

EBA/GL/2021/04

2. júla 2021

Usmernenia o zdravých politikách odmeňovania podľa smernice 2013/36/EÚ

1. Povinnosti dodržiavania usmernení a podávania správ

Štatút týchto usmernení

1. Tento dokument obsahuje usmernenia vydané podľa článku 16 nariadenia (EÚ) č. 1093/2010¹. V súlade s článkom 16 ods. 3 nariadenia (EÚ) č. 1093/2010 príslušné orgány a finančné inštitúcie vynaložia všetko úsilie na dodržanie týchto usmernení.
2. Tieto usmernenia zahŕňajú názor Európskeho orgánu pre bankovníctvo (EBA) na príslušné postupy dohľadu v rámci Európskeho systému finančného dohľadu alebo na spôsob uplatňovania právnych predpisov Únie v konkrétnej oblasti. Príslušné orgány vymedzené v článku 4 ods. 2 nariadenia (EÚ) č. 1093/2010, na ktoré sa vzťahujú tieto usmernenia, by ich mali dodržiavať tak, že ich primeraným spôsobom začlenia do svojich postupov (napr. zmenou svojho právneho rámca alebo postupov dohľadu), a to aj v prípade, keď sú usmernenia určené predovšetkým inštitúciám.

Požiadavky na podávanie správ

3. Podľa článku 16 ods. 3 nariadenia (EÚ) č. 1093/2010 musia príslušné orgány oznámiť EBA, či tieto usmernenia dodržiavajú alebo majú v úmysle ich dodržať, alebo v opačnom prípade musia uviesť dôvody ich nedodržania do (29.12.2021). Ak do tohto dátumu nebude doručené žiadne oznámenie, EBA sa bude domnievať, že ich príslušné orgány nedodržiavajú. Oznámenia je potrebné zaslať prostredníctvom formulára dostupného na webovom sídle EBA s uvedením referenčného čísla „EBA/GL/2021/04“. Oznámenia majú predkladať osoby s náležitým oprávnením na oznamovanie dodržiavania súladu v mene ich príslušných orgánov. Akúkoľvek zmenu stavu dodržiavania usmernení treba takisto oznámiť EBA.
4. Oznámenia budú uverejnené na webovom sídle orgánu EBA v súlade s článkom 16 ods. 3 uvedeného nariadenia.

¹ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1093/2010 z 24. novembra 2010, ktorým sa zriaďuje Európsky orgán dohľadu (Európsky orgán pre bankovníctvo) a ktorým sa mení a dopĺňa rozhodnutie č. 716/2009/ES a zrušuje rozhodnutie Komisie 2009/78/ES (Ú. v. EÚ L 331, 15.12.2010, s. 12).

2. Predmet úpravy, rozsah pôsobnosti a vymedzenie pojmov

Predmet úpravy

5. V týchto usmerneniach sa na základe článku 74 ods. 3 a článku 75 ods. 2 smernice 2013/36/EÚ² bližšie špecifikujú zdravé a rodovo neutrálne politiky odmeňovania, ktoré by inštitúcie a investičné spoločnosti, na ktoré sa vzťahuje hlava VII smernice 2013/36/EÚ pri uplatnení článku 1 ods. 2 a ods. 5 nariadenia (EÚ) 2019/2033, mali mať zavedené pre všetkých svojich zamestnancov a pre zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcií podľa článkov 92 až 95 uvedenej smernice (identifikovaní zamestnanci), vrátane zamestnancov a identifikovaných zamestnancov na individuálnom a konsolidovanom alebo subkonsolidovanom základe, ako je stanovené v odseku 9.
6. Inštitúcie môžu z vlastnej iniciatívy uplatniť tieto usmernenia týkajúce sa identifikovaných zamestnancov na všetkých svojich zamestnancov na individuálnom a konsolidovanom alebo subkonsolidovanom základe.

Adresáti

7. Tieto usmernenia sú určené príslušným orgánom, ako sú vymedzené v článku 4 ods. 2 bode i) nariadenia (EÚ) č. 1093/2010, a finančným inštitúciám, ako je stanovené v článku 4 ods. 1 nariadenia (EÚ) č. 1093/2010, čo sú buď inštitúcie, ako sú vymedzené v článku 3 ods. 1 bode 3 smernice 2013/36/EÚ, alebo investičné spoločnosti, na ktoré sa vzťahuje hlava VII smernice 2013/36/EÚ pri uplatnení článku 1 ods. 2 a ods. 5 nariadenia (EÚ) 2019/2033. Každý odkaz na inštitúcie je potrebné chápať tak, že sa vzťahuje aj na takéto investičné spoločnosti.

Rozsah pôsobnosti

8. Tieto usmernenia sa uplatňujú na inštitúcie na individuálnom a konsolidovanom alebo subkonsolidovanom základe v súlade s úrovňou uplatňovania stanovenou v článkoch 2 a 109 smernice 2013/36/EÚ.
9. Ak sú splnené požiadavky podľa hlavy VII kapitoly 2 oddielu II smernice 2013/36/EÚ v súlade s článkom 109 tejto smernice na konsolidovanej alebo subkonsolidovanej úrovni, materské spoločnosti a dcérske spoločnosti, na ktoré sa vzťahuje smernica 2013/36/EÚ, by mali zabezpečiť, aby opatrenia, postupy a mechanizmy stanovené v smernici a v týchto usmerneniach uplatňovali a dodržiavali na konsolidovanom základe ich dcérske spoločnosti, na

² Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2013/36/EÚ z 26. júna 2013 o prístupe k činnosti úverových inštitúcií a prudenciálnom dohľade nad úverovými inštitúciami a investičnými spoločnosťami, o zmene smernice 2002/87/ES a o zrušení smerníc 2006/48/ES a 2006/49/ES (Ú. v. EÚ L 176, 27.6.2013, s. 338).

ktoré sa táto smernica nevzťahuje a ktoré patria do rozsahu pôsobnosti prudenciálnej konsolidácie, vrátane:

- (a) každej dcérskej spoločnosti a jej zamestnancov (vrátane identifikovaných zamestnancov), ak je táto spoločnosť zriadená v Únii a nevzťahujú sa na ňu osobitné požiadavky na odmeňovanie v súlade s inými nástrojmi právnych aktov Únie;
 - (b) každej dcérskej spoločnosti a jej zamestnancov (vrátane identifikovaných zamestnancov), ak je táto spoločnosť zriadená v tretej krajine a nevzťahovali by sa na ňu osobitné požiadavky na odmeňovanie v súlade s inými právnymi aktmi Únie, ak by bola zriadená v Únii, pokiaľ uplatňovanie týchto požiadaviek nie je nezákonné podľa právnych predpisov tretej krajiny, v ktorej je dcérska spoločnosť zriadená;
 - (c) každej dcérskej spoločnosti a jej zamestnancov (vrátane identifikovaných zamestnancov), ak sa na túto spoločnosť vzťahujú osobitné požiadavky na odmeňovanie v súlade s inými nástrojmi právnych aktov Únie, alebo by sa na ňu také požiadavky vzťahovali, ak by bola zriadená v Únii, pokiaľ ide o rodovo neutrálne politiky odmeňovania podľa článku 74 smernice 2013/36/EÚ, ale s výnimkou požiadaviek na odmeňovanie podľa článkov 92, 94 a 95 smernice 2013/36/EÚ a súvisiacich usmernení;
 - (d) každej dcérskej spoločnosti a jej zamestnancov (vrátane identifikovaných zamestnancov) so širším rozsahom uplatňovania, ktorý stanoví členský štát, ak sa tento členský štát konsolidovanej spoločnosti odvoláva na diskrečnú právomoc stanovenú v článku 109 ods. 6 smernice o kapitálových požiadavkách, ako aj
 - (e) pobočiek konsolidovanej spoločnosti alebo každej spoločnosti uvedenej v písm. a) až e) a ich zamestnancov (vrátane identifikovaných zamestnancov), ak je táto pobočka zriadená v tretej krajine.
10. Výnimka týkajúca sa neuplatňovania požiadaviek podľa článkov 92, 94 a 95, ako je bližšie špecifikované v odseku 9 písm. c), sa neuplatňuje, pokiaľ ide o jednotlivých zamestnancov v prípade dcérskej spoločnosti, ktorá je správcovskou spoločnosťou alebo podnikom, ktorý poskytuje investičné služby a vykonáva investičné činnosti uvedené v oddiele A bodoch 2, 3, 4, 6 a 7 prílohy 1 k smernici 2014/65/EÚ, ak títo zamestnanci boli poverení výkonom profesionálnych činností, ktoré majú priamy významný vplyv na rizikový profil alebo podnikanie inštitúcií v rámci skupiny.

Vymedzenie pojmov

11. Pojmy používané a vymedzené v smernici 2013/36/EÚ a nariadení (EÚ) č. 575/2013 majú v týchto usmerneniach rovnaký význam. Na účely týchto usmernení sa okrem toho uplatňujú tieto vymedzenia pojmov:
-

Odmeňovanie	sú všetky formy pevnej a pohyblivej zložky odmeňovania a zahŕňa platby a dávky peňažnej či nepeňažnej povahy priznané priamo zamestnancom inštitúciami alebo v mene inštitúcií výmenou za odborné služby poskytované zamestnancami, platby súvisiace s podielom na zisku v zmysle článku 4 ods. 1 písm. d) smernice 2011/61/EÚ ³ a ďalšie platby využívajúce metódy a prostriedky, ktoré by v prípade, ak by sa nepovažovali za odmeňovanie, viedli k obchádzaniu ⁴ požiadaviek smernice 2013/36/EÚ týkajúcich sa odmeňovania.
Pevná zložka odmeňovania	sú platby alebo dávky pre zamestnancov, ktorí spĺňajú podmienky na ich priznanie stanovené v časti 7.
Pohyblivá zložka odmeňovania	je všetko odmeňovanie, ktoré nie je pevne určené.
Bežné zamestnanecké balíky	sú doplnkové zložky odmeňovania, ktoré sú dostupné širokej časti zamestnancov alebo zamestnancom v určitých funkciách na základe vopred stanovených výberových kritérií, medzi ktoré patrí napríklad zdravotná starostlivosť, služby starostlivosti o deti alebo pomerné pravidelné príspevky na dôchodkové zabezpečenie, popri povinnom režime a príspevkoch na cestovanie.
Retenčná prémia	je pohyblivá zložka odmeňovania priznaná pod podmienkou, že zamestnanci ostanú v inštitúcii po určité, vopred stanovené obdobie.
Zamestnanci	sú všetci zamestnanci inštitúcie a jej dcérskych spoločností vrátane spoločností uvedených v odseku 9 a všetci členovia príslušných riadiacich orgánov v riadiacej funkcii a v dozornej funkcii.
Identifikovaní zamestnanci	sú zamestnanci, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na individuálny rizikový profil inštitúcie alebo rizikový profil skupiny podľa kritérií stanovených v článku 92 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ, v delegovanom nariadení Komisie prijatom na základe splnomocnenia v rámci článku 94 ods. 2 posledného pododseku tejto smernice (regulačné technické predpisy o identifikovaných zamestnancoch), a ak je potrebné zabezpečiť úplnú identifikáciu zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil, aj podľa doplňujúcich kritérií vymedzených inštitúciou.
Prudenciálna konsolidácia	je uplatňovanie prudenciálnych pravidiel na konsolidovanom alebo subkonsolidovanom základe stanovených v smernici 2013/36/EÚ a nariadení (EÚ) č. 575/2013 v súlade s prvou časťou hlavou II kapitolou 2 nariadenia (EÚ) č. 575/2013. ⁵
Nedostatočne zastúpené pohlavie	je menej zastúpené mužské alebo ženské pohlavie.

³ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2011/61/EÚ z 8. júna 2011 o správcoch alternatívnych investičných fondov a o zmene a doplnení smerníc 2003/41/ES a 2009/65/ES a nariadení (ES) č. 1060/2009 a (EÚ) č. 1095/2010.

⁴ Pokiaľ ide o obchádzanie, pozri časť 10.2 týchto usmernení

⁵ Pozri aj regulačné technické predpisy o prudenciálnej konsolidácii adrese:

https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf.

Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov	je rozdiel medzi priemerným hrubým hodinovým zárobkom mužov a žien vyjadrený ako percentuálny podiel priemerného hrubého hodinového zárobku mužov.
Konsolidovaná inštitúcia	je inštitúcia, ktorá sa musí riadiť prudenciálnymi požiadavkami podľa konsolidovanej alebo subkonsolidovanej situácie v súlade s prvou časťou hlavou II kapitolou 2 nariadenia (EÚ) č. 575/2013 a s článkom 109 smernice 2013/36/EÚ.
Prémiový fond	je maximálna výška pohyblivej zložky odmeňovania, ktorú možno priznať v rámci procesu priznávania odmien, stanovená na úrovni inštitúcie alebo organizačného útvaru inštitúcie.
Obdobie časového rozlíšenia	je obdobie, počas ktorého sa posudzuje a meria výkonnosť s cieľom stanoviť priznanie pohyblivej zložky odmeňovania.
Nerevolvingové viacročné obdobie časového rozlíšenia	je viacročné obdobie časového rozlíšenia, ktoré sa neprekrýva s inými viacročnými obdobiami časového rozlíšenia.
Priznanie odmien	je udelenie pohyblivej zložky odmeňovania na určité obdobie časového rozlíšenia nezávisle od skutočného času, keď bola priznaná suma vyplatená.
Pridelenie	je úkon, prostredníctvom ktorého sa zamestnanec stane zákonným vlastníkom priznanej pohyblivej zložky odmeňovania bez ohľadu na nástroj, ktorý sa použije na úhradu, alebo bez ohľadu na to, či sa na platbu vzťahuje dodatočný odklad alebo opatrenia na spätné vrátenie odmeny.
Preddavky	sú platby, ktoré sa uskutočňujú bezprostredne po období časového rozlíšenia a ktorých úhrada nie je odložená.
Obdobie odkladu	je obdobie medzi priznaním a pridelením pohyblivej zložky odmeňovania, počas ktorého zamestnanec nie je zákonným vlastníkom priznanej odmeny.
Nástroje	sú také finančné nástroje či iné zmluvy, ktoré patria do jednej z dvoch kategórií uvedených v článku 94 ods. 1 písm. l) smernice 2013/36/EÚ.
Odklad	je obdobie po pridelení nástrojov, ktoré boli priznané ako pohyblivá zložka odmeňovania, počas ktorého sa tieto nástroje nesmú predávať, ani k nim nie je možné získať prístup.
Malus	je opatrenie, ktoré inštitúcii umožňuje znížiť hodnotu všetkých odložených pohyblivých zložiek odmeňovania alebo ich časti na základe úprav rizika <i>ex post</i> pred pridelením odmeny.
Spätné vrátenie odmeny	je opatrenie, pri ktorom zamestnanec musí v súlade s určitými podmienkami inštitúcii vrátiť vlastníctvo pohyblivej zložky odmeňovania uhradenej v minulosti alebo ktorá už bola pridelená.
Významné inštitúcie	sú inštitúcie uvedené v článku 131 smernice 2013/36/EÚ [globálne systémovo významné inštitúcie (G-SII) a inak systémovo významné finančné inštitúcie (O-SII)] a podľa potreby ostatné inštitúcie určené príslušným orgánom alebo vo vnútroštátnom práve na základe posúdenia veľkosti a vnútornej organizácie inštitúcií a povahy, rozsahu a zložitosti ich činností.

Nástroje viazané na akcie	sú také nástroje, ktorých hodnota závisí od hodnoty akcií, pričom ich referenčnou hodnotou je hodnota akcie, napr. práva na zhodnotenie akcií, typy syntetických akcií.
Akcionári	sú osoby, ktoré vlastnia akcie inštitúcie, alebo v závislosti od právnej formy inštitúcie sú to ostatní vlastníci alebo členovia inštitúcie.
Odstupné	sú platby inštitúcie alebo jej dcérskych spoločností zamestnancom súvisiace s predčasným ukončením zmluvy, t. j. v prípade zmlúv na dobu určitú vypovedaním pred termínom skončenia platnosti zmluvy a v prípade zmlúv na dobu neurčitú vypovedaním pred zmluvným alebo zákonným odchodom do dôchodku.

3. Vykonávanie

Dátum začatia uplatňovania

12. Tieto usmernenia sa uplatňujú od 31. decembra 2021.

Zrušenie

13. Usmernenia EBA/GL/2015/22 o politikách a postupoch odmeňovania uverejnené 22. decembra 2015 sa rušia s účinnosťou od 31. decembra 2021.

4. Usmernenia

Hlava I – Politiky odmeňovania

1. Politiky odmeňovania pre všetkých zamestnancov

14. Inštitúcie musia mať v súlade s článkom 74 smernice 2013/36/EÚ politiky odmeňovania pre všetkých zamestnancov. Politika odmeňovania pre všetkých zamestnancov by mala byť v súlade so zásadami stanovenými v článkoch 92 a 94 smernice 2013/36/EÚ a v týchto usmerneniach, so zohľadnením mapovania požiadaviek v rámci prílohy I⁶. Politika odmeňovania pre všetkých zamestnancov by mala byť rodovo neutrálna, t. j. zamestnanci by mali byť rovnako odmeňovaní za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty nezávisle od svojho pohlavia, v súlade s článkom 3 ods. 1 bodom 65 smernice 2013/36/EÚ a článkom 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ).
15. V politike odmeňovania by sa mali určiť všetky zložky odmeňovania a mala by obsahovať aj politiku dôchodkového zabezpečenia a v prípade potreby aj rámec pre predčasný odchod do dôchodku. V politike odmeňovania by sa mal stanoviť aj rámec pre ďalšie osoby, ktoré konajú v mene inštitúcie (napr. viazaní sprostredkovatelia), čím sa zabezpečí, že uskutočnené platby nebudú poskytovať stimuly pre nadmerné prijímanie rizika alebo nekalý predaj produktov. Všetky inštitúcie by mali zvážiť, ktoré požiadavky politiky odmeňovania týkajúce sa pohyblivých zložiek odmeňovania identifikovaných zamestnancov podľa článku 94 smernice 2013/36/EÚ by mali byť súčasťou politiky odmeňovania pre všetkých zamestnancov.
16. Politika odmeňovania inštitúcie pre všetkých zamestnancov by mala byť v súlade s cieľmi činností a stratégie riadenia rizík inštitúcie vrátane cieľov týkajúcich sa environmentálnych a sociálnych rizík a rizík v oblasti správy a riadenia (riziká ESG⁷), s jej podnikovou kultúrou a hodnotami, s kultúrou riadenia rizík vrátane tých, ktoré súvisia s dlhodobými záujmami inštitúcie, a s opatreniami na predchádzanie konfliktom záujmov a nemala by podnecovať nadmerné prijímanie rizika. Zmeny týchto cieľov a opatrení by sa mali zohľadniť pri aktualizovaní politiky odmeňovania. Inštitúcie by mali zabezpečiť, aby postupy odmeňovania boli v súlade s ich celkovou ochotou podstupovať riziká, pričom sa zohľadnia všetky riziká vrátane rizika straty dobrej povesti a rizík vyplývajúcich z nekalého predaja produktov. Inštitúcie by mali zohľadňovať aj dlhodobé záujmy akcionárov alebo vlastníkov, v závislosti od právnej formy inštitúcie.
17. Inštitúcie by mali byť schopné dokázať príslušným orgánom, že politika a postupy odmeňovania budú v súlade s riadnym a efektívnym riadením rizík a budú ho podporovať.

⁶ V prílohe 1 k týmto usmerneniam sa uvádzajú požiadavky, v prípade ktorých sa vyžaduje alebo odporúča, aby sa uplatňovali v celej inštitúcii na všetkých zamestnancov v súlade s uvedenými dodatočnými usmerneniami.

⁷ Pozri aj nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/2088 z 27. novembra 2019 o zverejňovaní informácií o udržateľnosti v sektore finančných služieb.

18. V prípade priznania pohyblivej zložky odmeňovania by takéto priznanie odmien malo vychádzať z výsledkov organizačných útvarov a zamestnancov inštitúcií a mali by v ňom byť zohľadnené prijaté riziká. Pokiaľ ide o pohyblivú zložku odmeňovania a posudzovanie výkonnosti, v politike odmeňovania by sa malo jasne rozlišovať medzi vedením organizačných útvarov, orgánov s podnikovými a kontrolnými funkciami.
19. Politika odmeňovania by mala napomáhať inštitúcii pri dosahovaní a udržiavaní zdravej kapitálovej základne v súlade s časťou 6 týchto usmernení. Politika odmeňovania by mala zohľadňovať aj obmedzenia týkajúce sa rozdeľovania podľa článkov 93, 141 a 141b smernice 2013/36/EÚ a článku 16a smernice o ozdravení a riešení krízových situácií bánk (BRRD).
20. Politika odmeňovania by mala obsahovať:
- a. výkonnostné ciele inštitúcie, obchodných oblastí a zamestnancov;
 - b. metódy merania výkonnosti vrátane výkonnostných kritérií;
 - c. štruktúru pohyblivej zložky odmeňovania, v náležitých prípadoch vrátane nástrojov, v ktorých sa priznávajú časti pohyblivej zložky odmeňovania;
 - d. opatrenia úpravy rizika pohyblivej zložky odmeňovania *ex ante* a *ex post*⁸.
21. Inštitúcie by mali zabezpečiť rozpoznanie a prekonanie možných konfliktov záujmov zapríčinených vyplatením nástrojov v rámci pohyblivej alebo pevnej zložky odmeňovania. To znamená, že sa zabezpečí súlad s pravidlami pre obchodovanie s využitím dôverných informácií a že sa neprijmú žiadne opatrenia, ktoré môžu mať krátkodobý vplyv na cenu akcií alebo nástrojov.
22. Ak sa v inštitúciách vrátane ich dcérskych spoločností vykonávajú politiky odmeňovania alebo politiky odmeňovania skupiny a ak zamestnanci inštitúcie sú súčasne aj väčšinovými vlastníkmi inštitúcie alebo dcérskej spoločnosti, politika odmeňovania by sa mala upraviť podľa konkrétnej situácie týchto inštitúcií alebo dcérskych spoločností. Inštitúcia by v prípade identifikovaných zamestnancov mala zabezpečiť, aby politika odmeňovania bola v súlade s príslušnými požiadavkami článkov 92 a 94 smernice o kapitálových požiadavkách a s týmito usmerneniami.
23. Bez toho, aby boli dotknuté akékoľvek opatrenia prijaté členskými štátmi⁹ s cieľom zabráňovať nevýhodám v profesijnej kariére nedostatočne zastúpeného pohlavia¹⁰ alebo kompenzovať tieto nevýhody, politika odmeňovania a všetky súvisiace podmienky zamestnávania, ktoré ovplyvňujú platbu za mernú jednotku alebo časovú sadzbu, by mali byť rodovo neutrálne, t. j. nemalo by sa rozlišovať medzi mužskými, ženskými a transrodovými zamestnancami.

⁸ Špecifické požiadavky na odmeňovanie identifikovaných zamestnancov a prispôsobenie odmeňovania riziku sa nachádzajú v hlavách III a IV týchto usmernení.

⁹ Napríklad pri uplatňovaní smernice 2006/54/ES.

¹⁰ Zatiaľ čo v článku 157 ZFEÚ sa používa pojem „sex“ (pohlavie), v smernici o kapitálových požiadavkách sa používa pojem „gender“ (rod). Oba pojmy majú na účely týchto usmernení rovnaký význam.

24. Rodovo neutrálna politika odmeňovania by mala zabezpečiť, že všetky aspekty politiky odmeňovania sú rodovo neutrálne vrátane podmienok priznávania a vyplácania odmien. Inštitúcie by mali byť schopné preukázať, že ich politika odmeňovania je rodovo neutrálna.
25. Pri určovaní platby za mernú alebo časovú jednotku by inštitúcie mali dôkladne zvážiť priznanú odmenu, úpravu pracovného času, obdobia ročnej dovolenky a ďalšie finančné a nefinančné výhody. Inštitúcie môžu ako mernú jednotku používať ročnú hrubú odmenu zamestnancov vypočítanú na základe ekvivalentu plného pracovného času.
26. S cieľom monitorovať, či sa uplatňujú rodovo neutrálne politiky odmeňovania, by mali inštitúcie náležite dokumentovať hodnotu pozície, napríklad dokumentovaním opisu pracovných miest alebo vymedzením mzdových kategórií pre všetkých zamestnancov alebo všetky kategórie zamestnancov a určiť, ktoré pozície sa považujú za pozície s rovnakou hodnotou, napríklad zavedením systému klasifikácie pracovných miest, so zohľadnením prinajmenšom druhu činností, úloh a povinností pridelených danej pozícii alebo zamestnancovi. Ak sa pri určovaní platby používa systém klasifikácie pracovných miest, mal by byť založený na rovnakých kritériách pre mužov, ženy a transrodových zamestnancov a zostavený tak, aby vylučoval akúkoľvek diskrimináciu, aj na základe rodovej identity.
27. Inštitúcie môžu pri určovaní odmeňovania zamestnancov zvažovať rodovo neutrálnym spôsobom aj ďalšie aspekty. Také aspekty môžu zahŕňať:
- a. požiadavky týkajúce sa vzdelania, profesionality a odbornej prípravy, zručnosti, úsilia a zodpovednosť, vykonanú prácu a charakter príslušných úloh¹¹,
 - b. miesto zamestnania a životné náklady,
 - c. hierarchickú úroveň zamestnancov a či majú zamestnanci riadiacu zodpovednosť,
 - d. úroveň formálneho vzdelania zamestnancov,
 - e. nedostatok pracovníkov dostupných na trhu práce na špecializované pozície,
 - f. charakter pracovnej zmluvy vrátane toho, či ide o zmluvu na dobu určitú alebo zmluvu na dobu neurčitú,
 - g. dĺžku odbornej praxe zamestnancov,
 - h. odbornú certifikáciu zamestnancov,
 - i. primerané výhody pre zamestnancov s manželskými partnermi a závislými rodinnými príslušníkmi vrátane vyplácania dodatočných príspevkov na domácnosť a na deti.

¹¹ Pozri aj odporúčanie Komisie zo 7.3.2014 týkajúce sa posilnenia zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy prostredníctvom transparentnosti.

2. Správa odmeňovania

2.1 Povinnosti, návrh a schvaľovanie politiky odmeňovania a dohľad nad ňou

28. Riadiaci orgán¹² vo funkcii dohľadu (ďalej len „orgán plniaci funkciu dohľadu“) by mal zodpovedať za prijímanie a zachovávanie politiky odmeňovania inštitúcie a vykonávať dohľad nad vykonávaním tejto politiky s cieľom zabezpečiť, že bude plne fungovať zamýšľaným spôsobom. Orgán plniaci funkciu dohľadu by mal schvaľovať všetky ďalšie významné výnimky pre jednotlivých zamestnancov a zmeny v politike odmeňovania a dôkladne zvažovať a sledovať účinky, ktoré dané zmeny vyvolajú. Výnimky by nemali byť založené na rodových aspektoch ani na iných aspektoch, ktoré by boli diskriminačné, mali by byť dobre odôvodnené a mali by byť v súlade s požiadavkami na odmeňovanie podľa vnútroštátneho práva.
30. Súhrnne by orgán plniaci funkciu dohľadu mal mať primerané znalosti, zručnosti a skúsenosti s politikami a postupmi odmeňovania, ako aj so stimulmi a s rizikami, ktoré vyplývajú z týchto politík a postupov. Súčasťou týchto znalostí, zručností a skúseností by mali byť aj znalosti, zručnosti a skúsenosti týkajúce sa mechanizmov na zosúladenie štruktúry odmeňovania s rizikovými profilmi inštitúcií a ich kapitálovou štruktúrou.
31. Orgán plniaci funkciu dohľadu by mal zabezpečiť primerané vykonávanie a zosúladenie politík a postupov odmeňovania inštitúcie s celkovým rámcom riadenia spoločnosti, podnikovej kultúry a kultúry riadenia rizík, ochoty podstupovať riziká a súvisiacich postupov riadenia inštitúcie.
32. Konflikty záujmov týkajúce sa politiky odmeňovania a priznávania odmien by sa mali určiť a primerane znížiť, a to aj prostredníctvom vytvorenia objektívnych kritérií na vyhodnotenie návrhov na základe systému vnútorného výkazníctva, primeraných kontrol a zásady štyroch očí. Politikou odmeňovania by sa malo zabezpečiť, aby sa zamestnanci vrátane zamestnancov v kontrolných funkciách nedostávali do významných konfliktov záujmov.
33. Politika a postupy odmeňovania a postupy na ich určovanie by mali byť jasné, riadne zdokumentované a transparentné. Riadna dokumentácia o rozhodovacom procese (napr. zápisnica z príslušných zasadnutí, príslušné správy a ďalšie príslušné dokumenty) a odôvodnenie politiky odmeňovania by sa mali zachovať.
34. Orgány plniace funkciu dohľadu a funkciu riadenia a v prípade, ak boli zriadené, aj výbor pre riziká a výbor pre odmeňovanie, by mali úzko spolupracovať a zabezpečiť, že politika odmeňovania bude v súlade s riadnym a efektívnym riadením rizík a bude ho podporovať.

¹² V európskych krajinách je možné pozorovať rozličné štruktúry riadiacich orgánov. V niektorých krajinách je bežná monistická štruktúra, t. j. funkcie dohľadu a riadenia rady vykonáva len jeden orgán. V iných krajinách je bežná dualistická štruktúra s dvomi nezávislými orgánmi, jeden pre vykonávanie funkcie riadenia a druhý pre dohľad nad funkciou riadenia.

35. Politikou odmeňovania by sa mal vytvoriť účinný rámec merania výkonnosti, úpravy rizika a prepojení výkonnosti na odmenu.
36. Orgány plniace funkciu riadenia rizík a funkciu dodržiavania súladu by mali v súlade so svojimi úlohami poskytovať faktické vstupné informácie pre nastavenie prémiových fondov, výkonnostných kritérií a priznávanie odmien, ak majú obavy o vplyv na správanie zamestnancov a rizikovosť podnikania.
37. Orgán plniaci funkciu dohľadu by mal stanovovať odmeny členov orgánu plniaceho funkciu riadenia a vykonávať dohľad nad odmeňovaním a v prípade, ak nebol zriadený výbor pre odmeňovanie uvedený v časti 2.4, dozerať priamo na odmeňovanie najvyššie postavených zamestnancov v nezávislých funkciách kontroly vrátane funkcií riadenia rizík a dodržiavania súladu.
38. Orgán plniaci funkciu dohľadu by mal zohľadňovať vstupné informácie poskytované všetkými príslušnými podnikovými funkciami a orgánmi (napr. výbormi, kontrolnými funkciami¹³, orgánmi pre ľudské zdroje, právnymi orgánmi, orgánmi pre strategické plánovanie, orgánmi plniacimi rozpočtovú funkciu atď.) a organizačnými útvarmi, ktoré sa týkajú návrhu a vykonávania politik odmeňovania inštitúcie a dohľadu nad nimi.
39. Orgán plniaci funkciu pre ľudské zdroje by sa mal zúčastňovať na zostavovaní a vyhodnocovaní politiky odmeňovania inštitúcie a mal by o nej informovať, a to vrátane štruktúry odmeňovania, aspektu rodovej neutrality, úrovni odmeňovania a motivačných systémov, a to spôsobom, ktorým sa nielenže prilákajú a udržia zamestnanci, ktorých inštitúcia potrebuje, ale sa tiež zabezpečí, že sa politika odmeňovania zosúladí s rizikovým profilom inštitúcie.
40. Orgán plniaci funkciu riadenia rizík by mal pomáhať pri vymedzení vhodných opatrení týkajúcich sa výkonnosti upravenej o riziko (vrátane úprav *ex post*) a mal by poskytovať informácie pre toto vymedzenie, ako aj pomáhať pri posudzovaní spôsobu, akým štruktúra pohyblivej zložky odmeňovania ovplyvňuje rizikový profil a kultúru riadenia rizík inštitúcie. Orgán plniaci funkciu riadenia rizík by mal overovať a posudzovať údaje týkajúce sa úpravy rizika a mal by sa v tejto veci požiadať o účasť na zasadnutiach výboru pre odmeňovanie.
41. Orgán plniaci funkciu dodržiavania súladu by mal analyzovať spôsob, akým politika odmeňovania ovplyvňuje súlad inštitúcie s právnymi predpismi, nariadeniami, vnútornými politikami a kultúrou riadenia rizík, a riadiacemu orgánu vo funkcii riadenia a dohľadu by mal nahlasovať všetky určené riziká nedodržania súladu s predpismi a problémy s nedodržaním súladu. Zistenia orgánu plniaceho funkciu dodržiavania súladu by mal pri schvaľovaní a postupoch preskúmania politiky odmeňovania a dohľade nad ňou zohľadniť orgán plniaci funkciu dohľadu.

¹³ Nezávislú funkciu kontroly tvoria organizačné útvary nezávislé od obchodných a podnikových funkcií, ktoré zodpovedajú za kontrolu a monitorovanie operácií a z nich vyplývajúcich rizík, zabezpečovanie súladu so všetkými platnými právnymi predpismi, s pravidlami a nariadeniami a poskytovanie poradenstva orgánom plniacim funkciu riadenia vo veciach, ktoré patria do ich oblasti odbornosti. Nezávislú funkciu kontroly zvyčajne tvoria funkcia riadenia rizík, funkcia dodržiavania súladu a funkcia vnútorného auditu. Podrobnejšie informácie o kontrolných funkciách sa nachádzajú v usmerneniach EBA o vnútornom riadení (GL44), v bodoch 26 až 29.

42. Orgán plniaci funkciu vnútorného auditu by mal vykonávať nezávislé preskúmanie návrhu, vykonávania a účinkov politik odmeňovania inštitúcie týkajúcich sa jej rizikového profilu a spôsobu, akým sa tieto účinky riadia v súlade s usmerneniami uvedenými v časti 2.5.
43. V kontexte skupiny by mali orgány plniace príslušné funkcie v rámci konsolidovanej inštitúcie a dcérskych spoločností podľa potreby navzájom komunikovať a vymieňať si informácie.

2.2 Zapojenie akcionárov

44. Podľa právnej formy inštitúcie a platného vnútroštátneho práva sa schválenie politiky odmeňovania inštitúcie a v prípade potreby aj rozhodnutia súvisiace s odmeňovaním členov riadiaceho orgánu a iných identifikovaných zamestnancov môžu postúpiť na valné zhromaždenie akcionárov v súlade s vnútroštátnym právom obchodných spoločností¹⁴. Hlasovanie akcionárov môže byť buď záväzné, alebo môže mať poradný charakter.
45. Ak sú akcionári poverení schvaľovaním odmeňovania jednotlivých členov riadiaceho orgánu a ďalších identifikovaných zamestnancov, mali by schvaľovať všetky zložky odmeňovania vrátane odstupného. V prípade, ak sa na schválenie politiky odmeňovania vzťahuje súhlas akcionárov, akcionári by tiež mali buď vopred schváliť maximálnu výšku platieb, ktoré je možné priznať riadiacemu orgánu a ostatným identifikovaným zamestnancom v prípade predčasného ukončenia zmluvy, alebo schváliť kritériá na určovanie týchto súm.
46. Aby akcionári mohli prijímať informované rozhodnutia v súlade s odsekmi 44 a 45, orgán plniaci funkciu dohľadu by mal zabezpečiť, že mu inštitúcia poskytne vhodné informácie týkajúce sa politiky odmeňovania určené na to, aby orgán mohol posúdiť štruktúru stimulov a mieru, do akej sa pre prijímanie rizík poskytujú stimuly a do akej prijímanie rizík podlieha kontrole, ako aj informácie týkajúce sa celkových nákladov na štruktúru odmeňovania. Tieto informácie by sa mali poskytnúť s dostatočným predstihom pred príslušným valným zhromaždením akcionárov. Predložiť by sa mali podrobné informácie o politikách odmeňovania a o ich úpravách, o postupoch a rozhodovacích procesoch na zostavenie balíka odmeňovania, pričom by mali obsahovať:
- a. zložky odmeňovania;
 - b. hlavné vlastnosti a ciele balíkov odmeňovania a ich zosúladenie s obchodnou stratégiou a stratégiou riadenia rizík vrátane ochoty podstupovať riziká a podnikových hodnôt inštitúcie;
 - c. spôsob, akým je zabezpečené, že politika odmeňovania je rodovo neutrálna;
 - d. spôsob, akým sa informácie v písmene b) zohľadňujú v úpravách *ex ante* a *ex post*, najmä v prípade identifikovaných zamestnancov.

¹⁴ Pozri aj smernicu o právach akcionárov 2007/36/ES, zmenenú smernicou 2017/828, články 9a a 9b.

47. Orgán plniaci funkciu dohľadu zodpovedá za návrhy predkladané valnému zhromaždeniu akcionárov a tiež za samotné vykonávanie zmien v postupoch a politikách odmeňovania a za dohľad nad nimi.

48. Ak sa od akcionárov vyžaduje, aby schválili vyššiu maximálnu úroveň pomeru medzi pevnou a pohyblivou zložkou odmeny až o 200 %, mali by sa uplatňovať tieto zásady:

- a. Akcionári s hlasovacím právom v prípade navrhovanej vyššej maximálnej úrovne pomeru medzi pohyblivou a pevnou zložkou odmeny sú akcionári inštitúcie, v ktorej pôsobia identifikovaní zamestnanci, ktorých sa týkajú vyššie maximálne úrovne pohyblivej zložky odmeny. V prípade dcérskych spoločností je oprávnené rozhodovať valné zhromaždenie akcionárov dcérskej spoločnosti, a nie valné zhromaždenie konsolidovanej inštitúcie.
- b. Ak inštitúcia uplatňuje svoje hlasovacie práva ako akcionár svojej dcérskej spoločnosti, pokiaľ ide o schválenie vyššej maximálnej úrovne pomeru medzi pohyblivou a pevnou zložkou odmeny v dcérskej spoločnosti, mala by byť splnená jedna z týchto podmienok:
 - i. orgán plniaci funkciu dohľadu v inštitúcii, ktorá drží akcie, predtým požiadal o hlasovanie valného zhromaždenia akcionárov inštitúcie o spôsobe, akým sa majú uplatňovať hlasovacie práva v prípade zvýšenia tejto úrovne v jej dcérskych spoločnostiach;
 - ii. valné zhromaždenie akcionárov konsolidovanej inštitúcie rozhodlo, že dcérske spoločnosti môžu zaviesť vyššiu maximálnu úroveň tohto pomeru ako súčasť politiky odmeňovania v skupine.
- c. V súlade s článkom 94 ods. 1 písm. g) bodom ii) prvou zarážkou smernice 2013/36/EÚ sa valné zhromaždenie akcionárov pri schvaľovaní vyššej maximálnej úrovne pomeru medzi pevnou a pohyblivou zložkou odmeny uznáva na základe podrobného odporúčania, v ktorom sa uvádzajú najmä dôvody, počet identifikovaných zamestnancov a ich funkcie v inštitúcii, ako aj vysvetlenie, ako môže vyššia maximálna úroveň pomeru ovplyvniť požiadavku udržiavať zdravú kapitálovú základňu. Tieto informácie by sa mali akcionárom poskytnúť s dostatočným predstihom pred valným zhromaždením akcionárov.
- d. Každé schvaľovanie vyššej maximálnej úrovne pomeru sa musí vykonať v súlade s ustanoveniami článku 94 ods. 1 písm. g) bodu ii) smernice 2013/36/EÚ; 50 % prah pre uznávaniaschopnosť a prah 66 % a 75 % väčšiny potrebný na hlasovanie, ako sa uvádza v danom článku, by sa mali vypočítat s ohľadom na hlasovacie práva spojené s akciami alebo s ohľadom na iné rovnocenné vlastnícke práva v inštitúcii.
- e. Prah 75 %, ktorý sa uplatňuje v prípade, ak je na valnom zhromaždení akcionárov zastúpených menej ako 50 % vlastníckych práv, a prah 66 %, ktorý sa uplatňuje, ak je zastúpených aspoň 50 % vlastníckych práv, by sa mali vypočítat vo vzťahu k hlasovacím právam akcionárov, ktoré sú zastúpené, a nie k počtu fyzických alebo právnických osôb, ktoré sú akcionármi.

- f. V súlade s článkom 94 ods. 1 písm. g) bodom ii) poslednou zarážkou smernice o kapitálových požiadavkách sa zamestnancom, ktorí sú priamo dotknutí vyššími maximálnymi úrovňami pohyblivej odmeny, nesmie povoliť priamo alebo nepriamo uplatňovať akékoľvek hlasovacie práva, ktoré môžu mať. Preto sa ich hlasovacie práva nezapočítajú pri výpočte percentuálnych hodnôt v čitateli aj v menovateli.
- g. Akcie sú „zastúpené“ vtedy, keď akcionár je právne schopný hlasovať o navrhovanej vyššej maximálnej úrovni pomeru bez ohľadu na to, akým spôsobom sa hlasovanie uskutočňuje. Inštitúcie v súlade s touto zásadou a s ohľadom na vnútroštátne právo obchodných spoločností by mali stanovovať svoje interné politiky týkajúce sa „zastúpenia“ na účely tohto hlasovania.

49. Akcionári by mali mať možnosť hlasovať o znížení vyššieho maximálneho pomeru, ktorý bol schválený v minulosti. Pre toto hlasovanie by sa mala vyžadovať väčšina hlasov akcionárov v súlade s platnými pravidlami pre riadne rozhodnutia stanovenými vo vnútroštátnom práve. Inštitúcia by mala v prípade zníženia schválenej vyššej maximálnej úrovne informovať o rozhodnutí a schválenom pomere príslušný orgán do piatich pracovných dní.

2.3 Informácie pre príslušne orgány

50. Pri informovaní príslušného orgánu o odporúčaní určenom valnému zhromaždeniu akcionárov v súlade s článkom 94 ods. 1 písm. g) bodom ii) štvrtou zarážkou smernice 2013/36/EÚ by mala inštitúcia príslušnému orgánu oznámiť všetky informácie predložené akcionárom vrátane navrhovaného vyššieho maximálneho pomeru a jeho odôvodnenia, a to najneskôr do piatich pracovných dní po oznámení akcionárom o zámere schváliť vyšší maximálny pomer.

51. Pri informovaní príslušného orgánu o rozhodnutí prijatom akcionármi inštitúcie v súlade s článkom 94 ods. 1 písm. g) bodom ii) piatou zarážkou smernice 2013/36/EÚ by mala inštitúcia poskytnúť tieto informácie:

- a. výsledok rozhodnutia a schválený vyšší maximálny pomer a v prípade, ak sú pomery v obchodných oblastiach a vo funkciách odlišné, aj pomer pre každú obchodnú oblasť alebo funkciu priradený k obchodným oblastiam a funkciám uvedeným v usmerneniach EBA o uskutočnení zberu údajov o osobách s vysokými príjmami a v usmerneniach EBA o uskutočnení referenčného porovnávania odmeňovania, ktoré boli obe uverejnené 16. júla 2014¹⁵;
- b. počet identifikovaných zamestnancov dotknutých vyššími maximálnymi pomermi a v prípade, ak sú pomery v obchodných oblastiach a funkciách odlišné, príslušnú úroveň pomeru pre každú obchodnú oblasť a funkciu;

¹⁵ Obe usmernenia sú k dispozícii na tomto prepojení: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>.

- c. analýzu toho, že navrhovaný vyšší pomer nie je v rozpore so záväzkami podľa smernice 2013/36/EÚ a nariadenia (EÚ) č. 575/2013, najmä so zreteľom na záväzky inštitúcie týkajúce sa vlastných zdrojov;
- d. informácie uvedené v prílohe 2 s použitím poskytnutého vzoru;
- e. iné informácie, ktoré by príslušný orgán mohol požadovať.

2.4 Zriadenie výboru pre odmeňovanie

52. Všetky inštitúcie, ktoré sú samy osebe významné vzhľadom na individuálnu úroveň, úroveň materskej spoločnosti a skupiny, musia v súlade s článkom 109 a článkom 95 ods. 1 smernice o kapitálových požiadavkách zriadiť výbor pre odmeňovanie. Dcérske spoločnosti, ktoré sú regulované osobitnými sektorovými právnymi predpismi (napr. investičné spoločnosti, správcovia AIF alebo správcovia PKIPCP), by sa mali riadiť pravidlami stanovenými v príslušných osobitných sektorových právnych predpisoch s cieľom určiť, či sa od nich požaduje, aby zriadili výbor pre odmeňovanie. Konsolidovaná inštitúcia by mala zabezpečiť, aby bol výbor pre odmeňovanie zriadený v prípade, ak sa to zákonom vyžaduje.

53. Ak bol výbor pre odmeňovanie zriadený v inštitúcii, ktorá nie je významná, táto inštitúcia by mala dodržať ustanovenia týchto usmernení týkajúce sa výboru pre odmeňovanie, môže však kombinovať úlohy výboru pre odmeňovanie s inými úlohami, pokiaľ tým nevznikne konflikt záujmov.

54. Ak nebol zriadený žiadny výbor pre odmeňovanie, ustanovenia týchto usmernení týkajúce sa výboru pre odmeňovanie by sa mali vykladať tak, že sa vzťahujú na orgán plniaci funkciu dohľadu.

2.4.1 Zloženie výboru pre odmeňovanie

55. Výbor pre odmeňovanie by mali tvoriť členovia orgánu plniaceho funkciu dohľadu¹⁶, ktorí nevykonávajú výkonné funkcie. V inštitúciách G-SII a O-SII by mal byť výbor pre odmeňovanie tvorený väčšinou členov, ktorí sú nezávislí, a mal by mu predsedáť nezávislý člen. V iných významných inštitúciách určených príslušným orgánom alebo vo vnútroštátnom práve by vo výbore pre odmeňovanie mal byť dostatočný počet členov, ktorí sú nezávislí¹⁷. Ak sa vo vnútroštátnom práve stanovuje, že v riadiacom orgáne musia byť zástupcovia zamestnancov, vo výbore pre odmeňovanie musí byť aspoň jeden zástupca zamestnancov.

56. Členovia výboru pre odmeňovanie by spoločne mali mať primerané vedomosti, odborné znalosti a profesionálne skúsenosti z oblasti politik a postupov odmeňovania, riadenia rizík

¹⁶ V európskych krajinách je možné pozorovať rozličné štruktúry riadiacich orgánov. V niektorých krajinách je bežná monistická štruktúra, t. j. funkcie dohľadu a riadenia rady vykonáva len jeden orgán. V iných krajinách je bežná dualistická štruktúra s dvomi nezávislými orgánmi, jeden pre vykonávanie funkcie riadenia a druhý pre dohľad nad funkciou riadenia. V týchto prípadoch by výbor pre odmeňovanie mali tvoriť členovia dozorného orgánu.

¹⁷ Nezávislosť, ako je stanovená v usmerneniach EBA o vnútornom riadení, pričom spoločné usmernenia orgánov EBA a ESMA obsahujú posúdenie vhodnosti členov riadiacich orgánov a osôb zastávajúcich kľúčové funkcie.

a kontrolných činností, najmä pokiaľ ide o mechanizmus zosúladienia štruktúry odmeňovania s rizikovým a kapitálovým profilom inštitúcií.

2.4.2 Úloha výboru pre odmeňovanie

57. Výbor pre odmeňovanie by mal:

- a. zodpovedať za prípravu rozhodnutí o odmeňovaní, ktoré má prijať orgán plniaci funkciu dohľadu, najmä pokiaľ ide o odmeňovanie členov riadiaceho orgánu vo funkcii riadenia, ako aj iných identifikovaných zamestnancov;
- b. poskytovať podporu a poradenstvo orgánu plniacemu funkciu dohľadu, pokiaľ ide o navrhovanie politiky odmeňovania inštitúcie vrátane podmienky, že politika odmeňovania je rodovo neutrálna a podporuje rovnaké zaobchádzanie so zamestnancami rôznych rodových skupín;
- c. podporovať orgán plniaci funkciu dohľadu pri vykonávaní dohľadu nad politikou, postupmi a procesmi odmeňovania a dodržiavaním politiky odmeňovania;
- d. kontrolovať, či sú existujúce politiky odmeňovania stále aktuálne, a v prípade potreby navrhnúť ich zmeny;
- e. prehodnocovať vymenovanie externých poradcov pre odmeňovanie, ktorých sa orgány plniace funkciu dohľadu rozhodnú prizvať na poskytovanie poradenstva alebo podpory;
- f. zabezpečiť primeranosť informácií o politikách a postupoch odmeňovania poskytovaných akcionárom, najmä o navrhovanej vyššej maximálnej úrovni pomeru medzi pevnou a pohyblivou zložkou odmeňovania;
- g. posudzovať mechanizmy a systémy prijaté s cieľom zabezpečiť, že sa v systéme odmeňovania riadne zohľadnia všetky druhy rizík, úrovni likvidity a kapitálu a že celková politika odmeňovania bude v súlade s riadnym a účinným riadením rizík, bude ho podporovať a bude v súlade s obchodnou stratégiou, cieľmi, podnikovou kultúrou a hodnotami, kultúrou riadenia rizík a dlhodobými záujmami inštitúcie;
- h. posudzovať dosahovanie cieľov výkonnosti a potrebu úpravy rizík *ex post* vrátane používania opatrení týkajúcich sa malusov a spätného vrátenia odmeny;
- i. preskúmať niekoľko možných scenárov na odskúšanie spôsobu, akým politiky a postupy odmeňovania reagujú na vonkajšie a vnútorné udalosti, a spätné testovanie kritérií použitých na stanovenie priznanej odmeny a úpravy rizika *ex ante* na základe skutočných výsledkov rizík.

58. Ak inštitúcia zriadila výbor pre odmeňovanie, tento výbor by mal priamo dohliadať na odmeňovanie vyššie postavených zamestnancov v nezávislých funkciách kontroly vrátane funkcií riadenia rizík a dodržiavania súladu. Výbor pre odmeňovanie by mal orgánu plniacemu

funkciu dohľadu predkladať odporúčania návrhov balíkov odmeňovania a výšky odmeňovania, ktoré sa majú vyplatiť vyššie postaveným zamestnancom v kontrolných funkciách.

2.4.3 Procesná a hierarchická štruktúra

59. Výbor pre odmeňovanie by mal:

- a. mať prístup k všetkým údajom a informáciám o rozhodovaní orgánov plniacich funkciu dohľadu o návrhu politik a postupov odmeňovania a o ich vykonávaní a preskúvaní a dohľade nad nimi;
- b. mať primerané finančné zdroje a neobmedzený prístup k všetkým informáciám a údajom od orgánov plniacich nezávislú funkciu kontroly vrátane funkcie riadenia rizík;
- c. zabezpečiť primerané zapojenie nezávislej funkcie kontroly a ostatných príslušných funkcií (napr. orgánov pre ľudské zdroje, právnych orgánov a orgánov pre strategické plánovanie) v príslušných oblastiach ich odbornosti a v prípade potreby má vyhľadať poradenstvo externého orgánu.

60. Výbor pre odmeňovanie by mal spolupracovať s ostatnými výbormi orgánu plniaceho funkciu dohľadu, ktorých činnosti by mohli mať vplyv na štruktúru a riadne fungovanie politik a postupov odmeňovania (napr. s výborom pre riziká, výborom pre audit a nominačným výborom). Okrem toho by mal orgánu plniacemu funkciu dohľadu a prípadne valnému zhromaždeniu akcionárov poskytovať primerané informácie o vykonávaných činnostiach.

61. V prípade, ak bol zriadený výbor pre riziká, mal by tento výbor bez toho, aby boli dotknuté úlohy výboru pre odmeňovanie, preskúmať, či je v stimuloch, ktoré poskytujú politiky a postupy odmeňovania, zohľadnené riziko, kapitál, likvidita a pravdepodobnosť a časové naplánovanie výnosov v rámci inštitúcie.

62. Člen výboru pre riziká by sa mal zúčastňovať na zasadnutiach výboru pre odmeňovanie a naopak, ak boli oba výbory zriadené.

2.5 Preskúmanie politiky odmeňovania

63. Orgán plniaci funkciu dohľadu alebo výbor pre odmeňovanie, ak bol zriadený, by mal zabezpečiť, že aspoň raz za rok bude politika a postupy odmeňovania inštitúcie predmetom centrálného a nezávislého vnútorného preskúmania. Preskúmanie by malo zahŕňať analýzu, či je politika odmeňovania rodovo neutrálna.

64. Inštitúcie by mali monitorovať vývoj rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v každej krajine, osobitne pre:

- a. identifikovaných zamestnancov s výnimkou členov riadiacich orgánov;
- b. členov riadiacich orgánov vo funkcii riadenia;

c. členov riadiacich orgánov vo funkcii dohľadu

d. a ostatných zamestnancov.

65. Ak existujú výrazné rozdiely medzi priemernými mzdami mužských a ženských zamestnancov alebo mužských a ženských členov riadiacich orgánov, inštitúcie by mali zdokumentovať hlavné dôvody a v prípade potreby prijať primerané opatrenia, alebo by mali byť schopné preukázať, že tieto rozdiely nie sú výsledkom politiky odmeňovania, ktorá nie je rodovo neutrálna.

66. Centrálné preskúmanie súladu s nariadením, politikami, postupmi a vnútornými pravidlami skupiny by mal vykonať orgán plniaci funkciu vnútorného auditu konsolidovanej inštitúcie.

67. Inštitúcie by mali centrálné a nezávislé preskúmanie vykonávať individuálne. Nevýznamné inštitúcie v rámci skupiny, ktoré sú dcérskymi spoločnosťami, môžu počítať s preskúmaním, ktoré vykonala konsolidovaná inštitúcia, ak do preskúmania vykonaného na konsolidovanom alebo subkonsolidovanom základe bola zaradená daná inštitúcia a ak výsledky boli sprístupnené orgánu tejto inštitúcie plniacemu funkciu dohľadu.

68. Bez ohľadu na zodpovednosť riadiaceho orgánu sa úlohy pravidelného nezávislého preskúmania politik odmeňovania môžu čiastočne alebo úplne vykonávať externe v prípade inštitúcií, ktoré nie sú významnými inštitúciami¹⁸. Kvalifikovaní a nezávislí externí poradcovia¹⁹ môžu dopĺňať a podporovať inštitúciu pri vykonávaní týchto úloh. Za preskúmanie zodpovedá orgán plniaci funkciu dohľadu.

69. Inštitúcie v rámci centrálneho a nezávislého vnútorného preskúmania by mali posúdiť, či celkové politiky, postupy a procesy odmeňovania:

- a. fungujú podľa plánov (predovšetkým, že sa plnia schválené politiky, postupy a vnútorné pravidlá, že sa vyplácajú primerané odmeny v súlade s obchodnou stratégiou a že sa náležite prihliada na rizikový profil, dlhodobé zámery a iné ciele inštitúcie);
- b. sú v súlade s vnútroštátnymi a medzinárodnými nariadeniami, zásadami a normami; a
- c. sa vykonávajú jednotne v celej skupine, či sú v súlade s článkami 141 a 141b smernice 2013/36/EÚ a s článkom 16a smernice 2014/59/EÚ a neobmedzujú schopnosť inštitúcie udržiavať alebo obnoviť zdravú kapitálovú základňu podľa časti 6 týchto usmernení.

70. Ostatné dôležité interné podnikové funkcie (t. j. orgán pre ľudské zdroje, právny orgán, orgán pre strategické plánovanie atď.), ako aj iné kľúčové výbory pre funkciu dohľadu (t. j. výbor pre audit, výbor pre riziká a nominačný výbor), by mali úzko spolupracovať pri preskúmaní politik odmeňovania inštitúcie, aby sa zaistil súlad so stratégiou a s rámcom pre riadenie rizík inštitúcií.

¹⁸ Pozri usmernenia EBA k zmluvám o externom poskytovaní služieb.

¹⁹ Podrobnejšie informácie o zadávaní externým poskytovateľom sa nachádzajú v usmerneniach EBA o vnútornom riadení.

71. V prípade, ak z pravidelného preskúmania vyplynie, že politiky odmeňovania nefungujú podľa plánov alebo v súlade s predpismi, alebo v prípade vydania odporúčaní, by mal výbor pre odmeňovanie, ak bol zriadený, alebo orgány plniace funkciu dohľadu zabezpečiť, že plán nápravných opatrení bude predložený, schválený a včas sa vykoná.
72. Výsledky vykonaného vnútorného preskúmania a činností uskutočnených na účely nápravy všetkých zistení by sa mali zdokumentovať buď prostredníctvom písomných správ, alebo pomocou zápisníc zo zasadnutí príslušných výborov alebo orgánu plniaceho funkciu dohľadu a sprístupnia sa riadiacemu orgánu, príslušným výborom a orgánom plniacim podnikové funkcie.

2.6 Interná transparentnosť

73. Politika odmeňovania inštitúcie by sa mala sprístupniť interne všetkým zamestnancom a všetci zamestnanci by k nej mali mať nepretržitý prístup. Na dôverné aspekty odmeňovania jednotlivých zamestnancov sa interná transparentnosť nevzťahuje.
74. Zamestnanci by mali byť informovaní o prvkoch svojich pohyblivých zložiek odmeňovania a o procese a kritériách, ktoré sa použijú na posúdenie vplyvu ich profesionálnych činností na rizikový profil inštitúcie a ich pohyblivé zložky odmeňovania. Konkrétne by sa proces hodnotenia týkajúci sa výkonu individuálneho zamestnanca mal riadne zdokumentovať a pre daného zamestnanca by mal byť transparentný.

3. Politiky odmeňovania a skupinové súvislosti

75. Pri uplatňovaní týchto usmernení na konsolidovanom alebo subkonsolidovanom základe by konsolidovaná inštitúcia mala zabezpečiť, aby sa ustanovenia týchto usmernení uplatňovali na zamestnancov a identifikovaných zamestnancov jej dcérskych spoločností v rozsahu pôsobnosti prudenciálnej konsolidácie, ako je stanovené v odseku 9. Konsolidovaná alebo subkonsolidovaná inštitúcia by mala mať k dispozícii a na požiadanie posilať svojmu príslušnému orgánu informácie o uplatňovaní politik odmeňovania v súlade s týmito usmerneniami na konsolidovanom alebo subkonsolidovanom základe, a to aj v prípade jej dcérskych spoločností v rozsahu pôsobnosti prudenciálnej konsolidácie.
76. Orgán konsolidovaného dohľadu a príslušný orgán subkonsolidovanej inštitúcie by mali vykonávať účinný dohľad nad uplatňovaním predchádzajúceho odseku a usilovať sa aj v rámci kolégií orgánov dohľadu o spoluprácu s ďalšími orgánmi členských štátov zodpovednými za dohľad nad príslušnými dcérskymi spoločnosťami a s orgánmi tretích krajín tam, kde je to možné.
77. Na konsolidovanej alebo subkonsolidovanej úrovni by konsolidovaná inštitúcia a príslušné orgány mali zabezpečiť, že politika odmeňovania pre celú skupinu sa uplatňuje a dodržiava v prípade všetkých zamestnancov vrátane všetkých identifikovaných zamestnancov, vo všetkých inštitúciách a ostatných subjektoch v rozsahu pôsobnosti prudenciálnej konsolidácie a vo všetkých pobočkách. Pri určovaní politiky odmeňovania na úrovni skupiny by sa mali

zohľadňovať požiadavky na odmeňovanie zo strany dcérskych spoločností. Politika odmeňovania v skupine by mala byť v súlade s riadnym a účinným riadením rizík, podporovať ho a byť rodovo neutrálna.

78.V prípade inštitúcií a subjektov v rámci skupiny so sídlom vo viacerých členských štátoch by sa v politike odmeňovania pre celú skupinu malo špecifikovať, ako by sa pri jej uplatňovaní mali zohľadniť rozdiely vo vnútroštátnom uplatňovaní požiadaviek na odmeňovanie podľa smernice 2013/36/EÚ, predovšetkým pokiaľ ide o uplatňovanie obmedzenia maximálneho pomeru medzi pohyblivými zložkami odmeňovania a pevnou zložkou odmeňovania na 100 % (prípadne až do výšky 200 % so schválením akcionárov)²⁰, možnosť uplatnenia pomyselnej diskontnej sadzby²¹, akékoľvek obmedzenia týkajúce sa použitia nástrojov²², uplatňovanie výnimiek podľa článku 94 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ a vnútroštátnu právomoc podľa článku 109 ods. 6 tejto smernice zahrnúť dcérske spoločnosti, na ktoré sa vzťahuje osobitný rámec odmeňovania, do rozsahu uplatňovania na konsolidovanom základe článkov 92, 94 a 95 tejto smernice.

79. Pri uplatňovaní požiadaviek na konsolidovanom základe sa požiadavky na odmeňovanie uplatniteľné v členskom štáte, v ktorom má sídlo konsolidovaná inštitúcia, uplatňujú aj na identifikovaných zamestnancov, ktorí majú významný vplyv na rizikový profil skupiny, aj keď uplatňovanie požiadaviek stanovených v článku 94 smernice 2013/36/EÚ členským štátom, v ktorom má sídlo konsolidovaná inštitúcia, je prísnejšie. Podobne aj dcérske spoločnosti, na ktoré sa vzťahuje smernica 2013/36/EÚ, musia pre svojich zamestnancov plniť uplatniteľné požiadavky podľa vnútroštátneho práva, aj keď sú prísnejšie než požiadavky na konsolidovanom základe.

80.Zamestnanci vyslaní z materskej spoločnosti v tretej krajine do dcérskej spoločnosti v EÚ, ktorá je inštitúciou alebo pobočkou, na ktorých by sa v prípade, ak by boli zamestnaní priamo inštitúciou alebo pobočkou v EÚ, mohlo vzťahovať vymedzenie pojmu identifikovaní zamestnanci tejto inštitúcie alebo pobočky v EÚ, sú identifikovanými zamestnancami. Týchto vyslaných zamestnancov by sa mali týkať ustanovenia článkov 92, 93 a 94 smernice 2013/36/EÚ, ako ich vykonáva členský štát, v ktorom má inštitúcia alebo pobočka v EÚ sídlo, a ustanovenia platných regulačných technických predpisov. Na účely krátkodobého dočasného preloženia, napríklad ak sa osoba zdržiava v členskom štáte len niekoľko týždňov, aby vykonala prácu na projekte, by sa na túto osobu mali vzťahovať uvedené ustanovenia len vtedy, keď sa dá identifikovať podľa regulačných technických predpisov o identifikovaných zamestnancoch, s ohľadom na priznané odmeny za príslušné obdobie a úlohu a povinnosti počas dočasného preloženia.

81.Krátkodobé zmluvy alebo dočasné preloženia sa nesmú používať na obchádzanie požiadaviek na odmeňovanie podľa smernice 2013/36/EÚ a akýchkoľvek súvisiacich predpisov alebo usmernení.

²⁰ Článok 94 ods. 1 písm. g) body i) a ii) smernice 2013/36/EÚ.

²¹ Článok 94 ods. 1 písm. g) bod iii) smernice 2013/36/EÚ.

²² Článok 94 ods. 1 písm. l) smernice 2013/36/EÚ.

82. Pokiaľ ide o dcérske spoločnosti usadené v tretích krajinách, ktoré sú zahrnuté do uplatňovania článkov 92, 94 a 95 smernice 2013/36/EÚ na konsolidovanom základe, v politike odmeňovania pre celú skupinu by sa mala nastaviť maximálna úroveň pomeru medzi pohyblivou zložkou odmeňovania a pevnou zložkou odmeňovania na úroveň najviac 100 % (prípadne až do výšky 200 % so schválením akcionárov na úrovni skupiny), určiť, či sa uplatňuje pomyselná diskontná sadzba, a zabezpečiť, aby sa na účely platieb pohyblivej zložky odmeňovania používali nástroje v súlade s týmito usmerneniami a delegovaným nariadením Komisie (EÚ) č. 527/2014²³, pokiaľ uplatňovanie týchto požiadaviek nie je v danej tretej krajine nezákonné. Politika odmeňovania takých dcérskych spoločností v tretej krajine by mala byť v súlade s politikou odmeňovania pre celú skupinu a spĺňať požiadavky stanovené v článku 92 ods. 2 a v článkoch 93 a 94 smernice 2013/36/EÚ, prinajmenšom pre tých zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil skupiny.

83. Príslušné orgány by mali zabezpečiť, že na pobočky úverových inštitúcií v členskom štáte s povolením z tretej krajiny sa budú vzťahovať rovnaké požiadavky ako v prípade inštitúcií z členských štátov. Ak budú tieto pobočky chcieť zaviesť pomer medzi pohyblivou a pevnou zložkou odmeňovania, ktorý bude vyšší než 100 %, mali by príslušnému orgánu preukázať, že akcionári inštitúcie v tretej krajine schválili vyšší pomer.

84. Požiadavky smernice 2013/36/EÚ a ustanovenia týchto usmernení týkajúce sa odmeňovania sa vzťahujú na inštitúcie v členských štátoch bez ohľadu na skutočnosť, že môže ísť o dcérske spoločnosti materskej spoločnosti v tretej krajine. Ak dcérska spoločnosť z EÚ, ktorá patrí materskej spoločnosti z tretej krajiny, je konsolidovanou inštitúciou, rozsah pôsobnosti prudenciálnej konsolidácie nezahŕňa úroveň materskej inštitúcie so sídlom v tretej krajine a iné priame dcérske spoločnosti tejto materskej inštitúcie. Konsolidovaná inštitúcia by mala zabezpečiť, že politika odmeňovania materskej inštitúcie v tretej krajine pre celú skupinu sa zohľadní v jej vlastných politikách odmeňovania, pokiaľ to nie je v rozpore s požiadavkami stanovenými v príslušnom práve EÚ a vo vnútroštátnom práve, ako aj v týchto usmerneniach.

4 Primeranosť

85. Zmyslom zásady proporcionality stanovenej v článku 92 ods. 2 smernice 2013/36/EÚ je dôsledne spájať politiky a postupy odmeňovania s individuálnym rizikovým profilom, ochotou podstupovať riziká a stratégiou riadenia rizík inštitúcie tak, aby bolo možné úspešne dosiahnuť ciele požiadaviek na odmeňovanie.

86. Pri primeranom uplatňovaní požiadaviek na odmeňovanie a ustanovenia týchto usmernení by inštitúcie a príslušné orgány mali posúdiť kombináciu všetkých týchto kritérií:

a. veľkosti,

²³ Delegované nariadenie Komisie (EÚ) č. 527/2014 z 12. marca 2014, ktorým sa dopĺňa smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2013/36/EÚ, pokiaľ ide o regulačné technické predpisy, ktorými sa spresňujú triedy nástrojov, ktoré primerane odrážajú kreditnú kvalitu inštitúcie pri pokračovaní činnosti a ktoré sú prispôbené na používanie na účely pohyblivej odmeny (Ú. v. EÚ L 148, 20.5.2014, s. 21). Uverejnené bolo na adrese: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L_2014_148_R_0006.

- b. vnútornej organizácie
- c. a povahy, rozsahu a zložitosti činností inštitúcie.

87. Pri posudzovaní toho, čo je primerané, a pri určovaní požadovanej úrovne prepracovanosti politík odmeňovania a prístupov k meraniu rizík by inštitúcie a príslušné orgány mali vziať do úvahy kombináciu kvalitatívnych a kvantitatívnych aspektov všetkých uvedených kritérií. Napríklad obchodná činnosť môže mať malý rozsah, ale mohla by zahŕňať zložité činnosti a rizikové profily, z dôvodu povahy činností inštitúcie alebo zložitosti jej produktov.

88. Na uvedené účely by inštitúcie a príslušné orgány mali zohľadňovať prinajmenšom tieto kritériá:

- a. či inštitúcia spĺňa kritériá pre malú a menej zložitú inštitúciu alebo pre veľkú inštitúciu, ako je stanovené v článku 4 ods. 1 bodoch 145 a 146 nariadenia (EÚ) č. 575/2013;
- b. či inštitúcia spĺňa kritériá a prahové hodnoty stanovené v článku 94 ods. 3 a 4 smernice 2013/36/EÚ, pokiaľ ide o výnimky z procesu vyplácania pohyblivej odmeny;
- c. geografická prítomnosť inštitúcie a veľkosť operácií v každej jurisdikcii;
- d. právna forma a dostupné nástroje vlastného imania a dlhové nástroje;
- e. povolenie používať interné metódy na vyhodnotenie kapitálových požiadaviek (napr. prístup na základe interných ratingov, pokročilý prístup merania);
- f. či je inštitúcia súčasťou skupiny, a ak áno, posudzovanie primeranosti vykonané pre skupinu a charakteristiky skupiny, do ktorej inštitúcia patrí;
- g. typ povolenej činnosti a služieb (napr. úvery a vklady, investičné bankovníctvo);
- h. základná obchodná stratégia;
- i. štruktúra podnikateľských činností a časový horizont, merateľnosť a predvídateľnosť rizík ekonomických činností;
- j. štruktúra financovania inštitúcie;
- k. vnútorná organizácia inštitúcie vrátane úrovne pohyblivej zložky odmeny, ktorú je možné vyplatiť identifikovaným zamestnancom;
- l. štruktúra ziskov a strát inštitúcie;
- m. typ klientov (napr. maloobchod, korporácia, malé podniky, subjekt verejného sektora);
- n. zložitosť produktov alebo zmlúv.

89. Inštitúcie majú pri primeranom plnení požiadaviek na odmeňovanie a ustanovení týchto usmernení povinnosť zvážiť svoj rizikový profil, ochotu podstupovať riziká a ostatné vlastnosti a vypracovať a vykonávať politiky a postupy odmeňovania, ktoré sú vhodne zosúladené s obchodnou stratégiou, cieľmi, hodnotami a dlhodobými záujmami inštitúcie. Povinnosť mať spoľahlivé a efektívne politiky a postupy odmeňovania sa však vzťahuje na všetky inštitúcie a týka sa všetkých zamestnancov bez ohľadu na odlišné charakteristiky inštitúcií.
90. Pred primeraným plnením požiadaviek na odmeňovanie a ustanovení týchto usmernení je potrebné vykonať identifikáciu zamestnancov na základe kritérií stanovených v článku 92 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ, delegovaného nariadenia Komisie určeného podľa článku 94 ods. 2 smernice 2013/36/EÚ a doplňujúcich vnútorných kritérií²⁴.
91. Obmedzenie maximálneho pomeru medzi pohyblivými zložkami odmeňovania a pevnými zložkami odmeňovania na 100 % (200 % so schválením akcionárov) by sa malo uplatňovať na všetkých identifikovaných zamestnancov v inštitúcii.
92. Pri vykonávaní špecifických politík odmeňovania pre rozličné kategórie identifikovaných zamestnancov v súlade s časťami 3 a 4 týchto usmernení by sa v rámci uplatňovania proporcionality mal zohľadniť vplyv tejto kategórie identifikovaných zamestnancov na rizikový profil inštitúcie.
93. Príslušné orgány by mali zabezpečiť, že inštitúcie splnia požiadavky na odmeňovanie a ustanovenia týchto usmernení spôsobom, ktorý poskytne rovnaké podmienky rôznym inštitúciám.

Výnimky z procesu vyplácania pohyblivej zložky odmeňovania

94. Bez toho, aby bolo dotknuté uplatňovanie článku 94 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ členskými štátmi, inštitúcie, ktoré nie sú veľkými inštitúciami, ako je vymedzené v článku 4 ods. 1 bode 146 nariadenia (EÚ) č. 575/2013, a ktoré majú celkové aktíva pod prahovou hodnotou stanovenou vo vnútroštátnom práve, nemôžu uplatňovať požiadavky na odloženie vyplatenia pohyblivej zložky odmeňovania a jej vyplatenie nástrojmi, ako je stanovené v článku 94 ods. 1 písm. l), m) a písm. o) druhom odseku smernice 2013/36/EÚ. Inštitúcia, ktorá spĺňa jedno alebo viac kritérií uvedených v článku 4 ods. 1 bode 146 nariadenia (EÚ) č. 575/2013, je veľkou inštitúciou.
- a. Posúdenie, či inštitúcia je globálne systémovo významnou inštitúciou (G-SII) alebo inak systémovo významnou inštitúciou (O-SII), sa vykoná v súlade s článkom 131 smernice 2013/36/EÚ a s delegovaným nariadením Komisie (EÚ) 2016/1608, pokiaľ ide o regulačné technické predpisy pre špecifikáciu metodiky na identifikáciu globálne systémovo významných inštitúcií a na vymedzenie podkategórií globálne systémovo významných inštitúcií, a s usmerneniami EBA o kritériách na určenie podmienok uplatňovania článku 131 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ (smernica o kapitálových požiadavkách) v súvislosti s posudzovaním inak systémovo významných inštitúcií.

²⁴ Pozri usmernenia o procese identifikácie opísané v časti 5 týchto usmernení.

- b. Pri posudzovaní, či konsolidovaná inštitúcia spĺňa prahovú hodnotu stanovenú v článku 4 ods. 1 bode 146 písm. d) nariadenia (EÚ) č. 575/2013, sa kritériá považujú za splnené, ak suma na konsolidovanom základe²⁵ prekračuje prahovú hodnotu. Sumy by sa v prípade potreby mali prepočítať na eurá s použitím výmenného kurzu uverejneného Komisiou pre finančný plán a rozpočet za posledný mesiac rozpočtového roku konsolidovanej inštitúcie.

95. Pri určovaní sumy ročnej pohyblivej zložky odmeňovania vyplatenéj zamestnancovi a pomeru medzi ročnou pohyblivou a pevnou zložkou odmeňovania na účely článku 94 ods. 3 písm. b), t. j. uplatňovania výnimiek v súvislosti s požiadavkou na odkladanie a vyplácanie pohyblivej zložky odmeňovania jednotlivým zamestnancom príslušnými nástrojmi, by inštitúcie mali zohľadniť sumy uvedené v bodoch a) a b) a uplatniť ďalšie podmienky stanovené v bodoch c) až f):

- a. ročná pohyblivá zložka odmeňovania priznaná za obdobie výkonu zodpovedajúce rozpočtovému roku, pre ktorý je určené, či sa môže uplatniť výnimka, a všetky obdobia výkonu, ktoré sa skončili v tomto rozpočtovom roku, bez ohľadu na dĺžku základných období výkonu, ktoré sa skončili v tomto rozpočtovom roku, takže by napríklad mala byť zahrnutá celá suma pohyblivej zložky odmeňovania na základe revolvingových a nerevolvingových viacročných období časového rozlíšenia a retenčných prémieí za obdobia dlhšie než jeden rok, ak sa základné obdobie skončilo v danom rozpočtovom roku;
- b. ročná pevná zložka odmeňovania priznaná za rozpočtový rok, pre ktorý sa môže uplatniť výnimka, pričom inštitúcie môžu vylúčiť ďalšie časti pevnej zložky odmeňovania, ako je uvedené v odsekoch 132 a 133 pre výpočet;
- c. sumy by mali byť založené na vymedzení pevnej a pohyblivej zložky odmeňovania v rámci týchto usmernení a mali by sa vypočítavať na základe priznanej hrubej odmeny;
- d. pohyblivá zložka odmeňovania by mala pozostávať zo všetkých foriem priznanej pohyblivej zložky odmeňovania vrátane pohyblivej zložky odmeňovania súvisiacej s výkonnosťou, súm vyplácaných ako zaručená pohyblivá zložka odmeňovania, retenčných prémieí, odstupného alebo dobrovoľných platieb dôchodkového zabezpečenia;
- e. ak sumy určujú inštitúcie individuálne, zohľadniť by sa mala odmena priznaná inštitúciou, ak sumu určuje konsolidovaná inštitúcia na konsolidovanom základe, zohľadniť by sa mali všetky odmeny priznané finančnými inštitúciami a podnikmi pomocných služieb v rozsahu pôsobnosti prudenciálnej konsolidácie;
- f. ak sa odmena vypláca v inej mene než v eurách, sumy by sa mali prepočítať na eurá s použitím výmenného kurzu uverejneného Komisiou pre finančný plán a rozpočet za posledný mesiac rozpočtového roku inštitúcie.

²⁵ Uplatňuje sa článok 19 nariadenia (EÚ) č. 575/2013 týkajúci sa subjektov vyňatých z rozsahu pôsobnosti prudenciálnej konsolidácie.

96. Pri výpočte priemeru hodnoty aktív za štvorročné obdobie, ktoré bezprostredne predchádzalo aktuálnemu rozpočtovému roku, na účely článku 94 ods. 3 písm. a) smernice 2013/36/EÚ by inštitúcie mali používať jednoduchý priemer tejto hodnoty na konci štyroch predchádzajúcich rozpočtových rokov. Ak sa účty vedú v inej mene než v eurách, sumy by sa mali prepočítavať na eurá s použitím výmenného kurzu uverejneného Komisiou pre finančný plán a rozpočet za posledný mesiac každého rozpočtového roku.
97. Ak sú príslušné orgány na základe vnútroštátneho práva oprávnené stanoviť prahové hodnoty podľa článku 94 ods. 3 a 4 smernice 2013/36/EÚ pre jednotlivé inštitúcie, príslušné orgány by mali pri znižovaní alebo zvyšovaní prahových hodnôt podľa článku 94 ods. 3 a 4 smernice 2013/36/EÚ zohľadniť povahu, rozsah a zložitost' činností inštitúcie, jej vnútornú organizáciu alebo prípadne charakteristiky skupiny, do ktorej patrí, ako aj primeranosť kritérií stanovených v tejto časti.

5. Proces identifikácie

98. Je povinnosťou inštitúcií identifikovať zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie. Všetky inštitúcie by mali každý rok vykonať vlastné hodnotenie, aby mohli určiť všetkých zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú alebo by mohli mať významný vplyv na rizikový profil inštitúcie. Proces identifikácie by mal byť súčasťou celkovej politiky odmeňovania danej inštitúcie.
99. Vlastné hodnotenie by malo byť založené na kvalitatívnych a kvantitatívnych kritériách stanovených v článku 92 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ, v regulačných technických predpisoch o identifikovaných zamestnancoch a v prípade, ak treba zabezpečiť úplnú identifikáciu všetkých zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie, by malo zahŕňať dodatočné kritériá stanovené inštitúciou, ktoré odrážajú úroveň rizika rozličných činností v inštitúcii a vplyv zamestnancov na rizikový profil.
100. Pri uplatňovaní kvantitatívnych kritérií na základe odmeňovania zamestnancov je potrebné zohľadniť pevnú zložku odmeňovania priznanú za predchádzajúci rozpočtový rok a pohyblivú zložku odmeňovania priznanú zamestnancom počas predchádzajúceho rozpočtového roka alebo za predchádzajúci rozpočtový rok. Pohyblivá zložka odmeňovania priznaná počas predchádzajúceho rozpočtového roka je pohyblivou zložkou odmeňovania priznanou počas predchádzajúceho rozpočtového roka s odvolaním na predchádzajúce výkony. Inštitúcie by mali vo svojej politike odmeňovania stanoviť uplatniteľnú metódu. Inštitúcie by pri uplatňovaní kvantitatívnych kritérií na základe odmeňovania zamestnancov mali zohľadniť všetky peňažné a nepeňažné pevné a pohyblivé zložky odmeňovania priznané za odborné služby. Bežné balíky odmeňovania, ktoré neboli zaúčtované na individuálnej úrovni, by sa mali zohľadniť na základe celkovej sumy určenej pre jednotlivých zamestnancov a rozdelenej podľa objektívnych kritérií.
101. Pri uplatňovaní kvantitatívnych kritérií, ktoré sú vymedzené v eurách, by inštitúcie priznávajúce odmeny v inej mene než v eurách mali prepočítavať uplatniteľné prahové hodnoty s použitím vnútorného výmenného kurzu používaného na konsolidáciu účtov alebo výmenného kurzu

používaného Komisiou pre finančný plán a rozpočet za mesiac, keď bola odmena priznaná, alebo výmenného kurzu za posledný mesiac rozpočtového roku inštitúcie²⁶. Inštitúcia by mala zdokumentovať uplatniteľnú metódu na určenie výmenného kurzu vo svojej politike odmeňovania.

102. Vlastné hodnotenie by malo byť jednoznačné, konzistentné, riadne zdokumentované a počas roka pravidelne aktualizované, prinajmenšom pokiaľ ide o kvalitatívne kritériá podľa článku 92 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ, regulačných technických predpisov o identifikovaných zamestnancoch a prípadne okrem toho na základe kritérií inštitúcie. Inštitúcie by mali zabezpečiť, že k zamestnancom, na ktorých sa vzťahujú alebo na ktorých by sa mohli vzťahovať kritériá uvedené v článku 3 regulačných technických predpisov o identifikovaných zamestnancoch aspoň tri mesiace v rozpočtovom roku, sa bude pristupovať ako k identifikovaným zamestnancom.

103. V dokumentácii k vlastnému hodnoteniu vypracovanému v súvislosti s identifikovanými zamestnancami by sa mali zahrnúť aspoň tieto informácie:

- a. odôvodnenie, na ktorom je vlastné hodnotenie založené, a rozsah jeho uplatňovania;
- b. prístup používaný na posúdenie rizík vyplývajúcich z obchodnej stratégie a činností inštitúcie, a to aj v odlišných geografických polohách;
- c. spôsob posudzovania osôb pracujúcich v inštitúciách a ostatných subjektoch v rámci rozsahu pôsobnosti konsolidácie, v dcérskych spoločnostiach a pobočkách vrátane tých, ktoré sa nachádzajú v tretích krajinách;
- d. úloha a zodpovednosť rôznych podnikových orgánov a vnútorných funkcií zúčastňujúcich sa na návrhu, preskúmaní a uplatňovaní procesu vlastného hodnotenia a na dohľade nad ním; a
- e. výsledok identifikácie.

104. Inštitúcie by mali viesť záznamy o procese identifikácie a o jeho výsledkoch a mali by byť schopné dokázať svojmu príslušnému orgánu dohľadu, akým spôsobom boli zamestnanci identifikovaní na základe kvalitatívnych aj kvantitatívnych kritérií stanovených v článku 92 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ, v regulačných technických predpisoch o identifikovaných zamestnancoch a akýchkoľvek dodatočných kritérií, ktoré inštitúcie používajú.

105. Dokumentácia z vlastného hodnotenia by mala obsahovať aspoň počet identifikovaných zamestnancov vrátane počtu zamestnancov identifikovaných prvýkrát, pracovných povinností a činností, mien alebo iného jedinečného identifikátora a pridelenie identifikovaných zamestnancov k obchodnej oblasti v rámci inštitúcie a porovnanie s výsledkami vlastného hodnotenia z predchádzajúceho roka.

²⁶ Výmenný kurz je možné nájsť na webovom sídle Európskej komisie na adrese:
http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm.

106. Dokumentácia by mala zahŕňať aj zamestnancov, ktorí boli identifikovaní na základe kvantitatívnych kritérií, ale ktorých profesionálne činnosti neboli vyhodnotené ako činnosti s významným vplyvom na rizikový profil inštitúcie, v súlade s regulačnými technickými predpismi o identifikovaných zamestnancoch. Inštitúcie by mali dokumentáciu uchovávať počas primeraného obdobia, aby ich mohli preskúmať príslušné orgány.

5.1 Predchádzajúci súhlas s vylúčeniami

107. Ak inštitúcia podľa regulačných technických predpisov o identifikovaných zamestnancoch určí, že profesionálne činnosti zamestnanca nemajú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie, a žiada o predchádzajúci súhlas, mali by sa uplatňovať tieto zásady:

- a. riadiaci orgán by mal na základe analýzy vykonanej v rámci ročného procesu identifikácie rozhodnúť, či zamestnanci skutočne nemajú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie, a o prijatom rozhodnutí informovať orgán plniaci funkciu dohľadu. Orgán plniaci funkciu dohľadu alebo výbor pre odmeňovanie v prípade, ak bol zriadený, by mali preskúmať kritériá a proces, na základe ktorých sa prijímajú rozhodnutia, a schváliť udelené výnimky²⁷.
- b. Každá žiadosť o predchádzajúci súhlas by sa mala podať okamžite, najneskôr však do šiestich mesiacov od konca predchádzajúceho rozpočtového roka. Príslušný orgán by mal žiadosť posúdiť a túto žiadosť schváliť alebo zamietnuť, pokiaľ to je možné, do troch mesiacov od prijatia úplnej dokumentácie.
- c. Ak bola zamestnancovi v predchádzajúcom rozpočtovom roku priznaná celková odmena vo výške 1 000 000 EUR alebo viac, príslušný orgán by mal o prijatej žiadosti okamžite informovať orgán EBA a mal by poskytnúť svoje pôvodné posúdenie. Na požiadanie by mal príslušný orgán okamžite predložiť orgánu EBA všetky informácie, ktoré prijala inštitúcia. EBA sa spojí s príslušným orgánom, aby sa zabezpečilo, že skôr než príslušný orgán prijme rozhodnutie týkajúce sa schválenia alebo zamietnutia žiadosti, sa také vylúčenia dôsledne poskytnú.

108. Predchádzajúci súhlas týkajúci sa vylúčení identifikovaných zamestnancov v súvislosti s kvantitatívnymi kritériami by sa mal dávať iba na obmedzené obdobie. Žiadosť o predchádzajúci súhlas podľa regulačných technických predpisov o identifikovaných zamestnancoch by sa mala podávať každý rok. Pokiaľ ide o zamestnancov, pre ktorých sa rozhoduje o žiadosti po prvýkrát, predchádzajúci súhlas by sa mal týkať len rozpočtového roka, v ktorom bola podaná žiadosť o predchádzajúci súhlas, a nasledujúceho rozpočtového roka. V prípade zamestnancov, pre ktorých už bolo schválené vylúčenie na nadchádzajúci rozpočtový rok, by sa predchádzajúci súhlas mal týkať len nasledujúceho rozpočtového roka.

109. Keď identifikovaní zamestnanci budú vylúčení v rámci dcérskych spoločností, ktoré samy osebe nepatria do rámca pôsobnosti smernice 2013/36/EÚ, príslušným orgánom je príslušný orgán

²⁷ Pokiaľ ide o schválenie výnimiek z politiky odmeňovania, pozri bod 110.

materskej inštitúcie. Príslušným orgánom v prípade pobočiek úverových inštitúcií, ktorých ústredie sa nachádza v tretej krajine, je príslušný orgán zodpovedný za dohľad nad inštitúciami v členskom štáte, v ktorom má sídlo pobočka.

110. Žiadosti o predchádzajúci súhlas by mali obsahovať všetky mená alebo iné jedinečné identifikátory identifikovaných zamestnancov, na ktorých by sa malo vylúčenie vzťahovať, percentuálny podiel interného kapitálu prideleného v súlade s článkom 73 smernice 2013/36/EÚ organizačnému útvaru, v ktorom pôsobí zamestnanec, a analýzu vplyvu zamestnancov na rizikový profil inštitúcie za každého identifikovaného zamestnanca. Ak identifikovaní zamestnanci pôsobia v rovnakom organizačnom útvaru a majú rovnakú funkciu, malo by sa vykonať spoločné hodnotenie.

5.2 Riadenie procesu identifikácie

111. Riadiaci orgán má konečnú zodpovednosť za proces identifikácie a príslušnú politiku. Riadiaci orgán vo svojej funkcii dohľadu by mal:

- a. schvaľovať politiku pre proces identifikácie v rámci politiky odmeňovania;
- b. zúčastňovať sa na tvorbe vlastného hodnotenia;
- c. zabezpečiť, že posúdenie na účely identifikácie zamestnancov sa vykoná riadne v súlade so smernicou 2013/36/EÚ, s regulačnými technickými predpismi o identifikovaných zamestnancoch a týmito usmerneniami;
- d. priebežne dozerať na proces identifikácie;
- e. schvaľovať všetky podstatné výnimky z prijatej politiky a jej zmeny a dôkladne zvažovať a sledovať ich účinok;
- f. schvaľovať každé vylúčenie zamestnanca v súlade s regulačnými technickými predpismi o identifikovaných zamestnancoch a dohliadať nad nimi, ak sa inštitúcie domnievajú, že zamestnanci nespĺňajú kvantitatívne kritériá vymedzené v delegovanom nariadení Komisie, pretože v skutočnosti nemajú významný vplyv na rizikový profil inštitúcií;
- g. pravidelne kontrolovať schválenú politiku a v prípade potreby ju zmeniť.

112. Ak bol zriadený výbor pre odmeňovanie, mal by sa aktívne zapájať do procesu identifikácie v súlade so svojou zodpovednosťou za prípravu rozhodnutí týkajúcich sa odmeňovania. Ak výbor pre odmeňovanie nebol zriadený, príslušné úlohy by mali vykonávať nevykonní a prípadne nezávislí členovia riadiaceho orgánu vo svojej funkcii dohľadu.

113. Nezávislé orgány plniace funkciu riadenia rizík a funkciu dodržiavania súladu, funkcie na podporu obchodnej činnosti (napr. právny orgán, orgán pre ľudské zdroje) a príslušné výbory riadiaceho orgánu (t. j. výbor pre riziká, nominačný výbor a výbor pre audit) by sa mali priebežne zúčastňovať na procese identifikácie v súlade so svojou príslušnou úlohou. Konkrétne by sa mal výbor pre riziká, ak bol zriadený, zúčastňovať na procese identifikácie bez toho, aby boli dotknuté úlohy výboru pre odmeňovanie. Inštitúcie by mali zabezpečiť riadnu výmenu

informácií medzi všetkými vnútornými orgánmi a funkciami zapojenými do procesu identifikácie. Proces identifikácie a jeho výsledok by mali podliehať nezávislému internému alebo externému preskúmaniu.

5.3 Proces identifikácie na individuálnej, subkonsolidovanej a konsolidovanej úrovni

114. Kvalitatívne a kvantitatívne kritériá identifikácie uvedené v článku 92 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ a v regulačných technických predpisoch o identifikovaných zamestnancoch a kritériá dodatočne stanovené inštitúciami by mali individuálne uplatňovať inštitúcie, pričom by sa mali používať údaje a mal by sa brať ohľad na situáciu jednotlivej inštitúcie, a mala by ich uplatňovať aj konsolidovaná inštitúcia na konsolidovanom a subkonsolidovanom základe podľa vymedzenia v článku 4 ods. 1 bodoch 48 a 49 nariadenia (EÚ) č. 575/2013 vrátane – s ohľadom na ustanovenia článku 109 ods. 4 až 6 smernice 2013/36/EÚ – všetkých dcérskych spoločností patriacich do rozsahu pôsobnosti prudenciálnej konsolidácie, na ktoré sa však nevzťahuje smernica o kapitálových požiadavkách, pričom by sa mali používať konsolidované údaje a mal by sa brať ohľad na konsolidovanú situáciu a vplyv na rizikový profil inštitúcie na konsolidovanom základe. Proces identifikácie na konsolidovanom základe by mal zahŕňať zamestnancov, ako je uvedené v článku 109 ods. 5 smernice 2013/36/EÚ, aj v prípade, že na dcérsku spoločnosť, ktorá daného zamestnanca zamestnáva, sa nevzťahuje uplatňovanie požiadaviek stanovených v článkoch 92, 94 a 95 smernice 2013/36/EÚ na konsolidovanom základe a nevzťahuje sa na ňu smernica 2013/36/EÚ na individuálnom základe.

115. Pri uplatňovaní kvalitatívnych kritérií identifikácie na konsolidovanej a subkonsolidovanej úrovni sa zamestnanci dcérskej spoločnosti zohľadňujú len vtedy, ak zodpovedajú za funkcie uvedené v týchto kritériách na konsolidovanom alebo subkonsolidovanom základe. Napríklad na zamestnanca dcérskej spoločnosti, ktorý je členom riadiaceho orgánu tejto dcérskej spoločnosti, by sa malo vzťahovať kritérium „zamestnanec je členom riadiaceho orgánu v jeho riadiacej funkcii“ len vtedy, keď je súčasne aj členom riadiaceho orgánu materskej inštitúcie v EÚ.

116. Uplatniteľné kvantitatívne kritériá identifikácie by sa mali uplatňovať na všetkých zamestnancoch v rámci inštitúcie a jej dcérskych spoločností, na ktoré sa vzťahujú požiadavky stanovené v článkoch 92, 94 a 95 smernice 2013/36/EÚ na konsolidovanom a subkonsolidovanom základe, so zohľadnením všetkých odmien priznaných v rámci plného rozsahu pôsobnosti prudenciálnej konsolidácie.

117. Inštitúcie by mali pri uplatňovaní kvalitatívnych kritérií identifikácie identifikovať zamestnancov zodpovedných za funkciu uvedenú v kvalitatívnych kritériách. Hlavným kritériom identifikácie nie je názov funkcie, ale právomoc a zodpovednosť udelené funkcii.

5.4 Úloha konsolidovanej inštitúcie

118. Bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia článku 109 ods. 4 smernice o kapitálových požiadavkách, konsolidovaná inštitúcia by mala zabezpečiť celkovú súdržnosť politík odmeňovania skupiny vrátane procesov identifikácie a správneho vykonávania na konsolidovanom, subkonsolidovanom a individuálnom základe.

5.5 Úloha dcérskych spoločností a pobočiek

119. Inštitúcie, ktoré sú dcérskymi spoločnosťami konsolidovanej inštitúcie, by mali vo svojich politikách odmeňovania vykonať politiku vydanú konsolidovanou materskou inštitúciou a proces na identifikáciu zamestnancov. Všetky dcérske spoločnosti by sa mali aktívne zúčastňovať na procese identifikácie vykonanom konsolidovanou materskou inštitúciou. Konkrétne každá dcérska spoločnosť, ktorá patrí do rozsahu pôsobnosti prudenciálnej konsolidácie, vrátane tých dcérskych spoločností, na ktoré sa nevzťahuje smernica 2013/36/EÚ, by mala konsolidovanej inštitúcii predložiť všetky informácie potrebné na riadnu identifikáciu všetkých zamestnancov, ktorí majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcií na konsolidovanom a subkonsolidovanom základe.

120. Od dcérskych spoločností, na ktoré sa nevzťahuje smernica 2013/36/EÚ, sa nevyžaduje vykonávanie procesu identifikácie na individuálnej úrovni, pokiaľ sa od nich nevyžaduje, aby to vykonali na základe osobitných sektorových požiadaviek na odmeňovanie. Pre tie dcérske spoločnosti, na ktoré sa nevzťahuje smernica ani iné osobitné požiadavky na odmeňovanie, ako sú uvedené v článku 109 ods. 4 smernice 2013/36/EÚ, by posudzovanie mala vykonávať konsolidovaná inštitúcia na konsolidovanej a subkonsolidovanej úrovni na základe informácií poskytnutých dcérskou spoločnosťou. Inštitúcie, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti smernice 2013/36/EÚ, by mali vykonávať vlastné hodnotenie na účely identifikácie zamestnancov na individuálnej úrovni. Malé a menej zložité inštitúcie, ktoré sú zahrnuté do procesu identifikácie na konsolidovanom základe, môžu delegovať skutočné uplatňovanie procesu identifikácie na individuálnej úrovni na konsolidovanú inštitúciu.

121. Pobočky úverových inštitúcií v členskom štáte, ktorých ústredie sa nachádza v tretej krajine, a inštitúcie v členskom štáte, ktoré sú dcérskymi spoločnosťami materských inštitúcií v tretích krajinách, by mali vykonať proces identifikácie a o výsledkoch informovať svoju materskú inštitúciu. Inštitúcie v členskom štáte by do svojho hodnotenia mali zahrnúť aj svoje dcérske spoločnosti, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti prudenciálnej konsolidácie, a pobočky so sídlom v tretích krajinách. Inštitúcie by si mali byť vedomé, že pobočky netvoría nezávislú časť inštitúcie.

122. V prípade pobočiek tretích krajín so sídlom v členskom štáte by sa kritériá na identifikáciu mali uplatňovať na funkcie, ekonomické činnosti a zamestnancov nachádzajúcich sa v členskom štáte rovnakým spôsobom, ako by sa uplatňovali na inštitúciu na individuálnej úrovni.

6. Kapitálová základňa

123. Inštitúcie a príslušné orgány by mali zabezpečiť, že priznanie, vyplatenie a pridelenie pohyblivej zložky odmeňovania vrátane uplatnenia opatrení týkajúcich sa malusu a spätného vrátenia odmeny v rámci politiky odmeňovania inštitúcie nie sú škodlivé pre zachovanie zdravej kapitálovej základne.

124. Pri posudzovaní, či je kapitálová základňa zdravá, by inštitúcia mala zohľadniť svoje celkové vlastné zdroje a predovšetkým vlastný kapitál Tier 1, kapitálovú požiadavku vrátane požiadavky na kombinovaný kapitálový vankúš, ako je uvedené v článku 128 ods. 6 smernice 2013/36/EÚ, požiadavku na vankúš ukazovateľa finančnej páky, ako je uvedené v článku 92 ods. 1a nariadenia (EÚ) č. 575/2013, minimálnu požiadavku na vlastné zdroje a oprávnené záväzky, ako je uvedené v článku 45c smernice 2014/59/EÚ, a akékoľvek navýšenie kapitálu a obmedzenia týkajúce sa rozdeľovania stanovené v článkoch 141 a 141b smernice 2013/36/EÚ a v článku 16a smernice 2014/59/EÚ, čo sa uplatňuje na pohyblivé zložky odmeňovania všetkých zamestnancov, ako aj na výsledok postupu hodnotenia primeranosti interného kapitálu. Požiadavka na udržanie zdravej kapitálovej základne a obmedzenia týkajúce sa rozdeľovania sa takisto uplatňujú na konsolidovanom a subkonsolidovanom základe. Navyše príslušné orgány by mali zohľadniť výsledky postupu preskúmania a hodnotenia orgánmi dohľadu v súlade s príslušnými usmerneniami EBA.

125. Inštitúcie by mali do svojho kapitálového plánovania a plánovania likvidity a do svojho celkového postupu hodnotenia primeranosti interného kapitálu zahrnúť vplyv pohyblivej zložky odmeňovania, a to aj preddavkov, aj odložených súm.

126. Súčet pohyblivých zložiek odmeňovania, ktoré priznala inštitúcia, nesmie obmedzovať schopnosť inštitúcie udržiavať alebo obnoviť dlhodobu zdravú kapitálovú základňu a mal by zohľadňovať záujmy akcionárov a vlastníkov, vkladateľov, investorov a iných zainteresovaných strán. Pohyblivá zložka odmeňovania by sa nemala priznávať ani vyplácať vtedy, keď by účinkom bolo, že kapitálová základňa inštitúcie by už viac nebola zdravá. Inštitúcia by mala posúdiť tieto požiadavky, výsledky postupu hodnotenia primeranosti interného kapitálu, svoje viacročné kapitálové plánovanie, obmedzenia týkajúce sa rozdeľovania stanovené v článkoch 141 a 141b smernice 2013/36/EÚ a v článku 16a smernice 2014/59/EÚ a odporúčania príslušných orgánov a európskych orgánov dohľadu týkajúce sa rozdeľovania, pri určovaní:

- a. celkového súboru pohyblivých zložiek odmeňovania, ktoré sa v danom roku môžu priznať;
a
- b. sumy pohyblivých zložiek odmeňovania, ktoré sa v danom roku vyplatia alebo pridelia.

127. Inštitúcie, ktoré nemajú zdravú kapitálovú základňu alebo v prípade ktorých je ohrozené zdravie kapitálovej základne, by mali prijať tieto opatrenia týkajúce sa pohyblivej zložky odmeňovania:

- a. znížiť pohyblivú zložku prémiového fondu v súlade s článkami 141 a 141b smernice 2013/36/EÚ a článkom 16a smernice 2014/59/EÚ vrátane možnosti znížiť ju na nulu;
- b. využiť potrebné opatrenia na úpravu výkonnosti, najmä malus;
- c. na posilnenie kapitálovej základne použiť čistý zisk inštitúcie na daný rok a prípadne na nasledujúce roky. Inštitúcia by nemala poskytovať náhradu za žiadne zníženie vyplatenej pohyblivej zložky, aby sa zabezpečila zdravá kapitálová základňa v neskorších rokoch, ani by nemala poskytovať náhradu prostredníctvom iných platieb, prostriedkov alebo metód, ktoré vedú k obchádzaniu tohto ustanovenia.

128. Príslušné orgány by mali zasiahnuť, keď by priznanie pohyblivej zložky odmeňovania škodilo udržaniu zdravej kapitálovej základne, a to tak, že budú požadovať, aby inštitúcia až do zlepšenia situácie týkajúcej sa kapitálovej primeranosti znížila celkový súbor pohyblivých zložiek odmeňovania alebo naň použila presne stanovený horný limit; a v prípade potreby by mali využiť opatrenia na úpravu výkonnosti, najmä malus, a požadovať od inštitúcií, aby na posilnenie vlastných zdrojov použili čisté zisky.

Hlava II – Štruktúra odmeňovania

7. Kategórie odmeňovania

129. Podľa smernice 2013/36/EÚ má odmeňovanie buď pevnú, alebo pohyblivú zložku. Neexistuje žiadna tretia kategória odmeňovania. Bez toho, aby bolo dotknuté vnútroštátne uplatňovanie výnimiek podľa článku 94 ods. 3 až 5 smernice 2013/36/EÚ, kde je odmeňovanie pohyblivé a vypláca sa identifikovaným zamestnancom, splnené musia byť aj všetky požiadavky stanovené v článku 94 smernice 2013/36/EÚ, popri všeobecných požiadavkách uvedených v článku 92 tejto smernice. Inštitúcie by na tento účel v súlade s týmito usmerneniami mali prideliť zložky odmien buď na pevné, alebo pohyblivé odmeny a v ich politikách odmeňovania by sa mali stanoviť jasné, objektívne, vopred stanovené a transparentné kritériá na zaradenie všetkých zložiek odmien buď do kategórie pevných, alebo pohyblivých odmien v súlade s kritériami stanovenými v článku 92 ods. 2 písm. g) smernice 2013/36/EÚ a v týchto usmerneniach.

130. Ak nie je možné jednoznačne priradiť zložku odmeňovania do pevného odmeňovania na základe kritérií stanovených v týchto usmerneniach, mala by sa považovať za pohyblivú zložku odmeňovania.

131. Odmeňovanie je pevné, ak podmienky pre jej priznanie a jej výška:

- a. sú založené na kritériách stanovených vopred;
- b. sú nediskrečné a odrážajú úroveň odborných skúseností a služobný vek zamestnancov;
- c. sú transparentné vzhľadom na individuálnu sumu priznanú jednotlivému zamestnancovi;

- d. sú trvalé, t. j. udržiavané počas obdobia viazaného na konkrétnu úlohu a organizačné povinnosti;
- e. sú nezrušiteľné; stála suma sa mení len na základe kolektívneho vyjednávania alebo po novom prerokovaní v súlade s vnútroštátnymi kritériami pre stanovovanie miezd;
- f. sa nemôžu zo strany inštitúcie znížiť, pozastaviť ani zrušiť;
- g. neposkytujú stimuly pre znášanie rizika a
- h. nezávisia od výkonnosti.

132. Zložky odmien, ktoré sú buď súčasťou všeobecnej politiky pre celú inštitúciu v prípade, keď spĺňajú podmienky uvedené v odseku 131, alebo ide o povinné platby v rámci vnútroštátneho práva, sa považujú za pevné zložky odmeňovania. Patria medzi ne platby, ktoré sú súčasťou bežných zamestnaneckých balíkov podľa vymedzenia v týchto usmerneniach.

133. Tieto zložky odmien by sa tiež mali považovať za pevné, ak sa so všetkými podobnými situáciami zaobchádza zhodným spôsobom:

- a. odmeny vyplatené zamestnancovi žijúcemu v cudzine vzhľadom na životné náklady a sadzby daní v inej krajine;
- b. príspevky používané na zvýšenie základného pevného platu v situáciách, keď zamestnanci pracujú v zahraničí a dostávajú nižšiu odmenu, ako by dostávali na miestnom trhu práce za porovnateľnú pracovnú pozíciu, ak boli splnené všetky osobitné podmienky:
 - i. príspevok sa vypláca nediskriminačne všetkým zamestnancom v podobnej situácii;
 - ii. príspevok sa priznáva, pretože zamestnanci pracujú dočasne v zahraničí alebo na inej pozícii a ich úroveň odmeny si vyžaduje úpravy, ktoré by odrážali úroveň miezd na príslušnom trhu;
 - iii. úroveň dodatkových platieb je založená na kritériách stanovených vopred;
 - iv. trvanie poskytovania príspevkov je spojené s dĺžkou trvania uvedenej situácie.

8. Konkrétne prípady zložiek odmien

8.1 Príspevky

134. Pohyblivé a pevné zložky odmeňovania inštitúcie môžu pozostávať z rozličných prvkov vrátane dodatkových alebo doplnkových platieb alebo dávok. Inštitúcie by mali analyzovať príspevky²⁸

²⁸ Označenie môže byť v jednotlivých inštitúciách odlišné: „plat založený na úlohe, zamestnanecký príspevok, pohyblivý príspevok za úlohu, pevný mzdový príspevok“ atď.

a prideľovať ich pohyblivým a pevným zložkám odmeňovania. Prideľovanie by malo vychádzať z kritérií v časti 7.

135. Inštitúcia by mala riadne zdokumentovať výsledky posudzovania vykonaného podľa časti 7 najmä v prípadoch, keď sa príspevky považujú za pevnú zložku odmeňovania, ale majú niektorú z týchto vlastností:

- a. vyplácajú sa len identifikovaným zamestnancom²⁹;
- b. používajú sa len v prípadoch, keď by pomer medzi pohyblivými a pevnými zložkami odmeňovania inak prekročil úroveň 100 % (prípadne až do výšky 200 % so schválením akcionárov);
- c. príspevky sú spojené s ukazovateľmi, ktoré by sa mohli chápať ako ukazovatele výkonnosti. Inštitúcia by mala byť v takom prípade schopná dokázať, že tieto ukazovatele nie sú spojené s výkonom inštitúcie, napr. prostredníctvom analýzy korelácie s použitými ukazovateľmi výkonnosti.

136. Ak sú príspevky založené na úlohe, funkcii alebo organizačnej zodpovednosti zamestnancov, aby ich bolo možné správne priradiť k pevnej zložke odmeňovania, majú spĺňať kritériá stanovené v odseku 131, pričom sa zohľadnia všetky tieto okolnosti:

- a. príspevok je zviazaný s úlohou alebo organizačnou zodpovednosťou a priznáva sa, pokiaľ nenastanú významné zmeny týkajúce sa zodpovedností a právomocí spojených s úlohou, ktoré by v skutočnosti znamenali, že zamestnanci by mali odlišnú úlohu alebo organizačnú zodpovednosť;
- b. výška príspevku nezávisí od žiadnych iných okolností, len od plnenia určitej úlohy alebo určitej organizačnej zodpovednosti a od kritérií v odseku 203;
- c. každý zamestnanec, ktorý plní rovnakú úlohu alebo má rovnakú organizačnú zodpovednosť a ktorý sa nachádza v porovnateľnej situácii, má nárok na porovnateľný príspevok.

137. Príslušné orgány by mali zabezpečiť, že príspevky sa nestanú prostriedkami ani metódou, ktoré inštitúciám uľahčujú neplnenie povinností vyplývajúcich zo smernice o kapitálových požiadavkách.

8.2 Pohyblivá zložka odmeňovania na základe budúceho výkonu

138. Ak je priznanie pohyblivej zložky odmeňovania vrátane dlhodobých motivačných plánov založené na predchádzajúcom výkone v trvaní aspoň jedného roka, ale súčasne závisí od podmienok budúcej výkonnosti, mali by sa uplatňovať tieto zásady:

²⁹ Byť identifikovaným zamestnancom by sa nemalo považovať za úlohu alebo funkciu.

- a. inštitúcie by mali zamestnancom jasne stanoviť dodatočné výkonnostné podmienky, ktoré musia byť splnené po pridelení pohyblivých zložiek odmien;
- b. inštitúcie by mali pred pridelením pohyblivých zložiek odmeňovania posúdiť, či boli splnené podmienky na ich pridelenie;
- c. na obdobie sledovania výkonnosti stanovené vopred a trvajúce aspoň jeden rok by sa mali stanoviť dodatočné výhľadové výkonnostné podmienky;
- d. ak neboli splnené dodatočné výhľadové výkonnostné podmienky, až 100 % pohyblivej zložky odmeny priznanej podľa týchto podmienok by sa malo odpočítať v rámci opatrení týkajúcich sa malusu;
- e. obdobie odkladu by sa malo skončiť najskôr jeden rok po vyhodnotení poslednej výkonnostnej podmienky; všetky ostatné ustanovenia týkajúce sa odkladu pohyblivých zložiek odmeňovania pre identifikovaných zamestnancov uvedeného v časti 15 sa uplatňujú rovnako, pokiaľ ide o pohyblivé zložky odmien, ktoré sú výlučne založené na výkone pred priznaním odmien;
- f. na výpočet pomeru medzi pohyblivou a pevnou zložkou celkovej odmeny by sa celková výška pohyblivej zložky priznaných odmien mala zohľadniť v rozpočtovom roku, v ktorom bola pohyblivá zložka vrátane dlhodobých motivačných plánov priznaná. Táto zásada platí aj vtedy, keď sa predchádzajúci výkon posudzoval v rámci viacročného obdobia časového rozlíšenia.

139. V prípade, ak je plán odmeňovania v budúcnosti týkajúci sa pohyblivých zložiek odmeňovania vrátane dlhodobých motivačných plánov založený výlučne na podmienkach budúcej výkonnosti (napr. keď noví zamestnanci získajú dlhodobý motivačný plán na začiatku prvého roka zamestnania), príslušná suma by sa mala považovať za priznanú po splnení výkonnostných podmienok, v opačnom prípade by sa nemala priznať žiadna odmena. Priznané odmeny by sa mali zohľadniť pri výpočte pomeru medzi pohyblivou a pevnou zložkou celkovej odmeny v rozpočtovom roku pred ich priznaním. Ak bol priznaný konkrétny počet nástrojov, mali by sa výnimočne oceniť trhovou cenou alebo reálnou hodnotou určenou v čase udelenia plánu odmeňovania v budúcnosti týkajúceho sa pohyblivých zložiek odmeňovania, a to na účely výpočtu pomeru medzi pohyblivou a pevnou zložkou celkovej odmeny. Uplatniť by sa mal odsek 138 písm. a) až c). Všetky ostatné požiadavky sa uplatňujú rovnakým spôsobom ako pohyblivé zložky odmeňovania, napr. obdobie odkladu sa začína po priznaní pohyblivej zložky odmien.

8.3 Vyplácanie dividend a úrokov

140. Na platby „podielu na zisku“ v zmysle článku 4 ods. 1 písm. d) smernice o správcoch alternatívnych investičných fondov sa vzťahujú ustanovenia tejto smernice týkajúce sa odmeňovania. V odseku 2 prílohy II k smernici o správcoch alternatívnych investičných fondov

sa výslovne uvádza podiel na zisku v rámci vymedzenia pojmu odmeňovanie³⁰. Uplatňujú sa usmernenia ESMA o správnych politikách odmeňovania podľa smernice o správcoch alternatívnych investičných fondov³¹. Na účely týchto usmernení EBA a najmä na účely výpočtu pomeru medzi pohyblivou a pevnou zložkou odmeňovania v prípade zamestnancov identifikovaných podľa časti 13 týchto usmernení, by sa mali uplatňovať tieto zásady:

- a. všetky platby z alternatívnych investičných fondov týmto zamestnancom prostredníctvom nástrojov podielu na zisku, ktoré nepredstavujú pomerné zisky v rámci návratnosti investície, ktorú uskutočnili títo zamestnanci, by sa mali považovať za pohyblivú zložku odmeňovania a mali by sa oceniť v čase ich priznania;
- b. všetky platby z alternatívnych investičných fondov týmto zamestnancom prostredníctvom nástrojov podielu na zisku, ktoré predstavujú pomerné zisky v rámci návratnosti investície týchto zamestnancov (prostredníctvom nástroja podielu na zisku) do alternatívneho investičného fondu, by sa nemali zahrnúť do výpočtu.

141.Dividendy vyplatené za vzniknuté práva na akcie alebo rovnocenné majetkové podiely, ktoré zamestnanci prijali ako súčasť svojej odmeny alebo iných akcií, ktoré držia zamestnanci ako akcionári alebo vlastníci inštitúcie, nie sú súčasťou odmeňovania na účely týchto usmernení. To isté platí pre podiely vyplácané zamestnancom v rámci iných nadobudnutých nástrojov alebo investícií.

142.Toto vyplácanie dividend a úrokov sa však nesmie použiť ako spôsob platby namiesto pohyblivých zložiek odmeňovania, čo by viedlo k obchádzaniu požiadaviek na odmeňovanie stanovených v smernici o kapitálových požiadavkách.

8.4 Retenčné prémie

143.Inštitúcie by mali byť schopné riadne doložiť svoj oprávnený záujem o priznanie retenčných prémie, aby si udržali identifikovaného zamestnanca. Retenčné prémie sa môžu použiť napríklad v rámci reštrukturalizácií, ukončenia činnosti, po zmene kontroly alebo na zabezpečenie ukončenia veľkých projektov. Inštitúcie by mali zdokumentovať udalosť alebo odôvodnenie, prečo bolo nevyhnuté priznať retenčnú prémie, a časové obdobie vrátane termínu začiatku a konca, počas ktorého sa očakáva existencia príslušného dôvodu. Inštitúcie by mali vymedziť retenčné podmienky a uplatniteľné výkonnostné podmienky (pozri aj odsek 147). Inštitúcie by

³⁰ V odseku 2 prílohy II k smernici o správcoch alternatívnych investičných fondov sa uvádza, že „zásady stanovené v odseku 1 sa uplatňujú na všetky druhy odmeňovania vyplácaného správcom AIF, na každú sumu, ktorú priamo vypláca AIF vrátane kapitalizovaného úroku a na každý prevod podielových listov alebo akcií AIF v prospech týchto kategórií pracovníkov vrátane vrcholového manažmentu, zamestnancov, ktorí prijímajú riziká, zamestnancov v kontrolných funkciách a akýchkoľvek zamestnancov poberajúcich celkové odmeny, ktoré ich radia do rovnakej triedy odmeňovania ako vrcholový manažment a zamestnancov, ktorí prijímajú riziká, ktorých pracovné činnosti majú materiálny vplyv na ich rizikový profil alebo rizikové profily AIF, ktoré spravujú“ (pridané zdôraznenie).

³¹ ESMA/2013/232, k dispozícii na adrese: http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf. O konkrétnom zaobchádzaní s podielom na zisku podľa smernice o správcoch alternatívnych investičných fondov pozri najmä body 10, 13, 16 a 159 usmernení ESMA.

mali špecifikovať obdobie odkladu a dátum alebo udalosť, kedy určia, či sú retenčné a výkonnostné podmienky splnené.

144. Všeobecná zásada je, že inštitúcie by nemali priznávať zamestnancovi viaceré retenčné prémie. Vo výnimočných prípadoch, a ak je to náležite odôvodnené, môže byť zamestnancovi vyplatených viac retenčných prémie, ale v rôznych časových obdobiach a za podmienok uvedených v tejto časti pre každú retenčnú prémii. Retenčné prémie by sa mali priznávať iba po splnení retenčných podmienok a uplatniteľných výkonnostných podmienok. Retenčná prémie by sa navyše mala priznávať, iba ak neexistujú žiadne dôvody, ktoré by viedli k situácii, keď by sa retenčná prémie priznať nemala, napríklad závažné porušenia predpisov, pochybenie alebo iné zlyhanie daného zamestnanca.

145. Retenčná prémie by mala byť v súlade s požiadavkami podľa článkov 93, 141 a 141b a s príslušnými právomocami dohľadu podľa článku 104 ods. 1 písm. g) smernice 2013/36/EÚ, čo by mohlo viesť k situácii, keď by mohlo byť potrebné znížiť retenčnú prémii prípadne až na nulu v závislosti od maximálnej rozdeliteľnej sumy alebo iných obmedzení zavedených príslušnými orgánmi.

146. Pri posudzovaní a zvažovaní, či je priznanie retenčnej prémie identifikovaným zamestnancom vhodné, môžu inštitúcie a príslušné orgány zohľadniť prinajmenšom tieto okolnosti:

- a. problémy, ktoré vedú k riziku, že určitý zamestnanec sa môže rozhodnúť odísť z inštitúcie;
- b. dôvody, prečo ponechanie si daného zamestnanca je veľmi dôležité pre inštitúciu;
- c. dôsledky, ak daný zamestnanec odíde z inštitúcie,
- d. a či suma priznanej retenčnej prémie je nevyhnutná a primeraná na udržanie cieľového zamestnanca.

147. Retenčná prémie by mala byť založená na osobitných podmienkach, ktoré sa líšia od výkonnostných podmienok uplatňovaných na ostatné časti pohyblivých zložiek odmeňovania, a zahŕňať retenčnú podmienku a osobitné výkonnostné podmienky. Osobitné podmienky pre retenčnú prémii by mali viesť k retenčnému cieľu (t. j. ponechaniu si zamestnanca v inštitúcii na vopred stanovené obdobie alebo do určitej udalosti). Osobitné výkonnostné podmienky by mali zahŕňať podmienky, ktoré súvisia s oprávneným záujmom, pre ktorý by mal byť zamestnanec udržaný, a s konaním zamestnancov, a mali by byť v súlade s ustanoveniami odseku 145. Retenčné prémie by nemali viesť k situácii, keď by celková pohyblivá odmena zamestnanca, pozostávajúca z pohyblivej zložky odmeňovania súvisiacej s výkonnosťou a z retenčnej prémie, už nebola prepojená s výkonnosťou osoby, daného organizačného útvaru a celkovými výsledkami inštitúcie, ako sa to vyžaduje v článku 92 ods. 2 písm. g) bode ii) a v článku 94 ods. 1 písm. a).

148. Retenčné prémie by sa nemali priznávať len ako náhrada za odmeny súvisiace s výkonom, ktoré neboli vyplatené pre nedostatočný výkon alebo pre finančnú situáciu inštitúcie.

149. Retenčné prémie sú pohyblivou zložkou odmeňovania, a preto, ak sú priznané identifikovaným zamestnancom, musia spĺňať požiadavky na pohyblivú zložku odmeňovania podľa článku 94 smernice 2013/36/EÚ vrátane maximálneho pomeru medzi pohyblivou a pevnou zložkou odmeňovania, prispôsobenia odmeňovania riziku ex post, platby v nástrojoch, odkladu, ponechania, malusu a spätného vrátenia odmeny.
150. Retenčná prémie sa musí zohľadniť vo výpočte pomeru medzi pohyblivou a pevnou zložkou odmeňovania ako pohyblivá zložka odmeňovania. Bez ohľadu na skutočnosť, že retenčná prémie sa prizná až po ukončení obdobia odkladu, mala by sa zohľadniť pri výpočte pomeru medzi pohyblivou a pevnou zložkou odmeňovania jednou z týchto metód:
- Retenčná prémie sa rozdelí na ročné sumy za každý rok obdobia odkladu, vypočítané na základe lineárneho pomeru. Ak vopred nie je známa presná dĺžka odkladu, inštitúcia by mala stanoviť obdobie a riadne ho zdokumentovať s ohľadom na situáciu a prijaté opatrenia, ktoré odôvodňujú platbu retenčnej prémie. Výpočet pomeru by mal vychádzať z tohto stanoveného obdobia, alebo
 - Úplná hodnota retenčnej prémie sa posudzuje v roku, keď je splnená retenčná podmienka.

8.5 Dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia

151. Dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia sú formou pohyblivej zložky odmeňovania. Ak podmienky dôchodkového systému spoločnosti zahŕňajú dôchodkové dávky, ktoré nie sú založené na výkone a ktoré sa trvalo udeľujú určitej kategórii zamestnancov, tieto dôchodkové dávky by sa nemali považovať za dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia. Mali by sa považovať za súčasť bežných zamestnaneckých balíkov v súlade s časťou týchto usmernení týkajúcou sa vymedzení pojmov. Dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia nie sú odstupným, ani keď sa zamestnanec rozhodne pre predčasný odchod do dôchodku.
152. Inštitúcia by mala zabezpečiť, že v prípade, ak zamestnanec odíde z inštitúcie alebo odíde na dôchodok, dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia sa nevyplatia bez toho, aby sa zohľadnila hospodárska situácia inštitúcie alebo riziká, ktoré prijal zamestnanec a ktoré môžu mať dlhodobý vplyv na inštitúciu.
153. Celá suma dobrovoľných platieb dôchodkového zabezpečenia sa v súlade s článkom 94 ods. 1 písm. o) smernice 2013/36/EÚ a s ohľadom na odchýlku podľa článku 94 ods. 3 tejto smernice musí priznať v nástrojoch uvedených v písmene l) tohto článku a:
- ak identifikovaný zamestnanec odíde z inštitúcie pred odchodom do dôchodku, inštitúcia musí aspoň päť rokov držať celú sumu dobrovoľných platieb dôchodkového zabezpečenia v podobe nástrojov bez uplatnenia pomerného nároku;
 - ak identifikovaný zamestnanec odíde do dôchodku, na celé sumy vyplatené v podobe nástrojov sa musí uplatniť päťročný odklad.

154. Inštitúcie by mali zabezpečiť, že opatrenia týkajúce sa malusu a spätného vrátenia odmeny sa na dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia uplatnia rovnakým spôsobom ako na ostatné prvky pohyblivých zložiek odmeňovania.

9. Mimoriadne zložky odmeňovania

9.1 Zaručená pohyblivá zložka odmeny

155. Zaručená pohyblivá zložka odmeny môže mať niekoľko podôb, ako je „garantovaná prémia“, „uvítacia prémia“, „prémia pri nástupe“, „minimálna prémia“ atď., a môže sa pridať buď v peňažných prostriedkoch, alebo v nástrojoch.

156. Pri priznávaní zaručenej pohyblivej zložky odmeny v súlade s článkom 94 ods. 1 písm. d) a e) smernice 2013/36/EÚ, keď inštitúcie prijímajú nových zamestnancov, sa inštitúciám nepovoľuje poskytovať zaručenú pohyblivú zložku odmeny dlhšie ako prvý rok zamestnania. Zaručená pohyblivá zložka odmeny sa v súlade s článkom 94 ods. 1 písm. e) uvedenej smernice a časťou 6 týchto usmernení uplatňuje len vo výnimočných prípadoch a len v prípade, že inštitúcia má zdravú a silnú kapitálovú základňu.

157. Inštitúcie by mali zaručenú pohyblivú zložku odmeny priznávať rovnakému zamestnancovi len raz. Táto požiadavka by sa mala uplatňovať aj na konsolidovanej a subkonsolidovanej úrovni a zahŕňa situácie, pri ktorých zamestnanci uzatvárajú novú zmluvu s rovnakou inštitúciou alebo inou inštitúciou v rámci konsolidácie.

158. Inštitúcie a príslušné orgány sa môžu rozhodnúť nezahrnúť sumu zaručenej pohyblivej zložky odmeny do výpočtu pomeru medzi pevnou a pohyblivou zložkou celkovej odmeny za prvé obdobie výkonu, ak bola zaručená pohyblivá zložka odmeny priznaná pred začiatkom prvého obdobia výkonu pri prijatí nového zamestnanca.

159. Inštitúcie v rámci opatrení, ktoré tvoria záruku tejto časti pohyblivej zložky odmeňovania, sa môžu rozhodnúť neuplatňovať na zaručenú pohyblivú zložku odmeny požiadavky na opatrenia týkajúce sa malusu a spätného vrátenia odmeny. Inštitúcie môžu vyplatiť celú sumu v neodložených peňažných prostriedkoch.

9.2 Finančné vyrovnanie alebo vyplatenie predchádzajúcej pracovnej zmluvy

160. Finančné vyrovnanie za vyplatenie predchádzajúcej zmluvy by sa malo priznať, iba ak sú splnené podmienky vymedzené v odseku 156 týchto usmernení.

161. Odmena by sa mala považovať za odmenu udelenú ako finančné vyrovnanie alebo na vyplatenie predchádzajúcej zmluvy, ak odloženú pohyblivú zložku odmeňovania zamestnanca znížil alebo zrušil predchádzajúci zamestnávateľ z dôvodu vypovedania zmluvy. V prípade balíkov odmeňovania súvisiacich s finančným vyrovnaním alebo vyplatením zmlúv

v predchádzajúcom zamestnaní sa uplatňujú všetky požiadavky na pohyblivé zložky odmeňovania a ustanovenia v rámci týchto usmernení vrátane odkladu, ponechania, vyplatenia v nástrojoch a opatrení týkajúcich sa spätného vrátenia odmeny.

9.3 Odstupné a ďalšie platby po ukončení zmluvy

9.3.1 Odstupné

162.V politikách odmeňovania inštitúcií by sa malo spresniť možné použitie odstupného vrátane maximálnej sumy alebo kritérií na určenie týchto súm, ktoré možno identifikovaným zamestnancom priznať ako odstupné.

163.Inštitúcie by mali mať rámec, v ktorom sa určí a schváli odstupné v kontexte predčasného ukončenia zmluvy inštitúciou, ako aj jasné rozdelenie povinností a rozhodovacích právomocí a procesné zapojenie kontrolných funkcií.

164.Odstupné by nemalo predstavovať neprimeranú odmenu, ale primerané finančné vyrovnanie so zamestnancom v prípadoch predčasného ukončenia zmluvy. V súlade s článkom 94 ods. 1 písm. h) smernice 2013/36/EÚ sa v odstupnom musí odzrkadľovať dosiahnutá výkonnosť za určité obdobie a nesmie sa ním odmeňovať zlyhanie alebo pochybenie.

165.Odstupné by sa nemalo priznávať v prípadoch, keď došlo k jednoznačnému zlyhaniu, ktoré umožňuje okamžite ukončiť zmluvu alebo prepustiť zamestnanca.

166.Odstupné by sa nemalo priznávať v prípadoch, keď zamestnanec dobrovoľne odstúpi, aby prijal pozíciu u inej právnickej osoby, pokiaľ sa vyplatenie odstupného nevyžaduje na základe vnútroštátneho pracovného práva.

167.Odstupné zahŕňa dodatkové platby nad rámec pravidelného odmeňovania v týchto osobitných situáciách:

- a. kompenzácia za nadbytočnosť pri odstúpení z funkcie v prípade predčasného ukončenia zmluvy inštitúciou alebo jej dcérskou spoločnosťou;
- b. odmena priznaná na obmedzené obdobie, ktoré je dohodnuté na zavedenie lehoty na odstúpenie od zmluvy po vypovedaní zmluvy, a vzťahuje sa na to doložka o zákaze konkurencie;
- c. inštitúcia vypovie zmluvu zamestnancom z dôvodu zlyhania inštitúcie alebo včasných intervenčných opatrení;
- d. inštitúcia si želá vypovedať zmluvu na základe podstatného zníženia činností inštitúcie, v ktorých pôsobil zamestnanec, alebo v prípade, keď ostatné inštitúcie nadobudnú obchodné oblasti bez možnosti, aby zamestnanci ostali zamestnaní v nadobudnutej inštitúcii;

- e. inštitúcia a zamestnanec sa dohodnú na vyrovnaní v prípade skutočného pracovného sporu, ktorý by inak reálne mohol viesť k žalobe pred súdom.

168. Ak inštitúcie priznávajú odstupné, mali by byť schopné príslušnému orgánu doložiť dôvody na udelenie odstupného, primeranosť priznanej sumy a kritériá použité na určenie výšky sumy vrátane toho, že odstupné súvisí s výkonom dosiahnutým za určité obdobie a že sa ním neodmeňuje zlyhanie alebo pochybenie.

169. Pri určovaní výšky priznaného odstupného by inštitúcia mala zohľadniť výkon dosiahnutý za určité obdobie a prípadne posúdiť závažnosť akéhokoľvek zlyhania. V rámci zistených zlyhaní by sa malo rozlišovať medzi zlyhaniami inštitúcie a zlyhaniami identifikovaných zamestnancov, a to takto:

- a. zlyhanie inštitúcie by sa mali posúdiť, keď sa bude určovať celková výška odstupného pre zamestnanca, pričom sa zohľadní kapitálová základňa inštitúcie; takéto odstupné by nemalo byť vyššie ako suma, o ktorú sa znížia náklady pri predčasnom ukončení zmluvy;
- b. zlyhanie identifikovaných zamestnancov by mali viesť k úprave výšky odstupného, ktoré by bolo inak priznané, keby sa v odhade odstupného zohľadnil len výkon za určitý čas, smerom nadol vrátane možnosti zníženia sumy až na nulu.

170. Zlyhanie inštitúcií predstavujú tieto situácie:

- a. keď inštitúcia ťaží z vládneho zásahu alebo je cieľom včasného intervenčného opatrenia alebo opatrení na riešenie krízových situácií v súlade so smernicou 2014/59/EÚ³²;
- b. ak bola podaná žiadosť o otvorenie bežného konkurzného konania inštitúcie, ako sa vymedzuje v článku 2 ods. 1 bode 47 smernice 2014/59/EÚ;
- c. ak významné straty majú za následok vznik situácie, v ktorej inštitúcia už nedisponuje zdravou kapitálovou základňou, a na základe toho sa predá obchodná oblasť alebo sa zníži obchodná činnosť.

171. Zlyhanie identifikovaných zamestnancov by sa mali posudzovať individuálne a mali by zahŕňať tieto situácie:

- a. ak sa člen riadiaceho orgánu už nepovažuje za osobu spĺňajúcu príslušné normy vhodného a slušného správania;

³² Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/59/EÚ z 15. mája 2014, ktorou sa stanovuje rámec pre ozdravenie a riešenie krízových situácií úverových inštitúcií a investičných spoločností a ktorou sa mení smernica Rady 82/891/EHS a smernice Európskeho parlamentu a Rady 2001/24/ES, 2002/47/ES, 2004/25/ES, 2005/56/ES, 2007/36/ES, 2011/35/EÚ, 2012/30/EÚ a 2013/36/EÚ a nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1093/2010 a (EÚ) č. 648/2012 (Ú. v. EÚ L 173, 12.6.2014, s. 190).

- b. ak sa identifikovaný zamestnanec zúčastnil na konaní alebo je zodpovedný za konanie, ktoré inštitúcii spôsobilo významné straty, ako sa vymedzuje v politike odmeňovania inštitúcií;
- c. ak identifikovaný zamestnanec zámerne alebo z hrubej nedbanlivosti konal v rozpore s vnútornými pravidlami, hodnotami alebo postupmi.

172. Odstupné by sa malo považovať za pohyblivú zložku odmeňovania a ako všeobecná zásada platí, že ak je priznané identifikovaným zamestnancom, uplatňujú sa všetky požiadavky podľa článku 94 smernice 2013/36/EÚ. Odstupné by sa však nemalo zohľadňovať na účely výpočtu daného pomeru a na uplatnenie odkladu a vyplatenia v nástrojoch za týchto okolností:

- a. odstupné povinné podľa vnútroštátneho pracovného práva alebo po rozhodnutí súdu;
- b. odstupné podľa bodov i) a ii), keď inštitúcia je schopná preukázať dôvody a primeranosť sumy odstupného:
 - (i) odstupné vypočítané podľa vhodného vopred stanoveného všeobecného vzorca (napríklad tzv. študijné voľno) v rámci politiky odmeňovania v prípadoch uvedených v bode 167;
 - (ii) odstupné zodpovedajúce dodatkovej splatnej sume pri uplatnení doložky o zákaze konkurencie v zmluve, ktoré sa vypláca v budúcnosti až do výšky pevnej zložky odmeňovania, ktorá by sa vyplatila za obdobie trvania zákazu konkurencie, ak by bol zamestnanec stále zamestnaný;
- c. odstupné podľa odseku 167, ktoré nespĺňa podmienku v odseku 172 písm. b) bode i), ak inštitúcia príslušnému orgánu nedoložila dôvody a primeranosť výšky odstupného.

173. Pri výpočte sumy, ktorá sa nezohľadňuje pri výpočte pomeru medzi pohyblivou a pevnou zložkou odmeňovania, skutočnosť, že doložka o zákaze konkurencie je zahrnutá v zmluve, neznamená nevyhnutne, že celá suma vyplatená za predčasné ukončenie zmluvy je vyplatená ako náhrada identifikovaným zamestnancom za znemožnenie konkurencie na určitý čas. Iba tie sumy vyrovnania, ktoré sú konkrétne uvedené v zmluve ako vyrovanie za doložku o zákaze konkurencie, by boli v súlade s odsekom 172. Ak vnútroštátne právne predpisy obmedzujú dĺžku platnosti doložiek o zákaze konkurencie, žiadna platba vykonaná po uplynutí týchto lehôt sa nemôže považovať za „vyrovanie za doložku o zákaze konkurencie“, a preto nemôže byť vylúčená z pomeru medzi pohyblivou a pevnou zložkou odmeňovania.

174. Pri výpočte pomeru medzi pohyblivou a pevnou zložkou celkovej odmeny by sa ako pohyblivé zložky odmeňovania na účely výpočtu tohto pomeru za posledné obdobie výkonu mali zohľadniť tieto sumy odstupného:

- a. súčet všetkých súm, ktoré sú vyššie než pevná zložka odmeňovania za budúce obdobia podľa odseku 172 písm. b) bodu ii);

b. ostatné odstupné neuvedené v odseku 172.

9.3.2 Ďalšie platby po ukončení zmluvy

175. Pravidelné platby na odmeňovanie súvisiace s dĺžkou trvania výpovednej lehoty by sa nemali považovať za odstupné. Na platbu primeranej pevnej sumy po riadnom ukončení pracovnej zmluvy (t. j. po jej riadnom ukončení alebo zrušení zamestnancom v súlade s danou výpovednou lehotou) a platbu náhrady zamestnancom v prípade, keď inštitúcia obmedzí vykonávanie pracovnej činnosti, by sa nemali vzťahovať požiadavky uplatniteľné na pohyblivú zložku odmeňovania, ak je to v súlade s vnútroštátnym právom. Takéto platby by sa nemali vykonávať ako náhrada odstupného podľa odseku 167.

176. Ďalšie platby v súvislosti s riadnym ukončením zmluvného obdobia alebo poverenia členstvom v riadiacom orgáne, napríklad priznané dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia, by sa nemali považovať za odstupné. Ak sú také prvky pohyblivou zložkou odmeňovania a sú vyplatené identifikovaným zamestnancom, vzťahujú sa na ne všetky osobitné požiadavky na pohyblivé zložky odmeňovania a ustanovenia v rámci týchto usmernení.

10 Zákazy

10.1 Osobný hedžing

177. Ak je vhodná politika odmeňovania zosúladená s rizikami, mala by byť dostatočne účinná a schopná v praxi vyústiť do úpravy sumy pohyblivej zložky odmeňovania priznanej zamestnancom smerom nadol a do uplatňovania opatrení týkajúcich sa malusu a spätného vrátenia odmeny.

178. Inštitúcie by mali podľa možností zabezpečiť, že identifikovaní zamestnanci nebudú môcť prenášať riziká zníženia hodnoty pohyblivých zložiek odmeňovania na iné strany prostredníctvom hedžingu alebo určitých druhov poistenia, napríklad vykonávaním politík na obchodovanie s finančnými nástrojmi a prostredníctvom požiadaviek na zverejňovanie informácií.

179. Identifikovaný zamestnanec sa má považovať za osobu, ktorá sa zaistila proti riziku úpravy odmeny smerom nadol, ak uzavrel zmluvu s treťou stranou alebo inštitúciou a je splnená niektorá z týchto podmienok:

- a. na základe zmluvy je tretia strana alebo inštitúcia povinná priamo alebo nepriamo vyplatiť tomuto identifikovanému zamestnancovi sumy zodpovedajúce zníženiu pohyblivej zložky odmeňovania daného zamestnanca;
- b. identifikovaný zamestnanec zakúpil deriváty alebo je držiteľom derivátov, ktoré sú určené na zaistenie strát spojených s finančnými nástrojmi prijatými v rámci pohyblivej zložky odmeňovania.

180. Identifikovaný zamestnanec sa má považovať za osobu, ktorá sa poistila proti riziku úpravy smerom nadol, ak zamestnanec uzatvorí poistnú zmluvu s požiadavkou vyplatiť za ne náhradu v prípade, ak by sa výška ich odmeny upravila smerom nadol. Tým by sa vo všeobecnosti nemalo zabrániť uzatvárať poistenie s cieľom pokryť osobné platby, ako je zdravotná starostlivosť a hypotekárne splátky.
181. Požiadavka súvisiaca s nevyužívaním stratégií osobného hedžingu alebo poistenia na oslabenie účinkov ovplyvňujúcich prispôsobenie odmeňovania riziku v rámci dohodnutého spôsobu odmeňovania zamestnancov by sa mala vzťahovať aj na odložené a zadržané pohyblivé zložky odmeňovania.
182. Inštitúcie by mali udržiavať účinné opatrenia, ktorými sa zabezpečí, že identifikovaný zamestnanec dodrží ustanovenia tejto časti. Potrebné bude aspoň vyhlásenie identifikovaného zamestnanca o dobrovoľnom záväzku, že nebude využívať stratégie osobného hedžingu ani poistenia na účely oslabenia prispôsobenia odmeňovania riziku. Orgány plniace funkciu pre ľudské zdroje alebo funkciu vnútornej kontroly v rámci inštitúcií by mali vykonať aspoň kontroly súladu na mieste súvisiace s týmto vyhlásením, pokiaľ ide o interné správcovské účty. Náhodné kontroly by mali zahŕňať aspoň interné správcovské účty identifikovaných zamestnancov. Záväzné by malo byť aj oznamovanie inštitúcii o všetkých správcovských účtoch mimo inštitúcie.

10.2 Obchádzanie

183. Inštitúcie by mali zabezpečiť, že pohyblivá zložka odmeňovania sa nebude vyplácať prostredníctvom nástrojov alebo metód, ktorých účelom je nesplnenie povinností alebo ktoré prakticky vedú k nesplneniu povinností vyplývajúcich z požiadaviek na odmeňovanie a ustanovení týchto odporúčaní v prípade identifikovaných zamestnancov alebo z požiadaviek na odmeňovanie všetkých zamestnancov v prípade, keď sa tieto požiadavky vzťahujú na všetkých zamestnancov. To zahŕňa dohody medzi inštitúciou a tretími stranami, v ktorých má zamestnanec finančný alebo osobný záujem.
184. „Obchádzanie“ je nesplnenie povinností vyplývajúcich z požiadaviek na odmeňovanie a vzniká, keď inštitúcia v skutočnosti neplní ciele a zámery požiadaviek ako celku, hoci formálne dodržiava znenie individuálnych požiadaviek na odmeňovanie.
185. Obchádzanie nastáva okrem iného za týchto okolností:
- ak sa pohyblivá zložka odmeňovania považuje za pevnú zložku v súlade so znením týchto usmernení, ale v rozpore s ich cieľmi;
 - ak sa prizná alebo prideli iná pohyblivá zložka odmeňovania ako zaručená pohyblivá zložka odmeny, hoci v skutočnosti:
 - zamestnanec, organizačný útvar ani inštitúcia nedosiahli žiaden pozitívny výkon meraný v súlade s hlavou IV týchto usmernení;

- ii. neexistuje žiadne účinné prispôsobenie odmeňovania riziku (t. j. úprava rizika *ex ante* alebo *ex post*); alebo
 - iii. pohyblivá zložka odmeňovania nie je udržateľná vzhľadom na finančnú situáciu inštitúcie;
- c. ak zamestnanci prijímajú platby od inštitúcie alebo subjektu, ktorý patrí do rozsahu konsolidácie, pričom tieto platby nezodpovedajú vymedzeniu pojmu odmeňovanie, pretože ide o nástroje alebo metódy platby, ktoré obsahujú stimul za znášanie rizika alebo poskytujú neprimerané výnosy z investícií do nástrojov spoločnosti, ktoré sú výrazne odlišné od podmienok pre ostatných investorov, ktorí by investovali do takéhoto nástroja;
 - d. ak zamestnanci prijímajú platby od inštitúcie alebo subjektu, ktorý patrí do rozsahu konsolidácie, pričom tieto platby nezodpovedajú vymedzeniu pojmu odmeňovanie, pretože ide o nástroje alebo metódy na obídenie požiadaviek na odmeňovanie (napr. nesplateľná pôžička);
 - e. ak sa zložky pevnej odmeny priznávajú ako pevne daný počet nástrojov a nie ako pevne stanovená suma;
 - f. ak sa zamestnancom priznávajú odmeny v nástrojoch alebo ak zamestnanci môžu nakúpiť nástroje, ktoré nie sú ocenené trhovou hodnotou alebo reálnou hodnotou v prípade nekótovaných nástrojov a prijatá dodatočná hodnota sa nezohľadní v rámci pohyblivej zložky odmeňovania;
 - g. ak sa často rokuje o úpravách pevných zložiek odmeňovania a úpravy sa v skutočnosti uskutočňujú s cieľom zosúladiť odmeňovanie s výkonom zamestnancov;
 - h. ak sa príspevky priznávajú v nadmernej výške, ktorá nemá opodstatnenie z dôvodu základných okolností;
 - i. ak sa odmena označí ako platba za predčasný odchod do dôchodku a nezohľadní sa ako pohyblivá zložka odmeňovania, pričom v skutočnosti má platba povahu odstupného, pretože sa hradí v súvislosti s predčasným ukončením zmluvy, alebo zamestnanec v skutočnosti po priznaní odmeny neodíde do dôchodku, či platby sa neudeľujú každý mesiac;
 - j. akékoľvek opatrenia, ktoré by viedli k situácii, keď by v skutočnosti politika odmeňovania už nebola rodovo neutrálna.

186. Inštitúcie by mali zabezpečiť, že metóda merania výkonnosti disponuje primeranými kontrolnými mechanizmami, ktorými sa zabezpečí, že kritériá na vyhodnotenie návrhov nemožno zmanipulovať. Ak tieto kontrolné mechanizmy neexistujú, pohyblivá zložka odmeňovania nie je primerane prepojená s výkonnosťou, politika odmeňovania sa nevykonáva vhodným spôsobom a vyplácanie pohyblivých zložiek odmeňovania môže viesť k porušeniu

regulatórnych požiadaviek. Medzi manipulácie môžu patriť napríklad zdvorilostné rozhodnutia v rámci dvojstranného procesu merania výkonnosti, napr. v prípade, keď pre rozhodovací proces týkajúci sa dosahovania cieľov zamestnancov neexistujú žiadne objektívne predpisy.

187. Inštitúcie by nemali poskytovať náhradu za žiadne zníženie alebo reštrukturalizáciu pohyblivých zložiek odmeňovania, poskytnutú napr. v súvislosti s ozdravnými opatreniami a opatreniami na riešenie problémov alebo v kontexte inej výnimočnej vládnej intervencie, v neskorších rokoch alebo prostredníctvom iných platieb, nástrojov či metód.

188. Inštitúcie by nemali vytvárať skupinové štruktúry alebo zahraničné subjekty, ani uzatvárať zmluvy s osobami, ktoré konajú v mene inštitúcie s cieľom zmanipulovať výsledok procesu identifikácie (napríklad preto, že jeden členský štát uplatňuje odchýlku podľa článku 109 ods. 6 smernice 2013/36/EÚ) a obísť uplatňovanie požiadaviek na odmeňovanie a ustanovenia týchto odporúčaní pre zamestnancov, na ktorých by sa tieto požiadavky a ustanovenia inak mali uplatňovať.

189. Ak inštitúcie používajú krátkodobé zmluvy (napríklad na jeden rok) a ak ich pravidelne obnovujú, príslušné orgány by mali preskúmať, či tieto zmluvy netvoria nástroj alebo metódu na obchádzanie požiadaviek na odmeňovanie podľa smernice 2013/36/EÚ, napríklad preto, že by v skutočnosti vytvárali pohyblivé zložky odmeňovania, a mali by prijať primerané opatrenia, aby zabezpečili, že inštitúcie dodržia požiadavky v článkoch 92 a 94 smernice 2013/36/EÚ.

190. Ak v prípade odmeny ide o pevnú zložku odmeňovania podľa usmernení v časti 7, ale táto odmena sa vypláti v nástrojoch, inštitúcia a príslušné orgány by mali posúdiť, či použité nástroje nemenia pevnú zložku odmeňovania na pohyblivú zložku, pretože vznikla súvislosť s výkonom inštitúcie. Inštitúcie by nemali používať finančné nástroje ako súčasť pevnej zložky odmeňovania, aby obišli požiadavky na pohyblivé zložky odmeňovania, a použité nástroje by nemali vytvárať stimuly na nadmerné prijímanie rizika.

Hlava III – Odmeňovanie zamestnancov v špecifických funkciách

11. Odmeňovanie členov orgánov plniacich funkcie riadenia a dohľadu riadiaceho orgánu

191. Odmeňovanie členov riadiaceho orgánu vo funkcii riadenia (ďalej len „funkcia riadenia“) by malo byť v súlade s ich právomocami, úlohami, odbornosťou a zodpovednosťou.

192. S cieľom primerane riešiť konflikty záujmov a bez toho, aby boli dotknuté odseky 193 a 194, by členovia vykonávajúci funkciu dohľadu mali dostávať len fixnú zložku odmeňovania. Stimulačné mechanizmy založené na výkonnosti inštitúcie by sa mali vylúčiť. Náhrada nákladov členom vykonávajúcim funkciu dohľadu a vyplatenie pevnej sumy za odpracované hodiny alebo dni, hoci čas, ktorý sa má zaplatiť, nie je vopred vymedzený, sa považujú za pevné zložky odmeňovania.

193. Ak sa funkcii dohľadu vo výnimočných prípadoch prizná pohyblivá zložka odmeňovania, pohyblivá zložka odmeňovania a prispôsobenie odmeňovania riziku by sa mali prísne upraviť pre pridelené úlohy týkajúce sa dohľadu, monitorovania a kontroly, pričom sa zohľadnia právomoci a povinnosti jednotlivca a splnenie cieľov spojených s jeho funkciami.
194. Ak sa pohyblivé zložky odmeňovania priznajú v podobe nástrojov, mali by sa prijať primerané opatrenia na zachovanie nezávislosti úsudku týchto členov riadiaceho orgánu vrátane určenia obdobia odkladu do ukončenia ich mandátu.

12 Odmeňovanie zamestnancov v kontrolných funkciách

195. Zamestnanci vykonávajúci funkcie vnútornej kontroly by mali byť nezávislí a mali by mať dostatočné prostriedky, vedomosti a skúsenosti, aby mohli vykonávať svoje úlohy so zreteľom na politiku odmeňovania inštitúcie. Zamestnanci vykonávajúci nezávislú funkciu kontroly by mali aktívne a pravidelne spolupracovať medzi sebou a s ostatnými príslušnými funkciami a výbormi so zreteľom na politiku odmeňovania a riziká, ktoré môžu pochádzať z politik odmeňovania.
196. Odmeňovanie zamestnancov v nezávislých funkciách kontroly by malo inštitúcii umožniť, aby v týchto funkciách zamestnala kvalifikovaných pracovníkov s dostatočnými skúsenosťami. Odmeňovanie zamestnancov v nezávislých funkciách kontroly by malo byť prevažne pevné, čo má odrážať povahu ich povinností.
197. Metódy použité na určenie pohyblivých zložiek odmeňovania zamestnancov v kontrolných funkciách, t. j. vo funkcii riadenia rizík, dodržiavania súladu a vnútorného auditu, by nemali oslabiť ich objektivnosť a nezávislosť.

Hlava IV – Politika odmeňovania, priznanie a vyplatenie pohyblivých zložiek odmeňovania identifikovaným zamestnancom

13. Politika odmeňovania identifikovaných zamestnancov

198. Inštitúcie musia zabezpečiť, že politika odmeňovania identifikovaných zamestnancov je v súlade so všetkými zásadami stanovenými v článkoch 92 a 94 a prípadne v článku 93 smernice 2013/36/EÚ a že je rodovo neutrálna.
199. Inštitúcie by mali pre rozdielne kategórie identifikovaných zamestnancov zaviesť vhodné špecifické politiky odmeňovania a mechanizmy prispôsobenia odmeňovania riziku, aby zabezpečili, že vplyv kategórie identifikovaných zamestnancov na rizikový profil inštitúcie bude primerane zosúladený s ich odmeňovaním.
200. Ak inštitúcie uvažujú nad tým, že vyplatia menej ako 100 % pevnej zložky odmeňovania v peňažných prostriedkoch, toto rozhodnutie by mali riadne odôvodniť a schváliť ako súčasť politiky odmeňovania.

201. Ak inštitúcia s právnou formou akciovej spoločnosti a najmä kótovaná inštitúcia uplatnia požiadavku, pokiaľ ide o kapitálové podiely, na určité kategórie identifikovaných zamestnancov, aby dosiahli lepšie dlhodobé zosúladienie stimulov poskytovaných zamestnancom s rizikovým profilom inštitúcie, výška sumy by sa mala jasne zaznamenať v politikách inštitúcie. Ak sa uplatňuje požiadavka, ktorú musia spoločnosti spĺňať, pokiaľ ide o kapitálové podiely, zamestnanci by mali držať určitý počet akcií alebo nominálnu hodnotu akcií, pokiaľ sú zamestnaní na rovnakej pozícii alebo na pozícii s rovnakou alebo vyššou hodnotnou triedou.

13.1 Plne pružná politika týkajúca sa pohyblivých zložiek odmeňovania

202. Inštitúcie musia mať plne pružnú politiku týkajúcu sa pohyblivých zložiek odmeňovania pre identifikovaných zamestnancov v súlade s článkom 94 ods. 1 písm. f) smernice 2013/36/EÚ. Výška priznaných pohyblivých zložiek odmeňovania by mala primerane reagovať na zmeny vo výkonnosti zamestnanca, organizačného útvaru a inštitúcie. Inštitúcia by mala spresniť, akým spôsobom pohyblivé zložky odmeňovania reagujú na zmeny vo výkonnosti, a úrovne výkonnosti. Súčasťou tohto spresnenia by mali byť úrovne výkonnosti, pri ktorých sa pohyblivé zložky odmeňovania znižujú až na nulu. Neetické správanie a správanie, ktoré je v rozpore s predpismi, by malo viesť k významnému zníženiu pohyblivých zložiek odmeňovania zamestnanca.

203. Rodovo neutrálna pevná zložka odmeňovania identifikovaných zamestnancov by mala odrážať ich odborné skúsenosti a organizačnú zodpovednosť, pričom by sa mala zohľadniť úroveň vzdelania, hodnotný stupeň, úroveň odbornosti a zručností, obmedzenia (napr. sociálne, hospodárske, kultúrne a iné relevantné faktory) a pracovná skúsenosť, príslušná ekonomická činnosť a úroveň odmeňovania v zemepisnej oblasti.

204. Pevná zložka odmeňovania musí byť dostatočne vysoká, aby sa zabezpečilo, že bude možné znížiť pohyblivú zložku odmeňovania na nulu. Zamestnanci by nemali byť závislí od priznania pohyblivých zložiek odmeňovania, keďže táto závislosť by mohla vytvoriť stimuly pre nadmerné prijímanie krátkodobých rizík vrátane nekalého predaja produktov, pričom bez tohto prijímania krátkodobých rizík by výkonnosť inštitúcie alebo zamestnanca neumožnila priznanie pohyblivých zložiek odmeňovania.

205. Vyplatenie pevnej zložky odmeňovania v podobe nástrojov, ak k nemu dôjde, by nemalo oslabiť schopnosť inštitúcie uplatňovať plne pružnú politiku týkajúcu sa pohyblivých zložiek odmeňovania.

13.2 Pomer medzi pevnou a pohyblivou zložkou odmeňovania

206. Inštitúcie by mali vo svojej politike odmeňovania vopred určiť vhodnú úroveň maximálneho pomeru medzi pevnou a pohyblivou zložkou celkovej výšky odmeňovania identifikovaných zamestnancov v súlade s limitmi a postupmi stanovenými v článku 94 ods. 1 písm. g) smernice 2013/36/EÚ a s vnútroštátnym právom, pričom zohľadnia ekonomické činnosti, riziká a vplyv, ktorý majú rôzne kategórie zamestnancov na rizikový profil. Inštitúcie môžu určiť rôzne pomery

pre rôzne jurisdikcie, rôzne organizačné útvary, podnikové funkcie a funkcie vnútornej kontroly a rôzne kategórie identifikovaných zamestnancov. Určený pomer je pomer medzi pohyblivou zložkou odmeňovania, ktorú možno priznať ako maximálnu odmenu za nasledujúce obdobie výkonu, a pevnou zložkou odmeňovania nasledujúceho obdobia výkonu.

207. Maximálny pomer by sa mal vypočítavať ako súčet všetkých pohyblivých zložiek odmeňovania, ktoré sa môžu priznať ako maximum v danom výkonovom roku, vrátane sumy, ktorá sa má zohľadniť na účely retenčnej prémie, vydelenej súčtom všetkých pevných zložiek odmeňovania, ktoré sa majú priznať v súvislosti s tým istým výkonovým rokom. V každom prípade by sa všetky zložky odmeňovania mali správne prideliť buď k pohyblivým zložkám, alebo k pevným zložkám odmeňovania v súlade s týmito usmerneniami. Inštitúcie môžu vynechať niektoré pevné zložky odmeňovania, ak tieto zložky nie sú významné, napr. ak boli priznané pomerné nepeňažné výhody.

208. Vo výnimočných a náležite odôvodnených prípadoch sa v politike odmeňovania môže stanoviť odlišný pomer pre jednotlivých identifikovaných zamestnancov, ktorí patria do určitej kategórie zamestnancov, na rozdiel od iných zamestnancov, ktorí patria do rovnakej kategórie zamestnancov.

209. Určené pomery medzi pevnou a pohyblivou zložkou odmeňovania pre kategórie zamestnancov alebo jednotlivých zamestnancov by mal schváliť riadiaci orgán vo svojej funkcii dohľadu alebo, ak sa to vyžaduje, valné zhromaždenie akcionárov. Pomer medzi pevnou a pohyblivou zložkou odmeňovania by sa mal určiť nezávisle od akýchkoľvek možných budúcich úprav rizika *ex post* alebo kolísaní cien nástrojov.

210. Skutočný pomer by sa mal vypočítavať ako súčet všetkých pohyblivých zložiek odmeňovania, ktoré boli priznané za posledný výkonový rok, ako sa stanovuje v týchto usmerneniach, a to vrátane súm priznaných na viacročné obdobia časového rozlíšenia, vydelenej súčtom pevných zložiek odmeňovania priznaných za rovnaký výkonový rok. Inštitúcie v prípade viacročných období časového rozlíšenia, ktoré sa neobnovujú každý rok, môžu v každom roku obdobia výkonu prípadne zohľadniť maximálnu sumu pohyblivých zložiek odmeňovania, ktorú možno na konci obdobia výkonu priznať, vydelenu počtom rokov obdobia výkonu.

211. Skutočný pomer medzi pevnou a priznanou pohyblivou zložkou odmeňovania by sa mal zvýšiť podľa dosiahnutého výkonu a mal by obsahovať úrovne priznaných odmien, ktoré sa dosiahnu len v prípade výkonu, ktorý je „nad plán“ alebo „mimoriadny“. Skutočný pomer nesmie byť vyšší ako maximálny pomer určený v súlade s článkom 94 ods. 1 písm. g) smernice 2013/36/EÚ, vnútroštátnym právom a politikou odmeňovania inštitúcie.

212. Inštitúcie by sa pri výpočte maximálneho alebo skutočného pomeru mali riadiť usmerneniami EBA týkajúcimi sa uplatniteľnej pomyselnej diskontnej sadzby pre pohyblivú odmenu podľa článku 94 ods. 1 písm. g) bodu iii) smernice 2013/36/EÚ len vtedy, keď členské štáty vykonali ustanovenia článku 94 ods. 1 písm. g) bodu iii) smernice 2013/36/EÚ alebo keď sa pomer

vypočítava pre identifikovaných zamestnancov inštitúcie so sídlom v tretej krajine, ktorá je dcérskou spoločnosťou materskej inštitúcie v EÚ.

14. Proces prispôsobenia odmeňovania riziku

213. Proces prispôsobenia odmeňovania riziku zahŕňa proces merania výkonnosti a rizika (časť 14.1), proces priznávania odmien (časť 14.2) a proces vyplácania (časť 15). V každej fáze procesu prispôsobenia odmeňovania riziku by sa pohyblivé zložky odmeňovania mali upraviť pre všetky riziká prijaté v súčasnosti a budúcnosti. Inštitúcie by mali zabezpečiť, že stimuly na prijímanie rizík sú vyvážené stimulmi na riadenie rizík.

214. Inštitúcie by mali zosúladiť časový rámec merania rizika a výkonnosti s hospodárskym cyklom inštitúcie vo viacročnom rámci. Inštitúcie by mali určiť obdobie časového rozlíšenia a obdobia výplaty odmien s primeranou dĺžkou, pričom by mali rozlišovať medzi odmenami, ktoré by sa mali vyplatiť vopred, a odmenami, ktoré by sa mali vyplácať po období odkladu a po skončení odkladu (retenčné obdobie). V rámci obdobia časového rozlíšenia a obdobia na vyplatenie by sa mala zohľadniť podnikateľská činnosť a pozícia kategórie identifikovaných zamestnancov alebo vo výnimočných prípadoch podnikateľská činnosť a pozícia jednotlivého identifikovaného zamestnanca.

215. V rámci procesu prispôsobenia odmeňovania riziku by sa vo všetkých fázach mala použiť vhodná kombinácia kvantitatívnych a kvalitatívnych kritérií v podobe absolútnych a relatívnych kritérií, aby sa zabezpečilo, že sa zohľadnia všetky riziká, výkon a potrebné úpravy rizika. Inštitúcia by mala určovať absolútne opatrenia výkonnosti na základe svojej vlastnej stratégie vrátane jej rizikového profilu a ochoty podstupovať riziká. Relatívne opatrenia výkonnosti by sa mali určovať na účely porovnania výkonnosti s rovnocennými inštitúciami. Ide buď o interných partnerov (t. j. v rámci organizácie), alebo o externých partnerov (t. j. podobné inštitúcie). Kvantitatívne a kvalitatívne kritériá a použité procesy by mali byť transparentné, a pokiaľ je to možné, mali by byť stanovené vopred. Kvantitatívne a kvalitatívne kritériá sa môžu čiastočne opierať o posudok.

216. Ak sa používajú prístupy súvisiace s posudkom, inštitúcie by mali zabezpečiť dostatočnú úroveň transparentnosti a objektívnosti, ak sa posudky utvárajú prostredníctvom:

- a. stanovenia jasnej politiky v písomnej podobe, v ktorej sú opísané parametre a kľúčové faktory, na základe ktorých sa dospeje k danému úsudku;
- b. vypracovania jasnej a úplnej dokumentácie ku konečnému rozhodnutiu, pokiaľ ide o meranie rizika a výkonnosti alebo o uplatnené úpravy rizika;
- c. zapojenia príslušných zamestnancov v kontrolných funkciách;
- d. posúdenia osobných stimulov zamestnancov, ktorí vypracúvajú posudok, a všetkých konfliktov záujmov;

- e. zavedenia primeraných systémov brzd a protiváh, čo zahŕňa uskutočnenie uvedených úprav v rámci tímu tvoreného zamestnancami z organizačných útvarov, orgánov s podnikovými a kontrolnými funkciami atď.;
- f. schválenia hodnotenia zo strany orgánu plniaceho kontrolnú funkciu alebo orgánu na vhodnej hierarchickej úrovni nadradenej orgánom s funkciou, ktorý vypracoval hodnotenie, napr. riadiacim orgánom vo funkcii riadenia alebo dohľadu alebo výborom pre odmeňovanie.

217. Inštitúcie by mali zabezpečiť, aby proces prispôsobenia odmeňovania riziku bol transparentný pre identifikovaných zamestnancov vrátane všetkých prvkov, ktoré sú založené na posudku, a nie na objektívnych skutočnostiach alebo údajoch.

218. Inštitúcie by mali poskytnúť podrobné informácie výboru pre odmeňovanie alebo orgánu plniacemu funkciu dohľadu v prípade, ak je konečný výsledok po uplatnení opatrení týkajúcich sa posudku výrazne odlišný od prvotného výsledku, ktorý sa dosiahol na základe vopred stanovených opatrení.

14.1 Proces merania výkonnosti a rizík

219. Pohyblivé zložky odmeňovania identifikovaných zamestnancov by sa mali zosúladiť so všetkými rizikami a s výkonnosťou inštitúcie, organizačného útvaru a jednotlivca. Relatívna dôležitosť každej úrovne výkonnostných kritérií by sa mala určiť vopred v rámci politik odmeňovania a primerane vyvážiť tak, aby v nej boli zohľadnené ciele na každej úrovni, pozícia alebo zodpovednosti, ktoré nesie zamestnanec, organizačný útvar, v ktorom tento zamestnanec pôsobí, a aktuálne a budúce riziká.

14.1.1 Posudzovanie rizika

220. Inštitúcie by mali vymedziť ciele inštitúcie, organizačných útvarov a zamestnancov. Tieto ciele by sa mali odvodiť z obchodnej stratégie a stratégie riadenia rizík, podnikových hodnôt, ochoty podstupovať riziká a dlhodobých záujmov inštitúcie a mali by zohľadňovať aj kapitálové náklady a likviditu inštitúcie. Inštitúcie by mali posudzovať výkon organizačných útvarov a identifikovaných zamestnancov inštitúcie počas obdobia časového rozlíšenia v porovnaní s ich cieľmi.

221. Inštitúcie by mali zohľadniť všetky aktuálne a budúce riziká, súvahové aj podsúvahové, pričom by mali rozlišovať medzi rizikami s významom pre inštitúciu, organizačné útvary a zamestnancov. Hoci inštitúcie na úrovni celej inštitúcie zvyčajne znášajú všetky druhy rizík, na úrovni jednotlivých identifikovaných zamestnancov alebo organizačných útvarov môžu byť významné len niektoré druhy rizík.

222. Inštitúcie by mali používať aj opatrenia na prispôsobenie odmeňovania riziku, ak je náročné presne kvantifikovať expozíciu voči riziku, ako je riziko straty dobrej povesti a operačné riziko.

V takých prípadoch by posudzovanie rizika malo vychádzať z vhodných proxy údajov, vrátane indikátorov rizika, kapitálových požiadaviek alebo analýzy scenára.

223. Ak chcú inštitúcie opatrne zohľadniť všetky významné riziká na úrovni inštitúcie a organizačného útvaru, mali by používať rovnaké postupy na meranie rizika, aké sa používajú na účely interného merania rizika, napr. v rámci postupu hodnotenia primeranosti interného kapitálu (ICAAP) a pri individuálnom posúdení primeranosti likvidity inštitúcie. Inštitúcie by mali zohľadňovať očakávané a neočakávané straty a stresové podmienky. Napríklad, ak inštitúcia na výpočet svojich prevádzkových kapitálových požiadaviek používa pokročilý prístup merania, táto metodika už bude zahŕňať veľmi závažné straty a analýzu scenára. Podobne aj v modeli kreditného rizika a modeli pre trhové riziko alebo pre ekonomický kapitál inštitúcií budú zahrnuté stresové podmienky.

224. Inštitúcie by mali byť schopné príslušnému orgánu dokázať, ako rozčleňujú jednotlivé výpočty rizík podľa organizačných útvarov a podľa rôznych typov rizík. Inštitúcia by v politike odmeňovania mala primeraným spôsobom zohľadniť rozsah a kvalitu uplatnených postupov a modelov v rámci postupu hodnotenia primeranosti interného kapitálu. Prepracovanejšie metódy postupu hodnotenia primeranosti interného kapitálu by mali viesť k prepracovanejšej politike pohyblivých zložiek odmeňovania vrátane techník úprav citlivých voči riziku.

14.1.2 Výkonnostné kritériá citlivé na riziko

225. Inštitúcie by mali stanoviť a zdokumentovať kvantitatívne aj kvalitatívne výkonnostné kritériá vrátane finančných a nefinančných, a to pre jednotlivcov, organizačné útvary a inštitúciu. Výkonnostné kritériá by nemali motivovať k nadmernému prijímaniu rizika alebo nekalému predaju produktov.

226. Inštitúcie by mali využívať vhodnú rovnováhu medzi kvantitatívnymi a kvalitatívnymi, ako aj absolútnymi a relatívnymi kritériami.

227. Kritériá použité na meranie rizika a výkonnosti by mali byť čo najužšie prepojené s rozhodnutiami identifikovaného zamestnanca a kategóriou zamestnancov, na ktorú sa vzťahuje meranie výkonnosti, a mali by zabezpečovať, že proces priznania odmen bude mať primeraný vplyv na správanie zamestnancov.

228. Súčasťou výkonnostných kritérií by mali byť aj dosiahnuteľné ciele a opatrenia, ktoré môže identifikovaný zamestnanec aspoň sčasti priamo ovplyvniť. Napríklad premennou na výpočet odmeny úverového pracovníka na individuálnej úrovni by mohla byť výkonnosť úverov, ktorých pôvodcom je daná osoba alebo ktoré daná osoba monitoruje, kým premennou na výpočet odmeny vedúceho organizačného útvaru by mohol byť výkon riadiaceho tímu tohto útvaru. Pri posudzovaní výkonnosti by sa mali merať skutočne realizované výsledky a výstupy.

229. Kvantitatívne kritériá by sa mali vzťahovať na dostatočne dlhé obdobie, počas ktorého možno riadne zohľadniť riziko prijaté identifikovanými zamestnancami, organizačnými útvarmi a inštitúciou, a tieto kritériá by sa mali upraviť o riziko a mali by zahŕňať opatrenia hospodárskej

efektívnosti. Príkladmi výkonnostných kritérií je výnos z kapitálu upravený o riziko (RAROC), výnos z kapitálu upraveného o riziko (RORAC), hospodársky zisk, interný ekonomický rizikový kapitál, čistý hospodársky príspevok, náklady na financovanie upravené o riziko, číselné údaje o riziku odvodené z postupu hodnotenia primeranosti interného kapitálu alebo finančné údaje, ktoré súvisia s rozpočtom na rôzne funkcie (napríklad na orgán s podnikovou funkciou vrátane právneho orgánu a ľudských zdrojov) alebo s ich profilom z hľadiska operačného rizika, alebo čisté úpravy hodnoty v účtovníctve.

230. Ukazovatele prevádzkovej efektívnosti (napr. zisky, príjmy, produktivita, náklady a ukazovatele miery) alebo niektoré trhové kritériá (napr. cena akcií a celková návratnosť pre akcionárov) nezahŕňajú explicitnú úpravu rizika a sú veľmi krátkodobé, a preto nepostačujú na to, aby sa v nich zohľadnili všetky riziká činností identifikovaného zamestnanca. Tieto výkonnostné kritériá si vyžadujú použitie dodatočných úprav rizika.

231. Na úrovni inštitúcie, organizačného útvaru alebo na individuálnej úrovni by mali byť podstatné kvalitatívne kritériá (ako je dosiahnutie výsledkov, súlad so stratégiou v rámci ochoty podstupovať riziká a história dodržiavania súladu). Príkladom kvalitatívnych kritérií je dosahovanie strategických cieľov, spokojnosť klienta, dodržiavanie politiky riadenia rizík, súlad s internými a externými pravidlami, vedenie, tímová práca, tvorivosť, motivácia a spolupráca s inými organizačnými útvarmi, orgánmi s funkciou vnútornej kontroly a s podnikovými funkciami.

14.1.3 Osobitné kritériá pre orgány plniace kontrolné funkcie

232. Keď zamestnanci v kontrolných funkciách poberajú pohyblivé zložky odmeny, odmena by sa mala oceniť a pohyblivá zložka odmeny by sa mala určiť oddelene od organizačných útvarov, ktoré títo zamestnanci kontrolujú, vrátane plnenia, ktoré vyplýva z obchodných rozhodnutí (napr. schválenie nového produktu), do ktorých je zapojený orgán s kontrolnou funkciou.

233. Kritériá uplatnené na posúdenie výkonnosti a rizík by mali byť založené predovšetkým na cieľoch orgánov s funkciou vnútornej kontroly. Pohyblivé zložky odmeňovania pre orgány s kontrolnou funkciou by mali vyplývať najmä z cieľov kontroly, napr. z pomeru kapitálu Tier 1, podielu zlyhaných úverov, miery návratnosti nesplácaných úverov alebo zistení audítorov. Ich pohyblivé zložky odmeňovania môžu byť do určitej miery založené aj na výkone inštitúcie ako celku. Inštitúcia by mala zvážiť, či pre zamestnancov vykonávajúcich kontrolné funkcie stanoví významne nižší pomer medzi pohyblivou a pevnou zložkou odmeňovania v porovnaní s organizačnými útvarmi, ktoré kontrolujú.

234. Ak je vedúci orgánu plniaceho funkciu riadenia rizík (riaditeľ pre riziká) súčasne aj členom riadiaceho orgánu, mali by sa zásady stanovené v odsekoch 232 a 233 vzťahovať aj na odmeny riaditeľa pre riziká.

14.2 Proces priznania odmien

235. Inštitúcie by mali vytvoriť prémiový fond. Inštitúcie by pri stanovovaní prémiových fondov alebo individuálnom priznávaní odmien mali zvážiť všetky aktuálne riziká, očakávané straty, odhadované neočakávané straty a stresové podmienky spojené s činnosťami inštitúcie.
236. Pohyblivé zložky odmeňovania by sa mali priznať po skončení obdobia časového rozlíšenia. Obdobie časového rozlíšenia by malo trvať aspoň jeden rok. Rôzne obdobia časového rozlíšenia sa môžu prekrývať, ak sa uplatňujú dlhšie obdobia, napríklad ak sa každý rok začína nové viacročné obdobie.
237. Inštitúcia by po skončení obdobia časového rozlíšenia mala určiť pohyblivé zložky odmeňovania jednotlivých identifikovaných zamestnancov prevedením výkonnostných kritérií a úprav rizika na skutočné priznané odmeny. Inštitúcia by počas tohto procesu priznania odmien mala upraviť odmeňovanie s ohľadom na možný nepriaznivý budúci vývoj (tzv. úprava rizika *ex ante*).

14.2.1 Vytvorenie prémiových fondov

238. Inštitúcie by mali vymedziť jeden alebo viacero prémiových fondov na obdobie, za ktoré sa priznávajú pohyblivé zložky odmeňovania, a vypočítať celkový prémiový fond pre celú inštitúciu ako súčet týchto prémiových fondov.
239. Inštitúcie by pri vytváraní prémiových fondov mali zohľadniť pomer medzi pevnou a pohyblivou zložkou celkovej výšky odmeňovania vzťahujúci sa na kategórie identifikovaných zamestnancov, výkonnostné kritériá a kritériá rizík vymedzené pre celú inštitúciu, ciele kontroly a finančnú situáciu inštitúcie vrátane jej kapitálovej základne a likvidity. Ukazovatele výkonnosti používané na výpočet prémiového fondu by mali zahŕňať dlhodobé ukazovatele výkonnosti a mali by sa v nich zohľadňovať realizované finančné výsledky. Zaviesť by sa malo obozretné využívanie metódy účtovníctva a oceňovania, čím sa zabezpečí skutočné a spravodlivé oceňovanie finančných výsledkov, kapitálovej základne a likvidity.
240. Prémiové fondy by sa nemali vytvárať na určitej úrovni, aby spĺňali požiadavky na odmeňovanie.
241. Inštitúcie by na určovanie celkového prémiového fondu mali zaviesť vhodné procesy a kontroly.
242. Ak inštitúcie uplatňujú prístup zhora nadol, mali by určiť výšku prémiového fondu na úrovni inštitúcie, ktorý sa po vyhodnotení ich výkonnosti úplne alebo čiastočne rozdelí medzi organizačné útvary a orgány s kontrolnou funkciou. Individuálne priznané odmeny by dodatočne mali vychádzať z posúdenia výkonu zamestnanca.
243. Ak inštitúcie vytvorili prémiový fond v rámci prístupu zdola nahor, proces by sa mal začať na úrovni jednotlivých zamestnancov. V závislosti od výkonnostných kritérií, podľa ktorých sa zamestnanci hodnotia, prémiový fond by sa mal rozdeliť pre zamestnanca; prémiový fond

organizačného útvaru a inštitúcie sa rovná sumám potenciálnych priznaných odmien pridelených na príslušných podriadených úrovniach. Inštitúcia by mala zabezpečiť, že sa náležite zohľadní celková výkonnosť inštitúcie.

244. Pri rozdeľovaní prémiového fondu v rámci úrovne organizačného útvaru alebo jednotlivých zamestnancov by pridelovanie malo vychádzať z prístupu založeného na vopred stanovených vzorcoch a prístupu založeného na odbornom posudku, podľa vhodnosti. Inštitúcie môžu používať prehľady ukazovateľov výkonu alebo iné vhodné metódy na spojenie odlišných prístupov.

245. Inštitúcie by pri výbere prístupu mali zohľadniť tieto skutočnosti: vzorce sú transparentnejšie, a preto vedú k jasným stimulom, keďže zamestnanec pozná všetky činitele, ktoré sú rozhodujúce pre určenie jeho pohyblivých zložiek odmeňovania. Vzorcami sa však nemôžu zohľadniť všetky ciele, najmä kvalitatívne ciele, ktoré sa lepšie zohľadnia pomocou prístupov založených na odbornom posudku. Prístup založený na odbornom posudku poskytuje manažmentu väčšiu flexibilitu, a preto môže oslabiť stimulačný účinok založený na riziku pohyblivých zložiek odmeňovania súvisiacich s výkonnosťou. Preto by sa mal uplatňovať s vhodnými kontrolnými mechanizmami a v rámci riadne zdokumentovaného a transparentného procesu.

246. Faktory, ako sú rozpočtové obmedzenia, ponechanie si zamestnancov a ohľady na prijímanie zamestnancov, subvencovanie medzi organizačnými útvarmi atď., by nemali prevládať nad rozdeľovaním prémiového fondu, pretože môžu oslabiť vzťah medzi výkonom, rizikom a odmeňovaním.

247. Inštitúcie by mali viesť záznamy o tom, akým spôsobom bol určený prémiový fond a odmeny zamestnancov, a to vrátane spôsobu, ako sa skombinovali odhady založené na odlišných prístupoch.

14.2.2 Úprava rizika *ex ante* v rámci procesu priznávania odmien

248. Inštitúcie by mali určiť prémiový fond a pohyblivé zložky odmeňovania, ktoré sa majú priznať, na základe posúdenia výkonu a prijatých rizík. Úprava o riziká pred priznaním odmien (úprava rizika *ex ante*) by mala vychádzať z indikátorov rizika a malo by sa ňou zabezpečiť, že priznané pohyblivé zložky odmeňovania budú plne prispôsobené prijatým rizikám. Kritériá použité na účely úpravy rizika *ex ante* by mali byť natoľko podrobné, aby sa v nich mohli zohľadniť všetky podstatné riziká.

249. Inštitúcie by v závislosti od dostupnosti kritérií týkajúcich sa úprav rizika mali určiť, na akej úrovni uplatňujú úpravy rizika *ex ante* na výpočet prémiového fondu. Toto uplatňovanie by malo byť na úrovni organizačného útvaru alebo na úrovni ich organizačných čiastkových štruktúr, napr. obchodný pult alebo jednotlivý zamestnanec.

250. Prispôsobenie odmeňovania riziku by sa malo dosiahnuť pomocou výkonnostných kritérií upravených o riziko vrátane výkonnostných kritérií, ktoré sú upravené o riziko na základe samostatných indikátorov rizika. Použiť by sa mali kvantitatívne a kvalitatívne kritériá.

251. Úpravy rizika *ex ante* vykonané inštitúciami, ak sú založené na kvantitatívnych kritériách, by sa mali do značnej miery opierať o existujúce opatrenia v inštitúciách používaných na iné účely riadenia rizík. Ak k úprave týchto opatrení dochádza v rámci procesov riadenia rizík, inštitúcie by mali zodpovedajúcim spôsobom zmeniť aj rámec odmeňovania. Kvantitatívne kritériá zahŕňajú:

- a. ekonomický kapitál, hospodársky zisk, návratnosť rizikovo vážených aktív a návratnosť vyčleneného vlastného kapitálu;
- b. náklady a množstvo kapitálu potrebného na riziká vlastných činností, kým v rozdeľovaní kapitálových nákladov by sa mal zohľadniť rizikový profil inštitúcie a celkový vlastný kapitál inštitúcie by mal byť celý rozčlenený a zaúčtovaný;
- c. náklady a veľkosť rizika likvidity prijatého počas podnikania;
- d. nepriame náklady na likviditu (t. j. náklady na likvidnú medzeru, náklady na riziko novej budúcej likvidity a iné expozície voči riziku likvidity, ktorému inštitúcia môže byť vystavená).

252. Pri meraní ziskovosti inštitúcie a jej organizačných útvarov treba vychádzať z čistých príjmov po zohľadnení všetkých priamych aj nepriamych nákladov spojených s danou činnosťou. Inštitúcie by nemali vylučovať náklady na podnikové funkcie, napr. náklady na IT, režijné náklady skupiny alebo prerušené podnikanie.

253. Inštitúcie by mali vykonať kvalitatívne úpravy rizika *ex ante*, keď určujú prémie fond a odmeny identifikovaných zamestnancov, napríklad prostredníctvom používania vyvážených prehľadov ukazovateľov výkonu, v ktorých sú výslovne uvedené hľadiská kontroly a rizika, ako je porušenie predpisov, nedodržanie rizikových hraničných hodnôt a ukazovatele vnútornej kontroly (napr. na základe výsledkov vnútorného auditu) alebo iné podobné metódy.

15. Proces vyplatenia pohyblivých zložiek odmeňovania

254. Inštitúcie by mali vyplácať pohyblivé zložky odmeňovania čiastočne ako preddavok a čiastočne ako odložené platby a s primeranou rovnováhou medzi vlastným kapitálom, nástrojmi prepojenými s vlastným kapitálom a inými oprávnenými nástrojmi a peňažnými prostriedkami v súlade s článkom 94 smernice 2013/36/EÚ. Pred vyplatením odloženej časti peňažných prostriedkov alebo pridelením odložených nástrojov by sa malo vykonať opätovné posúdenie výkonnosti a v prípade potreby by sa mala uplatniť úprava rizika *ex post* s cieľom zosúladiť pohyblivú zložku odmeňovania s dodatočnými rizikami, ktoré sa zistili alebo sa vyskytli po priznaní odmeny. To platí aj v prípade, keď sa používajú viacročné obdobia časového rozlíšenia.

15.1 Neodložené a odložené odmeny

255. Inštitúcie by mali zaviesť program odkladu, v ktorom sa vhodne zosúladuje odmena zamestnancov s činnosťami inštitúcie, hospodárskym cyklom a rizikovým profilom a činnosťami identifikovaných zamestnancov tak, aby sa mohla dostatočne veľká časť pohyblivých zložiek odmeňovania upraviť o výstupy rizika za určité obdobie prostredníctvom úprav rizika *ex post*.

256. Program odkladu možno vymedziť na základe rozličných prvkov:

- a. podiel pohyblivej zložky odmeňovania, ktorý sa odkladá (časť 15.2);
- b. dĺžka obdobia odkladu (časť 15.2);
- c. rýchlosť, akou sa prideľujú odložené zložky odmeňovania, vrátane obdobia od konca obdobia časového rozlíšenia do pridelenia prvej odloženej sumy (časť 15.3).

257. Inštitúcie by mali v programe odkladu zohľadniť formu, akou sa odložená pohyblivá zložka odmeňovania priznáva, a v náležitých prípadoch by mali rozlíšiť svoje programy odkladu odlíšením týchto zložiek pre rôzne kategórie identifikovaných zamestnancov. Kombinácia týchto zložiek by mala viesť k účinnému programu odkladu, v ktorom sa prostredníctvom transparentných postupov prispôsobenia odmeňovania riziku ustanovia jasné stimuly pre dlhodobé prijímanie rizika.

15.2 Obdobie odkladu a podiel odložených zložiek odmeňovania

258. Obdobie odkladu sa začína po priznaní odmien (napr. vo chvíli, keď sa vyplatí preddavková časť pohyblivých zložiek odmeňovania). Odklad sa môže uplatniť na oba typy pohyblivých zložiek odmeňovania, na peňažné prostriedky a nástroje.

259. Inštitúcie by pri stanovovaní skutočného obdobia odkladu a podielu odmeny, ktorý sa odkladá v súlade s minimálnymi požiadavkami podľa článku 94 ods. 1 písm. m) a ods. 3 smernice 2013/36/EÚ, mali zvážiť:

- a. povinnosti a právomoci identifikovaných zamestnancov a úlohy, ktoré plnia;
- b. hospodársky cyklus a povahu činností inštitúcie;
- c. očakávané kolísanie hospodárskej činnosti, výkon a riziká inštitúcie a organizačného útvaru a vplyv identifikovaných zamestnancov na toto kolísanie;
- d. schválený pomer medzi pevnou a pohyblivou zložkou celkovej odmeny a absolútnu výšku pohyblivej zložky odmeňovania.

260. Inštitúcie by mali určiť, pre ktoré kategórie identifikovaných zamestnancov, po zvážení ich úloh a povinností, by sa mali uplatniť obdobia odkladu dlhšie ako požadované minimálne obdobie aspoň štyroch až piatich rokov s cieľom zabezpečiť, že pohyblivá zložka odmeňovania sa

prispôsobí rizikovému profilu z dlhodobého hľadiska. Ak sa používajú dlhšie viacročné obdobia časového rozlíšenia a ak tieto obdobia poskytujú väčšiu istotu v súvislosti s rizikami, ktoré sa vyskytli od začiatku obdobia časového rozlíšenia, inštitúcie by mali zohľadniť túto skutočnosť pri stanovovaní obdobia odkladu a odkladu (retenčné obdobie) a môžu v prípade potreby zaviesť obdobia odkladu, ktoré sú kratšie ako obdobia odkladu, ktoré by boli primerané v prípade použitia ročného obdobia časového rozlíšenia. Minimálna požiadavka štvorročného a päťročného obdobia odkladu pre členov riadiaceho orgánu a vrcholového manažmentu vo významných inštitúciách sa uplatňuje v každom prípade.

261.Pre členov riadiaceho orgánu a vrcholového manažmentu by významné inštitúcie, ktoré nevyužívajú výnimku stanovenú v článku 94 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ, mali odkladať podstatne vyšší podiel než 50 % pohyblivej zložky odmeňovania vyplatené v podobe nástrojov.

262.Inštitúcie by mali v prípade kategórie identifikovaných zamestnancov alebo jednotlivých identifikovaných zamestnancov stanoviť primeraný podiel odmeny, ktorý by sa mal odložiť, vo výške minimálneho podielu aspoň 40 %. V prípade obzvlášť vysokých súm pohyblivej zložky odmeňovania by podiel odkladu pre takýchto zamestnancov mal byť najmenej 60 %.

263.Inštitúcie by mali vymedziť, aká úroveň pohyblivej zložky odmeňovania predstavuje obzvlášť vysokú sumu, pričom by mali zohľadniť priemerné odmeny vyplatené v inštitúcii, správu EBA o referenčnom porovnávaní odmeňovania, a ak existujú, vnútroštátne a iné výsledky z referenčného porovnávaní odmeňovania a prahové hodnoty stanovené príslušnými orgánmi. Pri vykonávaní usmernení by príslušné orgány mali stanoviť absolútnu alebo relatívnu prahovú hodnotu s ohľadom na uvedené kritériá. Odmeny vo výške tejto prahovej hodnoty alebo vyššie by sa vždy mali považovať za obzvlášť vysoké sumy.

264.Ak inštitúcie určili podiel odmeny, ktorý sa odkladá, odstupňovaním absolútnych hodnôt (napr. časť v rozpätí od 0 do 100: 100 % preddavkovo; časť v rozmedzí od 100 do 200: 50 % preddavkovo a zvyšok sa odkladá; časť nad 200: 25 % preddavkovo a zvyšok sa odkladá), inštitúcie by mali byť schopné príslušnému orgánu dokázať, že na základe vážených priemerov pre každého identifikovaného zamestnanca inštitúcia dodržiava minimálne prahové hodnoty odkladu od 40 % do 60 % a že odložená časť je primeraná a správne zosúladená s povahou podniku, jeho rizikami a činnosťami príslušného identifikovaného zamestnanca.

265.Ak všeobecné zásady vnútroštátneho zmluvného a pracovného práva bránia významne znížiť pohyblivé zložky odmeňovania v prípade slabého alebo negatívneho finančného výkonu inštitúcie, inštitúcie by mali uplatniť mechanizmus odkladu a použiť nástroje na priznanie pohyblivých zložiek odmeňovania, čím sa zabezpečí, že sa, pokiaľ možno, uplatnia úpravy rizika *ex post*. Medzi ne môžu patriť:

- a. stanovenie dlhších období odkladu;
- b. zabránenie použitiu pomerného pridelenia v situáciách, v ktorých sa môže uplatniť malus, ale spätné vrátenie odmeny by bolo vystavené právnym prekážkam;

- c. priznanie vyššieho podielu pohyblivých zložiek odmeňovania v podobe nástrojov, ktoré sú zosúladené s výkonom inštitúcie a na ktoré sa vzťahujú dostatočne dlhé obdobia odkladu a odklad (retenčné obdobie).

15.3 Pridelenie odloženej zložky odmeňovania

266. Prvá odložená časť by sa nemala prideliť skôr ako 12 mesiacov po začiatku obdobia odkladu. Obdobie odkladu sa končí, keď bola pridelená priznaná pohyblivá zložka odmeňovania alebo keď bola suma znížená na nulu, keďže sa použil malus.
267. Odložená zložka odmeňovania by sa buď mala prideliť v plnej miere na konci obdobia odkladu, alebo by sa mala rozložiť na niekoľko platieb v priebehu obdobia odkladu v súlade s článkom 94 ods. 1 písm. m) smernice 2013/36/EÚ.
268. Pomerné pridelenie znamená napríklad pri období odkladu v trvaní štyroch rokov, že sa na konci rokov $n+1$, $n+2$, $n+3$ a $n+4$ prideliť jedna štvrtina odloženej zložky odmeňovania, kde „ n “ predstavuje okamih, v ktorom sa vyplatí preddavok priznanej pohyblivej zložky odmeňovania.
269. Pridelenie by sa nemalo uskutočňovať častejšie ako raz za rok s cieľom zabezpečiť riadne posúdenie rizík pred uplatnením úprav *ex post*.

15.4 Priznanie pohyblivej zložky odmeňovania v podobe nástrojov

270. Nástroje použité na priznanie pohyblivej zložky odmeňovania by mali prispieť k zosúladeniu pohyblivej zložky odmeňovania s výkonnosťou a rizikami inštitúcie.
271. Ak sú k dispozícii nástroje emitované inštitúciou patriacou do rozsahu konsolidácie podľa článku 94 ods. 1 písm. l) bodov i) a ii) smernice o kapitálových požiadavkách, pohyblivá zložka odmeňovania by mala pozostávať z rozličných druhov nástrojov. Inštitúcie by v prípadoch, keď sú tieto nástroje k dispozícii, mali uprednostniť použitie nástrojov, ktoré podliehajú záchrane pomocou vnútorných zdrojov, v súlade s nástrojmi stanovenými v regulačných technických predpisoch týkajúcich sa nástrojov, a akcií namiesto toho, aby použili nástroje, ktorých hodnota závisí od hodnoty akcií, ako sú nástroje viazané na akcie.
272. Dostupnosť nástrojov v článku 94 ods. 1 písm. l) bode i) smernice o kapitálových požiadavkách závisí od právnej formy inštitúcie.
- a. Pre inštitúcie, ktoré sú akciovými spoločnosťami (kótovanými aj nekótovanými), sú k dispozícii akcie alebo nástroje viazané na akcie.
 - b. Pre inštitúcie, ktoré nie sú akciovými spoločnosťami, sú k dispozícii majetkové podiely, ktoré sú rovnocenné akciám, alebo bezhotovostné nástroje, ktoré sú rovnocenné nástrojom viazaným na akcie.

273. Nástroje viazané na akcie alebo iné rovnocenné bezhotovostné nástroje (napr. práva na zhodnotenie akcií, typy syntetických akcií) sú tie nástroje alebo zmluvné záväzky vrátane hotovostných nástrojov, ktorých hodnota je založená na trhovej cene, alebo v prípade, ak trhová cena neexistuje, je založená na reálnej hodnote akcií alebo rovnocenného vlastníckeho práva, a ktoré sledujú trhovú cenu alebo reálnu hodnotu. Všetky uvedené nástroje by mali mať rovnaký účinok, pokiaľ ide o absorpciu strát, ako akcie alebo rovnocenné majetkové podiely.
274. Dostupnosť „iných nástrojov“ v článku 94 ods. 1 písm. l) bode ii) smernice 2013/36/EÚ závisí od toho, či inštitúcia alebo inštitúcia, ktorá patrí do rozsahu konsolidácie, už vydala takéto nástroje a či je k dispozícii dostatočné množstvo týchto nástrojov. Ak sú inštitúcie financované predovšetkým z iných zdrojov, ako sú štandardné vklady, alebo ak sa vo veľkej miere opierajú o dodatočný kapitál Tier 1, Tier 2 alebo dlh, ktorý je možné použiť na záchranu pomocou vnútorných zdrojov, aby mohli splniť svoje kapitálové požiadavky, takéto nástroje by mali byť k dispozícii na účely pohyblivých zložiek odmeňovania za predpokladu, že tieto „iné nástroje“ sú v súlade s delegovaným nariadením Komisie (EÚ) č. 527/2014.
275. Ak neexistujú žiadne osobitné faktory alebo vnútroštátne právo, ktoré bránia použitiu „iných nástrojov“ podľa článku 94 ods. 1 písm. l) bodu ii) smernice 2013/36/EÚ, alebo faktory, ktoré bránia inštitúciám v emisii nástrojov v súlade s delegovaným nariadením Komisie (EÚ) č. 527/2014, potom by sa tieto nástroje, ak sú k dispozícii, mali použiť na priznanie pohyblivých zložiek odmeňovania.
276. Ak je k dispozícii aj vlastný kapitál alebo nástroje prepojené s vlastným kapitálom a iné oprávnené nástroje vymedzené v delegovanom nariadení Komisie (EÚ) č. 527/2014, pohyblivá zložka odmeňovania sa môže vyplatiť ako vyvážený pomer rôznych nástrojov. V takom prípade inštitúcie musia zabezpečiť, že podiel pohyblivých zložiek odmeňovania, ktorý sa vypláti v podobe nástrojov, bude tvoriť náležite vyvážený súbor nástrojov v článku 94 ods. 1 písm. l) bodoch i) a ii) smernice 2013/36/EÚ. Inštitúcie by mali byť schopné dokázať, že pri stanovovaní rovnováhy medzi rozličnými nástrojmi zohľadnili záujmy akcionárov, veriteľov, držiteľov dlhopisov a iných zainteresovaných strán.
277. Inštitúcie by mali zabezpečiť, aby mali k dispozícii priznané nástroje, keď je pohyblivá zložka odmeňovania priznaná v rámci pridelených nástrojov. Inštitúcie sa môžu rozhodnúť, že nebudú držať nástroje počas obdobia odkladu, ale mali by v takom prípade zohľadniť príslušné trhové riziká.
278. Nástroje by sa mali oceňovať na trhovú cenu alebo ich reálnu hodnotu ku dňu priznania týchto nástrojov. Táto cena slúži na výpočet počiatočného počtu nástrojov a na úpravy *ex post* počtu nástrojov alebo ich hodnoty v budúcnosti. Toto oceňovanie by sa malo vykonať aj pred pridelením odmeny, aby sa zabezpečilo, že úpravy rizika *ex post* sa uplatnia správne a pred koncom odkladu. Inštitúcie, ktoré nie sú veľkými inštitúciami a nie sú kótované, môžu hodnotu majetkových podielov a nástrojov spojených s majetkovými podielmi stanoviť na základe posledných ročných finančných výsledkov.

279. Inštitúcie môžu priznať pevný počet alebo nominálnu hodnotu odložených nástrojov pomocou odlišných techník vrátane nástrojov správcovského skladu a zmlúv o nich, za predpokladu, že v každom prípade sa počet alebo nominálna hodnota priznaných nástrojov poskytne identifikovaným zamestnancom pri pridelení, pokiaľ sa počet alebo nominálna hodnota nezníži uplatnením malusu. Inštitúcie by mali zaručiť, že priznané nástroje sú k dispozícii na vyplatenie zamestnancom najneskôr, keď sú pridelené.

280. Inštitúcie by nemali vyplácať žiadne úroky ani dividendy k nástrojom, ktoré boli priznané identifikovaným zamestnancom ako pohyblivá zložka odmeňovania v súlade s opatreniami odkladu, čo znamená aj to, že úroky a dividendy splatné počas obdobia odkladu by sa nemali vyplácať zamestnancom po skončení obdobia odkladu. Takéto platby by sa mali považovať za platby prijaté a vlastnené inštitúciou.

281. Príslušné orgány by nemali obmedzovať možnosť použitia nástrojov podľa článku 94 ods. 1 písm. I) do takej miery, že inštitúcie nemôžu stanoviť primeranú rovnovahu medzi nástrojmi v článku 94 ods. 1 písm. I) bodoch i) a ii) smernice 2013/36/EÚ.

15.5 Minimálny podiel nástrojov a ich rozloženie v čase

282. Požiadavka vyplatiť v súlade s článkom 94 ods. 1 písm. I) smernice 2013/36/EÚ minimálne 50 % akejkoľvek pohyblivej zložky odmeňovania v podobe nástrojov by sa prípadne mala uplatňovať rovnako na neodloženú, ako aj na odloženú časť, a obe časti by mali tvoriť vyvážený súbor nástrojov v súlade s usmerneniami v časti 15.4.

283. Inštitúcie by mali uprednostniť použitie nástrojov namiesto toho, aby priznali pohyblivú zložku odmeňovania v hotovosti. Inštitúcie by mali stanoviť percentuálny pomer, ktorý sa musí priznať v podobe vyváženého súboru nástrojov na úroveň aspoň 50 %, a to oddelene pre odložené a neodložené časti pohyblivých zložiek odmeňovania. Ak inštitúcie priznali vyšší podiel ako 50 % pohyblivej zložky odmeňovania v podobe nástrojov, mali by uprednostniť vyšší podiel nástrojov v rámci odloženej časti pohyblivej zložky odmeňovania.

284. Pomer pohyblivej zložky odmeňovania, ktorá sa vypláca v podobe nástrojov, by sa mal vypočítať ako kvocient medzi sumou pohyblivých zložiek odmeňovania priznaných v podobe nástrojov a súčet pohyblivých zložiek odmeňovania priznaných v peňažných prostriedkoch, nástrojoch a v iných výhodách. Všetky sumy by sa mali oceniť vo chvíli, keď sú priznané, pokiaľ sa v týchto usmerneniach neuvádza inak.

15.6 Retenčná politika

285. Dĺžka odkladu uplatneného na pohyblivé zložky odmeňovania vyplatené v podobe nástrojov by mala byť primeraná, aby sa zosúladiли stimuly s dlhodobými záujmami inštitúcie.

286. Inštitúcie by mali vedieť vysvetliť, aký je vzťah retenčnej politiky k ostatným opatreniam na prispôbenie odmeňovania riziku. Inštitúcie majú tiež vedieť vysvetliť, ako budú rozlišovať medzi nástrojmi vyplácanými preddavkovo a odloženými nástrojmi.

287. Inštitúcie by pri stanovovaní odkladu mali zväžiť celkovú dĺžku odloženia a plánovaný odklad a vplyv kategórie identifikovaných zamestnancov na rizikové profily inštitúcií a dĺžku hospodárskeho cyklu podstatného pre danú kategóriu zamestnancov.

288. V prípadoch, keď riziká spojené s výkonnosťou sa môžu vyskytnúť po skončení odloženia a bežného odkladu, by sa malo zväžiť predĺženie odkladu, ktorý sa vo všeobecnosti vzťahuje na všetkých identifikovaných zamestnancov a aspoň na zamestnancov s najvyšším vplyvom na rizikový profil inštitúcií.

289. V prípade priznaných nástrojov by sa mal stanoviť aspoň ročný odklad. Dlhšie obdobia by sa mali stanoviť najmä v prípade, keď sa úpravy rizika *ex post* opierajú predovšetkým o zmeny hodnoty nástrojov, ktoré boli priznané. V prípade, keď obdobie odkladu je aspoň päť rokov, môže sa identifikovaným zamestnancom okrem členov riadiaceho orgánu a vrcholového manažmentu, na ktorých by sa mal vzťahovať minimálny odklad v dĺžke jedného roka, stanoviť odklad pre odloženú časť aspoň šesť mesiacov.

15.7 Úprava rizika

15.7.1 Malus a spätné vrátenie odmeny

290. Opatrenia malusu alebo spätného vrátenia odmeny sú explicitnými mechanizmami úpravy rizika *ex post*, pri ktorých samotná inštitúcia upravuje odmeny identifikovaných zamestnancov na základe takýchto mechanizmov (napr. znížením priznanej odmeny v peňažných prostriedkoch alebo znížením počtu priznaných nástrojov alebo znížením ich hodnoty).

291. Inštitúcie musia byť bez toho, aby boli dotknuté všeobecné zásady vnútroštátneho zmluvného alebo pracovného práva, schopné uplatniť opatrenia týkajúce sa malusu alebo spätného vrátenia odmeny až do výšky 100 % celkovej pohyblivej zložky odmeňovania v súlade s článkom 94 ods. 1 písm. n) smernice 2013/36/EÚ bez ohľadu na metódu použitú na platbu vrátane opatrení týkajúcich sa odkladu a retenčných opatrení.

292. Úpravy rizika *ex post* by vždy mali súvisieť s výkonnosťou alebo rizikom. Mali by byť reakciou na výsledky skutočného rizika alebo zmeny pretrvávajúcich rizík činností inštitúcií, obchodných línií alebo zamestnancov. Nemali by byť založené na sume vyplatených dividend alebo na vývoji ceny akcií.

293. Inštitúcie by mali analyzovať, či ich prvotné úpravy rizika *ex ante* boli dostatočné, napr. či sa riziká vynechali alebo podcenili, či boli určené nové riziká alebo či sa vyskytli neočakávané straty. Rozsah, v ktorom treba uplatniť úpravu rizika *ex post*, závisí od presnosti úpravy rizika *ex ante* a mala by ho stanoviť inštitúcia na základe spätného testovania.

294. Pri stanovovaní kritérií pre uplatňovanie malusu a spätného vrátenia odmeny v súlade s článkom 94 ods. 1 písm. n) smernice 2013/36/EÚ by inštitúcie mali stanoviť aj obdobie, počas ktorého sa malus a spätné vrátenie odmeny budú uplatňovať pre identifikovaných zamestnancov. Toto obdobie by sa malo vzťahovať aspoň na obdobie odkladu a odklad

(retenčné obdobie). Inštitúcie môžu rozlišovať medzi kritériami pre uplatňovanie malusu a spätného vrátenia odmeny. Spätné vrátenie odmeny by sa malo uplatňovať predovšetkým v prípade podvodu alebo iného konania, zámerného alebo zo závažnej nedbanlivosti, ktoré viedlo k významným stratám.

295. Inštitúcie by mali použiť aspoň pôvodne používané výkonnostné kritériá a kritériá rizík, aby sa zabezpečilo spojenie medzi počiatočným meraním výkonnosti a jeho spätným testovaním. Inštitúcie by popri kritériách stanovených v článku 94 ods. 1 písm. n) bodoch i) a ii) smernice 2013/36/EÚ mali používať presne stanovené kritériá vrátane:

- a. dôkazu o nesprávnom konaní alebo o závažnej chybe zamestnanca (napr. porušenie kódexu správania alebo iných interných predpisov, najmä čo sa týka rizík);
- b. toho, či inštitúcia alebo organizačný útvar následne zaznamená výrazný pokles svojej finančnej výkonnosti (napr. osobitné podnikové ukazovatele);
- c. toho, či inštitúcia alebo organizačný útvar, v ktorom identifikovaný zamestnanec pracuje, zaznamená výrazné problémy s riadením rizík;
- d. významného zvýšenia ekonomickej alebo regulátornej kapitálovej základne inštitúcie alebo organizačného útvaru;
- e. všetkých regulačných sankcií, napríklad trestných, administratívnych, disciplinárnych alebo iných, v prípadoch, keď konanie identifikovaného zamestnanca prispelo k udeleniu sankcie.

296. Ak sa malus môže uplatňovať len v čase pridelenia odkladu platby, inštitúcie si môžu vybrať, ak je to možné, či využijú spätné vrátenie odmeny po vyplatení alebo pridelení pohyblivej zložky odmeňovania. Uplatnenie malusu nemusí byť možné, ak sa uplatňuje odchýlka podľa článku 94 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ, keďže sa neuplatní požiadavka odkladať pohyblivú zložku odmeňovania. Inštitúcie by mali zabezpečiť, že sa môže uplatniť spätné vrátenie odmeny.

297. Opatrenia týkajúce sa malusu a spätného vrátenia odmeny by mali v náležitých prípadoch viesť k zníženiu pohyblivých zložiek odmeňovania. Explicitná úprava rizika *ex post* nesmie v žiadnom prípade viesť k zvýšeniu pôvodne priznanej pohyblivej zložky odmeňovania alebo v prípadoch, keď sa v minulosti už použil malus alebo spätné vrátenie odmeny, k zvýšeniu zníženej pohyblivej zložky odmeňovania.

15.7.2 Implicitné úpravy

298. Inštitúcie by mali používať nástroje na pohyblivé zložky odmeňovania v prípade, keď ceny reagujú na zmeny výkonnosti alebo rizika inštitúcie. Vývoj cien akcií alebo ceny iných nástrojov by sa nemal považovať za náhradu explicitných úprav rizika *ex post*.

299. Ak boli priznané nástroje a zamestnanci po uplynutí obdobia odkladu a odkladu (retenčného obdobia) tieto nástroje predajú alebo ak sa nástroj vyplatí v peňažných prostriedkoch v čase konečnej splatnosti, zamestnanci by mohli dostať dlžnú sumu. Suma môže byť vyššia ako pôvodne priznaná suma, ak sa zvýšila trhovú cenu alebo reálna hodnota nástroja.

Hlava V – Inštitúcie, ktoré požívajú výhody z vládnej intervencie

16. Štátna podpora a odmeny

300. V súlade s časťou 6 týchto usmernení, keď inštitúcie požívajú výhody z výnimočnej vládnej intervencie, príslušné orgány a inštitúcie by mali nadviazať pravidelné kontakty s ohľadom na stanovenie súboru možných pohyblivých zložiek odmeňovania a priznanie pohyblivých zložiek odmeňovania s cieľom zabezpečiť súlad s článkami 93 a 141 smernice 2013/36/EÚ. Žiadna výplata pohyblivých zložiek odmeňovania by nemala ohroziť dodržiavanie ustanoveného plánu ozdravenia a plánu na ukončenie výnimočnej vládnej intervencie.

301. V rámci politík odmeňovania by sa malo uplatniť oznámenie Komisie o uplatňovaní pravidiel štátnej pomoci na podporné opatrenia v prospech bánk v súvislosti s finančnou krízou od 1. augusta 2013 (2013/C 216/01). V politike odmeňovania inštitúcií by sa mali náležite zohľadniť všetky podmienky týkajúce sa odmeňovania uložené inštitúciám v čase, keď Komisia schválila štátnu pomoc a keď bola štátna pomoc udelená, a všetky podmienky vo všetkých súvisiacich aktoch.

302. Pohyblivá zložka odmeňovania zamestnancov inštitúcie vrátane členov riadiaceho orgánu by nemala brániť pravidelnému a včasnému splateniu výnimočnej vládnej intervencie alebo dosiahnutiu cieľov stanovených v reštrukturalizačnom pláne.

303. Inštitúcia by mala zabezpečiť, že prémie fond alebo pridelenie a vyplatenie pohyblivej zložky odmeňovania nepoškodí včasné vybudovanie jej kapitálovej základne a neohrozí zníženie jej závislosti od výnimočnej vládnej intervencie.

304. Bez toho, aby boli dotknuté iné existujúce podmienky zavedené členským štátom alebo Úniou, pokiaľ ide o odmeňovanie, príslušný orgán by pre inštitúcie, ktorým bola poskytnutá mimoriadna vládna intervencia, mal stanoviť percentuálny podiel čistého príjmu podľa článku 93 písm. a) smernice 2013/36/EÚ, ktorý sa môže použiť na účely pohyblivej zložky odmeňovania, mal by posúdiť, či je pohyblivá zložka odmeňovania v súlade so zdravým riadením rizík a dlhodobým rastom, a mal by prijať opatrenia na reštrukturalizáciu pohyblivých zložiek odmeňovania v náležitých prípadoch.

305. Prísne limity pohyblivých zložiek odmeňovania členov riadiaceho orgánu by sa mali uplatňovať v kontexte zmeny štruktúry odmeňovania v zmysle článku 93 písm. b) smernice 2013/36/EÚ, keď:

- a. príslušný orgán vyžaduje, aby inštitúcia nevyplácala pohyblivú zložku odmeňovania členom riadiaceho orgánu odo dňa, keď bola prijatá mimoriadna vládna intervencia, alebo

aby neuplatňovala malus a spätné vrátenie odmeny na pohyblivú zložku odmeňovania s ohľadom na možné zlyhania riadiaceho orgánu;

- b. príslušný orgán môže od inštitúcie požadovať, aby nepriznávala žiadne pohyblivé zložky odmeňovania členom riadiaceho orgánu, pokiaľ ešte nebola splatená mimoriadna vládna intervencia alebo pokiaľ nebol vykonaný alebo splnený reštrukturalizačný plán inštitúcie. Takéto opatrenia by mali byť časovo obmedzené. Obdobie, počas ktorého sa uplatňujú obmedzenia alebo kritériá na uplatňovanie týchto obmedzení, by sa malo jasne zaznamenať a malo by sa oznámiť inštitúcii pri poskytnutí vládnej podpory.

306. Na účely zmeny štruktúry odmeňovania v súlade s článkom 93 písm. b) smernice 2013/36/EÚ spôsobom zosúladeným so zdravým riadením rizík a s dlhodobým rastom by príslušné orgány mali vyžadovať:

- a. v náležitých prípadoch obmedzenie pohyblivých zložiek odmeňovania pre členov riadiaceho orgánu až na nulu tak, aby pohyblivé zložky odmeňovania nemali žiaden významný vplyv na ozdravenie inštitúcie;
- b. zosúladenie opatrení výkonnosti použitých na určenie pohyblivých zložiek odmeňovania s pokrokom inštitúcie v oblasti ozdravenia a s príspevkom identifikovaných zamestnancov vrátane riadiaceho orgánu;
- c. podľa potreby uplatnenie spätného vrátenia odmeny a malusu na skoršie obdobia priznávania, najmä na zamestnancov, ktorí významne prispeli k vzniku situácie, pre ktorú inštitúcia potrebovala štátnu pomoc;
- d. zvýšenie percentuálneho podielu odložených pohyblivých zložiek odmeňovania až do výšky 100 %;
- e. zosúladenie obdobia časového rozlíšenia a obdobia odkladu s fázou ozdravovania a reštrukturalizácie a s plánom ozdravenia a reštrukturalizačným plánom.

307. Inštitúcie a príslušné orgány by mali zohľadniť, že môže byť potrebné ustanoviť možnosť priznať pohyblivú zložku odmeňovania novým vymenovaným členom riadiaceho orgánu, ktorí boli prijatí vo fáze ozdravovania a reštrukturalizácie inštitúcie, aby sa zabezpečilo, že v tejto fáze možno vymenovať vhodných členov riadiaceho orgánu.

Hlava VI – Príslušné orgány

17. Politiky odmeňovania

308. So zreteľom na tieto usmernenia, usmernenia EBA týkajúce sa uplatniteľnej pomyselnej diskontnej sadzby a usmernenia EBA o procese preskúmania orgánmi dohľadu by príslušné orgány mali zabezpečiť, že inštitúcie splnia požiadavky na politiky odmeňovania stanovené v smernici 2013/36/EÚ, nariadení (EÚ) č. 575/2013 a regulačných technických predpisoch

o identifikovaných zamestnancoch a že zavedú vhodné rodovo neutrálne politiky odmeňovania pre všetkých zamestnancov a identifikovaných zamestnancov. Príslušné orgány by pri vykonávaní dohľadu nad politikami odmeňovania inštitúcií mali uplatňovať prístup založený na rizikách.

309. Bez toho, aby boli dotknuté ostatné opatrenia dohľadu a disciplinárne opatrenia a postihy, príslušné orgány by mali od inštitúcií požadovať, aby prijali primerané opatrenia na nápravu akýchkoľvek zistených nedostatkov. Ak inštitúcie nevyhovejú tejto požiadavke, mali by sa prijať vhodné opatrenia dohľadu.

310. Príslušné orgány by mali zabezpečiť, že inštitúcie zosúladia svoje politiky a postupy odmeňovania s obchodnou stratégiou a dlhodobými záujmami inštitúcie, pričom zohľadnia svoju obchodnú stratégiu a stratégiu riadenia rizík, podnikovú kultúru a hodnoty a rizikový profil.

311. Príslušné orgány by mali zabezpečiť, že politiky, postupy a procesy odmeňovania inštitúcií budú primerané, a popri kontrolách, ktoré sa vyžadujú v rámci usmernení EBA o procese preskúmania orgánmi dohľadu, by príslušné orgány mali preskúmať najmä:

- a. mechanizmy správy a riadenia a postupy navrhovania a sledovania politiky odmeňovania;
- b. že medzi všetkými internými subjektmi a orgánmi s príslušnými funkciami aj v rámci skupiny, ktoré sa zúčastňujú na navrhovaní, plnení a monitorovaní politiky odmeňovania, prebieha primeraná výmena informácií;
- c. proces vytvorený na vykonávanie ročného preskúmania politík a postupov odmeňovania a jeho hlavné výsledky vrátane skutočnosti, či politika odmeňovania je rodovo neutrálna;
- d. že v prípade, ak to je potrebné, sa zriadi výbor pre odmeňovanie s dostatočnými právomocami a prostriedkami na plnenie svojich funkcií;
- e. vplyv politiky a postupov odmeňovania na správanie podnikov vrátane poradenstva a predaja produktov rozličným skupinám klientov;
- f. že v postupe hodnotenia primeranosti interného kapitálu a pri plánovaní likvidity sa zohľadňujú politiky odmeňovania a naopak.

312. V rámci uvedených kontrol by príslušné orgány mali najmä, nie však výlučne:

- a. používať zápisnice z rokovaní orgánu plniaceho funkciu dohľadu týkajúcich sa politík odmeňovania, najmä s ohľadom na výsledky dohľadu nad návrhom a procesmi systémov odmeňovania inštitúcie a s ohľadom na úlohy, ktoré vykonal výbor pre odmeňovanie;
- b. používať zápisnice výboru pre odmeňovanie a ostatných výborov vrátane výboru pre riziká, ktoré sa zúčastňujú na dohľade nad návrhom a fungovaním systému odmeňovania;

- c. usporadúvať stretnutia s členmi riadiaceho orgánu danej inštitúcie a s ostatnými orgánmi s príslušnými funkciami.

313. Príslušné orgány by mali zabezpečiť, že inštitúcie s dohľadom na konsolidovanom a subkonsolidovanom základe zaviedli politiku odmeňovania na skupinovej a subkonsolidovanej úrovni vrátane – pokiaľ si to vyžaduje vnútroštátne uplatňovanie článku 109 ods. 4 až 6 smernice 2013/36/EÚ – dcérskych spoločností, na ktoré samotné sa nevzťahuje smernica 2013/36/EÚ, pričom táto politika sa vykonáva jednotne v rámci skupiny, a to aj na účely určenia identifikovaných zamestnancov.³³

314. Príslušné orgány by mali zabezpečiť, že proces identifikácie inštitúcií:

- a. zahŕňa kvalitatívne a kvantitatívne kritériá stanovené v článku 92 smernice 2013/36/EÚ a v regulačných technických predpisoch o identifikovaných zamestnancoch a v prípade potreby aj dodatočné kritériá vymedzené inštitúciou;
- b. sa uplatňuje primerane na individuálnej, konsolidovanej alebo subkonsolidovanej úrovni
- c. a zabezpečuje, že žiadosti o predchádzajúci súhlas podľa regulačných technických predpisov o identifikovaných zamestnancoch sa vybavujú v súlade s týmito usmerneniami.

315. Príslušné orgány by sa mali presvedčiť o uspokojivom celkovom výsledku procesu identifikácie a mali by posúdiť, či všetci zamestnanci, ktorých činnosti majú alebo by mohli mať významný vplyv na rizikový profil inštitúcie, boli identifikovaní a či všetky vylúčenia zamestnancov z kategórie identifikovaných zamestnancov v prípade, keď boli zamestnanci identifikovaní len pomocou kvantitatívnych kritérií podľa článku 92 smernice 2013/36/EÚ a regulačných technických predpisov, sú riadne odôvodnené, a či boli splnené požiadavky podľa článku 92 smernice 2013/36/EÚ a príslušné procesy stanovené v týchto usmerneniach a regulačných technických predpisoch.

18. Špecifické formy odmeňovania

316. Pokiaľ ide o špecifické formy odmeňovania podľa časti 8 týchto usmernení, príslušné orgány by bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia v časti 19, mali:

- a. preskúmať všetky pravidlá týkajúce sa zaručených pohyblivých zložiek odmeňovania (výška, trvanie, podmienky atď.);
- b. skontrolovať, či má inštitúcia rámec na určovanie a schvaľovanie odstupného;
- c. posúdiť, či sú ciele pre zamestnancov v kontrolných funkciách vlastné danej funkcii;
- d. preskúmať odmeňovanie členov orgánov plniacich funkcie riadenia a dohľadu riadiaceho orgánu.

³³ Pozri aj odseky 74 a 75 týchto usmernení.

19. Pohyblivá zložka odmeňovania

317. Príslušné orgány by mali preskúmať:

- a. výkonnosť a proces posúdenia rizika a prispôsobenia odmeňovania riziku a primeranosť jeho časového rámca;
- b. vhodnú kombináciu kvantitatívnych a kvalitatívnych kritérií používaných na meranie výkonnosti a rizika a určiť, či:
 - ii. sú kritériá prispôsobené cieľom inštitúcie;
 - iii. sa realisticky porovnávajú s individuálnymi cieľmi, cieľmi organizačných útvarov a inštitúcie;
 - iv. sú individuálne kritériá vhodné na meranie výkonnosti individuálneho zamestnanca;
- c. či sa orgány plniace funkcie vnútornej kontroly, a najmä funkciu riadenia rizík, náležite zapájajú do určovania úprav rizika *ex ante*;
- d. vhodnosť prístupov zhora nadol a zdola nahor použitých na výpočet prémiového fondu;
- e. či inštitúcia dodržiava obmedzenia pomeru medzi pevnou a pohyblivou zložkou celkovej výšky odmeňovania a horný limit svojho celkového prémiového fondu v limitoch stanovených v článkoch 141 a 141b smernice 2013/36/EÚ a článku 16a smernice 2014/59/EÚ;
- f. časový rámec platných programov odkladu a zadržania a ako súvisí s hospodárskym cyklom inštitúcie;
- g. kombináciu akcií a rovnocenných majetkových podielov alebo nástrojov viazaných na akcie a rovnocenných bezhotovostných nástrojov, ktoré inštitúcia používa s cieľom splniť prahovú hodnotu 50 % uvedenú v článku 94 ods. 1 písm. l) smernice 2013/36/EÚ, aby sa zabezpečilo, že bude primerane odrážať dlhodobé záujmy inštitúcie;
- h. či sú explicitné úpravy rizika *ex post* založené na posúdení výkonnosti zamestnanca, organizačného útvaru a inštitúcie a kritériá používané na meranie výkonnosti zamestnanca;
- i. či sa malus a spätné vrátenie odmeny použili vhodne na hotovostnú a kapitálovú časť odloženej a neodloženej pohyblivej zložky odmeňovania a kritériá, o ktoré sa malus a spätné vrátenie odmeny opierajú;
- j. že pohyblivá zložka odmeňovania sa nevypláca prostredníctvom nástrojov alebo metódami, ktorých účelom je nesplnenie povinností alebo ktoré prakticky vedú

k nesplneniu povinností vyplývajúcich z požiadaviek na odmeňovanie, ako je uvedené v týchto usmerneniach, pre identifikovaných zamestnancov, alebo prípadne z požiadaviek na odmeňovanie všetkých zamestnancov.

20. Zverejňovanie

318.Príslušné orgány by mali preskúmať zverejnenie informácií o odmeňovaní, ktoré vykonali inštitúcie v súlade s článkom 96 smernice 2013/36/EÚ a s článkom 450 nariadenia (EÚ) č. 575/2013, a mali by určiť, v prípade ktorých inštitúcií by sa malo uskutočniť pravidelné preskúmanie zverejňovania informácií.

319.Popri postupoch referenčného porovnávania odmeňovania požadovaného v článku 75 ods. 1 smernice 2013/36/EÚ a popri zbere údajov týkajúcich sa osôb s vysokým príjmom podľa článku 75 ods. 3 tejto smernice by príslušné orgány mali vyžadovať pravidelné (alebo *ad hoc*) vykazovanie na účely dohľadu o zverejňovaní informácií o odmeňovaní s cieľom monitorovať vývoj postupov odmeňovania v inštitúciách, a najmä vo významných inštitúciách.

21. Kolégiá orgánov dohľadu

320.Kolégiá orgánov dohľadu zriadené na základe článku 116 smernice 2013/36/EÚ by mali rokovať o otázkach odmeňovania v súlade s procesom preskúmania orgánmi dohľadu, pričom by mali zohľadniť ďalšie oblasti preskúmania orgánmi dohľadu požadovaného v týchto usmerneniach.

Príloha 1 – MAPOVANIE POŽIADAVIEK NA ODMEŇOVANIE ZAHRNUTÝCH V SMERNICI 2013/36/EÚ A NARIADENÍ (EÚ) Č. 575/2013 A ICH ROZSAH UPLATŇOVANIA

Požiadavky na odmeňovanie: Články 74 a 92 až 96 SMERNICE 2013/36/EÚ	Všetci zamestnanci (v celej inštitúcii vrátane identifikovaných zamestnancov)	Povinné pre identifikovaných zamestnancov; inštitúcie by mali uvažovať nad uplatňovaním požiadaviek na všetkých zamestnancov	Poznámky
Článok 74	x		
Článok 92	x		
Článok 93	x		
Článok 94 ods. 1 písm. a)		x	
Článok 94 ods. 1 písm. b)		x	
Článok 94 ods. 1 písm. c)	x		
Článok 94 ods. 1 písm. d)	x		
Článok 94 ods. 1 písm. e)	x		
Článok 94 ods. 1 písm. f)		x	
Článok 94 ods. 1 písm. g) bod i)		x	
Článok 94 ods. 1 písm. g) bod ii)		x	
Článok 94 ods. 1 písm. g) bod iii)		x	Uplatňovanie diskontnej sadzby nie je záväzné
Článok 94 ods. 1 písm. h)		x	
Článok 94 ods. 1 písm. i)		x	
Článok 94 ods. 1 písm. j)	x		
Článok 94 ods. 1 písm. k)	x		
Článok 94 ods. 1 písm. l)		x	
Článok 94 ods. 1 písm. m)		x	

Požiadavky na odmeňovanie: Články 74 a 92 až 96 SMERNICE 2013/36/EÚ	Všetci zamestnanci (v celej inštitúcii vrátane identifikovaných zamestnancov)	Povinné pre identifikovaných zamestnancov; inštitúcie by mali uvažovať nad uplatňovaním požiadaviek na všetkých zamestnancov	Poznámky
Článok 94 ods. 1 písm. n)		x	
Článok 94 ods. 1 písm. o)		x	
Článok 94 ods. 1 písm. p)		x	
Článok 94 ods. 1 písm. q)		x	Ustanovenia týkajúce sa obchádzania predpisov by sa mali vzťahovať na všetkých zamestnancov, pokiaľ ide o požiadavky a ustanovenia, ktoré sa uplatňujú na všetkých zamestnancov
Článok 95	Povinné pre významné inštitúcie, ostatné inštitúcie by mali zvážiť, že zriadia takýto výbor		
Článok 96	x		
Článok 109	Opatrenia, procesy a mechanizmy/uplatnenie skupiny inštitúcií		
Článok 141	Obmedzenie rozdeľovania		
Článok 141b	Obmedzenie rozdeľovania		

Príloha 2 – Informácie týkajúce sa schválenia vyššieho pomeru

Názov inštitúcie	<i>text</i>
Identifikátor právnickej osoby	<i>text</i>
Počet zamestnancov (na konci posledného rozpočtového roku)	<i>číslo</i>
Počet identifikovaných zamestnancov (výsledok posledného procesu identifikácie)	<i>číslo</i>
Celková súvaha (na konci posledného rozpočtového roku)	<i>číslo</i>
Prijaté rozhodnutie	<i>dd/mm/rrrr</i>
Dohodnutý pomer	<i>číslo (percentuálny podiel)</i>
Ak boli v rámci inštitúcie schválené rozličné pomery, uveďte obchodné oblasti a schválené percentuálne podiely ako text a nad ne pripíšte maximálny schválený pomer	<i>text</i>