Analiza luki płacowej: raport roczny

Nordwave Logistyka sp. z o.o. (fikcyjny klient) · styczeń–grudzień 2025

Pracodawca	Nordwave Logistyka sp. z o.o. (fikcyjny klient)
Okres	styczeń–grudzień 2025
Rodzaj raportu	Raport roczny
Wersja raportu	demo-13
Status	opublikowany
Analityk sprawdzający	Analityk demo (fikcyjny)

Ustawa nie została jeszcze uchwalona. Raport stosuje projekt ustawy UC127 z 29.04.2026 i projekt rozporządzenia z 24.04.2026; oba projekty mogą się jeszcze zmienić.

1. Podsumowanie

Analiza roczna za 2025 rok dla fikcyjnego pracodawcy, na danych syntetycznych (99 osób w populacji). Średni roczny poziom wynagrodzenia kobiet jest o około 20,5% niższy niż mężczyzn, a średni godzinowy o około 22,6%. Dużą część luki ogólnej tłumaczy struktura zatrudnienia: kobiet jest więcej w kategoriach K1 i K3, a mężczyzn w K4 i K5. Flagę z art. 10 dyrektywy mają kategorie K2, K3 i K4; flaga oznacza, że pracodawca powinien zbadać przyczyny luki, a nie że luka jest nieuzasadniona. Liczba rocznych jednostek roboczych (RJR, około 92) nie daje obowiązku sprawozdawczego. Raport stosuje projekt ustawy UC127 z 29.04.2026, który może się jeszcze zmienić.

Najważniejsze ustalenia

- Luka średniego rocznego poziomu wynagrodzenia wynosi około 20,5% na korzyść mężczyzn.
- Luka średniego godzinowego poziomu wynagrodzenia wynosi około 22,6% na korzyść mężczyzn.
- Luka mediany rocznego poziomu wynagrodzenia jest mniejsza i wynosi około 13,8% na korzyść mężczyzn.
- Kategoria K4 ma największą lukę godzinowego poziomu wynagrodzenia w kategorii: około 7,1% na korzyść mężczyzn.
- Liczba rocznych jednostek roboczych (RJR) jest poniżej progu, od którego projekt ustawy wymaga sprawozdania.

−20,5%
1: Luka płacowa ze względu na płeć, za rok
na korzyść mężczyzn

−22,6%
1: Luka płacowa ze względu na płeć, za godzinę
na korzyść mężczyzn

−13,8%
3: Mediana luki płacowej ze względu na płeć, za rok
na korzyść mężczyzn

−11,8%
3: Mediana luki płacowej ze względu na płeć, za godzinę
na korzyść mężczyzn

Kategorie z luką poziomu wynagrodzenia co najmniej 5% (informacyjnie)	3 z 5: K2, K3, K4
Kategorie z luką co najmniej 5% w dodatkowym badaniu przesiewowym	5 z 5: K1, K2, K3, K4, K5
Obowiązek sprawozdawczy: roczne jednostki robocze (RJR)	mniej niż 100 RJR; poniżej progu sprawozdawczego (wg projektu ustawy UC127)

Pracodawca jest poniżej progu sprawozdawczego wg projektu ustawy UC127: nie musi składać sprawozdania z luki płacowej ani przeprowadzać wspólnej oceny wynagrodzeń, więc luki w kategoriach są informacyjne (może złożyć sprawozdanie dobrowolnie, art. 72 ust. 3). Obowiązki wszystkich pracodawców, m.in. klasyfikacja stanowisk i ustalenie kategorii pracowników po ocenie wartości pracy (art. 7), obowiązują niezależnie od progu.

2. Wskaźniki z art. 9

Luka = (K − M) / M × 100%, gdzie K i M to średnia albo mediana dla kobiet i mężczyzn. Wartość ujemna: kobiety otrzymują mniej; dodatnia: więcej.

Populacja wskaźników: 99 (kobiety: 51, mężczyźni: 48); bez godzin nominalnych: 0.

Wskaźnik	Podstawa	Kobiety	Mężczyźni	Luka	Kierunek
1: Luka płacowa ze względu na płeć	za rok	107 334 zł	135 034 zł	−20,5%	na korzyść mężczyzn
1: Luka płacowa ze względu na płeć	za godzinę	57,08 zł/h	73,70 zł/h	−22,6%	na korzyść mężczyzn
2: Luka płacowa ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych	za rok	12 292 zł	14 268 zł	−13,8%	na korzyść mężczyzn
2: Luka płacowa ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych	za godzinę	6,54 zł/h	7,79 zł/h	−16,1%	na korzyść mężczyzn
3: Mediana luki płacowej ze względu na płeć	za rok	94 367 zł	109 487 zł	−13,8%	na korzyść mężczyzn
3: Mediana luki płacowej ze względu na płeć	za godzinę	49,25 zł/h	55,86 zł/h	−11,8%	na korzyść mężczyzn
4: Mediana luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych	za rok	9 183 zł	10 375 zł	−11,5%	na korzyść mężczyzn
4: Mediana luki płacowej ze względu na płeć dla składników uzupełniających lub zmiennych	za godzinę	4,98 zł/h	5,50 zł/h	−9,4%	na korzyść mężczyzn

Jak czytać wskaźniki

- 1: o ile procent średnie wynagrodzenie kobiet jest niższe (wartość ujemna) albo wyższe (wartość dodatnia) od średniego wynagrodzenia mężczyzn.
- 2: to samo dla składników uzupełniających lub zmiennych, na przykład premii i dodatków.
- 3: porównuje wynagrodzenie środkowej kobiety i środkowego mężczyzny; kilka bardzo wysokich wynagrodzeń zmienia ją mniej niż wskaźnik 1.
- 4: to samo co 3 dla składników uzupełniających lub zmiennych.
- 5: jaki odsetek kobiet i jaki odsetek mężczyzn otrzymuje składniki uzupełniające lub zmienne.
- 6: jaki odsetek każdego przedziału, od najniższych do najwyższych wynagrodzeń, stanowią kobiety i mężczyźni.
- 7: luki w każdej kategorii pracowników (sekcja 3).
- A: luka poziomu wynagrodzenia za godzinę w kategorii; co najmniej 5% daje flagę art. 10 dyrektywy. Luka za rok jest kontekstem.
- B: roczne jednostki robocze; od nich zależy obowiązek sprawozdawczy.

5: Odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne

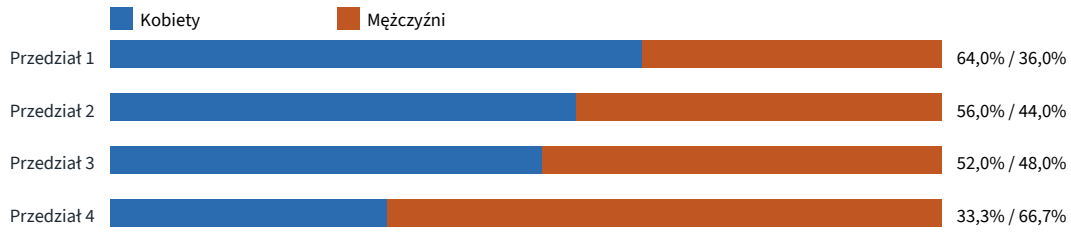
Pozycja	Kobiety	Mężczyźni
Liczba otrzymujących	51	48
Udział wśród wszystkich otrzymujących	51,5%	48,5%
Odsetek otrzymujących wśród wszystkich kobiet / mężczyzn (dodatkowo)	100,0%	100,0%

6: Odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w przedziałach poziomów wynagrodzenia (kwartylowych)

Podstawa: za rok

Przedział	Zakres	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety (%)	Mężczyźni (%)
Przedział 1	do 72 049 zł	16	9	64,0%	36,0%
Przedział 2	powyżej 72 049 zł do 103 526 zł	14	11	56,0%	44,0%
Przedział 3	powyżej 103 526 zł do 145 500 zł	13	12	52,0%	48,0%
Przedział 4	powyżej 145 500 zł	8	16	33,3%	66,7%

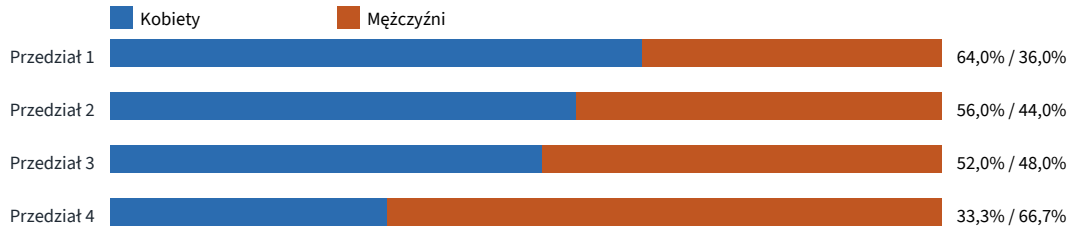
Udział kobiet i mężczyzn w przedziałach kwartylowych (za rok)



Podstawa: za godzinę

Przedział	Zakres	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety (%)	Mężczyźni (%)
Przedział 1	do 37,55 zł/h	16	9	64,0%	36,0%
Przedział 2	powyżej 37,55 zł/h do 53,73 zł/h	14	11	56,0%	44,0%
Przedział 3	powyżej 53,73 zł/h do 74,47 zł/h	13	12	52,0%	48,0%
Przedział 4	powyżej 74,47 zł/h	8	16	33,3%	66,7%

Udział kobiet i mężczyzn w przedziałach kwartylowych (za godzinę)



7: Luka płacowa ze względu na płeć w kategoriach pracowników: wynagrodzenie z osobistego zaszeregowania oraz składniki uzupełniające lub zmienne

Wskaźnik 7 dla każdej kategorii jest w sekcji 3.

B: Obowiązek sprawozdawczy: roczne jednostki robocze (RJR)

- RJR: 92,2 (wzór z art. 19 ust. 4 projektu ustawy UC127, w przeliczeniu na rok; liczba miesięcy okresu: 12)
- RJR bez pracowników tymczasowych: 91,1
- mniej niż 100 RJR; poniżej progu sprawozdawczego (wg projektu ustawy UC127)
- Który rok RJR (bieżący albo poprzedni) decyduje o obowiązku, wymaga potwierdzenia prawnego.

3. Kategorie pracowników

Pracodawca ustala kategorie pracowników. Gdy działa związek zawodowy, pracodawca uzgadnia z nim kryteria wartościowania i konsultuje kategorie (projekt ustawy UC127, art. 5 i art. 7).

Słownik kategorii pracodawcy

Kod	Nazwa	Opis	Kryteria wartości pracy	Data konsultacji
K1	Obsługa operacyjna	Pracownicy obsługi klienta i logistyki.	Wykształcenie średnie; praca według procedur; odpowiedzialność za własne zadanie; praca zmianowa.	15.09.2026
K2	Specjaliści	Specjaliści działów operacji, finansów i sprzedaży.	Wykształcenie wyższe; samodzielność w zadaniach; odpowiedzialność za wynik procesu.	15.09.2026
K3	Starsi specjaliści	Starsi specjaliści i eksperci dziedzinowi.	Doświadczenie od 5 lat; rozwiązywanie złożonych problemów; odpowiedzialność za obszar.	15.09.2026
K4	Kierownicy zespołów	Kierownicy zespołów do 10 osób w operacjach, finansach i sprzedaży.	Zarządzanie zespołem; odpowiedzialność za budżet zespołu; presja terminów.	15.09.2026
K5	Dyrektorzy	Dyrektorzy pionów.	Zarządzanie pionem; odpowiedzialność za wynik pionu; decyzje strategiczne.	15.09.2026

Flagę art. 10 dyrektywy daje luka poziomu wynagrodzenia (wszystkie składniki) za godzinę o wartości bezwzględnej co najmniej 5%. Luka za rok jest kontekstem: zależy od liczby godzin pracy, na przykład od pracy w niepełnym wymiarze albo przez część roku.

Kategoria	Kobiety	Mężczyźni	Poziom wynagrodzenia (za rok)	Poziom wynagrodzenia (za godzinę)	Flaga art. 10 dyrektywy
K1	18	12	6,8%	−4,4%	nie
K2	12	12	−3,9%	−6,9%	tak
K3	13	10	−3,4%	−6,5%	tak
K4	6	8	−14,7%	−7,1%	tak
K5 (mała grupa)	2	6	4,1%	2,7%	nie

„Mała grupa”: w kategorii jest mniej niż 3 osoby jednej płci. Luka zależy od wynagrodzenia 1 lub 2 osób i może ujawnić ich wynagrodzenie; flagę takiej kategorii oceniaj ostrożnie.

W kategoriach K1 luka poziomu wynagrodzenia za rok i luka za godzinę mają przeciwne znaki. Luka za rok zależy od liczby godzin pracy, na przykład od pracy w niepełnym wymiarze albo przez część roku. Luka za godzinę usuwa ten wpływ, dlatego decyduje o fladze.

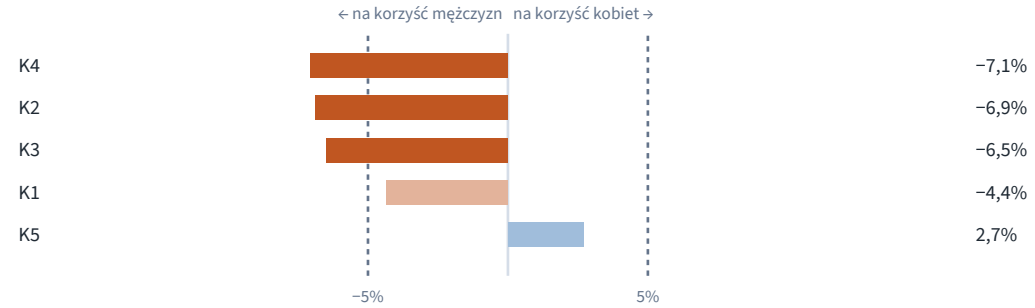
Luka średniego poziomu wynagrodzenia (za rok) w kategoriach

luka za rok jest kontekstem i nie daje flagi art. 10 dyrektywy



Luka średniego poziomu wynagrodzenia (za godzinę) w kategoriach

- - próg 5% flagi art. 10 dyrektywy



Wynagrodzenie z osobistego zaszeregowania oraz składniki uzupełniające lub zmienne (badanie przesiewowe)

Kategoria	Wynagrodzenie z osobistego zaszeregowania (za rok)	Wynagrodzenie z osobistego zaszeregowania (za godzinę)	Składniki uzupełniające lub zmienne (za rok)	Składniki uzupełniające lub zmienne (za godzinę)
K1	4,7%	−6,2%	29,6%	16,0%
K2	−3,6%	−6,5%	−7,0%	−9,8%
K3	−3,8%	−6,9%	0,1%	−3,1%
K4	−13,4%	−5,6%	−23,2%	−16,4%
K5 (mała grupa)	−3,7%	−5,0%	85,4%	82,9%

Kategorie do dalszej analizy

- K2: Luka godzinowego poziomu wynagrodzenia daje flagę art. 10 dyrektywy; luka może mieć obiektywne, neutralne płciowo przyczyny.
- K3: Luka godzinowego poziomu wynagrodzenia daje flagę art. 10 dyrektywy. Warto sprawdzić, czy lukę wyjaśniają awanse z K2 w lipcu, staż pracy lub zakres obowiązków.
- K4: Luka godzinowego poziomu wynagrodzenia daje flagę art. 10 dyrektywy, a luka składników uzupełniających lub zmiennych jest duża. Warto sprawdzić kryteria premii kwartalnej.

4. Flagi art. 10 dyrektywy i terminy

Flaga oznacza lukę za godzinę w kategorii o wartości bezwzględnej co najmniej 5%, na korzyść kobiet albo mężczyzn. Flagę art. 10 dyrektywy daje luka poziomu wynagrodzenia (art. 10 ust. 1 lit. a dyrektywy; art. 30–31 projektu ustawy UC127). Luki wynagrodzenia z osobistego zaszeregowania oraz składników uzupełniających lub zmiennych są dodatkowym badaniem przesiewowym (otwarta kwestia prawna, sekcja Metodyka). Tabela ma 1 wiersz dla każdej kategorii z flagą. Luka za rok jest kontekstem i nie daje flagi.

Kategoria	Flaga art. 10 dyrektywy	Poziom wynagrodzenia (za godzinę)	Kierunek	Poziom wynagrodzenia (za rok, kontekst)	Dodatkowe badanie przesiewowe
K1	nie	−4,4%	na korzyść mężczyzn	6,8%	składniki uzupełniające lub zmienne, wynagrodzenie z osobistego zaszeregowania
K2	tak	−6,9%	na korzyść mężczyzn	−3,9%	składniki uzupełniające lub zmienne, wynagrodzenie z osobistego zaszeregowania
K3	tak	−6,5%	na korzyść mężczyzn	−3,4%	wynagrodzenie z osobistego zaszeregowania
K4	tak	−7,1%	na korzyść mężczyzn	−14,7%	składniki uzupełniające lub zmienne, wynagrodzenie z osobistego zaszeregowania
K5 (mała grupa)	nie	2,7%	na korzyść kobiet	4,1%	składniki uzupełniające lub zmienne, wynagrodzenie z osobistego zaszeregowania

Flaga art. 10 dyrektywy jest wynikiem przesiewowym. Nie oznacza, że luka jest nieuzasadniona; luka może mieć obiektywne, neutralne płciowo przyczyny.

Terminy wg projektu ustawy UC127 (dla pracodawcy z obowiązkiem sprawozdawczym; w roku po okresie sprawozdania)

Pracodawca jest poniżej progu sprawozdawczego wg projektu ustawy UC127, więc raport nie pokazuje terminów.

5. Następne kroki

Pracodawca jest poniżej progu sprawozdawczego wg projektu ustawy UC127, więc flagi nie mają terminów prawnych. Zalecamy sprawdzić przyczyny luk w kategoriach z flagą.

Kategoria	Luka poziomu wynagrodzenia	Dowody do zebrania	Termin
K2	za godzinę: −6,9%; za rok (kontekst): −3,9%	Kryteria zaszeregowania, stanowiska, staż i stawki osobistego zaszeregowania kobiet i mężczyzn w kategorii.	brak terminu prawnego
K3	za godzinę: −6,5%; za rok (kontekst): −3,4%	Kryteria zaszeregowania, stanowiska, staż i stawki osobistego zaszeregowania kobiet i mężczyzn w kategorii.	brak terminu prawnego
K4	za godzinę: −7,1%; za rok (kontekst): −14,7%	Kryteria zaszeregowania, stanowiska, staż i stawki osobistego zaszeregowania kobiet i mężczyzn w kategorii.	brak terminu prawnego

- Odpowiedzialni: dział kadr i płac zbiera dowody i przygotowuje uzasadnienie; zarząd decyduje o uzasadnieniu albo o działaniach zaradczych.

6. Sekcja analityczna

Stawka osobistego zaszeregowania w pełnym wymiarze czasu pracy; miesiąc: grudzień 2025. Osoby ze stawką: 94; bez stawki: 0.

Kategoria	Średnia stawka kobiet	Średnia stawka mężczyzn	Luka średniej stawki	Luka mediany stawki	Strefa dominująca kobiet	Strefa dominująca mężczyzn
K1	5 228 zł	5 545 zł	−5,7%	−9,7%	strefa mediany	strefa mediany
K2	7 520 zł	7 455 zł	0,9%	−0,1%	strefa mediany	strefa minimum
K3	9 972 zł	10 722 zł	−7,0%	−8,1%	strefa mediany	strefa maksimum
K4	13 395 zł	14 265 zł	−6,1%	−11,2%	strefa minimum	strefa mediany
K5	mniej niż 3 os.	ukryte	−4,1%	−5,2%	strefa minimum	strefa maksimum

Strefa płacowa pracownika: minimum, mediana albo maksimum stawek w kategorii, najbliższe jego stawce. Strefa dominująca: strefa z największą liczbą osób danej płci; przy remisie: bez strefy dominującej. Sekcja analityczna to dodatkowa analiza, nie wskaźniki z projektu ustawy UC127.

Gdy jedna płeć ma w kategorii mniej osób niż 3, kwoty obu płci są ukryte, ponieważ PDF może trafić do innych osób; plik XLSX zawiera wszystkie wartości.

7. Jakość danych: założenia i uwagi

Założenia

- Kategorie pracowników (praca jednakowa lub praca o jednakowej wartości) wskazał pracodawca.

Uwagi do danych

- Brak.

Ustalenia kontroli jakości danych

Waga	Opis	Pracownicy
Informacyjne	Kategoria albo rodzaj stosunku pracy pracownika zmienia się między miesiącami.	3
Informacyjne	W kategorii są osoby tylko jednej płci albo mniej niż 3 osoby jednej płci. Kategorie: K5.	8
Informacyjne	Kwoty ujemne.	1
Informacyjne	Pozycje płacowe 1–2 miesiące po ustaniu zatrudnienia (rozliczenie końcowe).	3

8. Metodyka i otwarte kwestie prawne

Profil metodyki: Wskaźniki luki płacowej wg projektu ustawy UC127 (29.04.2026) i projektu rozporządzenia (24.04.2026); flaga art. 10 dyrektywy na podstawie godzinowej.

- Luka = (K − M) / M × 100%, gdzie K i M to średnia albo mediana dla kobiet i mężczyzn. Wartość ujemna: kobiety otrzymują mniej; dodatnia: więcej.
- Wcześniejsze raporty Payquity (przed wersją 2) liczyły lukę jako (M − K) / M, więc ich luki mają odwrotny znak.
- Poziom za rok: suma wynagrodzenia brutto w roku, bez przeliczenia na pełny etat i na pełny rok; luka odzwierciedla też różnice w wymiarze czasu pracy i okresie zatrudnienia.
- Poziom godzinowy: poziom wynagrodzenia podzielony przez godziny nominalne okresu; osoby bez godzin nominalnych nie są w wartościach godzinowych.
- Średni poziom godzinowy grupy: suma wynagrodzeń ÷ suma godzin nominalnych; mediana: mediana indywidualnych poziomów godzinowych.

- Średnia składników uzupełniających lub zmiennych: wszyscy (0 bez składników); mediana: tylko otrzymujący.
- Populacja: pracownicy w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy oraz pracownicy tymczasowi, zatrudnieni co najmniej 1 dzień w okresie.
- Miesiąc kwoty: miesiąc, za który przysługuje wynagrodzenie, a gdy dane go nie podają, miesiąc wypłaty.
- Kategoria pracownika w okresie: kategoria z ostatniego miesiąca zatrudnienia; wynagrodzenie za cały okres.
- Godziny nominalne: godziny z umowy, a gdy ich brak, wymiar etatu razy norma czasu pracy (art. 130 KP) za dni zatrudnienia; bez odliczenia nieobecności i bez nadgodzin.
- Flaga art. 10 dyrektywy i dodatkowe badanie przesiewowe porównują lukę godzinową w kategorii, zaokrągloną tak jak w raporcie (1 miejsce po przecinku), z progiem 5%. Luka roczna jest kontekstem: zależy od pracy w niepełnym wymiarze i przez część roku. Podstawa flagi jest do potwierdzenia prawnego.

Otwarte kwestie prawne

- Podstawa miesiąca: wypłata czy okres, za który przysługuje wynagrodzenie.
- Przykład z uzasadnienia używa różnych populacji dla średniej i mediany składników uzupełniających lub zmiennych; rozporządzenie ich nie definiuje.
- Miara progu z art. 10 dyrektywy: poziom łączny albo osobno wynagrodzenie zasadnicze i składniki uzupełniające lub zmienne. Raport: flagę art. 10 daje poziom wynagrodzenia; pozostałe miary są dodatkowym badaniem przesiewowym (do potwierdzenia prawnego).
- Wynagrodzenie chorobowe (art. 92 KP) i wpłaty pracodawcy do PPK; zasiłki ZUS są wyłączone, wpłaty PPE są wynagrodzeniem.
- Pracownicy z całym rokiem nieobecności bez wynagrodzenia (poziom godzinowy 0).
- Wynagrodzenie urlopowe i ekwiwalent za urlop przy ustaniu zatrudnienia.
- Odprawy: projekt je wyłącza, motyw 21 dyrektywy wymienia świadczenia w razie zwolnienia.
- Wartość pieniężna świadczeń rzeczowych.
- Kategoria pracownika, który zmienia kategorię w roku.
- Pracownicy tymczasowi: pracodawca użytkownik musi otrzymać dane o ich wynagrodzeniu od agencji.
- Który rok RJR (bieżący albo poprzedni) decyduje o obowiązku sprawozdawczym.
- Interpolacja kwartyli: przykład z uzasadnienia wyklucza metodę QUARTILE.INC, ale przy 15 osobach nie przesądza sposobu interpolacji. Platforma stosuje interpolację liniową na pozycji $p(n + 1)/4$.
- Miesiące nieobecności z zasiłkiem z ZUS: godzin nominalnych nie pomniejsza się, co obniża poziom godzinowy osób długo nieobecnych.
- Lata sprawozdawcze: pracodawca, który przekazuje sprawozdanie co trzy lata, liczy cykl od pierwszego sprawozdania (dyrektywa, art. 9). W roku bez sprawozdania raport nie podaje terminów. Projekt ustawy nie określa cyklu pracodawcy, który zmienia przedział RJR.

Ograniczenia

Dane są syntetyczne, a pracodawca jest fikcyjny, więc wyniki nie opisują żadnego rzeczywistego pracodawcy. Wskaźniki opisują różnice w wynagrodzeniach, ale nie wyjaśniają ich przyczyn.

9. Podstawa prawna

- Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (UC127), 29.04.2026 r.
- Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wskaźników luki płacowej, 24.04.2026 r.
- Uzasadnienie projektu rozporządzenia: przykład wyliczenia wskaźników dla pracodawcy zatrudniającego 15 pracowników, 24.04.2026 r.

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady jednakowego wynagrodzenia dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania, art. 3, 9 i 10

Przepisy użyte w narracji: art. 18 projektu ustawy UC127, art. 30 projektu ustawy UC127.

Raport jest analizą danych płacowych. Nie jest poradą prawną i nie stwierdza zgodności ani niezgodności z prawem.

Raport nie jest poradą prawną.

Wskaźnik 7 dla pracowników i związków zawodowych jest w osobnym pliku PDF, bez wartości małych grup. Ten raport zawiera wynagrodzenia małych grup: nie przekazuj go pracownikom.

10. Załącznik: słownik pojęć

Pojęcie	Znaczenie
Luka płacowa	(K − M) / M × 100%, gdzie K i M to średnia albo mediana dla kobiet i mężczyzn. Wartość ujemna: kobiety otrzymują mniej.
Wynagrodzenie z osobistego zaszeregowania	Wynagrodzenie zasadnicze wg stawki osobistego zaszeregowania (miesięcznej albo godzinowej), bez dodatków i premii.
Składniki uzupełniające lub zmienne	Składniki wynagrodzenia poza wynagrodzeniem z osobistego zaszeregowania, na przykład dodatki, premie i nagrody.
Poziom wynagrodzenia	Suma wszystkich składników wynagrodzenia w raporcie: wynagrodzenie z osobistego zaszeregowania oraz składniki uzupełniające lub zmienne.
Za rok	Suma wynagrodzenia brutto w roku, bez przeliczenia na pełny etat i na pełny rok.
Za godzinę	Wynagrodzenie podzielone przez godziny nominalne; porównuje osoby o różnym wymiarze czasu pracy.
Narastająco od początku roku	Suma wynagrodzenia brutto od stycznia do ostatniego miesiąca raportu miesięcznego.
Kategoria pracowników	Grupa pracowników, którzy wykonują jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości; ustala ją pracodawca.
Flaga art. 10 dyrektywy	Znak, że luka poziomu wynagrodzenia w kategorii wynosi co najmniej 5%. Nie oznacza, że luka jest nieuzasadniona.
Badanie przesiewowe	Dodatkowe porównanie, które wskazuje kategorie do sprawdzenia; nie ma skutku prawnego.
Mała grupa	Kategoria, w której jest mniej niż 3 kobiety albo mniej niż 3 mężczyzn; luka zależy od wynagrodzenia 1 lub 2 osób.
Pozycja płacowa	1 wypłata 1 składnika wynagrodzenia 1 pracownikowi za 1 miesiąc w danych płacowych.
RJR	Roczne jednostki robocze: liczba pracowników w roku w przeliczeniu na pełne etaty, z pracownikami tymczasowymi (projekt ustawy UC127, art. 19); od nich zależy obowiązek sprawozdawczy.
Założenie	Decyzja analityka o danych, z której wynika sposób obliczenia; wszystkie założenia są w rejestrze założeń.
Uwaga do danych	Drobna nieprawidłowość w danych, która nie zmienia wyniku w istotny sposób.

11. Załącznik: zestawienie art. 9 ust. 1 lit. a–g dyrektywy

Zestawienie łączy wskaźniki raportu z art. 9 ust. 1 lit. a–g dyrektywy (UE) 2023/970, w jej oficjalnym brzmieniu. Pracodawca może opublikować informacje z lit. a–f (art. 9 ust. 7 dyrektywy).

Lit.	Brzmienie dyrektywy	Wskaźnik	Wartość
a	luka płacowa ze względu na płeć	1	za rok: −20,5%; za godzinę: −22,6%
b	luka płacowa ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych	2	za rok: −13,8%; za godzinę: −16,1%
c	mediana luki płacowej ze względu na płeć	3	za rok: −13,8%; za godzinę: −11,8%
d	mediana luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych	4	za rok: −11,5%; za godzinę: −9,4%
e	odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne	5	kobiety 51,5%, mężczyźni 48,5%
f	odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartylu wynagrodzenia	6	za rok (kobiety / mężczyźni): 1: 64,0% / 36,0%; 2: 56,0% / 44,0%; 3: 52,0% / 48,0%; 4: 33,3% / 66,7% · za godzinę (kobiety / mężczyźni): 1: 64,0% / 36,0%; 2: 56,0% / 44,0%; 3: 52,0% / 48,0%; 4: 33,3% / 66,7%
g	luka płacowa ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według zwykłej podstawowej płacy godzinowej lub miesięcznej oraz składników uzupełniających lub zmiennych	7	5 kategorii, sekcja 3

12. Załącznik: składniki wynagrodzenia i populacja

Składniki wynagrodzenia (słownik w wersji 1)

Kod	Nazwa	Klasa
WYN_ZAS	Wynagrodzenie zasadnicze	z osobistego zaszeregowania
WYN_GODZ	Wynagrodzenie godzinowe	z osobistego zaszeregowania
DOD_STAZ	Dodatek stażowy	uzupełniający
SAM_SLUZB	Samochód służbowy do celów prywatnych	uzupełniający
NADG	Wynagrodzenie za nadgodziny	zmienny
DOD_NOC	Dodatek za pracę w nocy	zmienny
PREMIA_KW	Premia kwartalna	zmienny
NAGR_JUB	Nagroda jubileuszowa	zmienny
ODPRAWA	Odprawa	wyłączony
ZAS_CHOR	Zasiłek chorobowy	wyłączony
ZAS_MAC	Zasiłek macierzyński	wyłączony
ZFSS_BON	Bon z ZFŚS	wyłączony
WYN_UZ	Wynagrodzenie z umowy zlecenia	wyłączony

Uzgodnienie populacji

Pozycja	Liczba
Osoby w danych okresu	100
Osoby poza populacją (rodzaj stosunku pracy albo brak dni zatrudnienia w okresie)	1
Populacja raportu	99 (kobiety: 51, mężczyźni: 48)
w tym pracownicy tymczasowi	2
w tym osoby bez godzin nominalnych (poza wartościami godzinowymi)	0
Wiersze miesięcy poza regułą populacji	0
Wiersze bez dni zatrudnienia	0
Pozycje płacowe bez wiersza pracownika	0
Kody składników bez klasy	0

Lista osób z przyczynami jest w pliku XLSX (arkusz Wykluczenia).

13. Załącznik: metadane raportu

Profil wskaźników	Wskaźniki luki płacowej wg projektu ustawy UC127 (29.04.2026) i projektu rozporządzenia (24.04.2026); flaga art. 10 dyrektywy na podstawie godzinowej (pl-uc127-2026-10)
Profil sekcji analitycznej	Sekcja analityczna: stawka zasadnicza w pełnym etacie, strefy płacowe, czynniki luki (analytic-v1)
Wersja silnika	2.2.0
Zbiory danych okresu	2025-01, 2025-02, 2025-03, 2025-04, 2025-05, 2025-06, 2025-07, 2025-08, 2025-09, 2025-10, 2025-11, 2025-12
Zbiory po okresie	2026-01: tylko wynagrodzenie za miesiące okresu wypłacone później