

Iránymutatások

a sokszínűségi gyakorlatok – így a sokszínűségre vonatkozó politikák és a nemek közötti bérkülönbség – összehasonlításáról a 2013/36/EU irányelv és az (EU) 2019/2034 irányelv alapján

1. Megfelelési és jelentéstételi kötelezettségek

Az iránymutatások jogállása

1. Jelen dokumentum az 1093/2010/EU rendelet¹ 16. cikkének rendelkezéseivel összhangban kiadott iránymutatásokat tartalmazza. Az 1093/2010/EU rendelet 16. cikkének (3) bekezdése szerint a hatáskörrel rendelkező hatóságok és pénzügyi intézmények minden erőfeszítést megtesznek azért, hogy megfeleljenek az iránymutatásoknak.
2. Az iránymutatások meghatározzák az EBH álláspontját a Pénzügyi Felügyeleték Európai Rendszerén belüli megfelelő felügyeleti gyakorlatokról, illetve arról, hogy egy adott területen hogyan alkalmazandó az uniós jog. Az 1093/2010/EU rendelet 4. cikkének (2) bekezdésében meghatározott, az iránymutatások hatálya alá tartozó hatáskörrel rendelkező hatóságok azzal tesznek eleget az iránymutatásoknak, hogy megfelelően beépítik azokat saját felügyeleti gyakorlataikba (pl. saját jogi kereteik vagy felügyeleti folyamataik módosításával), beleértve azokat az eseteket is, ahol az iránymutatások elsősorban intézményekre vonatkoznak.

Jelentéstételi követelmények

3. Az 1093/2010/EU rendelet 16. cikkének (3) bekezdése értelmében a hatáskörrel rendelkező hatóságoknak 2024.05.27-ig értesíteniük kell az EBH-t arról, hogy megfelelnek-e vagy meg kívánnak-e felelni ezen iránymutatásoknak, és ha nem felelnek meg vagy nem kívánnak megfelelni, tájékoztatniuk kell az EBH-t a meg nem felelés indokairól. Amennyiben a fenti határidőig nem érkezik értesítés, az EBH úgy tekinti, hogy a szóban forgó hatáskörrel rendelkező hatóság nem felel meg az iránymutatásoknak. Az értesítéseket „EBA/GL/2023/08” hivatkozással az EBH honlapján elérhető formanyomtatványon kell megküldeni. Az értesítéseket olyan személyek nyújthatják be, akik megfelelő felhatalmazással rendelkeznek arra, hogy hatáskörrel rendelkező hatóságuk nevében nyilatkozzanak annak megfeleléséről. Az EBH-nak a megfeleléssel kapcsolatban bekövetkező bármely változást is be kell jelenteni.
4. A 16. cikk (3) bekezdésének megfelelően az értesítések közzétételre kerülnek az EBH honlapján.

¹ Az Európai Parlament és a Tanács 1093/2010/EU rendelete (2010. november 24.) az európai felügyeleti hatóság (Európai Bankhatóság) létrehozásáról, a 716/2009/EK határozat módosításáról és a 2009/78/EK bizottsági határozat hatályon kívül helyezéséről (HL L 331., 2010.12.15., 12. o.).

Tárgy, alkalmazási kör és fogalommeghatározások

Tárgy

5. Ezen iránymutatások a 2013/36/EU irányelv 91. cikkének (11) bekezdésével és az (EU) 2019/2034 irányelv 26. cikkével összhangban a sokszínűségi gyakorlatok harmonizált összehasonlítása céljából meghatározzák azokat az információkat, amelyeket az intézmények és befektetési vállalkozások – kivéve, ha kis méretűek és össze nem kapcsoltak – biztosítanak a hatáskörrel rendelkező hatóságok számára, valamint a hatáskörrel rendelkező hatóságok az EBH számára a sokszínűségi gyakorlatok összehasonlítása céljából, beleértve az 575/2013/EU rendelet 435. cikke (2) bekezdésének c) pontjával és az (EU) 2019/2033 rendelet 48. cikkével összhangban közzétett információkat is.
6. Ezen iránymutatások a nemek közötti bérkülönbség vezető testület szintjén történő harmonizált összehasonlítása céljából meghatározzák továbbá azokat az információkat, amelyeket az intézményeknek és befektetési vállalkozásoknak – kivéve, ha kis méretűek és össze nem kapcsoltak – kell szolgáltatniuk a 2013/36/EU irányelv 75. cikkének (1) bekezdésével és az (EU) 2019/2034 irányelv 34. cikkének (1) bekezdésével összhangban a hatáskörrel rendelkező hatóságok számára, valamint a hatáskörrel rendelkező hatóságoknak az EBH számára.

Alkalmazási kör

7. Az iránymutatások azokra az információkra vonatkoznak, amelyeket a hatáskörrel rendelkező hatóságoknak egyedi alapon kell az intézményektől és befektetési vállalkozásoktól a vezető testület szintjén alkalmazott sokszínűségi gyakorlatokról – beleértve a vezető testület összetételét, a sokszínűségekre vonatkozó politikákat és a nemek közötti bérkülönbséget – begyűjteniük, és benyújtaniuk az EBH-hoz az információk uniós szinten és országonként történő közzététele céljából.
8. Az iránymutatások egyedi alapon alkalmazandók az 575/2013/EU rendelet 6–10. cikkében, valamint az (EU) 2019/2033 rendelet 5. és 6. cikkében meghatározottak szerint.

Címzettek

9. Az iránymutatások címzettjei az 1093/2010/EU rendelet 4. cikke (2) bekezdésének i. és viii. pontjában említett hatáskörrel rendelkező hatóságok, valamint az 1093/2010/EU rendelet 4. cikkének (1) bekezdésében meghatározott pénzügyi intézmények, amelyek az 575/2013/EU rendelet 4. cikke (1) bekezdésének 3. pontjában meghatározott intézmények, tekintettel az (EU) 2019/2033 rendelet 1. cikke (2) vagy (5) bekezdésének hatálya alá tartozó befektetési

vállalkozásokra (az intézményekre való minden hivatkozás úgy értelmezendő, hogy magában foglalja az ilyen befektetési vállalkozásokat), valamint a 2014/65/EU irányelv 4. cikke (1) bekezdésének 1. pontjában meghatározott befektetési vállalkozásokra, kivéve, ha azok az (EU) 2019/2033 rendelet 12. cikkének (1) bekezdése szerint kis méretűek és össze nem kapcsoltak, és ezért az (EU) 2019/2034 irányelv 2. fejezetének 2. szakasza, és különösen annak 25. és 34. cikke értelmében a belső irányításra, az átláthatóságra, a kockázatok kezelésére és a javadalmazásra vonatkozó rendelkezések hatálya alá tartoznak.

Fogalom meghatározások

10. A 2013/36/EU irányelvben, az 575/2013/EU rendeletben, az (EU) 2019/2034 irányelvben és az (EU) 2019/2033 rendeletben, valamint „Az EBH és az ESMA közös iránymutatása a 2013/36/EU irányelv és a 2014/65/EU irányelv értelmében a vezető testületi tagok és a kulcsfontosságú feladatot ellátó személyek alkalmasságának értékeléséről”² című dokumentumban használt és meghatározott kifejezések ezekben az iránymutatásokban is ugyanazzal a jelentéssel bírnak, kivéve, ha ebben a szakaszban ezen iránymutatások konkrét fogalom meghatározásokat tartalmaznak.

Elnök	a 2013/36/EU irányelv 88. cikkével összhangban valamely intézmény felügyeleti funkciót betöltő vezető testületének elnöke, aki az érintett intézménynél vagy befektetési vállalkozásnál nem lát el vezetői feladatot.
Földrajzi eredet	a jelen gyakorlatban azokat a régiókat jelenti, ahol az adott személy összesen legalább 3 évnyi időszakban élt, vagy oktatási vagy szakmai hátteret szerzett.
Jelentős intézmény	a 2013/36/EU irányelv 131. cikke szerinti intézmények (globálisan rendszerszinten jelentős intézmények (G-SII-k) és egyéb rendszerszinten jelentős intézmények (O-SII-k) és adott esetben a hatáskörrel rendelkező hatóság vagy a nemzeti jog által az intézmények méretének és belső szervezetének, valamint tevékenységeik jellegének, nagyságrendjének és összetettségének értékelése alapján meghatározott egyéb intézmények, amelyeknek ezen irányelv nemzeti jog által végrehajtott 88. cikk (2) bekezdése szerinti jelölőbizottságot vagy 95. cikke szerinti javadalmazási bizottságot kell felállítaniuk.

² EBA/GL/2017/12.

Munkavállalói képviselő	a felügyeleti funkciót betöltő vezető testület olyan tagja, akit az intézmény vagy befektetési vállalkozás alkalmazottai választanak meg az alkalmazandó nemzeti jog szerint.
Nem ügyvezető igazgató	a felügyeleti funkciót betöltő vezető testület tagjaként betöltött pozíció, amelyben az adott személy a vezetői döntéshozatal felügyeletéért és ellenőrzéséért felelős anélkül, hogy a vezető testületben vezető funkciót látna el.
Nembináris	egy személyre vonatkozóan minden olyan nemi identitás, amely nem férfi vagy nő.
Szakmai háttér	a vezető testület valamely tagja által a jelenlegi pozíció betöltését megelőzően legalább három évig terjedően végzett, jövedelemszerző vagy jövedelemmel nem járó szakmai tevékenység során szerzett tapasztalat.
Ügyvezető igazgató	a vezetői funkciót ellátó vezető testület tagja, és magában foglalja azokat a személyeket, akik ténylegesen irányítják az intézmény vagy befektetési vállalkozás üzleti tevékenységét.
Vezérigazgató (CEO).	valamely intézmény vagy befektetési vállalkozás teljes üzleti tevékenységének vezetéséért és irányításáért felelős személy, és e feladat tekintetében magában kell foglalnia a vezetői funkciót ellátó vezető testület vezetőjét vagy elnökét is.

Végrehajtás

Az alkalmazás időpontja

11. Ezek az iránymutatások 2024.06.27-től alkalmazandók.

2. Iránymutatások

1. A sokszínűségi gyakorlatok összehasonlításába bevonandó intézmények és befektetési vállalkozások mintája

12. A hatáskörrel rendelkező hatóságoknak kell a külön közzétett mellékletekben meghatározottak szerinti adatokat begyűjteniük és az EBH-nak benyújtaniuk a sokszínűségi gyakorlatokról, így a sokszínűsége vonatkozó politikákról és a nemek közötti bérkülönbségről a vezető testület szintjén értelmezve, az adott tagállamon belüli intézmények és befektetési vállalkozások reprezentatív mintáján, egyedi alapon.
13. A mintának a 2013/36/EU irányelv hatálya alá tartozó intézményekből és olyan befektetési vállalkozásokból kell állnia, amelyek vagy a 2013/36/EU irányelv 91. cikke szerinti irányítási követelmények hatálya alá tartoznak az (EU) 2019/2033 rendelet 1. cikkének (2) vagy (5) bekezdésével összhangban (1. osztály), vagy az (EU) 2019/2034 irányelv 26. cikkének hatálya alá tartoznak (2. osztály). A minta egynél több intézményt vagy befektetési vállalkozást is tartalmazhat egy csoporton belül, különösen akkor, ha azok különböző tagállamokban találhatóak. A hatáskörrel rendelkező hatóságok nem vehetnek fel olyan befektetési vállalkozásokat a mintába, amelyek a 2014/65/EU irányelv 9. cikkének (6) bekezdése szerint adott tagállami engedély alapján egyetlen természetes személy által irányított befektetési vállalkozásnak minősülnek.
14. Az EBH minden adatgyűjtés előtt kellő időben megkeresi a hatáskörrel rendelkező hatóságokat, és további tájékoztatást nyújt azon intézmények és befektetési vállalkozások mintájának meghatározásáról, amelyekről adatokat kell gyűjteni. A kérést követően a hatáskörrel rendelkező hatóságoknak az EBH által megadott határidőn belül tájékoztatniuk kell az EBH-t azon intézmények és befektetési vállalkozások listájáról, amelyeket be kívánnak vonni a sokszínűségi gyakorlatok összehasonlításába.
15. A hatáskörrel rendelkező hatóságoknak kellő időben, de legalább 3 hónappal az adatszolgáltatás kérése előtt értesíteniük kell a mintában szereplő intézményeket és befektetési vállalkozásokat.

2. A sokszínűségi gyakorlatok összehasonlításához szükséges adatok benyújtása

16. Az intézményeknek és befektetési vállalkozásoknak meg kell bizonyosodniuk afelől, hogy képesek az ezen iránymutatásokban meghatározottak szerint információt szolgáltatni a hatáskörrel rendelkező hatóságnak a vezető testület vonatkozásában a sokszínűségi gyakorlatokról, így a sokszínűsége vonatkozó politikákról és a nemek közötti bérkülönbségről.

17. A mintába felvett intézmények és befektetési vállalkozások a kért adatokat egyedi alapon nyújtják be a hatáskörrel rendelkező hatóságnak minden harmadik év április 30-ig, első alkalommal 2025-ben, 2024. december 31-i referencia időponttal.
18. A hatáskörrel rendelkező hatóságok június 15-ig nyújtják be az EBH-nak az intézmények és befektetési vállalkozások által a (17) bekezdéssel összhangban szolgáltatott adatokat, miután biztosították azok teljességét, helyességét és hitelességét.

3. A sokszínűségi gyakorlatok összehasonlításának jelentésére vonatkozó követelmények

19. A hitelintézetek és befektetési vállalkozások az ezen iránymutatások szerinti információkat a hatáskörrel rendelkező hatóságok által meghatározott adatküldési formában és módon nyújtják be, figyelembe véve az adatmodellben szereplő definíciót, valamint az alábbiakat:
 - a. nem kért vagy nem alkalmazható információkat nem kell benyújtani;
 - b. a számszaki információkat a következők szerint kell benyújtani:
 - i. „pénz” adattípus esetén legalább millió egységnyi pontossággal;
 - ii. a „százalék” adattípust egységenként kell kifejezni, legalább négy tizedesjegy pontossággal;
 - iii. az „egész szám” értéket tizedesjegyek alkalmazása nélkül.
20. A hitelintézetek és befektetési vállalkozások által benyújtott adatokhoz a következő információk szükségesek:
 - a. az adatszolgáltatás vonatkozási ideje és vonatkozási időszaka;
 - b. az adatszolgáltatás pénzneme; és
 - c. az adatszolgáltató intézmény azonosítója.

4. A sokszínűségi gyakorlatok összehasonlításából származó adatok benyújtására vonatkozó általános előírások

21. A sokszínűségi gyakorlatokra – így a sokszínűségi politikákra – vonatkozó adatok referencia időpontja annak a naptári évnek a vége, amelyre vonatkozóan az adatokat meg kell adni. A vezető testület összetételéről és az alkalmazott politikákról szolgáltatott információknak a referencia időpontban fennálló helyzetet kell tükrözniük.
22. A pénzügyi információkat a számviteli év végére vonatkozóan, euróban kell megadni. Amennyiben a nemzeti jogszabályok lehetővé teszik a hitelintézetek vagy befektetési

vállalkozások számára, hogy pénzügyi információikat a naptári év végétől eltérő számviteli év vége alapján jelentsék, a legutolsó rendelkezésre álló számviteli év végét kell referencia-időpontnak tekinteni a szolgáltatandó pénzügyi információk tekintetében, beleértve a nemek közötti bérkülönbséget is. Amennyiben ezeket az adatokat eurótól eltérő pénznemben teszik közzé, azokátváltásához az Európai Bizottság -és költségvetés tervezéshez használt, tárgyév decemberére vonatkozó árfolyamát kell használni³.

23. Az adatok lehetséges tartománya sok esetben előre meghatározott. Amennyiben a helyes adat nem esne a meghatározott tartományba, az intézménynek vagy befektetési vállalkozásnak azt a választ kell kiválasztania, amely a legjobban tükrözi a helyzetét, vagy ha ez nem lehetséges, üresen kell hagynia a mezőt, és magyarázatával a hatáskörrel rendelkező hatósághoz kell fordulnia. A hatáskörrel rendelkező hatóságnak továbbítania kell ezeket az információkat az EBH-nak.

5. Az irányítási rendszer meghatározása

24. Az intézményeknek és befektetési vállalkozásoknak ismertetniük kell irányítási rendszerüket, mely ennél a gyakorlatnál egy egységes vállalatirányítási rendszerre (egyszintű rendszer), vagy egy kettős vállalatirányítási rendszerre (kétszintű rendszer) korlátozódik. A hibrid rendszereket ezekhez a rendszerekhez kell rendelni az alábbi, a) és b) pontban foglaltak szerint, függetlenül attól, hogy vannak-e további ügyvezető testületek, van-e audit-, javadalmazási-, vagy jelölő bizottság, vagy hogy bizonyos döntéseket közvetlenül a részvényesek, nem pedig a vezető testület hoz.

- a. Egyszintű rendszer alatt olyan rendszer értendő, amelyben az irányítási funkciót betöltő vezető testület minden tagja és a felügyeleti funkciót betöltő vezető testület minden tagja egy olyan vezető testületet alkot, amelynek felelősségi körébe tartozik az intézmény stratégiájának, célkitűzéseinek meghatározása és általános irányítása. Amennyiben ezen egységes testület mellett létezik egy kötelezően létrehozandó ügyvezető testület, az intézményeket és befektetési vállalkozásokat akkor is egyszintű struktúrával rendelkezőnek kell tekinteni.
- b. Kétszintű rendszer alatt olyan rendszer értendő, amelyben az irányítási funkciót betöltő vezető testület (ügyvezető igazgatók, ideértve a vezérigazgatót is) különálló testületet alkot a csak felügyeleti funkciót betöltő vezető testülettől (nem ügyvezető igazgatók), azaz egyáltalán nem létezik egységes testület.

6. A vezető testület tagjaival kapcsolatos adatok benyújtására vonatkozó előírások

³ Az EBH ezekkel az iránymutatásokkal együtt az információkra mutató linket tesz közzé a weboldalán; az átváltási árfolyam a következő címen is elérhető: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm

25. A vezérigazgatóról szolgáltatandó adatok a kategóriájában csak a vezérigazgatóra vonatkozó adatokat kell jelenteni. A vezérigazgató-helyettesekre vonatkozó adatokat az „ügyvezető igazgatók” kategóriában kell jelenteni. Amennyiben az ügyvezető igazgatók egyike sem tölt be vezérigazgatói szerepet, az ügyvezető igazgatókra vonatkozó valamennyi adatot az „ügyvezető igazgatók” kategóriában kell jelenteni.
26. Az ügyvezető igazgatókról szolgáltatandó adatoknak a következő információkat kell tartalmazniuk:
- a. a vezető testület azon tagjai, akik irányítási feladatokat látnak el, és akik ténylegesen felelősek az intézmény vagy befektetési vállalkozás irányításáért;
 - b. azok a személyek, akik intézmények esetében a 2013/36/EU irányelv 13. cikke (1) bekezdésének, befektetési vállalkozások esetében pedig a 2014/65/EU irányelv 9. cikkének (6) bekezdésével összhangban ténylegesen irányítják az üzleti tevékenységet, függetlenül attól, hogy tagjai-e a nemzeti társasági jog szerint kijelölt irányító vagy ügyviteli szervnek.
27. Az elnökről szolgáltatandó adatok kategóriájában csak az elnökre vonatkozó adatokat kell jelenteni, ha az elnök a felügyeleti funkciót betöltő vezető testülethez tartozik, az elnökhelyetteseket vagy alelnököket csak a „nem ügyvezető igazgatók” kategóriában kell jelenteni. Amennyiben a nem ügyvezető igazgatók egyike sem tölt be elnöki szerepet, minden adatot a „nem ügyvezető igazgatók” kategóriában kell jelenteni. Az irányítói funkciót is betöltő vezető testület elnökét csak az ügyvezető igazgatók kategóriájában kell jelenteni.
28. A nem ügyvezető igazgatókról szolgáltatandó adatoknak a következőkről információkat kell tartalmazniuk:
- a. a vezető testület azon tagjai, akik irányítási feladatok ellátása nélkül felelősek a vezetői döntéshozatal felügyeletéért és nyomon követéséért;
 - b. a munkavállalói képviselők, amennyiben alkalmazható.
29. A vezető testület tagjait ahhoz a nemhez kell rendelni, amellyel magukat azonosítják, így ebben a gyakorlatban minden olyan nem, amely eltér a férfi vagy a női nemtől, a nemek harmadik kategóriáját alkotja, amelyet nembinárisnak nevezünk.
30. Amennyiben az ügyvezető igazgató az egységes testület elnökének tisztségét tölti be, a rá vonatkozó információkat csak az „ügyvezető igazgató” kategóriában kell megadni, a nemek közötti bérkülönbség számításánál is.

7. A nemek közötti bérkülönbség kiszámítására vonatkozó előírások

31. A hatáskörrel rendelkező hatóságoknak egyedi alapon kell adatokat gyűjteniük az intézményektől és befektetési vállalkozásoktól a nemek közötti bérkülönbségre vonatkozóan, a vezető testület női és férfi-, valamint nembináris és férfi tagjai javadalmazása közötti különbség százalékos arányában kifejezve, átlag és medián javadalmazási értékeket alapul véve, valamint ügyvezető igazgatók, nem ügyvezető igazgatók és munkavállalói képviselők szerinti bontásban.
32. A nemek közötti bérkülönbség kiszámításához az intézményeknek és befektetési vállalkozásoknak a teljes éves bruttó javadalmazást az alapjavadalmazás és változó javadalmazás - adózás előtti - összegeként kell meghatározniuk, figyelembe véve a következőket:
- a. A pénzügyi év során lezárult valamennyi teljesítményidőszakra megállapított teljes változó javadalmazást alkalmazni kell, melynek magában kell foglalnia a nem megújuló többéves teljesítménymérési időszakokon alapuló változó javadalmazást is. Azon, a pénzügyi évben (pl. arányosan) kifizetett összegeket, amelyeket a korábbi pénzügyi években ítélték oda, nem kell figyelembe venni.
 - b. A számítás során nem kell figyelembe venni a garantált változó javadalmazást (pl. belépési bónusz), a korábbi szerződésekből való kivásárlásért nyújtott javadalmazási csomagokat és a végkielégítéseket (pl., ha a munkavállalók szerződése a pénzügyi év végén még nem járt le).
 - c. A nem pénzbeli juttatásokat (például cégautó, kamatmentes hitel, ingyenes vállalati óvoda, stb.) adózás utáni, pénzben kifejezett értéken kell számításba venni.
 - d. Az összes munkavállalót érintő kötelező nyugdíjjuttatást és egészségbiztosítást nem kell figyelembe venni. A nem kötelező nyugdíjjuttatásokat figyelembe kell venni.
 - e. A felügyeleti funkciót betöltő vezető testület tagjai esetében a testületi tagságért járó megbízási díjat figyelembe kell venni, amennyiben a tagok az e bekezdés a)–d) pontjában felsorolt elemeket is megkapják. Amennyiben más kifizetésre nem kerül sor, a 33. bekezdés alkalmazandó. A vezető testület bizottságaiban való részvételért járó díjazást nem kell figyelembe venni.
33. Amennyiben a nem ügyvezető igazgatók vagy a munkavállalói képviselők csak fix napi részvételi díj formájában részesülnek javadalmazásban funkciójukért, a nemek közötti bérkülönbség kiszámításához figyelembe veendő összeg – a 32. bekezdésben meghatározottak helyett - az **egy napra** vonatkozó napidíj, függetlenül a pénzügyi év során fizetett napok számától.
34. A munkavállalói képviselők esetében csak a vezető testületi tagként betöltött funkciójukért megítélt összegeket kell figyelembe venni.

35. Amennyiben a vezető testület valamely tagja csak a pénzügyi év egy részére kapott javadalmazást, a kapott javadalmazást a teljes bruttó éves összegre átszámítva kell megadni I. Ugyanez vonatkozik a részmunkaidőben dolgozó tagokra is.
36. Azokat a tagokat és díjazásukat nem kell bevonni venni a számításba, akik a pénzügyi év végén már nem voltak tagjai a vezető testületnek.
37. Az intézményeknek és befektetési vállalkozásoknak a XI. mellékletben jelentendő átlagos és medián javadalmazási értékek kiszámításakor a következő előírásokat kell betartaniuk:
- Az ügyvezető igazgatók, a nem ügyvezető igazgatók és a munkavállalói képviselők javadalmazását a megfelelő nemhez kell rendelni.
 - A tagok javadalmazását az egyes nemekre külön-külön, összeg szerint kell sorba rendezni, a legalacsonyabb összeggel kezdve.
 - Ki kell számítani a férfi, női és nem bináris ügyvezető igazgatók, nem-ügyvezető igazgatók és munkavállalói képviselők javadalmazásának mediánját és átlagát.
38. Az átlagot a javadalmazás összegének és a 37. bekezdés c) pontjában meghatározott releváns kategóriába tartozó igazgatók számának hányadosaként kell kiszámítani.
39. A 37. bekezdés (c) pontja szerint kiszámítandó medián a 37. bekezdés (b) pontjában meghatározott javadalmazási értékek sorának középső értéke. Az egy kategórián belüli egyenlő számú igazgató esetében a medián a két középső szám átlaga.
40. Az intézményeknek és befektetési vállalkozásoknak a XI. mellékletben meghatározott kategóriák mindegyikére vonatkozóan ki kell számítaniuk a nemek közötti bérkülönbséget a következők szerint:
- A férfiak és nők átlagos javadalmazása közötti különbség osztva a férfiak átlag javadalmazásával.
 - A férfiak és nők medián javadalmazása közötti különbség osztva a férfiak medián javadalmazásával.
 - A férfi és a nembináris tagok átlagos javadalmazása közötti különbség osztva a férfiak átlag javadalmazásával.
 - A férfi és a nembináris tagok medián javadalmazása közötti különbség osztva a férfiak medián javadalmazásával.
41. Ha a férfi és női tagok közötti bérkülönbség vagy a férfi és nembináris tagok közötti bérkülönbség nem számítható ki, mivel a kategória nem tartalmazza mindkét nemet, az intézményeknek és befektetési vállalkozásoknak a százalékos arány kiszámítása helyett az „n/a” (nem áll rendelkezésre) értéket kell megadniuk.

42. Amennyiben a referencia időpontra vonatkozó javadalmazási összegeket még nem hagyták jóvá, az intézményeknek és befektetési vállalkozásoknak a nemek közötti bérkülönbséget a legnagyobb gondosság elve alapján kell jelenteniük, a változó javadalmazás javasolt összegét figyelembe véve.

8. Adatminőség

43. Az intézményeknek és befektetési vállalkozásoknak a hatáskörrel rendelkező hatóságokhoz történő adatszolgáltatás teljesítése előtt ellenőrizniük kell az adatok teljességét és hitelességét, illetve szükség esetén korrigálni kell azokat. Ugyanez vonatkozik a hatáskörrel rendelkező hatóságokra is, az adatok EBH-nak történő benyújtása tekintetében.
44. Az EBH kérésére a hatáskörrel rendelkező hatóságoknak a lehető leghamarabb rendelkezésre kell bocsátaniuk a szükség szerint javított adatokat vagy a javítás mellőzése esetén annak magyarázatát.
45. Az adatminőségi ellenőrzések során a hatáskörrel rendelkező hatóságoknak a következőket kell ellenőrizniük:
- a. a sablonok teljeskörűen és egyedi alapon vannak kitöltve;
 - b. az irányítási struktúra megjelölése helyes;
 - c. az intézményi méretkategória kiválasztása helyes;
 - d. az intézmény jelentős vagy nem jelentős kategóriába sorolása helyes; és
 - e. az igazgatók száma helyes, figyelembe véve, hogy az adatokat egyedi alapon kell megadni.
46. A hatáskörrel rendelkező hatóságoknak a sokszínűségi gyakorlatokra vonatkozó összehasonlító adatok EBH-nak történő benyújtásakor meg kell bizonyosodniuk arról, hogy megfelelnek az EUCLID-ről szóló, 2020. június 5-i módosított EBA/DC/335 határozatnak (EUCLID-határozat)⁴, valamint hogy az intézmények és befektetési vállalkozások rendelkezésére bocsátják az EUCLID-határozatnak való folyamatos megfeleléshez szükséges technikai előírásokat.

4

https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Risk%20Analysis%20and%20Data/Reporting%20by%20Authorities/885459/Decision%20on%20the%20European%20Centralised%20Infrastructure%20of%20Data%20%28EUCLID%29.pdf