

EBA/GL/2021/04

2. července 2021

Obecné pokyny k řádným zásadám odměňování podle směrnice 2013/36/EU

1. Povinnost dodržování pokynů a oznamovací povinnost

Status těchto obecných pokynů

1. Tento dokument obsahuje obecné pokyny vydané podle článku 16 nařízení (EU) č. 1093/2010¹. V souladu s čl. 16 odst. 3 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1093/2010 příslušné orgány a finanční instituce vynaloží veškeré úsilí, aby se těmito obecnými pokyny řídily.
2. Obecné pokyny formulují názor orgánu EBA na náležité postupy dohledu v rámci Evropského systému dohledu nad finančním trhem nebo na to, jak by unijní právní předpisy měly být uplatňovány v konkrétní oblasti. Příslušné orgány ve smyslu čl. 4 odst. 2 nařízení (EU) č. 1093/2010, na které se tyto obecné pokyny vztahují, by s nimi měly být v souladu a měly by je začlenit do svých postupů (např. pozměněním právního rámce nebo dohledových postupů), včetně případů, kdy jsou obecné pokyny zaměřeny v první řadě na instituce.

Oznamovací povinnost

3. Podle čl. 16 odst. 3 nařízení (EU) č. 1093/2010 musí příslušné orgány do (29.12.2021) orgánu EBA oznámit, zda se těmito obecnými pokyny řídí nebo hodlají řídit, a v opačném případě uvést do tohoto data důvody, proč se jimi neřídí či nehodlají řídit. Nebude-li do tohoto termínu podáno žádné oznámení, bude mít orgán EBA za to, že se těmito doporučeními příslušné orgány neřídí. Oznámení by měla být předložena na formuláři, který je k dispozici na internetových stránkách orgánu EBA, s označením „EBA/GL/2021/04“. Oznámení by měly předkládat osoby řádně oprávněné jménem svého příslušného orgánu oznamovat, zda se těmito doporučeními řídí či nikoli. Jakoukoli změnu stavu dodržování obecných pokynů je rovněž nutno oznámit orgánu EBA.
4. Oznámení budou zveřejněna na internetových stránkách orgánu EBA v souladu s čl. 16 odst. 3.

¹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1093/2010 ze dne 24. listopadu 2010 o zřízení Evropského orgánu dohledu (Evropského orgánu pro bankovníctví), o změně rozhodnutí č. 716/2009/ES a o zrušení rozhodnutí Komise 2009/78/ES (Úř. věst. L 331 15.12.2010, s. 12).

2. Předmět, oblast působnosti a definice

Předmět

5. Tyto pokyny na základě čl. 74 odst. 3 a čl. 75 odst. 2 směrnice 2013/36/EU² dále upřesňují řádné a genderově neutrální zásady odměňování, které by instituce a investiční podniky, na něž se vztahuje hlava VII směrnice 2013/36/EU při použití čl. 1 odst. 2 a 5 nařízení 2019/2033/EU, měly mít zavedeny pro všechny své pracovníky a pro pracovníky, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil institucí, v souladu s články 92 až 95 uvedené směrnice (vybraní pracovníci), včetně pracovníků a vybraných pracovníků na individuálním a konsolidovaném nebo subkonsolidovaném základě, jak je uvedeno v odstavci 9.
6. Instituce mohou z vlastního podnětu použít ustanovení těchto pokynů týkající se vybraných pracovníků na všechny své pracovníky na individuálním a konsolidovaném nebo subkonsolidovaném základě.

Určení

7. Tyto pokyny jsou určeny příslušným orgánům vymezeným v čl. 4 odst. 2 bodě i) nařízení (EU) č. 1093/2010 a finančním institucím podle čl. 4 odst. 1 nařízení (EU) č. 1093/2010, které jsou buď institucemi vymezenými v čl. 3 odst. 1 bodě 3 směrnice 2013/36/EU, nebo investičními podniky, na které se vztahuje hlava VII směrnice 2013/36/EU při použití čl. 1 odst. 2 a 5 nařízení 2019/2033/EU. Každý odkaz na instituce by měl být chápán tak, že zahrnuje i tyto investiční podniky.

Oblast působnosti

8. Tyto obecné pokyny se vztahují na instituce na individuálním a konsolidovaném nebo subkonsolidovaném základě v souladu s úrovní uplatňování stanovenou v člancích 2 a 109 směrnice 2013/36/EU.
9. Při plnění požadavků podle hlavy VII kapitoly 2 oddílu II směrnice 2013/36/EU v souladu s článkem 109 této směrnice na konsolidované nebo subkonsolidované úrovni by měly mateřské i dceřiné společnosti, na které se vztahuje směrnice 2013/36/EU, zajistit, aby opatření, procesy a mechanismy stanovené v této směrnici a v těchto pokynech byly na konsolidovaném základě prováděny a dodržovány jejich dceřinými společnostmi, na které se tato směrnice nevztahuje a které spadají do oblasti obezřetnostní konsolidace, což zahrnuje:

² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2013/36/EU ze dne 26. června 2013 o přístupu k činnosti úvěrových institucí a o obezřetnostním dohledu nad úvěrovými institucemi a investičními podniky, o změně směrnice 2002/87/ES a zrušení směrnic 2006/48/ES a 2006/49/ES (Úř. věst. L 176, 27.6.2013, s. 338).

- (a) jakoukoli dceřinou společností a její pracovníky (včetně vybraných pracovníků), pokud je tato společnost zřízena v Unii a nepodléhá zvláštním požadavkům na odměňování v souladu s jinými nástroji právních aktů Unie;
 - (b) jakoukoli dceřinou společností a její pracovníky (včetně vybraných pracovníků), pokud je tato společnost zřízena ve třetí zemi a nepodléhala by zvláštním požadavkům na odměňování v souladu s jinými právními akty Unie, pokud by byla zřízena v Unii, ledaže by použití požadavků bylo protiprávní podle zákonů třetí země, kde je dceřiná společnost zřízena;
 - (c) jakoukoli dceřinou společností a její pracovníky (včetně vybraných pracovníků), pokud tato společnost podléhá zvláštním požadavkům na odměňování v souladu s jinými nástroji právních aktů Unie nebo by podléhala těmto požadavkům, pokud by byla zřízena v Unii s ohledem na genderově neutrální zásady odměňování podle článku 74 směrnice 2013/36/EU, avšak s výjimkou požadavků na odměňování podle článků 92, 94 a 95 směrnice 2013/36/EU a souvisejících pokynů;
 - (d) v případech, kdy se členský stát konsolidujícího podniku dovolává diskreční pravomoci stanovené v čl. 109 odst. 6 směrnice o kapitálových požadavcích, jakoukoli dceřinou společností a její pracovníky (včetně vybraných pracovníků) s širším rozsahem použití stanoveným daným členským státem a
 - (e) pobočky a jejich pracovníky (včetně vybraných pracovníků) konsolidujícího podniku nebo jakéhokoli podniku uvedeného v písmenech a) až e), pokud je tato pobočka zřízena ve třetí zemi.
10. Výjimka týkající se neuplatnění požadavků podle článků 92, 94 a 95, jak je dále uvedeno v odst. 9 písm. c), se nevztahuje na jednotlivé pracovníky v případě dceřiné společnosti, která je společností spravující aktiva, nebo podniku, který poskytuje investiční služby a činnosti uvedené v příloze 1 oddílu A bodech 2, 3, 4, 6 a 7 směrnice 2014/65/EU, pokud tito pracovníci byli pověřeni výkonem pracovních činností, které mají přímý podstatný vliv na rizikový profil nebo podnikání institucí ve skupině.

Definice

11. Pojmy použité a vymezené ve směrnici 2013/36/EU a v nařízení (EU) č. 575/2013 mají v těchto obecných pokynech stejný význam. Kromě toho pro účely těchto obecných pokynů platí tyto definice:

Akcionáři	jsou osoby, které vlastní akcie instituce, nebo v závislosti na právní formě instituce jiní vlastníci instituce nebo společníci v instituci.
Běžné výhody nabízené v rámci zaměstnání	představují doplňkové složky odměny, které jsou dostupné široké skupině pracovníků nebo pracovníkům ve vymezených funkcích na základě předem stanovených kritérií výběru, například včetně

	příspěvků na zdravotní péči, na zařízení péče o dítě nebo poměrných pravidelných příspěvků na důchodové zabezpečení nad rámec povinného systému a cestovních náhrad.
Doba odkladu	je doba mezi přiznáním a převedením pohyblivé složky odměny, během které pracovník není zákonným vlastníkem přiznané odměny.
Fond odměn	představuje maximální výši pohyblivé složky odměny, kterou lze přiznat při přiznávání odměn na úrovni instituce nebo obchodního útvaru instituce.
Hodnocené období	je období, za něž se hodnotí a měří výkonnost ve snaze určit výši přiznané pohyblivé složky odměny.
Konsolidující instituce	je instituce, která je povinna dodržovat obezřetnostní požadavky na základě konsolidované nebo subkonsolidované situace podle první části hlavy II kapitoly 2 nařízení (EU) č. 575/2013 a článku 109 směrnice 2013/36/EU.
Malus	je mechanismus, který instituci umožňuje snížit hodnotu celé pohyblivé složky odměny s odloženou splatností nebo její části na základě následné úpravy po zohlednění rizik ještě před jejím převedením.
Méně zastoupené pohlaví	je méně zastoupené mužské nebo ženské pohlaví.
Nástroje	jsou finanční nástroje nebo jiné smlouvy, které patří do jedné ze dvou kategorií uvedených v čl. 94 odst. 1 písm. l) směrnice 2013/36/EU.
Nástroje navázané na akcie	jsou takové nástroje, jejichž hodnota je založena na hodnotě akcií a u kterých je referenčním bodem cena akcií, např. opce na zhodnocení akcií, druhy syntetických akcií.
Neobnovované víceleté hodnocené období	je víceleté hodnocené období, které nepřesahuje do jiných víceletých hodnocených období.
Období zadržování	je dobou, která následuje po převedení nástrojů přiznaných jako pohyblivá složka odměny, po níž tyto nástroje nelze prodat ani k nim nelze získat přístup.
Obezřetnostní konsolidace	je uplatnění obezřetnostních pravidel stanovených ve směrnici 2013/36/EU a nařízení (EU) č. 575/2013 na konsolidovaném nebo subkonsolidovaném základě podle části první hlavy II kapitoly 2 nařízení (EU) č. 575/2013. ³
Odměňování	představuje veškeré formy pevné i pohyblivé složky odměny a zahrnuje platby i peněžní či nepeněžní výhody přiznané institucemi nebo jménem institucí přímo pracovníkům za profesionální služby poskytované pracovníky, odměny za zhodnocení kapitálu ve smyslu čl. 4 odst. 1 písm. d) směrnice 2011/61/EU ⁴ a další platby uskutečňované s využitím metod a nástrojů, které by

³Viz též regulační technické normy pro obezřetnostní konsolidaci na 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.

⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/61/EU ze dne 8. června 2011 o správcích alternativních investičních fondů a o změně směrnic 2003/41/ES a 2009/65/ES a nařízení (ES) č. 1060/2009 a (EU) č. 1095/2010.

	v případě, že by nebyly považovány za odměnu, vedly k obcházení ⁵ požadavků v oblasti odměňování podle směrnice 2013/36/EU.
Odstupné	jsou platby pracovníkům související s předčasným ukončením smlouvy, tj. v případě dočasných smluv jde o ukončení před datem skončení smlouvy a v případě smluv na dobu neurčitou jde o ukončení před smluvním nebo zákonným odchodem do důchodu ze strany instituce nebo jejích dceřiných společností.
Pevná složka odměny	představuje platby nebo výhody určené pracovníkům, které splňují podmínky pro přiznání vymezené v oddílu 7.
Platby bez odložené splatnosti	představují platby, které jsou provedeny ihned po uplynutí hodnoceného období a které nejsou odloženy.
Pohyblivá složka odměny	představuje veškeré složky odměny, které nejsou pevné.
Pracovníci	jsou všichni pracovníci instituce a jejích dceřiných společností, včetně podniků, na které se vztahuje odstavec 9, a včetně všech příslušných členů vedoucích orgánů v řídicí nebo kontrolní funkci.
Převedení	je úkon, jímž se pracovník stává zákonným vlastníkem přiznané pohyblivé složky odměny, a to bez ohledu na nástroj použitý při vyplácení, případně další zadržování platby po určitou dobu nebo uplatnění ustanovení o zpětném vymáhání.
Přiznání odměny	představuje udělení pohyblivé složky odměny za určité hodnocené období nezávisle na tom, kdy je přiznaná částka ve skutečnosti vyplacena.
Retenční odměna	je pohyblivou složku odměny přiznanou pod podmínkou, že pracovníci zůstanou v dotyčné instituci po předem stanovenou dobu.
Rozdíl v odměňování žen a mužů	je rozdíl mezi průměrným hrubým hodinovým výdělkem mužů a žen vyjádřený jako procento průměrného hrubého hodinového výdělku mužů.
Vybraní pracovníci	jsou pracovníci, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil samotné instituce nebo skupiny, a to v souladu s kritérii stanovenými v čl. 92 odst. 3 směrnice 2013/36/EU, v nařízení Komise v přenesené pravomoci přijatém na základě zmocnění v rámci čl. 94 odst. 2 posledního pododstavce této směrnice (regulační technická norma pro vybrané pracovníky) a případně, je-li třeba zajistit úplné určení pracovníků, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil, i v souladu s dalšími kritérii definovanými institucí.
Významné instituce	jsou instituce uvedené v článku 131 směrnice 2013/36/EU (globální systémově významné instituce či „G-SVI“ a jiné systémově významné instituce „J-SVI“) a podle potřeby jiné instituce určené příslušným orgánem nebo vnitrostátním právem na základě posouzení velikosti, interní organizace institucí a povahy, rozsahu a složitosti jejich činností.
Zpětné vymáhání	představuje ustanovení, na jehož základě se musí pracovník za určitých podmínek vzdát vlastnictví určité výše pohyblivé složky

⁵ Obcházení viz oddíl 10.2 těchto obecných pokynů.

odměny, která mu byla v minulosti institucí vyplacena nebo převedena, ve prospěch instituce.

3. Provádění

Datum použití

12. Tyto obecné pokyny se použijí od 31. prosince 2021.

Zrušení

13. Obecné pokyny k řádným zásadám odměňování EBA/GL/2015/22, které byly zveřejněny dne 22. prosince 2015, se zrušují s účinností od 31. prosince 2021.

4. Obecné pokyny

Hlava I – Zásady odměňování

1. Zásady odměňování všech pracovníků

14. V souladu s článkem 74 směrnice 2013/36/EU musí instituce zavést zásady odměňování všech pracovníků. Zásady odměňování všech pracovníků by měly být v souladu se zásadami stanovenými v článcích 92 a 94 směrnice 2013/36/EU a v těchto pokynech, s přihlédnutím k přiřazování požadavků v příloze I⁶. Zásady odměňování všech pracovníků by měly být genderově neutrální, tj. pracovníci, nezávisle na jejich pohlaví, by měli být odměňováni stejně za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty v souladu s čl. 3 odst. 1 bodem 65 směrnice 2013/36/EU a článkem 157 Smlouvy o fungování EU.

15. Zásady odměňování by měly specifikovat všechny složky odměny a měly by rovněž zahrnovat důchodovou politiku, včetně případného rámce pro předčasný odchod do důchodu. Zásady odměňování by rovněž měly určovat rámec pro další osoby jednající jménem instituce (např. smluvní zástupce) a zajišťovat, aby prováděné platby nemotivovaly k nadměrnému podstupování rizik nebo zprostředkovávání nevhodných produktů. Všechny instituce by měly zvážit, které požadavky zásad odměňování uplatňovaných u pohyblivé složky odměny vybraných pracovníků podle článku 94 směrnice 2013/36/EU by měly být zahrnuty do zásad odměňování všech pracovníků.

16. Zásady instituce týkající se odměňování všech pracovníků by měly být v souladu s cíli obchodní strategie instituce a její strategie v oblasti rizik, včetně cílů, které souvisejí s environmentálními, sociálními a správními riziky (ESG⁷), korporátní kulturou a hodnotami, kulturou řízení rizik, dlouhodobými zájmy instituce a opatřeními, která mají zabránit střetu zájmů, a neměly by podporovat nadměrné podstupování rizik. Při aktualizaci zásad odměňování by měly být zohledněny změny těchto cílů a opatření. Instituce by měly zajistit, aby postupy odměňování odpovídaly jejich celkové ochotě podstupovat riziko, a to s přihlédnutím ke všem rizikům, včetně rizik ztráty dobré pověsti a rizik vyplývajících ze zprostředkování nevhodných produktů. Instituce by rovněž měly zohlednit dlouhodobé zájmy akcionářů nebo vlastníků v závislosti na právní formě instituce.

17. Instituce by měly být schopny prokázat příslušným orgánům, že zásady a postupy odměňování korespondují s řádným a účinným řízením rizik a že podporují řádné a účinné řízení rizik.

18. Případná pohyblivá složka odměny by měla být přiznávána na základě výsledků institucí, obchodních útvarů a pracovníků s přihlédnutím k podstupovaným rizikům. Zásady odměňování

⁶ Příloha 1 těchto obecných pokynů uvádí požadavky, jejichž uplatňování se v souladu s dodatečnými obecnými pokyny vyžaduje nebo doporučuje v celé instituci a u všech pracovníků.

⁷ Viz také nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/2088 ze dne 27. listopadu 2019 o zveřejňování informací souvisejících s udržitelností v odvětví finančních služeb.

by měly v souvislosti s pohyblivou složkou odměny a hodnocením dosažených výsledků jasně rozlišovat provozní obchodní útvary, korporátní a kontrolní funkce.

19. Zásady odměňování by měly podporovat instituci v dosahování a udržování řádného kapitálu v souladu s oddílem 6 těchto obecných pokynů. Zásady odměňování by rovněž měly zohledňovat omezení rozdělování podle článků 93, 141 a 141b směrnice 2013/36/EU a článku 16a směrnice o ozdravných postupech a řešení krize bank.

20. Zásady odměňování by měly obsahovat:

- a. výkonnostní cíle pro danou instituci, oblasti činnosti a pracovníky;
- b. metody měření dosažených výsledků, včetně výkonnostních kritérií;
- c. strukturu pohyblivé složky odměny, včetně případných nástrojů, jejichž prostřednictvím jsou části pohyblivé složky odměny přiznávány;
- d. opatření umožňující provádět u pohyblivé složky odměny předem stanovenou i následnou úpravu po zohlednění rizik⁸.

21. Instituce by měly zajistit identifikaci a řízení případných střetů zájmů v důsledku výplaty nástrojů v rámci pohyblivé nebo pevné složky odměny. To mimo jiné znamená zajistit dodržování pravidel upravujících obchodování zasvěcených osob a zabránit přijímání opatření, která mohou mít krátkodobý dopad na cenu akcií nebo nástrojů.

22. Jestliže jsou v institucích, včetně jejich dceřiných společností, uplatňovány zásady odměňování nebo zásady odměňování skupiny a pracovníci instituce jsou rovněž většinovými vlastníky dotyčné instituce nebo dceřiné společnosti, měly by být zásady odměňování upraveny s přihlédnutím ke konkrétní situaci těchto institucí nebo dceřiných společností. V případě vybraných pracovníků by instituce měla zajistit, aby byly zásady odměňování v souladu s příslušnými požadavky článků 92 a 94 směrnice o kapitálových požadavcích a těchto obecných pokynů.

23. Aniž jsou dotčena jakákoli opatření přijatá členskými státy⁹ k prevenci nebo kompenzaci znevýhodnění v profesní kariéře méně zastoupeného pohlaví¹⁰, měly by být zásady odměňování a všechny související podmínky zaměstnání, které mají dopad na mzdu za jednotku měření nebo časovou sazbu, genderově neutrální, tj. nemělo by se rozlišovat mezi pracovníky mužského, ženského nebo jiného pohlaví (genderu).

⁸ Zvláštní požadavky vztahující se na odměňování vybraných pracovníků a provázání s riziky jsou obsaženy v hlavě III a IV těchto obecných pokynů.

⁹ Např. při provádění směrnice 2006/54/ES.

¹⁰ Zatímco článek 157 Smlouvy o fungování EU v anglickém znění používá výraz „underrepresented sex“, směrnice o kapitálových požadavcích používá výraz „underrepresented gender“; oba pojmy mají pro účely těchto pokynů stejný význam.

24. Genderově neutrální zásady odměňování by měly zajistit, aby všechny aspekty zásad odměňování byly genderově neutrální, včetně podmínek pro přiznávání a vyplácení odměň. Instituce by měly být schopny prokázat, že jejich zásady odměňování jsou genderově neutrální.
25. Při určování odměny za měrnou jednotku nebo jednotku času by instituce měly řádně zvážit přiznanou odměnu, úpravu pracovní doby, období roční dovolené a další finanční a nefinanční výhody. Instituce mohou jako měrnou jednotku použít roční hrubou odměnu pracovníků vypočítanou podle ekvivalentu plného pracovního úvazku.
26. S cílem sledovat, zda se uplatňují genderově neutrální zásady odměňování, měly by instituce náležitě dokumentovat hodnotu pozice, např. zdokumentováním popisu práce nebo definováním mzdových kategorií pro všechny pracovníky nebo kategorie pracovníků, a určit, které pozice jsou považovány za rovnocenné, např. zavedením systému klasifikace pracovních míst s přihlédnutím alespoň k druhu činností, úkolů a povinností přiřazených dané pozici nebo pracovníkovi. Pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace pracovních míst, měl by být založen na stejných kritériích pro muže, ženy a pracovníky dalších pohlaví (genderů) a měl by být vypracován tak, aby vylučoval jakoukoli diskriminaci, včetně té na základě pohlaví.
27. Instituce mohou při stanovení odměny pracovníků zohledňovat i další aspekty genderově neutrálním způsobem. Tyto aspekty mohou zahrnovat:
- a. požadavky na vzdělání, praxi a odbornou přípravu, dovednosti, úsilí a odpovědnost, vykonanou práci a povahu příslušných úkolů¹¹;
 - b. místo zaměstnání a s ním související životní náklady;
 - c. hierarchickou úroveň pracovníků a zda mají pracovníci manažerskou odpovědnost;
 - d. úroveň formálního vzdělání pracovníků;
 - e. nedostatek pracovníků na trhu práce pro specializované pozice;
 - f. povahu pracovní smlouvy, včetně skutečnosti, zda se jedná o dočasnou smlouvu nebo o smlouvu na dobu neurčitou;
 - g. délku odborné praxe pracovníků;
 - h. odborná osvědčení pracovníků;
 - i. příslušné výhody, včetně vyplácení dalších přídavků na domácnost a dítě pracovníkům s manželi či manželkami a závislými členy rodiny.

¹¹ Viz také doporučení Komise ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti.

2. Správa a řízení odměňování

2.1 Odpovědnosti, vypracovávání a schvalování zásad odměňování a dohled nad zásadami odměňování

28. Kontrolní funkce vedoucího orgánu¹² (dále jen „kontrolní funkce“) by měla nést odpovědnost za přijímání a udržování zásad odměňování instituce a za dohled nad jejich uplatňováním s cílem zajistit plné fungování zásad odměňování dle původního záměru. Kontrolní funkce by měla také schvalovat veškeré následné významné výjimky udělované jednotlivým pracovníkům a změny zásad odměňování a měla by pečlivě zvažovat a sledovat jejich důsledky. Žádné výjimky by neměly vycházet z genderových hledisek ani z jiných aspektů, které by byly diskriminační, měly by být řádně odůvodněny a měly by být v souladu s požadavky na odměňování podle vnitrostátních právních předpisů.
30. Kontrolní funkce by měla kolektivně disponovat odpovídajícími znalostmi, dovednostmi a zkušenostmi, pokud jde o zásady a postupy odměňování i pobídky a související rizika. To by mělo zahrnovat znalosti, dovednosti a zkušenosti, pokud jde o mechanismy umožňující přizpůsobit strukturu odměňování rizikovému profilu a kapitálové struktuře instituce.
31. Kontrolní funkce by měla zajistit, aby byly zásady a postupy odměňování instituce řádně uplatňovány a přizpůsobeny celkovému korporátnímu systému správy a řízení v rámci instituce, korporátní kultuře a kultuře řízení rizik, ochotě podstupovat riziko a souvisejícím postupům správy a řízení.
32. Měly by být identifikovány a patřičně omezeny střety zájmů související se zásadami odměňování a přiznanými odměnami, což zahrnuje zavedení objektivních kritérií pro přiznávání odměn na základě interního systému vykazování, odpovídajících kontrolních mechanismů a tzv. zásady čtyř očí. Zásady odměňování by měly bránit vzniku podstatných střetů zájmů u pracovníků, včetně pracovníků v kontrolních funkcích.
33. Zásady a postupy odměňování a způsoby jejich určování by měly být srozumitelné, dobře doložené a transparentní. Měla by být vedena řádná dokumentace k rozhodovacímu procesu (např. zápisy z příslušných jednání, relevantní zprávy a další důležité dokumenty) a zdůvodnění zásad odměňování.
34. Kontrolní a řídicí funkce a případně zřízené výbory pro odměňování a řízení rizik by měly úzce spolupracovat a zajišťovat, aby zásady odměňování korespondovaly s řádným a účinným řízením rizik a podporovaly řádné a účinné řízení rizik.
35. Zásady odměňování by měly zajistit účinný rámec měření dosažených výsledků, zohledňování rizik a provázání odměny s výsledky.

¹² V evropských zemích lze najít různé struktury vedoucího orgánu. V některých zemích je běžná unitární struktura, tj. kontrolní a řídicí funkci rady vykonává pouze jeden orgán. V jiných zemích je běžná duální struktura, kdy jsou zřízeny dva nezávislé orgány, jeden pro řídicí funkci a druhý pro výkon dohledu nad řídicí funkcí.

36. Mají-li funkce odpovědné za řízení rizik a zajišťování shody s předpisy obavy ohledně dopadu odměn na chování pracovníků a rizikovosti vykonávané činnosti, měly by v souladu se svými rolami poskytovat účinné podklady pro nastavení fondu odměn, výkonnostních kritérií a přiznávání odměn.
37. Kontrolní funkce by měla určovat odměňování členů vedoucího orgánu, dohlížet na jejich odměňování a v případě, že není zřízen výbor pro odměňování zmíněný v oddílu 2.4, dohlížet přímo na odměňování členů vrcholného vedení v nezávislých kontrolních funkcích, včetně funkcí řízení rizik a zajišťování shody s předpisy.
38. Kontrolní funkce by měla přihlížet k podkladům vztahujícím se k vypracování, zavádění a kontrole zásad odměňování instituce, které poskytnou všechny příslušné korporátní funkce a orgány (např. výbory, kontrolní funkce¹³, funkce lidských zdrojů, právní funkce, funkce strategického plánování, rozpočtové funkce atd.) a obchodní útvary.
39. Funkce lidských zdrojů by se měla podílet na přípravě a hodnocení zásad odměňování v instituci, včetně struktury odměn, aspektu genderové neutrálnosti, úrovní odměn a systému pobídek, a také v tomto směru poskytovat informace, nejen s cílem přilákat a udržet pracovníky, které instituce potřebuje, ale také s cílem zajistit, aby zásady odměňování odpovídaly rizikovému profilu instituce.
40. Funkce řízení rizik by měla pomáhat při stanovování vhodných rizikově vážených výkonnostních ukazatelů (včetně následných úprav) i vyhodnocování toho, jak struktura pohyblivé složky odměny ovlivňuje rizikový profil a kulturu instituce, a také v tomto směru poskytovat informace. Funkce řízení rizik by měla údaje o zohlednění rizik ověřovat a vyhodnocovat a rovněž by měla být zvána na jednání výboru pro odměňování, která se této problematiky týkají.
41. Funkce zajišťování shody s předpisy by měla analyzovat, jak zásady odměňování ovlivňují dodržování zákonů, právních předpisů, interních postupů a kultury řízení rizik institucí, a měla by kontrolní i řídicí funkci vedoucího orgánu podávat zprávy o všech zjištěných rizicích a problémech souvisejících s nedodržováním předpisů. Kontrolní funkce by měla při schvalování a revizi zásad odměňování a při dohledu nad nimi přihlížet ke zjištěním funkce zajišťování shody s předpisy.
42. Funkce vnitřního auditu by měla provádět nezávislý přezkum vytváření a uplatňování zásad odměňování instituce, jejich dopadů na rizikový profil instituce a způsobu řízení těchto dopadů v souladu s obecnými pokyny uvedenými v oddílu 2.5.
43. Příslušné funkce v konsolidující instituci a dceřiných společnostech by v rámci skupiny měly podle potřeby spolupracovat a vyměňovat si informace.

¹³ Nezávislá kontrolní funkce zahrnuje organizační útvary nezávislé na podnikových a korporátních funkcích, které nesou odpovědnost za kontrolu a monitorování operací a rizik vyplývajících z těchto operací, za zajišťování dodržování všech platných zákonů, pravidel a předpisů a za poskytování poradenství řídicím orgánům v otázkách, které spadají do oblasti jejich odborných znalostí. Nezávislé kontrolní funkce obvykle zahrnují funkce řízení rizik, zajišťování shody s předpisy a interního auditu. Bližší informace o kontrolních funkcích lze najít v bodech 26 až 29 obecných pokynů orgánu EBA k vnitřní správě a řízení (GL44), body 26 až 29.

2.2 Zapojení akcionářů

44. V závislosti na právní formě instituce a na platných vnitrostátních zákonech lze schvalování zásad odměňování instituce, popřípadě rozhodování o odměňování členů vedoucího orgánu a dalších vybraných pracovníků, rovněž svěřit valné hromadě akcionářů v souladu s vnitrostátním právem obchodních společností¹⁴. Hlasování akcionářů může mít poradní nebo závazný charakter.

45. Jsou-li schvalováním odměn jednotlivých členů vedoucího orgánu a dalších vybraných pracovníků pověřeni akcionáři, měli by akcionáři schvalovat všechny složky odměny, včetně odstupného. Jestliže zásady odměňování musí být schváleny akcionáři, měli by akcionáři rovněž předem schválit maximální částku, která může být vedoucímu orgánu a dalším vybraným pracovníkům přiznána v případě předčasného ukončení smlouvy, nebo kritéria pro určení takové částky.

46. Aby akcionáři mohli přijímat informovaná rozhodnutí v souladu s odstavci 44 a 45, měla by kontrolní funkce zajistit, aby instituce poskytla akcionářům odpovídající informace o zásadách odměňování, jež jim pomůžou posoudit strukturu pobídek, míru motivace a kontroly, pokud jde o podstupování rizik, i celkové náklady struktury odměňování. Tyto informace by měly být poskytnuty v dostatečném předstihu před příslušnou valnou hromadou akcionářů. Poskytnuty by měly být podrobné informace o zásadách odměňování a jejich změnách, postupech a rozhodovacích procesech při určování struktury odměn a tyto informace by měly obsahovat následující:

- a. složky odměn;
- b. hlavní charakteristiku a cíle odměn a jejich návaznost na obchodní strategii a strategii v oblasti rizik, včetně ochoty podstupovat riziko a korporátních hodnot instituce;
- c. jak je zajištěno, že jsou zásady odměňování genderově neutrální;
- d. jak jsou položky uvedené v bodě b) zohledněny v předem stanovených/následných úpravách, zejména v případě vybraných pracovníků.

47. Kontrolní funkce i nadále odpovídá za návrhy předkládané valné hromadě akcionářů i za skutečné provádění a kontrolu veškerých změn v zásadách a postupech odměňování.

48. Jestliže je akcionářům předložena ke schválení žádost o vyšší maximální úroveň poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny až do výše 200 %, mělo by platit následující:

- a. Právo hlasovat o navrhované vyšší maximální úrovni poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny mají akcionáři instituce, v níž působí vybraní pracovníci, jichž se vyšší maximální úroveň pohyblivé složky odměny týká. Za instituce, které jsou dceřinými

¹⁴ Viz také směrnice o právech akcionářů 2007/36 ve znění směrnice 2017/828, články 9a a 9b.

společnostmi, je oprávněna rozhodovat valná hromada akcionářů dané dceřiné společnosti, nikoli valná hromada konsolidující instituce.

- b. Jestliže instituce s ohledem na schvalování vyšší maximální úrovně poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny v dceřiné společnosti uplatňuje svoje hlasovací práva z pozice akcionáře vlastní dceřiné společnosti, měla by být splněna jedna z následujících podmínek:
 - i. kontrolní funkce instituce, která je držitelem akcií, nechala předem svoji valnou hromadu hlasovat o způsobu uplatnění hlasovacích práv v souvislosti se zvýšením této úrovně v dceřiných společnostech;
 - ii. valná hromada konsolidující instituce v rámci zásad odměňování skupiny rozhodla, že dceřiné společnosti mohou zavést vyšší maximální úroveň uvedeného poměru.
- c. V souladu s první odrážkou čl. 94 odst. 1 písm. g) bodu ii) směrnice 2013/36/EU jedná valná hromada při schvalování vyšší maximální úrovně poměru mezi pevnou a pohyblivou složkou odměny na základě podrobného doporučení, které obsahuje zejména důvody tohoto kroku, počet vybraných pracovníků, na něž se uvedené bude vztahovat, jejich funkce v rámci instituce a také vysvětlení, jak může vyšší maximální úroveň poměru ovlivnit povinnost udržovat řádný kapitálový základ. Tyto informace by měly být akcionářům poskytnuty v dostatečném předstihu před příslušnou valnou hromadou.
- d. Schvalování vyšší maximální úrovně poměru musí probíhat v souladu s ustanovením čl. 94 odst. 1 písm. g) bodu ii) směrnice 2013/36/EU; při výpočtu 50% hranice usnášeníschopnosti valné hromady a 66% a 75% většiny potřebné k hlasování dle uvedeného článku by se mělo přihlížet k hlasovacím právům vázaným na akcie nebo jiné obdobné vlastnické podíly ve vztahu k dotyčné instituci.
- e. 75% hranice, která platí v případě, že je na valné hromadě zastoupeno méně než 50 % vlastnických podílů, a 66% hranice, která platí v případě, že je zastoupeno alespoň 50 % vlastnických podílů, by měly být vypočteny s ohledem na zastoupená hlasovací práva akcionářů, nikoli podle počtu fyzických nebo právnických osob, které jsou akcionáři.
- f. V souladu s poslední odrážkou čl. 94 odst. 1 písm. g) bodu ii) směrnice o kapitálových požadavcích nesmějí pracovníci, jichž se vyšší maximální úroveň pohyblivé složky odměny přímo týká, přímo ani nepřímo uplatňovat jakákoli hlasovací práva, která mohou mít. Jejich hlasovací práva tudíž nesmí být při výpočtu uvedených procentních podílů zohledněna ani v čitateli, ani ve jmenovateli.
- g. Akcie jsou „zastoupeny“, je-li akcionář po právní stránce, bez ohledu na způsob hlasování, schopen hlasovat o navrhované vyšší maximální úrovni poměru. V souladu s touto zásadou a s ohledem na vnitrostátní právo obchodních společností by instituce měly stanovit vlastní interní předpisy upravující „zastoupení“ za účelem tohoto hlasování.

49. Akcionáři by měli mít možnost hlasovat o snížení vyššího maximálního poměru, který byl v minulosti schválen. Toto hlasování by mělo vyžadovat většinu hlasů akcionářů v souladu s platnými pravidly pro běžné rozhodování podle vnitrostátního práva. Je-li schválená vyšší maximální úroveň snížena, instituce by měla do pěti pracovních dnů o rozhodnutí a schváleném poměru informovat příslušný orgán.

2.3 Informování příslušných orgánů

50. Jestliže instituce informuje příslušný orgán o doporučení určeném valné hromadě v souladu se čtvrtou odrážkou čl. 94 odst. 1 písm. g) bodu ii) směrnice 2013/36/EU, měla by příslušnému orgánu nejpozději do pěti pracovních dnů ode dne, kdy byli akcionáři informováni o tom, že jim bude ke schválení předložen vyšší poměr, poskytnout veškeré informace, které byly předloženy akcionářům, včetně navrhovaného vyššího maximálního poměru a souvisejících důvodů.

51. Jestliže instituce informuje příslušný orgán o rozhodnutí přijatém akcionáři v souladu s pátou odrážkou čl. 94 odst. 1 písm. g) bodu ii) směrnice 2013/36/EU, měla by poskytnout následující informace:

- a. výsledné rozhodnutí a schválený vyšší maximální poměr a v případě, že se poměry v jednotlivých oblastech činnosti a funkcích liší, také poměr pro každou oblast činnosti nebo funkci podle oblastí činnosti a funkcí vymezených v obecných pokynech orgánu EBA ke shromažďování údajů o osobách s vysokými příjmy a v obecných pokynech orgánu EBA ke srovnávání odměňování, které byly shodně vydány dne 16. července 2014¹⁵;
- b. počet vybraných pracovníků dotčených vyššími maximálními poměry a odpovídající úroveň poměru pro každou oblast činnosti a funkci v případě, že se poměry v jednotlivých oblastech činnosti a funkcích liší;
- c. analýzu dokládající, že navrhovaný vyšší poměr není v rozporu s povinnostmi vyplývajícími ze směrnice 2013/36/EU a nařízení (EU) č. 575/2013, a to zejména s ohledem na povinnosti instituce v oblasti kapitálu;
- d. informace obsažené v příloze 2 za použití přiložené šablony;
- e. další informace, které si příslušný orgán může vyžádat.

2.4 Zřízení výboru pro odměňování

52. Podle článku 109 a čl. 95 odst. 1 směrnice o kapitálových požadavcích (CRD) musí všechny instituce, které jsou významné s přihlédnutím k individuální úrovni, úrovni mateřské společnosti a k úrovni skupiny, zřídit výbor pro odměňování. Dceřiné společnosti, na které se vztahují zvláštní odvětvové právní předpisy (např. investiční podniky, správci alternativních investičních fondů nebo správci subjektů kolektivního investování do převoditelných cenných papírů), by se

¹⁵ Oba dokumenty lze najít prostřednictvím následujícího odkazu: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>.

při rozhodování o tom, zda jsou povinny ustavit výbor pro odměňování, měly řídit pravidly uvedenými v příslušných zvláštních právních předpisech pro dané odvětví. Konsolidující instituce by měla zajistit, aby byl výbor pro odměňování zřízen, pokud to právní předpisy vyžadují.

53. Je-li výbor pro odměňování zřízen v nevýznamné instituci, měla by tato instituce dodržovat ustanovení těchto obecných pokynů týkající se výboru pro odměňování, může však úkoly výboru pro odměňování kombinovat s jinými úkoly za předpokladu, že nedojde ke střetu zájmů.

54. Není-li výbor pro odměňování zřízen, mělo by se mít za to, že se ustanovení těchto obecných pokynů týkající se výboru pro odměňování vztahují na kontrolní funkci.

2.4.1 Složení výboru pro odměňování

55. Výbor pro odměňování by měl být složen z členů v kontrolní funkci¹⁶, kteří nezastávají funkce výkonné. V globálně systémově významných institucích a v jiných systémově významných institucích by měl mít výbor pro odměňování většinu členů, kteří jsou nezávislí, a měl by mu předsedat nezávislý člen. V jiných významných institucích určených příslušnými orgány nebo vnitrostátními právními předpisy by měl výbor pro odměňování zahrnovat dostatečný počet nezávislých členů¹⁷. Jestliže vnitrostátní právo vyžaduje zastoupení zaměstnanců ve vedoucím orgánu, měl by být jeho členem nejméně jeden zástupce zaměstnanců.

56. Členové výboru pro odměňování by měli mít kolektivně odpovídající znalosti, odbornou způsobilost a profesní zkušenosti, pokud jde o zásady a postupy odměňování, řízení rizik a kontrolní činnosti, zejména ohledně mechanismu umožňujícího přizpůsobit strukturu odměňování rizikovému a kapitálovému profilu institucí.

2.4.2 Úloha výboru pro odměňování

57. Výbor pro odměňování by měl:

- a. nést odpovědnost za přípravu rozhodnutí o odměňování, která má učinit kontrolní funkce, zejména pak o odměňování členů vedoucího orgánu v řídicí funkci a dalších vybraných pracovníků;
- b. poskytovat svou podporu a poradenství kontrolní funkci při navrhování zásad odměňování instituce, včetně toho, aby tyto zásady odměňování byly genderově neutrální a podporovaly rovné zacházení s pracovníky různých pohlaví (genderů);
- c. podporovat kontrolní funkci při výkonu dohledu nad zásadami, postupy a procesy odměňování a nad dodržováním zásad odměňování;

¹⁶ V evropských zemích lze najít různé struktury vedoucího orgánu. V některých zemích je běžná unitární struktura, tj. kontrolní a řídicí funkci rady vykonává pouze jeden orgán. V jiných zemích je běžná duální struktura, kdy jsou zřízeny dva nezávislé orgány, jeden pro řídicí funkci a druhý pro výkon dohledu nad řídicí funkcí. V těchto případech by se výbor pro odměňování měl skládat z členů kontrolního orgánu.

¹⁷ Nezávislost, jak je stanoveno v pokynech orgánu EBA pro vnitřní správu a řízení, viz rovněž společné pokyny orgánů EBA a ESMA k posuzování vhodnosti členů vedoucího orgánu a osob v klíčových funkcích.

- d. kontrolovat, zda jsou stávající zásady odměňování stále aktuální, a v případě potřeby navrhnout změny;
- e. přezkoumávat jmenování externích konzultantů v oblasti odměňování, které se kontrolní funkce případně rozhodne najmout za účelem poradenství nebo podpory;
- f. zajišťovat přiměřenost informací o zásadách a postupech odměňování poskytovaných akcionářům, zejména pak o navrhované vyšší maximální úrovni poměru mezi pevnou a pohyblivou složkou odměny;
- g. vyhodnocovat mechanismy a systémy zavedené s cílem zajistit, aby systém odměňování řádně zohledňoval všechny druhy rizik, úrovně likvidity a kapitálu a aby celkové zásady odměňování korespondovaly s řádným a účinným řízením rizik, podporovaly řádné a účinné řízení rizik a odpovídaly obchodní strategii, cílům, korporátní kultuře a hodnotám, kultuře řízení rizik a dlouhodobému zájmu dotyčné instituce;
- h. vyhodnocovat dosahování výkonnostních cílů a potřebu následné úpravy po zohlednění rizik, včetně uplatňování ustanovení upravujících malus a zpětné vymáhání;
- i. přezkoumávat celou řadu možných scénářů s cílem prověřit, jak zásady a postupy odměňování reagují na vnější a vnitřní události, a zpětně testovat kritéria použitá při přiznávání odměn i předem stanovené úpravy po zohlednění rizik na základě skutečných výsledků v oblasti rizika.

58. Jestliže instituce zřídila výbor pro odměňování, měl by tento výbor přímo dohlížet na odměňování členů vrcholného vedení v nezávislých kontrolních funkcích, včetně funkcí řízení rizik a zajišťování shody s předpisy. Výbor pro odměňování by měl kontrolní funkci předkládat doporučení týkající se koncepce struktury odměn a výše odměn vyplácených členům vrcholného vedení v kontrolních funkcích.

2.4.3 Procesní a hierarchické vztahy

59. Výbor pro odměňování by měl:

- a. mít přístup ke všem údajům a informacím o rozhodovacím procesu kontrolní funkce v souvislosti s vytvářením a uplatňováním zásad a postupů odměňování, dohledem nad nimi a jejich přezkumem;
- b. mít odpovídající finanční prostředky a neomezený přístup ke všem informacím a údajům od nezávislých kontrolních funkcí, včetně řízení rizik;
- c. zajišťovat řádné zapojení nezávislých kontrolních a dalších relevantních funkcí (např. v oblasti lidských zdrojů, v právní oblasti a v oblasti strategického plánování) v příslušných odborných oblastech a v případě potřeby si vyžádat externí poradenské služby.

60. Výbor pro odměňování by měl spolupracovat s dalšími výbory kontrolní funkce, jejichž činnost může ovlivnit koncepci a řádné fungování zásad a postupů odměňování (např. výbory pro rizika, audit a jmenování), a poskytovat kontrolní funkci, popř. valné hromadě akcionářů, náležitě informace o prováděných činnostech.
61. Je-li zřízen výbor pro rizika, měl by, aniž by byly dotčeny úkoly výboru pro odměňování, přezkoumávat, zda pobídky stanovené v zásadách a postupech odměňování zohledňují rizika, kapitál a likviditu instituce a pravděpodobnost a načasování jejího zisku.
62. Jestliže je zřízen výbor pro odměňování i výbor pro rizika, měl by se jednání jednoho z výborů případně účastnit člen výboru druhého.

2.5 Přezkum zásad odměňování

63. Kontrolní funkce, resp. zřízený výbor pro odměňování, by měla zajistit, aby byly zásady a postupy odměňování instituce nejméně jednou ročně podrobovány centrálnímu a nezávislému vnitřnímu přezkumu. Přezkum by měl zahrnovat analýzu toho, zda jsou zásady odměňování genderově neutrální.
64. Instituce by měly sledovat vývoj rozdílů v odměňování žen a mužů v jednotlivých zemích zvláště pro následující funkce:
- a. vybrané pracovníky, s výjimkou členů vedoucího orgánu;
 - b. členy řídicího orgánu v řídicí funkci;
 - c. členy řídicího orgánu v kontrolní funkci a
 - d. ostatní pracovníky.
65. Pokud existují podstatné rozdíly mezi průměrnou mzdou pracovníků a pracovníc nebo mužů a žen v řídicím orgánu, měly by instituce zdokumentovat hlavní důvody a případně přijmout vhodná opatření nebo by měly být schopny prokázat, že rozdíl nevyplývá z takových zásad odměňování, které nejsou genderově neutrální.
66. Centrální přezkum dodržování právních předpisů, předpisů skupiny, postupů a interních pravidel by měla provádět funkce interního auditu konsolidující instituce.
67. Instituce by měly provádět centrální a nezávislý přezkum individuálně. V rámci skupiny se mohou nevýznamné instituce, které jsou dceřinými společnostmi, spoléhat na přezkum provedený konsolidující institucí, jestliže dotyčná instituce byla zahrnuta do přezkumu prováděného na konsolidovaném nebo subkonsolidovaném základě a pokud byly jeho výsledky zpřístupněny kontrolní funkci dotyčné instituce.

68. U institucí, které nejsou významnými institucemi, lze úkoly pravidelného nezávislého přezkumu bez ohledu na odpovědnost řídicího orgánu částečně nebo zcela pověřit externí dodavatele¹⁸. Při provádění těchto úkolů mohou instituci doplnit a podpořit kvalifikovaní a nezávislí externí poradci¹⁹. Za přezkum nese odpovědnost kontrolní funkce.

69. V rámci centrálního a nezávislého interního přezkumu by instituce měly posoudit, zda celkové zásady, postupy a procesy odměňování:

- a. fungují tak, jak mají (zejména zda jsou dodržovány schválené zásady, postupy a interní pravidla; jsou-li výplaty odměn přiměřené, v souladu s obchodní strategií; zda jsou odpovídajícím způsobem zohledněny rizikový profil, dlouhodobé záměry a další cíle dotyčné instituce);
- b. korespondují s vnitrostátními a mezinárodními předpisy, zásadami a normami a
- c. jsou důsledně uplatňovány v celé skupině, jsou v souladu s články 141 a 141b směrnice 2013/36/EU a článkem 16a směrnice 2014/59/EU a neomezují schopnost instituce udržovat nebo obnovit řádný kapitálový základ podle oddílu 6 těchto obecných pokynů.

70. Na přezkumu zásad odměňování instituce by se měly úzce podílet ostatní relevantní interní korporátní funkce (tj. v oblasti lidských zdrojů, práva, strategického plánování atd.) i další klíčové výbory kontrolní funkce (tj. výbory pro audit, rizika a jmenování), aby byl zajištěn soulad se strategií a rámcem řízení rizik instituce.

71. Jestliže pravidelné přezkumy odhalí, že zásady odměňování nefungují tak, jak bylo zamýšleno nebo stanoveno, nebo jsou-li předložena doporučení, pak by výbor pro odměňování, je-li zřízen, nebo kontrolní funkce měly zajistit navržení, schválení a včasnou realizaci plánu nápravných opatření.

72. Výsledky provedeného interního přezkumu a opatření přijatá za účelem nápravy případných zjištění by měly být zdokumentovány buď prostřednictvím písemných zpráv, nebo zápisů z jednání příslušných výborů nebo kontrolní funkce a poskytnuty vedoucímu orgánu, příslušným výborům a korporátním funkcím.

2.6 Interní transparentnost

73. Zásady odměňování instituce by měly být interně zpřístupněny všem pracovníkům a všichni pracovníci by k nim měli mít po celou dobu neomezený přístup. Důvěrné aspekty odměňování jednotlivých pracovníků nepodléhají vnitřní transparentnosti.

74. Pracovníci by měli být informováni o charakteristice vlastní pohyblivé složky odměny i o procesu a kritériích sloužících k hodnocení vlivu jejich pracovní činnosti na rizikový profil instituce a jejich pohyblivé složky odměny. Řádně zdokumentován by měl být zejména proces

¹⁸ Viz obecné pokyny orgánu EBA k outsourcingu.

¹⁹ K outsourcingu blíže viz obecné pokyny orgánu EBA k vnitřnímu systému správy a řízení (GL44).

hodnocení výsledků dosažených jednotlivými pracovníky, jenž by měl být dotyčným pracovníkům také zcela jasný.

3. Zásady odměňování v kontextu skupiny

75. Při uplatňování těchto pokynů na konsolidovaném nebo subkonsolidovaném základě by měla konsolidující instituce zajistit, aby se ustanovení těchto pokynů vztahovala na pracovníky a vybrané pracovníky jejich dceřiných společností v rámci obezřetnostní konsolidace, jak je stanoveno v odstavci 9. Konsolidující nebo subkonsolidující instituce by měla mít k dispozici a na požádání zaslat svému příslušnému orgánu informace o uplatňování zásad odměňování v souladu s těmito pokyny na konsolidovaném nebo subkonsolidovaném základě, včetně jejich dceřiných společností v rámci obezřetnostní konsolidace.

76. Orgán vykonávající dohled na konsolidovaném základě a příslušný orgán subkonsolidující instituce by měly účinně dohlížet na uplatňování předchozího odstavce a usilovat o spolupráci, a to i v rámci kolegií orgánů dohledu, s dalšími orgány členských států odpovědnými za dohled nad příslušnými dceřinými společnostmi a s orgány třetích zemí, pokud je to proveditelné.

77. Na konsolidované nebo subkonsolidované úrovni by měla konsolidující instituce a příslušné orgány zajistit, aby byly u všech pracovníků, včetně všech vybraných pracovníků, prováděny a dodržovány zásady odměňování vztahující se na celou skupinu ve všech institucích a jiných subjektech v rámci obezřetnostní konsolidace a ve všech pobočkách. Při stanovování zásad odměňování na úrovni skupiny by měly být zohledněny konkrétní požadavky na odměňování dceřiných společností. Zásady skupinového odměňování by měly být v souladu s řádným a účinným řízením rizik a podporovat je a měly by být genderově neutrální

78. Pokud jde o instituce a subjekty ve skupině se sídlem ve více než jednom členském státě, měly by zásady odměňování vztahující se na celou skupinu specifikovat, jak by jejich provádění mělo řešit rozdíly mezi vnitrostátním prováděním požadavků na odměňování podle směrnice 2013/36/EU, zejména pokud jde o uplatňování omezení maximálního poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny do výše 100 % (případně až do výše 200 % se souhlasem akcionářů)²⁰, možnost použít pomyslnou diskontní sazbu²¹, jakákoli omezení týkající se používání nástrojů²², uplatnění výjimek podle čl. 94 odst. 3 směrnice 2013/36/EU a uvážení členských států podle čl. 109 odst. 6 této směrnice s cílem zahrnout dceřiné společnosti, na které se vztahuje zvláštní rámec odměňování, do oblasti působnosti konsolidovaného použití článků 92, 94 a 95 uvedené směrnice.

79. Při uplatňování požadavků na konsolidovaném základě se použijí požadavky na odměňování platné v členském státě, kde se nachází konsolidující instituce, a to i na vybrané pracovníky, kteří mají podstatný vliv na rizikový profil skupiny, i když je provádění požadavků stanovených článkem 94 směrnice 2013/36/EU ze strany členského státu, kde se nachází konsolidující

²⁰Čl. 94 odst. 1 písm. g) body i) a ii) směrnice 2013/36/EU.

²¹Čl. 94 odst. 1 písm. g) bod iii) směrnice 2013/36/EU.

²²Čl. 94 odst. 1 písm. l) směrnice 2013/36/EU.

instituce, přísnější. Podobně dceřiné společnosti, na které se vztahuje směrnice 2013/36/EU, musí pro své pracovníky dodržovat příslušné požadavky vnitrostátních právních předpisů, i když jsou přísnější než požadavky na konsolidovaném základě.

80. Pracovníci vyslaní z mateřské společnosti v třetí zemi do dceřiné společnosti v EU, jež je institucí nebo pobočkou, kteří by v případě, že by byli dotyčnou institucí nebo pobočkou v EU zaměstnání přímo, spadali pod kategorii vybraných pracovníků dotyčné instituce nebo pobočky v EU, jsou vybranými pracovníky. Na tyto vyslané pracovníky by se měla vztahovat ustanovení článků 92, 93 a 94 směrnice 2013/36/EU tak, jak jsou uplatňována v členském státě, kde je dotyčná instituce nebo pobočka v EU zřízena, a ustanovení příslušných regulačních technických norem. Pokud jde o krátkodobá vyslání pracovníků, např. když určitá osoba pobývá v členském státě pouze několik týdnů během práce na projektu, vztahují se uvedená ustanovení na takové osoby pouze v případě, že je dotyčná osoba určitelná na základě regulační technické normy pro vybrané pracovníky s přihlédnutím k odměně přiznané této osobě za příslušné období a k její úloze a povinnostem během vyslání do členského státu.
81. Krátkodobé smlouvy ani krátkodobá vyslání pracovníků nelze využívat jako prostředek umožňující obcházet požadavky týkající se odměňování podle směrnice 2013/36/EU a ustanovení případných souvisejících norem nebo obecných pokynů.
82. Pokud jde o dceřiné společnosti zřízené ve třetích zemích, které jsou zahrnuty do uplatňování článků 92, 94 a 95 směrnice 2013/36/EU na konsolidovaném základě, měly by zásady odměňování vztahující se na celou skupinu stanovit maximální úroveň poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny nepřesahující 100 % (případně až do výše 200 % se souhlasem akcionářů na úrovni skupiny), upřesnit, zda se použije pomyslná diskontní sazba, a zajistit, aby byly nástroje pro výplatu pohyblivé složky odměny používány v souladu s těmito pokyny a nařízením Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 527/2014²³, pokud použití těchto požadavků není v dané třetí zemi nezákonné. Zásady odměňování těchto dceřiných společností ze třetích zemí by měly být v souladu se zásadami odměňování vztahujícími se na celou skupinu a měly by splňovat požadavky čl. 92 odst. 2 a článků 93 a 94 směrnice 2013/36/EU alespoň pro ty pracovníky, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil skupiny.
83. Příslušné orgány by měly zajistit, aby se na pobočky úvěrových institucí s povolením v třetí zemi, které se nacházejí v členském státě, vztahovaly stejné požadavky jako na instituce v členských státech. Jestliže tyto pobočky chtějí zavést poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny vyšší než 100 %, měly by příslušnému orgánu prokázat, že akcionáři instituce v třetí zemi vyšší poměr schválili.
84. Požadavky v oblasti odměňování podle směrnice 2013/36/EU a podle ustanovení těchto obecných pokynů se vztahují na instituce v členských státech bez ohledu na to, zda se jedná o

²³ Nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 527/2014 ze dne 12. března 2014, kterým se doplňuje směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2013/36/EU, pokud jde o regulační technické normy, jimiž se stanoví kategorie nástrojů, které odpovídajícím způsobem odrážejí dlouhodobou úvěrovou kvalitu instituce a jsou vhodné k použití pro účely pohyblivé složky odměny (Úř. věst. L 148, 20.5.2014, s. 21). Zveřejněno na: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006.

dceřině společnosti mateřské instituce v třetí zemi. Je-li dceřiná společnost v EU, která je dceřinou společností mateřské instituce v třetí zemi, konsolidující institucí, nezahrnuje obezřetnostní konsolidace úroveň mateřské instituce nacházející se v třetí zemi ani další přímé dceřiné společnosti dotyčné mateřské instituce. Konsolidující instituce by měla zajistit, aby její vlastní zásady odměňování zohledňovaly zásady odměňování mateřské instituce v třetí zemi vztahující se na celou skupinu, pokud to není v rozporu s požadavky stanovenými na základě příslušných právních předpisů EU nebo příslušných vnitrostátních právních předpisů, včetně těchto obecných pokynů.

4 Proporcionalita

85. Zásada proporcionality zakotvená v čl. 92 odst. 2 směrnice 2013/36/EU má zajistit, aby zásady a postupy odměňování důsledně odpovídaly individuálnímu rizikovému profilu, ochotě podstupovat riziko a strategii instituce tak, aby byly skutečně naplněny cíle stanovených požadavků na odměňování.

86. Při přiměřeném uplatňování požadavků na odměňování a ustanovení těchto pokynů by instituce a příslušné orgány měly zvážit kombinaci všech následujících kritérií:

- a. velikost;
- b. interní organizaci a
- c. povahu, rozsah a složitost činností dané instituce.

87. Při posuzování toho, co je přiměřené, a při určování požadované úrovně propracovanosti zásad odměňování a přístupů k měření rizik by instituce a příslušné orgány měly vzít v úvahu kombinaci kvalitativních a kvantitativních aspektů všech výše uvedených kritérií. Například obchodní činnost může mít malý rozsah, ale stále může zahrnovat složité činnosti a rizikové profily kvůli povaze svých činností nebo složitosti svých produktů.

88. Pro účely uvedené výše by instituce a příslušné orgány měly brát v potaz alespoň následující kritéria:

- a. zda instituce splňuje kritéria pro malou a nepřiliš složitou instituci nebo velkou instituci podle ustanovení čl. 4 odst. 1 bodů 145 a 146 nařízení (EU) č. 575/2013;
- b. zda instituce splňuje kritéria a prahové hodnoty stanovené v čl. 94 odst. 3 a 4 směrnice 2013/36/EU, pokud jde o výjimky z procesu vyplacení pohyblivé složky odměny;
- c. geografickou přítomnost instituce a rozsah operací v každé jurisdikci;
- d. právní formu a dostupné kapitálové a dluhové nástroje;
- e. oprávnění používat při měření kapitálových požadavků interní metody (např. IRB, AMA);

- f. zda je instituce součástí skupiny, a pokud ano, posouzení přiměřenosti provedené pro skupinu a charakteristiky skupiny, do které instituce patří;
- g. druh povolené činnosti a služeb (např. půjčky a vklady, investiční bankovnictví);
- h. příslušnou obchodní strategii;
- i. strukturu obchodních činností a časový horizont, měřitelnost a předvídatelnost rizik souvisejících s obchodní činností;
- j. strukturu financování instituce;
- k. vnitřní organizaci instituce, včetně úrovně pohyblivé složky odměny, kterou lze vyplácet vybraným pracovníkům;
- l. strukturu zisku a ztrát instituce;
- m. druh klientů (např. maloobchodní, korporátní, malé podniky, veřejné subjekty);
- n. složitost produktů nebo smluv.

89. Při přiměřeném uplatňování požadavků na odměňování a ustanovení stanovených v těchto obecných pokynech jsou instituce odpovědné za posouzení svého rizikového profilu, ochoty podstupovat riziko a dalších charakteristik a za vývoj a provádění zásad a postupů odměňování, které jsou náležitě sladěny s obchodní strategií, cíli, hodnotami a dlouhodobým zájmem instituce. Povinné zavedení řádných a účinných zásad a postupů odměňování všech pracovníků se však vztahuje na všechny instituce, bez ohledu na rozdílné charakteristiky jednotlivých institucí.

90. Před přiměřeným uplatněním požadavků na odměňování a ustanovení uvedených v těchto obecných pokynech by mělo být provedeno určení pracovníků podle kritérií stanovených v čl. 92 odst. 3 směrnice 2013/36/EU, v nařízení Komise v přenesené pravomoci přijatém na základě čl. 94 odst. 2 směrnice 2013/36/EU a dalších interních kritérií²⁴.

91. Omezení maximálního poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny do výše 100 % (200 % se souhlasem akcionářů) by se mělo vztahovat na všechny vybrané pracovníky v instituci.

92. Při uplatňování zvláštních zásad odměňování různých kategorií vybraných pracovníků v souladu s oddíly 3 a 4 těchto obecných pokynů by se podle zásady proporcionality mělo přihlížet k vlivu příslušné kategorie vybraných pracovníků na rizikový profil instituce.

93. Příslušné orgány by měly zajistit, aby instituce dodržovaly požadavky na odměňování a ustanovení těchto pokynů způsobem, který zajistí rovné podmínky pro různé instituce.

²⁴ Viz pokyny vztahující se na postup určení pracovníků uvedené v oddílu 5.

Výjimky z procesu vyplácení pohyblivé složky odměny

94. Aniž je dotčeno provádění čl. 94 odst. 3 směrnice 2013/36/EU členskými státy, instituce, které nejsou velkými institucemi ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 146 nařízení (EU) č. 575/2013 a mají celková aktiva pod prahovou hodnotou definovanou ve vnitrostátním právu, nemusí použít požadavky na odklad pohyblivé složky odměny a na její výplatu v nástrojích stanovených v čl. 94 odst. 1 písm. l), m) a písm. o) druhém pododstavci směrnice 2013/36/EU. Instituce, která splňuje jedno nebo více kritérií podle čl. 4 odst. 1 bodu 146 nařízení (EU) č. 575/2013, je velká instituce.

- a. Posouzení, zda je instituce globální systémově významnou institucí (G-SVI) nebo jinou systémově významnou institucí (J-SVI), se provádí v souladu s článkem 131 směrnice 2013/36/EU a nařízením v přenesené pravomoci Komise (EU) 2016/1608, pokud jde o regulační technické normy pro upřesnění metodiky určování globálních systémově významných institucí a vymezení podkategorií globálních systémově významných institucí, a v souladu s obecnými pokyny orgánu EBA týkajícími se kritérií pro stanovení podmínek použití čl. 131 odst. 3 směrnice 2013/36/EU (CRD) ve vztahu k posuzování jiných systémově významných institucí.
- b. Při posuzování, zda konsolidující instituce splňuje prahovou hodnotu podle čl. 4 odst. 1 bodu 146) písm. d) nařízení (EU) č. 575/2013, jsou kritéria splněna, pokud částka na konsolidovaném základě²⁵ překročí prahovou hodnotu. Částky by v případě potřeby měly být převedeny na EUR podle směnného kurzu zveřejněného Komisí pro účely finančního plánování a rozpočtu za poslední měsíc účetního období konsolidující instituce.

95. Při stanovení výše roční pohyblivé složky odměny vyplácené pracovníkovi a poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou roční odměny pro účely čl. 94 odst. 3 písm. b), tj. uplatnění výjimek z požadavku odkladu a výplaty v nástrojích pohyblivé složky odměny jednotlivým pracovníkům, by instituce měly zohlednit částky uvedené v písmenech a) a b) a uplatnit i další podmínky v písmenech c) až f):

- a. roční pohyblivou složku odměny přiznanou za sledované období odpovídající účetnímu období, pro které je stanoveno, zda lze uplatnit výjimku, a za všechna sledovaná období, která skončila v tomto účetním období, bez ohledu na délku základních sledovaných období, která skončila v tomto účetním období, např. měla by zahrnovat plnou výši pohyblivé složky odměny založené na obnovovaných a neobnovovaných víceletých hodnocených obdobích a retenčních bonusech za období delší než jeden rok v případě, že základní období skončilo v daném účetním období;
- b. roční pevnou složku odměny přiznanou za účetní období, pro které lze výjimku použít; instituce mohou pro výpočet vyloučit další pevné složky odměny, jak je uvedeno v odstavcích 132 a 133;

²⁵ Uplatňuje se článek 19 nařízení (EU) č. 575/2013, pokud jde o subjekty vyňaté z působnosti omezitelné konsolidace.

- c. částky by měly vycházet z definice pevné a pohyblivé složky odměny v těchto pokynech a měly by být vypočítávány na základě přiznané hrubé odměny;
 - d. pohyblivá složka odměny by měla sestávat ze všech forem přiznané pohyblivé složky odměny, včetně pohyblivé složky odměny založené na výkonu, částek vyplácených jako zaručená pohyblivá složka odměny, retenčních bonusů, odstupného nebo zvláštních penzijních výhod;
 - e. pokud jsou částky určovány institucemi na individuálním základě, měla by být zohledněna odměna udělená institucí, pokud je částka stanovena na konsolidovaném základě konsolidující institucí, měla by být zohledněna veškerá odměna udělená finančními institucemi a podniky pomocných služeb, které jsou předmětem obezřetnostní konsolidace;
 - f. pokud je odměna vyplácena v jiné měně než EUR, měly by být částky převedeny na EUR podle směnného kurzu zveřejněného Komisí pro účely finančního plánování a rozpočtu za poslední měsíc účetního období instituce.
96. Při výpočtu průměru hodnoty aktiv za čtyřleté období bezprostředně předcházející aktuálnímu účetnímu období pro účely čl. 94 odst. 3 písm. a) směrnice 2013/36/EU by instituce měly použít jednoduchý průměr této hodnoty na konci čtyř předcházejících účetních období. Pokud jsou účty vedeny v jiné měně než EUR, měly by být částky převedeny na EUR podle směnného kurzu zveřejněného Komisí pro účely finančního plánování a rozpočtu za poslední měsíc každého účetního období.
97. V případě, že vnitrostátní právo zmocňuje příslušné orgány ke stanovení prahových hodnot podle čl. 94 odst. 3 a čl. 94 odst. 4 směrnice 2013/36/EU pro jednotlivé instituce, měly by příslušné orgány při snižování nebo zvyšování prahových hodnot podle čl. 94 odst. 3 a čl. 94 odst. 4 směrnice 2013/36/EU vzít v potaz povahu instituce, rozsah a složitost jejích činností, její vnitřní organizaci nebo případně charakteristiky skupiny, ke které patří, a rovněž zohlednit kritéria proporcionality stanovená v tomto oddílu.

5. Postup určení

98. Instituce mají povinnost určit pracovníky, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil instituce. Všechny instituce by měly jednou ročně provádět sebehodnocení s cílem určit pracovníky, jejichž pracovní činnosti mají nebo mohou mít podstatný vliv na rizikový profil instituce. Postup určení pracovníků by měl být součástí celkových zásad odměňování dotyčné instituce.
99. Sebehodnocení by mělo vycházet z kvalitativních a kvantitativních kritérií stanovených v čl. 92 odst. 3 směrnice 2013/36/EU, regulační technické normy pro vybrané pracovníky a mělo by v případě, že je potřeba zajistit určení všech pracovníků, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil instituce, zahrnovat další kritéria stanovená dotyčnou institucí, která odráží úroveň rizika různých činností v rámci instituce a schopnost pracovníků ovlivnit rizikový profil.

100. Při uplatňování kvantitativních kritérií založených na odměňování pracovníků by měla být zohledněna pevná složka odměny přiznaná za předchozí účetní období a pohyblivá složka odměny přiznaná pracovníkům v předchozím účetním období nebo za předchozí účetní období. Pohyblivá složka odměny přiznaná v předchozím účetním období je pohyblivá složka odměny přiznaná v předchozím účetním období s ohledem na předchozí výkon. Instituce by měly ve svých zásadách odměňování definovat použitelné postupy. Při uplatňování kvantitativních kritérií založených na odměňování pracovníků by instituce měly brát v úvahu všechny peněžní a nepeněžní složky pevné a pohyblivé odměny přiznané za odborné služby. Běžné odměny, které nejsou započítány na individuální úrovni, by měly být zohledněny na základě celkové částky rozdělené podle objektivních kritérií mezi jednotlivé pracovníky.

101. Při uplatňování kvantitativních kritérií vymezených v EUR by instituce, které přiznávají odměnu v jiné měně než EUR, měly převést příslušné prahové hodnoty buď podle interního směnného kurzu použitého pro konsolidaci účtů, nebo směnného kurzu použitého Komisí pro finanční plánování a rozpočet za měsíc, kdy byla odměna přiznaná, nebo směnného kurzu za poslední měsíc účetního období instituce²⁶. Instituce by měla zdokumentovat použitelné postupy pro stanovení směnného kurzu ve svých zásadách odměňování.

102. Sebehodnocení by mělo být jasné, konzistentní, řádně zdokumentované a pravidelně aktualizované v průběhu roku, přinejmenším s ohledem na kvalitativní kritéria podle čl. 92 odst. 3 směrnice 2013/36/EU, regulační technické normy pro vybrané pracovníky a případně též s ohledem na kritéria institucí. Instituce by měly zajistit, aby za vybrané pracovníky byli považováni ti pracovníci, kteří splňují nebo pravděpodobně budou splňovat ustanovení čl. 92 odst. 3 písm. a), b) a c) směrnice 2013/36/EU nebo budou splňovat kritéria uvedená v článku 5 regulační technické normy pro pracovníky po dobu nejméně tří měsíců účetního období.

103. V dokumentaci k sebehodnocení prováděnému v souvislosti s určením pracovníků by měly být obsaženy alespoň následující informace:

- a. zdůvodnění sebehodnocení a jeho rozsahu;
- b. metoda použitá při hodnocení rizik vyplývajících z obchodní strategie a činnosti instituce, včetně činnosti v různých zeměpisných oblastech;
- c. jakým způsobem jsou hodnoceni lidé pracující v institucích a dalších subjektech zahrnutých do konsolidace, dceřiných společnostech a pobočkách, včetně těch, které se nachází v třetích zemích;
- d. úloha a odpovědnosti jednotlivých korporátních orgánů a interních funkcí podílejících se na koncepci procesu sebehodnocení, dohledu nad ním a na jeho přezkumu a realizaci a
- e. výsledné určení.

²⁶Směnné kurzy lze najít na internetové stránce Evropské komise na adrese: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm.

104. Instituce by měly vést záznamy o postupu určení a jeho výsledcích a měly by být schopny příslušnému orgánu dohledu prokázat, jakým způsobem byli pracovníci na základě kvalitativních i kvantitativních kritérií stanovených v čl. 92, odst. 3 směrnice 2013/36/EU, regulační technické normě pro vybrané pracovníky a případně na základě dalších kritérií používaných institucemi určení.
105. Dokumentace sebehodnocení by měla obsahovat alespoň počet vybraných pracovníků, včetně počtu pracovníků vybraných poprvé, pracovní povinnosti a činnosti, jména nebo jiné jedinečné identifikátory vybraných pracovníků, rozdělení vybraných pracovníků do jednotlivých oblastí činnosti v rámci instituce a srovnání s výsledky sebehodnocení za předchozí rok.
106. Dokumentace by měla rovněž zahrnovat pracovníky, kteří byli vybráni na základě kvantitativních kritérií, avšak jejichž pracovní činnosti podle hodnocení nemají podstatný vliv na rizikový profil instituce v souladu s regulační technickou normou pro vybrané pracovníky. Instituce by měly dokumentaci uchovávat po odpovídající dobu, aby příslušné orgány mohly provést její přezkum.

5.1 Předchozí schválení výjimek

107. Pokud instituce podle regulační technické normy pro vybrané pracovníky rozhodne, že pracovní činnosti pracovníka mají podstatný vliv na rizikový profil instituce, a požádá o předchozí schválení, mělo by platit následující:
- a. Vedoucí orgán by měl na základě analýzy provedené v rámci každoročního postupu určení pracovníků rozhodnout, zda pracovníci skutečně nemají podstatný vliv na rizikový profil instituce, a o přijatém rozhodnutí informovat kontrolní funkci. Kontrolní funkce, nebo výbor pro odměňování, je-li zřízen, by měla přezkoumat daná kritéria a postup, z nichž rozhodnutí vychází, a stanovené výjimky schválit²⁷.
 - b. Žádost o předchozí schválení by měla být vznesena bez prodlení, avšak nejpozději do šesti měsíců od konce předchozího účetního období. Příslušný orgán by měl žádost posoudit a v možném rozsahu schválit, nebo zamítnout, do tří měsíců od přijetí úplné dokumentace.
 - c. Jestliže byla pracovníkovi v předchozím účetním období přiznána celková odměna ve výši nejméně 1 000 000 EUR, měl by příslušný orgán o obdržené žádosti neprodleně informovat orgán EBA a předložit mu svoje prvotní hodnocení. Příslušný orgán by měl orgánu EBA na požádání neprodleně předložit veškeré informace obdržené institucí. Orgán EBA bude s příslušným orgánem spolupracovat s cílem zajistit důsledné udělení takových výjimek, a to ještě před tím, než příslušný orgán rozhodne o schválení nebo zamítnutí žádosti.
108. Předchozí schválení výjimek u pracovníků vybraných v souvislosti s kvantitativními kritérii by měl být udělen pouze na omezenou dobu. Žádost o předchozí schválení podle regulační

²⁷ Viz odstavec 110, pokud jde o schvalování výjimek ze zásad odměňování.

technické normy pro vybrané pracovníky by měla být podána každý rok. Pokud jde o pracovníky, u kterých se o uplatnění výjimky rozhoduje poprvé, mělo by se předchozí schválení vztahovat pouze k účetnímu období, v němž byla žádost o předchozí schválení podána, a k následujícímu účetnímu období. Pokud jde o pracovníky, u kterých byla výjimka pro aktuální účetní období již schválena, mělo by se předchozí schválení vztahovat pouze k následujícímu účetnímu období.

109. Jestliže se vybraní pracovníci, u nichž má být uplatněna výjimka, nacházejí v dceřiných společnostech, na které se nevztahuje směrnice 2013/36/EU, pak je příslušným orgánem příslušný orgán mateřské instituce. U poboček úvěrových institucí, jejichž sídlo se nachází v třetí zemi, je příslušným orgánem příslušný orgán odpovědný za dohled nad institucemi v členském státě, v němž se pobočka nachází.

110. Žádosti o předchozí schválení by měly obsahovat veškerá jména nebo jiné jedinečné identifikátory vybraných pracovníků, na které by se výjimka měla vztahovat, procentuální podíl vnitřně stanoveného kapitálu přidělený podle článku 73 směrnice 2013/36/EU obchodnímu útvaru, ve kterém dotyčný pracovník působí, a také analýzu vlivu pracovníků na rizikový profil instituce za každého vybraného pracovníka. Jestliže vybraní pracovníci působí ve stejném obchodním útvaru a zastávají stejnou funkci, mělo by být provedeno společné zhodnocení.

5.2 Správa a řízení postupu určení

111. Konečnou odpovědnost za postup určení pracovníků a za příslušné zásady nese vedoucí orgán.

Kontrolní funkce vedoucího orgánu by měla:

- a. schválit postup určení pracovníků v rámci zásad odměňování;
- b. spolupracovat na koncepci sebehodnocení;
- c. zajistit řádné provádění hodnocení za účelem určení pracovníků v souladu se směrnicí 2013/36/EU, regulační technickou normou pro vybrané pracovníky a těmito obecnými pokyny;
- d. průběžně dohlížet na postup určení pracovníků;
- e. schvalovat veškeré podstatné výjimky nebo změny přijatých zásad a pečlivě zvažovat a sledovat jejich dopad;
- f. schvalovat nebo dohlížet na jakékoli výjimky u pracovníků v souladu s regulační technickou normou pro vybrané pracovníky, pokud se instituce domnívají, že pracovníci nesplňují kvantitativní kritéria stanovená v nařízení Komise v přenesené pravomoci, protože ve skutečnosti nemají podstatný vliv na instituce rizikový profil, a
- g. pravidelně přezkoumávat schválené zásady, popř. provádět potřebné změny.

112. Je-li zřízen výbor pro odměňování, měl by se do postupu určení pracovníků aktivně zapojit v souladu se svými povinnostmi souvisejícími s přípravou rozhodnutí v oblasti odměňování. Není-li zřízen výbor pro odměňování, měli by příslušné úkoly vykonávat nevykonní a, je-li to možné, nezávislí členové vedoucího orgánu v kontrolní funkci.

113. Nezávislá funkce řízení rizik a nezávislá funkce zajišťování shody s předpisy, funkce podpory podnikání (např. v oblasti práva, lidských zdrojů) a příslušné výbory vedoucího orgánu (tj. výbory pro rizika, jmenování a audit) by se do procesu identifikace měly zapojit v souladu se svými rolemi a rovněž průběžně. Zejména výbor pro rizika, je-li zřízen, by se měl do postupu určení pracovníků zapojit, aniž by byly dotčeny úkoly výboru pro odměňování. Instituce by měly zajistit řádnou výměnu informací mezi všemi interními orgány a funkcemi, které se na postupu určení pracovníků podílí. Postup určení pracovníků by měl být spolu s výsledným určením podroben nezávislému internímu nebo externímu přezkumu.

5.3 Proces určení na individuální, subkonsolidované a konsolidované úrovni

114. Kvalitativní a kvantitativní kritéria určení pracovníků obsažená v čl. 92 odst. 3 směrnice 2013/36/EU a v regulační technické normě pro vybrané pracovníky a rovněž další kritéria stanovená institucemi by měla být uplatňována jak institucemi na individuálním základě s použitím údajů každé jednotlivé instituce a s přihlédnutím k její situaci, tak konsolidující institucí na konsolidovaném a subkonsolidovaném základě v souladu s čl. 4 odst. 1 body 48 a 49 nařízení (EU) 575/2013, včetně – podle ustanovení čl. 109 odst. 4 až 6 směrnice 2013/36/EU –

všech dceřiných společností zahrnutých do obezřetnostní konsolidace, na něž samotné se směrnice o kapitálových požadavcích nevztahuje, a to s použitím konsolidovaných údajů a s přihlédnutím ke konsolidované situaci a vlivu na rizikový profil institucí na konsolidovaném základě. Proces určení pracovníků na konsolidovaném základě by měl zahrnovat pracovníky ve smyslu čl. 109 odst. 5 směrnice 2013/36/EU, a to i v případě, že dceřiná společnost, která zaměstnává tohoto pracovníky nepodléhá uplatňování požadavků v člancích 92, 94 a 95 směrnice 2013/36/EU na konsolidovaném základě a nepodléhá směrnici 2013/36/EU na individuálním základě.

115. Při uplatňování kvalitativních kritérií určení pracovníků na konsolidované nebo subkonsolidované úrovni jsou pracovníci dceřiné společnosti zahrnuti pouze v případě, že nesou odpovědnost za funkce uvedené v těchto kritériích na konsolidovaném nebo subkonsolidovaném základě. Například pracovník dceřiné společnosti, který je členem vedoucího orgánu této dceřiné společnosti, by měl být určen na základě kritéria „pracovník je členem vedoucího orgánu v řídicí funkci“ pouze v případě, že je rovněž členem vedoucího orgánu mateřské instituce v EU.

116. Příslušná kvantitativní kritéria určení pracovníků by se měla vztahovat na všechny pracovníky v instituci a jejích dceřiných společnostech, na které se vztahují požadavky podle článků 92, 94 a 95 směrnice 2013/36/EU na konsolidovaném a subkonsolidovaném základě, s přihlédnutím k veškerým odměnám uděleným v plném rozsahu obezřetnostní konsolidace.

117. Při uplatňování kvalitativních kritérií určení pracovníků by instituce měly určit pracovníky odpovědné za funkci uvedenou v kvalitativních kritériích; pro určení není hlavním kritériem název funkce, ale pravomoc a odpovědnost svěřená dané funkci.

5.4 Úloha konsolidující instituce

118. Aniž je dotčen čl. 109 odst. 4 směrnice o kapitálových požadavcích, měla by konsolidující instituce zajistit celkovou soudržnost zásad odměňování skupiny, včetně postupů určení, a jejich řádné provádění na konsolidovaném, subkonsolidovaném i individuálním základě.

5.5 Úloha dceřiných společností a poboček

119. Instituce, které jsou dceřinými společnostmi konsolidující instituce, by měly do svých zásad odměňování zavést zásady vydané konsolidující mateřskou institucí a postup určení pracovníků. Všechny dceřiné společnosti by se měly aktivně podílet na postupu určení pracovníků realizovaném konsolidující mateřskou institucí. Každá dceřiná společnost zahrnutá do obezřetnostní konsolidace, včetně těch, na něž se nevztahuje směrnice 2013/36/EU, by měla konsolidující instituci poskytnout zejména veškeré informace nezbytné k řádnému určení všech pracovníků, kteří mají podstatný vliv na rizikový profil institucí na konsolidovaném nebo subkonsolidovaném základě.

120. Od dceřiných společností, které samy nepodléhají směrnici 2013/36/EU, se nevyžaduje, aby prováděly proces určení pracovníků na individuální úrovni, pokud k tomu nejsou povinny podle požadavků na odměňování specifických pro odvětví. U dceřiných společností, na které se nevztahuje směrnice ani jiné zvláštní požadavky na odměňování podle čl. 109 odst. 4 směrnice 2013/36/EU, by posouzení měla provést konsolidující instituce na konsolidované a subkonsolidované úrovni na základě informací poskytnutých dceřinou společností. Instituce, které spadají do působnosti směrnice 2013/36/EU, by měly provádět svoje vlastní sebehodnocení za účelem určení pracovníků na individuální úrovni. Malé a méně složité instituce, které jsou zahrnuty do postupu určení pracovníků na konsolidovaném základě, mohou praktickým určením pracovníků na individuální úrovni pověřit konsolidující instituci.
121. Pobočky, které se nacházejí v členském státě a jsou pobočkami úvěrových institucí se sídlem v třetí zemi, a instituce v členském státě, které jsou dceřinými společnostmi mateřských institucí v třetích zemích, by měly provést postup určení pracovníků a informovat o jeho výsledcích mateřskou instituci. Instituce v členském státě by měly do svého hodnocení rovněž začlenit dceřiné společnosti zahrnuté do obezřetnostní konsolidace a pobočky nacházející se v třetích zemích. Instituce by si měly být vědomy, že pobočky tvoří součást instituce, která není nezávislá.
122. V případě poboček třetích zemí, které se nacházejí v členském státě, by měla být kritéria určení pracovníků u funkcí, obchodních činností a pracovníků nacházejících se v členském státě uplatňována stejně jako u instituce na individuální úrovni.

6. Kapitálový základ

123. Instituce a příslušné orgány by měly zajistit, aby příznání, výplata a převedení pohyblivé složky odměny, včetně uplatnění ustanovení upravujících malus a zpětné vymáhání, podle zásad odměňování institucí negativně neovlivňovaly udržování řádného kapitálového základu.
124. Při posuzování, zda je kapitálový základ řádný, by instituce měla zohlednit své celkové vlastní zdroje, zejména kmenový kapitál tier 1, kapitálový požadavek, včetně požadavku kombinované kapitálové rezervy, jak je definován v čl. 128 odst. 6 směrnice 2013/36/EU, požadavek kapitálové rezervy k pákovému poměru ve smyslu čl. 92 odst. 1a nařízení (EU) č. 575/2013, minimální požadavek na kapitál a způsobilé závazky ve smyslu článku 45c směrnice 2014/59/EU a jakékoli navýšení kapitálu a omezení rozdělování stanovená v člancích 141 a 141b směrnice 2013/36/EU a článku 16a směrnice 2014/59/EU, která se vztahují na pohyblivou složku odměny všech pracovníků i na výsledek interního postupu pro hodnocení kapitálové přiměřenosti. Požadavek na udržení řádného kapitálového základu a omezení rozdělování platí také na konsolidovaném a subkonsolidovaném základě. Příslušné orgány by měly dále rovněž zohlednit výsledky procesu dohledu a hodnocení v souladu s příslušnými obecnými pokyny orgánu EBA.
125. Instituce by do plánování kapitálu a likvidity a do celkového interního postupu pro hodnocení kapitálové přiměřenosti měly zahrnout dopad pohyblivé složky odměny, a to ve výši vyplacené bez odložené splatnosti, i ve výši s odloženou splatností.

126. Celková pohyblivá složka odměny přiznaná institucí nesmí omezovat schopnost dotyčné instituce udržovat nebo obnovit v dlouhodobém horizontu řádný kapitálový základ a měla by zohledňovat zájmy akcionářů a vlastníků, vkladatelů, investorů a dalších zainteresovaných osob. Pohyblivá složka odměny by neměla být přiznána ani vyplacena, pokud by instituce v důsledku toho již neměla řádný kapitálový základ. Instituce by měla zvážit tyto požadavky, výsledky interního postupu pro hodnocení kapitálové přiměřenosti, své víceleté kapitálové plánování, omezení rozdělování stanovená v člancích 141 a 141b směrnice 2013/36/EU a článku 16a směrnice 2014/59/EU a doporučení týkající se rozdělování příslušnými orgány a evropskými orgány dohledu, při určování:

- a. celkového objemu pohyblivé složky odměny, která může být přiznána za daný rok, a
- b. výše pohyblivé složky odměny, která bude v daném roce vyplacena nebo převedena.

127. Instituce, které nemají řádný kapitálový základ nebo jejichž řádný kapitálový základ je ohrožen, by měly v souvislosti s pohyblivou složkou odměny přijmout následující opatření:

- a. snížit fond odměn pro pohyblivou složku odměny v souladu s články 141 a 141b směrnice 2013/36/EU a článkem 16a směrnice 2014/59/EU, včetně jeho možného snížení na nulovou úroveň;
- b. učinit nezbytné úpravy na základě dosažených výsledků, zejména uplatnit malus;
- c. použít čistý zisk instituce za daný rok a potenciálně za následné roky k posílení kapitálového základu. Instituce by neměla případné snížení pohyblivé složky odměny, jehož účelem je zajistit řádný kapitálový základ, kompenzovat v pozdějších letech ani prostřednictvím jiných plateb, nástrojů nebo metod, které by vedly k obcházení tohoto ustanovení.

128. Příslušné orgány by měly zasáhnout, pokud přiznání pohyblivé složky odměny ohrožuje udržení řádného kapitálového základu, a požadovat, aby instituce celkový objem pohyblivé složky odměny snížila nebo aby stanovila jeho maximální výši, dokud se kapitálová přiměřenost nezlepší; v případě potřeby uplatnit opatření umožňující provést úpravu na základě dosažených výsledků, zejména malus, a požadovat, aby instituce použily k posílení kapitálu čistý zisk.

Hlava II – Struktura odměňování

7. Kategorie odměn

129. Podle směrnice 2013/36/EU má odměna buď složku pevnou, nebo pohyblivou, žádná další kategorie odměn neexistuje. Aniž je dotčeno vnitrostátní provádění výjimek podle čl. 94 odst. 3 až 5 směrnice 2013/36/EU, kde je odměna proměnlivá a vyplácí se vybraným pracovníkům, musí být kromě obecných požadavků obsažených v článku 92 směrnice 2013/36/EU rovněž splněny všechny požadavky článku 94 uvedené směrnice. Za tímto účelem by instituce měly podle těchto obecných pokynů zařadit jednotlivé složky odměny buď do kategorie pevných, nebo do

kategorie pohyblivých složek odměny, a jejich zásady odměňování by měly vymezovat jasná, objektivní, předem stanovená a transparentní kritéria pro rozdělení všech složek odměny právě do kategorie pevné, nebo do kategorie pohyblivé složky odměny v souladu s kritérii uvedenými v čl. 92 odst. 2 písm. g) směrnice 2013/36/EU a v těchto obecných pokynech.

130. Nelze-li na základě kritérií uvedených v těchto obecných pokynech určitou složku odměny jednoznačně zařadit do kategorie pevné složky odměny, měla by být tato složka odměny považována za pohyblivou.

131. O pevnou složku odměny se jedná, pokud podmínky pro její přiznání a pro určení její výše:

- a. vycházejí z předem stanovených kritérií;
- b. nejsou ponechány na volném uvážení, nýbrž odrážejí úroveň profesních zkušeností a služební postavení pracovníků;
- c. jsou transparentní, pokud jde o jednotlivé částky přiznané jednotlivým pracovníkům;
- d. jsou stálé, tj. platné po určitou dobu v návaznosti na konkrétní roli a povinnosti v dané organizaci;
- e. jsou neodvolatelné; stálá výše se mění pouze prostřednictvím kolektivního vyjednávání nebo po sjednání nových podmínek v souladu s vnitrostátními kritérii pro stanovování mezd;
- f. nemohou být institucí zredukovány, odvolány ani zrušeny;
- g. nemotivují k podstupování rizik a
- h. nezávisí na dosažených výsledcích.

132. Za pevnou složku odměny se považují složky odměny, které buď tvoří součást obecných zásad celé instituce, jestliže splňují podmínky uvedené v odstavci 131, nebo jsou podle vnitrostátního práva povinnými platbami. Jedná se i o platby, které jsou součástí běžných výhod nabízených v zaměstnání vymezených těmito obecnými pokyny.

133. Za pevné by měly být považovány také následující složky odměny, přičemž se ke všem podobným situacím přistupuje jednotně:

- a. odměna vyplácená pracovníkům vyslaným do zahraničí s ohledem na životní náklady a sazby daně v jiné zemi;
- b. příspěvky, které slouží ke zvýšení základní pevné mzdy v situacích, kdy pracovníci pracují v zahraničí a dostávají nižší odměnu, než se vyplácí na místním trhu práce ve srovnatelné pracovní pozici, pokud jsou splněny všechny následující zvláštní podmínky:

- i. příspěvek je vyplácen všem pracovníkům v podobné situaci, bez jakékoli diskriminace;
- ii. příspěvek je přiznán, protože pracovníci dočasně pracují v zahraničí nebo na jiném pracovním místě a výši odměny je nutné upravit, aby odpovídala mzdové hladině na příslušném trhu;
- iii. výše doplatků vychází z předem stanovených kritérií;
- iv. doba, po kterou je příspěvek vyplácen, je svázána s dobou, po níž výše uvedená situace trvá.

8. Konkrétní složky odměny

8.1 Příspěvky a náhrady

134. Pohyblivá a pevná složka odměny institucí může obsahovat různé složky, včetně doplatků nebo doplňkových plateb či výhod. Instituce by měly příspěvky a náhrady²⁸ analyzovat a přiřadit k pevné nebo pohyblivé složce odměny. Vodítkem by jim měla být kritéria uvedená v oddílu 7.

135. Instituce by měla řádně zdokumentovat výsledky hodnocení prováděných v souladu s oddílem 7 zejména v případech, kdy jsou příspěvky a náhrady považovány za pevnou složku odměny, ale vykazují některé z následujících charakteristik:

- a. jsou vypláceny pouze vybraným pracovníkům²⁹;
- b. omezují se na případy, kdy by poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny jinak překročil 100 % (popř. až 200 % se souhlasem akcionářů);
- c. příspěvky a náhrady jsou provázány s ukazateli, které by bylo možné považovat za zástupné ukazatele výkonnosti. V takovém případě by instituce měla být schopna prokázat, že tyto ukazatele nesouvisí s výkonností dotyčné instituce, např. analýzou korelace s používanými výkonnostními ukazateli.

136. Jestliže se jedná o příspěvky a náhrady spojené s rolí, funkcí nebo odpovědností vykonávanou pracovníci v rámci organizace, pak by tyto příspěvky a náhrady, za účelem správného přiřazení k pevné složce odměny, měly splňovat kritéria uvedená v odstavci 131, a to s přihlédnutím ke všem následujícím bodům:

- a. příspěvek nebo náhrada se váže k roli nebo odpovědnosti v rámci organizace a přiznává se, dokud nedojde v souvislosti s povinnostmi a pravomocemi spjatými s danou rolí

²⁸ Označení se může v jednotlivých institucích lišit: „mzda podle vykonávané role, příspěvky pro pracovníky, nastavitelné příspěvky podle vykonávané role, příspěvek k pevné mzdě“ atd.

²⁹ To, že je někdo vybraným pracovníkem, by nemělo být považováno za roli nebo funkci.

k podstatným změnám, v jejichž důsledku by pracovníci ve skutečnosti zastávali jinou roli nebo měli v rámci organizace odlišnou odpovědnost;

- b. výše příspěvku nebo náhrady závisí výlučně na plnění určité role nebo výkonu určité odpovědnosti v rámci organizace a na kritériích uvedených v odstavci 203;
- c. všichni ostatní pracovníci, kteří plní stejnou roli nebo mají stejnou odpovědnost v rámci organizace a jsou ve srovnatelné situaci, by měli nárok na srovnatelný příspěvek nebo náhradu.

137. Příslušné orgány by měly zajistit, aby příspěvky či náhrady nebyly prostředkem ani metodou umožňující institucím vyhnout se dodržování směrnice o kapitálových požadavcích.

8.2 Pohyblivá složka odměny na základě budoucích výsledků

138. Jestliže je pohyblivá složka odměny, včetně dlouhodobých motivačních plánů (LTIP), přiznávána na základě výsledků dosažených alespoň v předchozím roce, avšak současně je její převedení podmíněno budoucími výsledky, mělo by platit následující:

- a. instituce by měly jasně stanovit doplňující podmínky týkající se výsledků, které pracovníci musí splnit po přiznání pohyblivé složky odměny, aby mohlo dojít k jejímu převedení;
- b. instituce by měly před převedením pohyblivé složky odměny vyhodnotit, zda byly splněny podmínky pro její převedení;
- c. měly by být stanoveny doplňující podmínky zaměřené na budoucí výsledky za předem stanovené období v délce nejméně jednoho roku;
- d. nejsou-li doplňující podmínky zaměřené na budoucí výsledky splněny, mělo by se na pohyblivou složku odměny přiznané na základě těchto podmínek uplatnit ustanovení o malusu, a to až do výše 100 % dané složky;
- e. doba odkladu by měla uplynout nejdříve jeden rok po vyhodnocení poslední podmínky vztahující se k dosaženým výsledkům; všechna ostatní ustanovení týkající se odkladu pohyblivé složky odměny vybraných pracovníků v souladu s oddílem 15 se uplatní stejně jako u pohyblivé složky odměny, která vychází výhradně z výsledků dosažených před přiznáním odměny;
- f. při výpočtu poměru mezi pohyblivými a pevnými složkami celkové odměny by celková výše přiznané pohyblivé složky odměny měla být započtena v účetním období, za které byla pohyblivá složka odměny, včetně dlouhodobých motivačních plánů (LTIP), přiznána. Totéž by mělo platit v případě, že již dosažené výsledky byly posuzovány ve víceletém hodnoceném období.

139. Jestliže budoucí plán odměňování v případě pohyblivé složky odměny, včetně dlouhodobých motivačních plánů (LTIP), vychází výhradně z podmínek zaměřených na budoucí výsledky (např. když noví pracovníci dostanou LTIP na začátku prvního roku trvání pracovního poměru), měla by být příslušná částka považována za přiznanou po splnění podmínek ohledně dosažených výsledků – pokud tyto podmínky splněny nejsou, neměla by být odměna přiznána. Přiznané částky by měly být zahrnuty do výpočtu poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou celkové odměny v účetním období předcházejícím okamžiku, kdy byly přiznány. Je-li přiznán určitý počet nástrojů, měly by být tyto nástroje za účelem výpočtu poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou celkové odměny výjimečně oceněny s použitím tržní ceny nebo reálné hodnoty stanovené v okamžiku, kdy byl budoucí plán odměňování v případě pohyblivé složky odměny poskytnut. Měla by se uplatnit ustanovení odst. 138 písm. a) až c). Všechny ostatní požadavky se uplatní stejně jako v případě pohyblivé složky odměny, např. doba odkladu začíná po přiznání pohyblivé složky odměny.

8.3 Dividendy a platby úroků

140. Na „odměnu za zhodnocení kapitálu“ ve smyslu čl. 4 odst. 1 písm. d) směrnice o správcích alternativních investičních fondů se vztahují ustanovení zmíněné směrnice týkající se odměňování; příloha II odst. 2 zmíněné směrnice výslovně zahrnuje odměnu za zhodnocení kapitálu do definice odměňování³⁰. Platí obecné pokyny Evropského orgánu pro cenné papíry a trhy (ESMA) k řádným zásadám odměňování podle směrnice o správcích alternativních investičních fondů³¹. Pro účely těchto obecných pokynů orgánu EBA a zejména pro účely výpočtu poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny vybraných pracovníků určených podle oddílu 13 těchto obecných pokynů platí následující:

- a. veškeré platby, které těmto pracovníkům poukazují alternativní investiční fondy prostřednictvím odměny za zhodnocení kapitálu, jež neodpovídá poměrnému výnosu z investic těchto pracovníků, by měly být považovány za pohyblivou složku odměny a oceněny v okamžiku přiznání takové odměny;
- b. veškeré platby, které těmto pracovníkům vyplácí alternativní investiční fondy prostřednictvím odměny za zhodnocení kapitálu, jež odpovídá poměrnému výnosu z investic těchto pracovníků (prostřednictvím příslušného nástroje pro zhodnocení kapitálu) do alternativního investičního fondu, by neměly být do výpočtu zahrnuty.

³⁰ Příloha II bod 2 směrnice o správcích alternativních investičních fondů stanoví, že „zásady uvedené v bodě 1 se vztahují na všechny druhy odměn vyplácené správcem, na veškeré částky vyplácené přímo alternativním investičním fondem, včetně odměny za zhodnocení kapitálu, a na veškeré převody podílových jednotek nebo akcií alternativního investičního fondu ve prospěch těch kategorií pracovníků včetně vrcholného vedení, pracovníků odpovědných za činnosti spojené s podstupováním rizik, pracovníků v kontrolních funkcích a všech pracovníků, kterým je vyplácena celková odměna, díky níž se dostávají do stejné příjmové skupiny jako vrcholné vedení a pracovníci odpovědní za činnosti spojené s podstupováním rizik, jejichž činnosti mají podstatný dopad na jejich rizikový profil nebo na rizikové profily alternativního investičního fondu, který spravují“ (podtržení přidáno).

³¹ ESMA/2013/232 k dispozici na: [http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-](http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf)

232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf. Zvláštní přístup k odměně za zhodnocení kapitálu podle směrnice o správcích alternativních investičních fondů viz zejména odstavce 10, 13 a 16 a 159 uvedených obecných pokynů Evropského orgánu pro cenné papíry a trhy.

141. Dividendy vyplácené z převedených akcií nebo obdobných vlastnických podílů, které pracovníci obdrželi jako součást své odměny, nebo jiných akcií, které mají pracovníci jako akcionáři nebo vlastníci instituce, nejsou pro účely těchto pokynů součástí odměny. Totéž platí pro úroky vyplácené pracovníkům z jiných převedených nástrojů nebo investic.

142. Dividendy a platby úroků nelze používat jako způsob výplaty pohyblivé složky odměny, pokud by tak docházelo k obcházení požadavků v oblasti odměňování stanovených směrnicí o kapitálových požadavcích.

8.4 Retenční odměna

143. Instituce by měly být schopny doložit svůj oprávněný zájem, pokud jde o přiznání retenční odměny s cílem udržet si vybraného pracovníka. Retenční odměnu lze například použít při restrukturalizaci, ukončování činnosti, po změně vlastnické struktury nebo k zajištění dokončení velkých projektů. Instituce by měly dokumentovat událost nebo odůvodnění, kvůli nimž bylo nutné udělit retenční odměnu, a časové období, včetně data zahájení a ukončení, u nichž se předpokládá trvání tohoto důvodu. Instituce by měly definovat podmínky zadržování a příslušné výkonnostní podmínky (viz také odstavec 147). Instituce by měly specifikovat dobu zadržování a datum či událost, po které instituce určí, zda byly podmínky zadržování a výkonnostní podmínky splněny.

144. Obecně platí, že instituce by neměly pracovníkovi udělovat vícenásobné retenční odměny; ve výjimečných případech a v řádně odůvodněných případech může být pracovníkovi vyplacena více než jedna retenční odměna, avšak v různých časových okamžicích a za podmínek uvedených v této části, pokud jde o každou jednotlivou retenční odměnu. Retenční odměna by měla být udělována až poté, co byly splněny podmínky zadržování a příslušné výkonnostní podmínky. Navíc by retenční odměna měla být udělena pouze v případě, že neexistují důvody, které by vedly k situaci, kdy by retenční odměna být udělena neměla, např. porušení materiálního souladu, pochybení nebo jiná selhání tohoto pracovníka.

145. Retenční odměna by měla být v souladu s požadavky článků 93, 141 a 141b a příslušnými pravomocemi dohledu podle čl. 104 odst. 1 písm. g) směrnice 2013/36/EU, což by mohlo vést k situaci, kdy je retenční odměnu potřeba snížit, případně dokonce až na nulu, v závislosti na nejvyšší rozdělitelné částce (MDA) nebo jiných omezeních uložených příslušnými orgány.

146. Při posuzování a zvažování, zda je přiznání retenční odměny vybraným pracovníkům vhodné, mohou instituce a příslušné orgány vzít v úvahu přinejmenším následující:

- a. obavy, které vedou k riziku, že se někteří pracovníci mohou rozhodnout opustit instituci;
- b. důvody, proč je udržení tohoto pracovníka pro instituci klíčové;
- c. důsledek toho, že dotyčný pracovník instituci opustí, a

d. zda je výše přiznané retenční odměny nezbytná a přiměřená k udržení cílového pracovníka.

147. Retenční odměna by měla vycházet ze zvláštních podmínek, které se liší od výkonnostních podmínek uplatňovaných na jiné části pohyblivé složky odměny a zahrnují podmínku zadržování a konkrétní výkonnostní podmínky. Zvláštní podmínky pro retenční odměnu by měly vést ke stanovenému cíli retence (tj. udržení pracovníka v instituci na předem definovanou dobu nebo do určité události). Specifické výkonnostní podmínky by měly zahrnovat podmínky, které souvisejí s oprávněným zájmem, pro který by si instituce měla pracovníka udržet, a s chováním pracovníka, a měly by být slučitelné s ustanoveními odstavce 145. Retenční odměny by neměly vést k situaci, kdy celková pohyblivá složka odměny, která se skládá z pohyblivé složky odměny související s výkonem a retenční odměny pracovníka, již není spojena s výkonem jednotlivce, s příslušným obchodním útvarem a s celkovými výsledky instituce tak, jak to vyžaduje čl. 92 odst. 2 písm. g) bod ii) a čl. 94 odst. 1 písm. a).

148. Retenční odměna by neměla být přiznávána náhradou za výkonnostní odměnu, která nebyla vyplacena kvůli nedostatečným výsledkům nebo finanční situaci instituce.

149. Retenční odměny jsou pohyblivou složkou odměny, a proto pokud jsou přiznávány vybraným pracovníkům, musí splňovat požadavky na pohyblivé složky odměny podle článku 94 směrnice 2013/36/EU, včetně maximálního poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny, provázání s riziky ex post, platby v nástrojích, odkladu, retence, malusu a zpětného vymáhání.

150. Retenční odměna by měla být zahrnuta do výpočtu poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny jako pohyblivá složka odměny. Bez ohledu na to, že retenční odměna bude přiznána až po skončení retenčního období, měla by být retenční odměna zohledněna při výpočtu poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny podle jednoho z níže uvedených postupů:

a. Retenční odměna je rozdělena do lineárně vypočítaných poměrných ročních částek za každý rok období zadržování. Není-li přesné období zadržování předem známo, měla by instituce stanovit a řádně doložit jeho délku s přihlédnutím k situaci a přijatým opatřením, které opravňují k výplatě retenční odměny. Výpočet poměru by měl vycházet ze stanovené lhůty nebo:

b. plná výše retenční odměny se zohledňuje v roce, kdy je splněna retenční podmínka.

8.5 Zvláštní penzijní výhody

151. Zvláštní penzijní výhody jsou formou pohyblivé složky odměny. Jestliže podmínky důchodového pojištění společnosti zahrnují výhody, které nevycházejí z dosažených výsledků a jsou systematicky poskytovány určité kategorii pracovníků, neměly by být tyto penzijní výhody považovány za zvláštní, nýbrž za součást běžných výhod nabízených v zaměstnání v souladu s příslušným oddílem těchto obecných pokynů, jež obsahuje definice. Zvláštní penzijní výhody nejsou odstupné, i když se pracovník rozhodne odejít do předčasného důchodu.

152. Instituce by měla zajistit, aby byly zvláštní penzijní výhody vyplaceny pracovníkovi při opuštění instituce nebo při odchodu do důchodu s přihlédnutím k hospodářské situaci instituce nebo k rizikům, které dotyčný pracovník podstoupil a které mohou instituci dlouhodobě ovlivnit.

153. Plná výše zvláštních penzijních výhod musí být přiznána v souladu s čl. 94 odst. 1 písm. o) směrnice 2013/36/EU a s výhradou odchylky podle čl. 94 odst. 3 této směrnice ve formě nástrojů uvedených pod písmenem l) uvedeného článku a:

- a. jestliže vybraný pracovník opustí instituci před odchodem do důchodu, musí instituce zdržovat plnou výši zvláštních penzijních výhod ve formě nástrojů po dobu nejméně pěti let, aniž by uplatnila poměrný převod;
- b. jestliže vybraný pracovník odejde do důchodu, zdrží se celá výše vyplácená formou nástrojů po dobu pěti let.

154. Instituce by měly zajistit, aby byla ustanovení upravující malus a zpětné vymáhání v případě zvláštních penzijních výhod uplatňována stejně jako u jiných pohyblivých složek odměny.

9. Mimořádné složky odměny

9.1 Zaručená pohyblivá složka odměny

155. Zaručená pohyblivá složka odměny může mít několik podob, např. „zaručené odměny“, „uvítacího bonusu“, „odměny na nově vzniklý pracovní poměr“, „minimální odměny“ atd., a může být přiznána v hotovosti nebo ve formě nástrojů.

156. Při přiznávání zaručené pohyblivé složky odměny v souladu s čl. 94 odst. 1 písm. d) a e) směrnice 2013/36/EU v rámci nábory nových pracovníků nesmí instituce zaručit pohyblivou složku odměny na dobu delší, než je první rok trvání pracovního poměru. Zaručená pohyblivá složka odměny je poskytována výjimečně a v souladu s čl. 94 odst. 1 písm. e) výše uvedené směrnice a oddílem 6 těchto obecných pokynů může být využívána pouze v případě, že instituce má řádný a silný kapitálový základ.

157. Instituce by zaručenou pohyblivou složku odměny měly určitému pracovníkovi přiznat pouze jednou. Tento požadavek by měl rovněž platit na konsolidované a subkonsolidované úrovni a zahrnuje rovněž situace, kdy pracovníci obdrží od téže instituce nebo jiné instituce zahrnuté do konsolidace novou smlouvu.

158. Instituce a příslušné orgány se mohou rozhodnout nezahrnovat výši zaručené pohyblivé složky odměny do výpočtu poměru mezi pevnou a pohyblivou složkou celkové odměny za první sledované období, pokud je zaručená pohyblivá složka odměny přiznána při nábory nových pracovníků před začátkem prvního sledovaného období.

159. V rámci ujednání, která zaručují tuto část pohyblivé složky odměny, se instituce mohou rozhodnout neuplatňovat na zaručenou pohyblivou složku odměny požadavky týkající se

ustanovení upravujících malus a zpětné vymáhání. Instituce mohou plnou výši vyplácet v hotovosti bez odložené splatnosti.

9.2 Náhrada nebo vyplacení ze smlouvy v předchozím zaměstnání

160. Náhrada za vyplacení ze smlouvy v předchozím zaměstnání by měla být přiznávána pouze tehdy, pokud jsou splněny podmínky stanovené v odstavci 156 těchto obecných pokynů.

161. Odměna by měla být považována za poskytnutou náhradu nebo vyplacení ze smlouvy v předchozím zaměstnání, pokud byla pohyblivá složka odměny dotyčného pracovníka s odloženou splatností snížena nebo zrušena předchozím zaměstnavatelem kvůli vypovězení smlouvy. Pokud jde o strukturu odměn souvisejících s náhradou nebo vyplacením ze smlouvy v předchozím zaměstnání, platí všechny požadavky vztahující se na pohyblivou složku odměny a rovněž ustanovení těchto obecných pokynů, včetně odložení, retence, výplaty ve formě nástrojů a ustanovení o zpětném vymáhání.

9.3 Odstupné a další platby po skončení smlouvy

9.3.1 Odstupné

162. Zásady odměňování institucí by měly vymezovat možné použití odstupného, včetně maximální výše odstupného, které lze vybraným pracovníkům přiznat, nebo kritérií pro určování jeho výše.

163. Instituce by měly zavést rámec pro stanovení a schvalování odstupného v rámci předčasného ukončení smlouvy ze strany instituce, včetně jasného rozdělení odpovědností a rozhodovacích pravomocí a procesního zapojení kontrolních funkcí.

164. Odstupné by nemělo být nepřiměřenou odměnou, nýbrž odpovídající náhradou poskytnutou pracovníkovi v případě předčasného ukončení smlouvy. V souladu s čl. 94 odst. 1 písm. h) směrnice 2013/36/EU musí odstupné odrážet průběžně dosažené výsledky a nesmí být odměnou za selhání či porušení povinnosti.

165. Odstupné by nemělo být přiznáno, pokud došlo k očividnému selhání, na jehož základě lze pracovníkovi okamžitě ukončit smlouvu nebo jej propustit.

166. Odstupné by nemělo být přiznáno, pokud pracovník dobrovolně odstoupí, aby mohl nastoupit na místo v jiné právnické osobě, a to s výjimkou případů, kdy vnitrostátní pracovní právo odstupné vyžaduje.

167. Odstupné zahrnuje další platby nad rámec pravidelné odměny v následujících konkrétních situacích:

- a. odměna za nadbytečnost za ztrátu funkce v případě předčasného ukončení smlouvy ze strany instituce nebo její dceřiné společnosti;

- b. odměna udělená na omezenou dobu, která je dohodnuta za účelem zavedení lhůty na rozmyšlenou po ukončení smlouvy a podléhá konkurenční doložce;
- c. instituce vypoví pracovníkům smlouvy kvůli selhání instituce nebo opatření včasné intervence;
- d. instituce chce ukončit smlouvu po podstatném omezení činností instituce, na kterých se dotýčný pracovník podílel, nebo příslušné oblasti činnosti byly převzaty jinými institucemi, aniž by bylo pracovníkům umožněno setrvat v pracovním poměru u instituce, která akvizici provedla;
- e. instituce a pracovník se dohodnou na vypořádání v případě skutečného pracovního sporu, který by jinak mohl realisticky vést k žalobě před soudem.

168. Jestliže instituce přiznávají odstupné, měly by být schopny příslušnému orgánu doložit důvody pro přiznání odstupného, přiměřenost přiznané výše odstupného a kritéria, podle nichž byla výše odstupného určena, včetně toho, že odstupné odráží průběžně dosažené výsledky a není odměnou za selhání či porušení povinností.

169. Při určování výše odstupného by měla instituce přihlédnout k průběžně dosaženým výsledkům a posoudit závažnost případného selhání. Pokud jde o zjištěná selhání, mělo by se rozlišovat mezi selháním instituce a selháním vybraných pracovníků:

- a. selhání instituce by mělo být zohledněno při určování celkové výše odstupného pro pracovníka, a to s přihlédnutím ke kapitálovému základu instituce; odstupné by nemělo být vyšší než snížení nákladů, jehož bylo předčasným vypovězením smluv dosaženo;
- b. selhání vybraných pracovníků by mělo vést ke snížení výše odstupného, která by byla přiznána, kdyby při určování odstupného byly zohledněny pouze průběžně dosažené výsledky, a to včetně možné redukce odstupného až na nulovou výši.

170. Selhání instituce zahrnuje následující situace:

- a. instituce těží ze státních zásahů nebo je předmětem včasného zásahu nebo opatření k řešení krize v souladu se směrnicí 2014/59/EU³²;
- b. byla podána žádost o běžné úpadkové řízení instituce podle definice obsažené v čl. 2 odst. 1 bodě 47 směrnice 2014/59/EU;
- c. instituce v důsledku významných ztrát nadále nedisponuje řádným kapitálovým základem a následně dojde k prodeji nebo omezení činnosti v určité oblasti.

³² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/59/EU ze dne 15. května 2014, kterou se stanoví rámec pro ozdravné postupy a řešení krize úvěrových institucí a investičních podniků a kterou se mění směrnice Rady 82/891/EHS, směrnice Evropského parlamentu a Rady 2001/24/ES, 2002/47/ES, 2004/25/ES, 2005/56/ES, 2007/36/ES, 2011/35/EU, 2012/30/EU a 2013/36/EU a nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1093/2010 a (EU) č. 648/2012 (Úř. věst. L 173, 12.6.2014, s. 190).

171. Selhání vybraných pracovníků by měla být posuzována případ od případu a zahrnují následující situace:

- a. člen vedoucího orgánu již nadále nespĺňuje odpovídající normy způsobilosti a vhodného chování;
- b. vybraný pracovník se podílel na jednání nebo nese odpovědnost za jednání, v jehož důsledku vznikly instituci významné ztráty podle vymezení v zásadách odměňování instituce;
- c. vybraný pracovník jedná na základě úmyslu nebo hrubé nedbalosti v rozporu s interními předpisy, hodnotami nebo postupy.

172. Odstupné by mělo být považováno za pohyblivou složku odměny a jako obecná zásada tedy platí, že pokud je přiznáno vybraným pracovníkům, platí všechny požadavky podle článku 94 směrnice 2013/36/EU. Odstupné by však za následujících okolností nemělo být bráno v úvahu pro účely výpočtu tohoto poměru a pro použití odkladu a výplaty ve formě nástrojů:

- a. odstupné povinné podle vnitrostátního pracovního práva nebo povinné podle rozhodnutí soudu;
- b. odstupné podle bodů i) a ii), pokud je instituce schopna prokázat důvody a přiměřenost výše odstupného:
 - (i) odstupné vypočítané pomocí příslušného předem stanoveného obecného vzorce (např. nucená dovolená před ukončením pracovního poměru) stanoveného v rámci zásad odměňování v případech uvedených v odstavci 167;
 - (ii) odstupné odpovídající dodatečné částce splatné při uplatnění konkurenční doložky zakotvené ve smlouvě, vyplácené v budoucích obdobích až do výše pevné složky odměny, která by byla vyplacena za dobu, po kterou platí zákaz konkurence, pokud by pracovník setrval v pracovním poměru;
- c. odstupné podle odstavce 167, které nespĺňuje podmínku uvedenou v odstavci 172 písm. b) bodě i), jestliže instituce příslušnému orgánu doložila důvody a přiměřenost výše odstupného.

173. Při výpočtu částky, která není zohledněna při výpočtu poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny, skutečnost, že je ve smlouvě obsažena konkurenční doložka, nemusí nutně znamenat, že se celá částka za předčasné ukončení smlouvy vyplácí jako náhrada vybraným pracovníkům za to, že se po určitou dobu zavázali nekonkurovat. Pouze ty částky vypořádání, které byly ve smlouvě výslovně uvedeny jako náhrada za konkurenční doložku, by byly v souladu s odstavcem 172. Tam, kde vnitrostátní právní předpisy omezují délku konkurenčních doložek, nelze jakoukoli platbu provedenou po uplynutí těchto lhůt považovat za „vypořádání provedené

za konkurenční doložku“, a nelze je tedy vyloučit z poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny.

174. Při výpočtu poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou celkové odměny by za účelem výpočtu tohoto poměru za poslední sledované období měly být za pohyblivou složku odměny považovány následující částky:

- a. součet všech částek, které jsou vyšší než pevná složka odměny za budoucí období podle odst. 172 písm. b) bod ii);
- b. další odstupné, které není uvedeno v odstavci 172.

9.3.2 Další platby po skončení smlouvy

175. Za odstupné by neměly být považovány běžné odměny vyplácené po dobu výpovědní lhůty. Výplata příslušné pevné částky po řádném skončení pracovní smlouvy (tj. po jejím běžném skončení nebo po ukončení pracovníkem v souladu s příslušnými výpovědními lhůtami) a částky na náhradu pracovníkovi v případě, že instituce omezuje přístup k pracovním činnostem, by neměla podléhat požadavkům platným pro pohyblivou složku odměny, pokud je to slučitelné s vnitrostátním právem. Takové výplaty by neměly být prováděny jako náhrada odstupného podle odstavce 167.

176. Dodatečné výplaty v souvislosti s řádným koncem smluvního období nebo jmenováním členem vedoucího orgánu, např. přiznané zvláštní penzijní výhody, by neměly být považovány za odstupné. Pokud se počítají mezi pohyblivé složky odměny a jsou vypláceny vybraným pracovníkům, vztahují se na ně všechny zvláštní požadavky na pohyblivé složky odměny a též ustanovení těchto pokynů.

10 Zakázané jednání

10.1 Osobní zajištění

177. Jsou-li zásady odměňování provázány s riziky, měly by být dostatečně účinné a v praxi zajišťovat snížení výše pohyblivé složky odměny přiznané pracovníkům a uplatnění ustanovení upravujících malus i zpětné vymáhání.

178. Instituce by měly v maximálním možném rozsahu zajistit, aby vybraní pracovníci nemohli prostřednictvím zajištění nebo určitých druhů pojištění převádět riziko snížení pohyblivé složky odměny na jinou osobu, např. zavedením postupů pro obchodování s finančními nástroji a požadavků souvisejících se zpřístupňováním informací.

179. Mělo by se mít za to, že vybraný pracovník zajistil riziko snížení odměny, pokud uzavře smlouvu s třetí stranou nebo dotyčnou institucí a je-li splněna některá z následujících podmínek:

- a. smlouva vyžaduje, aby třetí strana nebo instituce vybranému pracovníkovi přímo nebo nepřímo vyplatila částky, které souvisejí s částkami, o které byla pohyblivá složka odměny dotyčného pracovníka snížena, nebo které jsou takovému snížení úměrné;
- b. vybraný pracovník zakoupí nebo vlastní deriváty, které mají sloužit k zajištění ztrát souvisejících s finančními nástroji obdrženy v rámci pohyblivé složky odměny.

180. Mělo by se mít za to, že vybraný pracovník pojistil riziko snížení odměny, pokud uzavře pojistnou smlouvu s ustanovením, podle něhož mu má být v případě snížení odměny vyplacena náhrada. To by však obecně nemělo bránit pracovníkům v uzavírání pojištění s cílem pojistit osobní platby, např. za zdravotní péči a splátky hypotečního úvěru.

181. Požadavek, aby pracovníci nepoužívali osobní zajišťovací strategie či pojištění, jimiž by mohli ohrozit důsledky provázání s riziky, které bylo zakotveno v systémech odměňování pracovníků, by se měl uplatňovat na pohyblivou složku odměny s odloženou splatností a na zadržovanou pohyblivou složku odměny.

182. Instituce by měly uplatňovat účinná opatření, která zajistí, aby vybraní pracovníci dodržovali ustanovení uvedená v tomto oddílu. Je nezbytné, aby jednotliví vybraní pracovníci učinili přinejmenším prohlášení, jímž se zaváží k tomu, že nebudou používat osobní zajišťovací strategie nebo pojištění, jimiž by mohli ohrozit důsledky provázání s riziky. Funkce lidských zdrojů nebo interní kontrolní funkce institucí by měly alespoň namátkově kontrolovat, zda je toto prohlášení dodržováno, pokud jde o interní účty úschovy a správy cenných papírů. Namátkové kontroly by se měly týkat minimálně interních účtů úschovy a správy cenných papírů vybraných pracovníků. Rovněž by měla platit povinnost informovat instituci o případných účtech úschovy a správy cenných papírů mimo instituci.

10.2 Obcházení požadavků

183. Instituce by měly zajistit, aby pohyblivá složka odměny nebyla vyplácena prostřednictvím nástrojů a metod, jejichž cílem nebo faktickým důsledkem je nedodržení požadavků v oblasti odměňování a ustanovení těchto obecných pokynů pro vybrané pracovníky, případně všechny pracovníky, pokud se tyto požadavky vztahují na všechny pracovníky. Totéž platí pro ujednání mezi institucí a třetími stranami, na nichž má pracovník finanční nebo osobní zájem.

184. „Obcházením“ se rozumí nedodržování požadavků v oblasti odměňování a dochází k němu, pokud instituce ve skutečnosti nenaplnuje cíl ani účel požadavků, přestože se formálně zněním jednotlivých požadavků v oblasti odměňování řídí.

185. K obcházení požadavků dochází mimo jiné v následujících situacích:

- a. pohyblivá složka odměny je považovaná za pevnou složku odměny v souladu se zněním těchto obecných pokynů, nikoli však v souladu s jejich záměrem;

- b. pohyblivá složka odměny, která není zaručenou pohyblivou složkou odměny, je přiznána nebo převedena, přestože ve skutečnosti:
 - i. pracovník, obchodního útvar nebo instituce nedosáhla pozitivních výsledků, měřených v souladu s hlavou IV těchto obecných pokynů;
 - ii. neexistuje účinné provázání s riziky (tj. předem stanovená nebo následná úprava po zohlednění rizik); nebo
 - iii. pohyblivá složka odměny není za finanční situace instituce udržitelná;
- c. pracovníci obdrží od instituce nebo subjektu zahrnutého do konsolidace platby, které nesplňují definici odměny, jelikož se jedná o nástroje nebo metody, které motivují k podstupování rizik nebo nabízejí neúměrnou návratnost investic do nástrojů dotyčné společnosti za podmínek, jež se výrazně liší od podmínek, jichž by se dostalo ostatním investorům, pokud by do takového nástroje investovali;
- d. pracovníci obdrží od instituce nebo subjektu zahrnutého do konsolidace platby, které nesplňují definici odměny, jelikož se jedná o nástroje nebo metody, které umožňují obcházet požadavky v oblasti odměňování (např. nevratná půjčka);
- e. pevné složky odměny jsou přiznávány jako pevně stanovený počet nástrojů, nikoli jako pevná částka;
- f. pracovníkům je přiznána odměna ve formě nástrojů nebo umožněna koupě nástrojů, jejichž cena není stanovena na základě tržní, u nekótovaných nástrojů reálné hodnoty, a získaná přidaná hodnota není započítána do pohyblivé složky odměny;
- g. často jsou sjednávány úpravy pevných složek odměny a skutečně prováděny úpravy, které mají odměnu přizpůsobit výsledkům pracovníků;
- h. jsou přiznávány příspěvky v nadměrné výši, která není za daných okolností odůvodněná;
- i. odměna je označena za platbu za předčasný odchod do důchodu, ale není započítána jako pohyblivá složka odměny, přestože má ve skutečnosti povahu odstupného, neboť je prováděna v souvislosti s předčasným ukončením smlouvy, nebo dotyčný pracovník po přiznání takové platby ve skutečnosti do důchodu neodejde, nebo platby nejsou poskytovány měsíčně;
- j. jakákoli opatření, která by vedla k situaci, kdy by zásady odměňování ve skutečnosti již nebyly genderově neutrální.

186. Instituce by měly zajistit, aby metoda měření dosažených výsledků zahrnovala odpovídající kontrolní mechanismy, které zabrání manipulaci s kritérii pro přiznání odměny. Jestliže tyto kontrolní mechanismy nejsou zavedeny, není pohyblivá složka odměny řádně provázána s dosaženými výsledky, zásady odměňování nejsou řádně uplatňovány a instituce může výplatou

pohyblivé složky odměny porušit regulační požadavky. Za manipulaci lze například považovat zdvořilostní rozhodnutí v bilaterálním procesu měření dosažených výsledků, např. v případě, že pro rozhodování o míře plnění cílů stanovených pracovníkům neexistují žádné objektivní normy.

187. Instrukce by neměly poskytovat náhradu za případné snížení nebo restrukturalizaci pohyblivé složky odměny, např. v souvislosti s ozdravnými opatřeními a opatřeními k řešení krize nebo s jiným mimořádným státním zásahem, v pozdějších letech nebo prostřednictvím jiných plateb, nástrojů nebo metod.

188. Instrukce by neměly vytvářet skupinové struktury ani zahraniční subjekty ani uzavírat smlouvy s osobami, které jednájí jménem instituce, ve snaze zmanipulovat výsledek procesu určení pracovníků (např. protože jeden členský stát uplatňuje odchylku podle čl. 109 odst. 6 směrnice 2013/36/EU) nebo obcházet uplatňování ustanovení těchto pokynů a požadavků v oblasti odměňování u pracovníků, na které by se tyto požadavky a ustanovení jinak vztahovaly.

189. Jestliže instituce využívají a pravidelně obnovují krátkodobé smlouvy (např. na jeden rok), měly by příslušné orgány přezkoumat, zda tyto smlouvy nepředstavují nástroj nebo metodu sloužící k obcházení požadavků v oblasti odměňování podle směrnice 2013/36/EU, např. proto, že by se ve skutečnosti jednalo o pohyblivou složku odměny, a přijmout odpovídající opatření s cílem zajistit, aby instituce splňovaly požadavky článků 92 a 94 směrnice 2013/36/EU.

190. Je-li odměna pevnou složkou odměny v souladu s obecnými pokyny v oddílu 7, ale je vyplácena ve formě nástrojů, měly by instituce a příslušné orgány zvážit, zda použité nástroje vlivem provázání s výsledky dosaženými institucí nečiní z pevné složky odměny složku pohyblivou. Instrukce by neměly v rámci pevné složky odměny používat finanční nástroje ve snaze obejít požadavky vztahující se na pohyblivou složku odměny a použité nástroje by neměly motivovat k nadměrnému podstupování rizik.

Hlava III – Odměňování konkrétních funkcí

11. Odměňování členů vedoucího orgánu v řídicí a kontrolní funkci

191. Odměňování členů vedoucího orgánu v řídicí funkci (dále jen „řídicí funkce“) by mělo odpovídat jejich pravomocem, úkolům, odborným znalostem a odpovědnostem.

192. Aniž jsou dotčena ustanovení odstavců 193 a 194, měli by být členové v kontrolní funkci, ve snaze řádně řešit střety zájmů, odměňování pouze s použitím pevné složky odměny. Měly by být vyloučeny pobídkové mechanismy opírající se o výsledky dosažené institucí. Za pevnou složku odměny se považuje náhrada nákladů členů vedoucího orgánu v kontrolní funkci a výplata pevné částky za pracovní hodinu nebo den, a to i tehdy, pokud doba, za kterou má být náhrada poskytnuta, není předem stanovena.

193. Je-li ve výjimečných případech kontrolní funkci přiznána pohyblivá složka odměny, je potřeba tuto pohyblivou složku odměny a její provázání s riziky upravit čistě podle přidělených úkolů v oblasti dohledu, monitorování a kontroly s přihlédnutím k pravomocím a odpovědnostem jednotlivých členů a k dosažení cílů spojovaných s jejich funkcemi.

194. Je-li pohyblivá složka odměny přiznána ve formě nástrojů, měla by být přijata odpovídající opatření, která zajistí nezávislost rozhodování těchto členů vedoucího orgánu, včetně stanovení příslušného období, po které bude odměna zadržována až do konce mandátu.

12 Odměňování pracovníků v kontrolních funkcích

195. Interní kontrolní funkce by měly být nezávislé a měly by disponovat dostatečnými zdroji, znalostmi a zkušenostmi, které jim umožní vykonávat stanovené úkoly, co se týče zásad odměňování institucí. Nezávislé kontrolní funkce by měly aktivně a pravidelně spolupracovat, vzájemně i s dalšími relevantními funkcemi a výbory, pokud jde o zásady odměňování a případná související rizika.

196. Odměňování pracovníků v nezávislých kontrolních funkcích by mělo instituci umožnit zaměstnávat v těchto funkcích kvalifikované a zkušené pracovníky. Odměňování nezávislých kontrolních funkcí by mělo mít převážně podobu pevné složky odměny, která odráží povahu jejich odpovědností.

197. Metody používané k určování pohyblivé složky odměny kontrolních funkcí, tj. funkcí řízení rizik, zajišťování shody s předpisy a interního auditu, by neměly ohrožovat objektivitu a nezávislost pracovníků.

Hlava IV – Zásady odměňování, přiznávání a vyplácení pohyblivé složky odměny u vybraných pracovníků

13. Zásady odměňování vybraných pracovníků

198. Instituce musí zajistit, aby byly zásady odměňování vybraných pracovníků v souladu se všemi principy uvedenými v článcích 92 a 94 a případně také v článku 93 směrnice 2013/36/EU a aby byly genderově neutrální.

199. Instituce by pro jednotlivé kategorie vybraných pracovníků měly zavést zvláštní zásady odměňování a odpovídající mechanismy provázání odměn s riziky s cílem zajistit, aby vliv určité kategorie vybraných pracovníků na rizikový profil instituce odpovídal jejich odměně.

200. Jestliže instituce zvažují, že budou v hotovosti vyplácet méně než 100 % pevné složky odměny, mělo by být toto rozhodnutí řádně zdůvodněno a schváleno v rámci zásad odměňování.

201. Jestliže instituce s právní formou akciové společnosti, zejména pak kótovaná instituce, uplatňuje u určitých kategorií vybraných pracovníků požadavek v podobě držby akcií, aby mohla v dlouhodobém horizontu pobídky poskytované pracovníkům lépe provázat s rizikovým

profilem instituce, měla by být příslušná výše v dokumentech dotyčné instituce jasně doložena. Je-li uplatňován požadavek v podobě držby akcií, měli by pracovníci držet akcie v určitém počtu nebo určité nominální hodnotě po celou dobu, kdy jsou zaměstnání na stejné pozici nebo na pozici se stejným nebo vyšším služebním postavením.

13.1 Plně flexibilní systém vyplácení pohyblivé složky odměny

202. Instituce musí zavést plně flexibilní systém vyplácení pohyblivé složky odměny vybraným pracovníkům v souladu s čl. 94 odst. 1 písm. f) směrnice 2013/36/EU. Výše přiznané pohyblivé složky odměny by měla odpovídajícím způsobem reagovat na změny výkonnosti pracovníka obchodního útvaru a instituce. Instituce by měly přesně určit, jak pohyblivá složka odměny reaguje na změny výkonnosti i na úrovně výkonnosti. To se týká také úrovní výkonnosti, při nichž se pohyblivá složka odměny sníží na nulu. Neetické a nevyhovující chování by mělo vést k výraznému snížení pohyblivé složky odměny dotyčného pracovníka.

203. Genderově neutrální pevná složka odměny vybraných pracovníků by měla odrážet jejich profesní zkušenosti a odpovědnost v rámci organizace s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, služebnímu postavení, úrovni odborných znalostí a dovedností, případným omezením (např. sociální, ekonomické, kulturní nebo jiné relevantní faktory) a pracovním zkušenostem, příslušné oblasti činnosti a mzdové hladině v příslušné zeměpisné oblasti.

204. Pevná složka odměny musí být natolik vysoká, aby bylo možné pohyblivou složku odměny snížit až na nulu. Pracovníci by neměli být závislí na přiznání pohyblivé složky odměny, neboť by je to mohlo motivovat k nadměrnému podstupování rizik s krátkodobým cílem, včetně zprostředkovávání nevhodných produktů, pokud by výsledky dosažené dotyčnou institucí nebo pracovníky bez takto krátkodobě podstupovaných rizik znemožňovaly přiznání pohyblivé složky odměny.

205. Případné vyplácení pevné složky odměny ve formě nástrojů by nemělo narušit schopnost instituce uplatňovat při vyplácení pohyblivé složky odměny plně flexibilní systém.

13.2 Poměr mezi pevnou a pohyblivou složkou odměny

206. Instituce by měly v zásadách odměňování předem stanovit odpovídající úroveň maximálního poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou celkové odměny vybraných pracovníků v souladu s limity a postupy uvedenými v čl. 94 odst. 1 písm. g) směrnice 2013/36/EU a s vnitrostátním právem, přičemž by měla přihlédnout k obchodním činnostem, rizikům a vlivu jednotlivých kategorií pracovníků na rizikový profil instituce. Instituce mohou jednotlivým jurisdikcím, obchodním útvarům, korporátním a interním kontrolním funkcím a kategoriím vybraných pracovníků nastavit různé poměry. Stanovený poměr je poměrem mezi pohyblivou složkou odměny, kterou by bylo možné maximálně přiznat za následující sledované období, a pevnou složkou odměny v následujícím sledovaném období.

207. Maximální poměr se vypočítá jako podíl součtu všech pohyblivých složek odměny, které by bylo možné maximálně přiznat v daném roce plnění, včetně částky zohledňované v případě retenční odměny, a součtu všech pevných složek odměny, které mají být přiznány v souvislosti se stejným rokem plnění. Každá složka odměny by měla být vždy zařazena do správné kategorie, buďto jako pohyblivá, nebo jako pevná složka odměny v souladu s těmito obecnými pokyny. Instituce mohou některé pevné složky odměny opomenout, pokud nejsou podstatné, např. jsou-li přiznány přiměřené nepeněžní výhody.
208. Ve výjimečných a řádně odůvodněných případech mohou zásady odměňování některým jednotlivým vybraným pracovníkům v určité kategorii zajistit poměr, který se liší od poměru uplatňovaného u ostatních pracovníků zařazených do stejné kategorie.
209. Stanovené poměry mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny jednotlivých kategorií pracovníků nebo jednotlivých pracovníků by měla schválit kontrolní funkce vedoucího orgánu, popř. valná hromada akcionářů. Poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny by měl být stanoven nezávisle na jakékoli potenciální budoucí následné úpravě po zohlednění rizik nebo kolísání ceny nástrojů.
210. Platný poměr se vypočítá jako podíl součtu všech pohyblivých složek odměny, které byly přiznány za poslední rok plnění v souladu s těmito obecnými pokyny, včetně částek přiznaných za víceletá hodnocená období, a součtu pevných složek odměny přiznaných za stejný rok plnění. V případě víceletých hodnocených období, která se neobnovují každý rok, mohou instituce případně v každém roce sledovaného období započítat maximální výši pohyblivé složky odměny, kterou je možné přiznat na konci sledovaného období, vydělenou počtem let sledovaného období.
211. Platný poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny by se měl zvýšit při dosažení určitých výsledků a měl by zahrnovat pouze úroveň přiznaných odměn, kterých by bylo možné dosáhnout za výsledky, které jsou „lepší než stanovený cíl“ nebo „mimořádné“. Platný poměr nesmí přesahovat maximální poměr stanovený na základě čl. 94 odst. 1 písm. g) směrnice 2013/36/EU, vnitrostátního práva a zásad odměňování instituce.
212. Při výpočtu maximálního nebo platného poměru by instituce měly uplatňovat obecné pokyny orgánu EBA k použitelné pomyslné diskontní sazbě pohyblivé složky odměny uvedené v čl. 94 odst. 1 písm. g) bodu iii) směrnice 2013/36/EU pouze v případě, že členské státy zavedly čl. 94 odst. 1 písm. g) bod iii) směrnice 2013/36/EU, nebo jestliže se jedná o výpočet poměru pro vybrané pracovníky instituce v třetí zemi, která je dceřinou společností mateřské instituce v EU.

14. Proces provázání odměny s riziky

213. Proces provázání odměny s riziky zahrnuje procesy měření dosažených výsledků a rizik (oddíl 14.1), přiznání odměny (oddíl 14.2) a vyplacení odměny (oddíl 15). V každé fázi procesu provázání odměny s riziky by měla být pohyblivá složka odměny upravena s přihlédnutím

ke všem rizikům podstupovaným v současnosti i v budoucnosti. Instituce by měly zajistit, aby byly pobídky k podstupování rizik vyváženy pobídkami k řízení rizik.

214. Instituce by měly sladit časový horizont měření rizik a dosažených výsledků s hospodářským cyklem institucí ve víceletém rámci. Instituce by měly stanovit přiměřené dlouhé hodnocené období i termíny pro vyplácení odměn a současně odlišit odměny, které by měly být vyplaceny bez odložené splatnosti, a odměny, které by měly být vyplaceny po uplynutí doby odkladu a zadržování odměny. Hodnocené období a termíny pro vyplácení odměn by měly zohledňovat oblasti činnosti a postavení vybraných pracovníků dané kategorie nebo ve výjimečných případech jednotlivých vybraných pracovníků.

215. V každé fázi procesu provázání odměn s riziky by měla být použita vhodná kombinace kvantitativních a kvalitativních kritérií v absolutní i relativní podobě s cílem zajistit zohlednění veškerých rizik, dosažených výsledků a nezbytných úprav po zohlednění rizik. Absolutní výkonnostní ukazatele by instituce měla určit na základě vlastní strategie, včetně rizikového profilu a ochoty podstupovat riziko. Relativní výkonnostní ukazatele by měly sloužit k porovnávání výsledků s výsledky dosaženými podobnými subjekty či osobami, a to buď „interně“ (tj. v rámci dané organizace) nebo „externě“ (tj. v podobných institucích). Kvantitativní a kvalitativní kritéria i použité postupy by měly být transparentní a v maximální možné míře předem stanovené. Hodnocení kvantitativních i kvalitativních kritérií se mohou částečně opírat o úsudek.

216. Jsou-li použity přístupy založené na úsudku, měly by instituce zajistit, aby výsledná hodnocení byla dostatečně transparentní a objektivní, k čemuž slouží:

- a. nastavení jasných písemných zásad vymezujících parametry a hlavní faktory, na které bude brán zřetel;
- b. jasné a úplné zdokumentování konečného rozhodnutí v souvislosti s měřením rizik a výsledků nebo úpravou po zohlednění rizik;
- c. zapojení příslušných kontrolních funkcí;
- d. zohlednění osobní motivace hodnotících pracovníků a jakéhokoli střetu zájmů;
- e. zavedení odpovídajících kontrol a protivah, včetně toho, že případné úpravy bude provádět tým složený i z pracovníků z obchodních útvarů, korporátních a kontrolních funkcí atd.;
- f. schvalování hodnocení prováděné kontrolní funkcí nebo příslušnou funkcí, která je hierarchicky nadřazená funkci, jež hodnocení provedla, např. na úrovni řídicí a kontrolní funkce vedoucího orgánu nebo výboru pro odměňování.

217. Instrukce by měly učinit proces provázání odměny s riziky transparentní pro vybrané pracovníky, a to včetně všech prvků, které jsou založeny spíše na úsudku než na objektivních skutečnostech nebo údajích.

218. Instrukce by měly výboru pro odměňování nebo kontrolní funkci poskytovat podrobné informace, pokud se konečný výsledek po zohlednění hodnocení opírajícího se o úsudek výrazně liší od původního výsledku dosaženého za použití předem stanovených měřítek.

14.1 Proces měření dosažených výsledků a rizik

219. Pohyblivá složka odměny vybraných pracovníků by měla být provázána s veškerými riziky a výsledky dosaženými dotyčnou institucí, obchodním útvarem a pracovníkem. V zásadách odměňování by měl být předem stanoven relativní význam každé úrovně výkonnostních kritérií, který bude odpovídajícím způsobem vyvážen s ohledem na cíle každé úrovně, na postavení nebo odpovědnost pracovníka, na obchodní útvar, ve kterém pracovník působí, a na současná i budoucí rizika.

14.1.1 Hodnocení rizik

220. Instrukce by měly stanovit cíle na úrovni celé instituce, obchodních útvarů i pracovníků. Tyto cíle by měly vycházet z obchodní strategie instituce, strategie řízení rizik, korporátních hodnot, ochoty podstupovat riziko a dlouhodobých zájmů instituce a měly by rovněž zohledňovat její náklady kapitálu a likviditu. Na základě takto stanovených cílů by měly instituce vyhodnocovat výsledky dosažené vlastními obchodními útvary a vybranými pracovníky během hodnoceného období.

221. Instrukce by měly zohledňovat veškerá současná i budoucí rozvahová i podrozvahová rizika a odlišovat rizika vztahující se k instituci, obchodním útvarům a jednotlivým pracovníkům. Přestože instituce obvykle nesou na úrovni instituce všechny druhy rizik, na úrovni jednotlivých vybraných pracovníků nebo obchodních útvarů mohou být relevantní pouze určité druhy rizik.

222. Instrukce by měly ukazatele provázání odměny s riziky používat i v případech, kdy je přesná kvantifikace rizikové expozice obtížná, např. u rizika ztráty dobré pověsti a operačního rizika. Tehdy by se hodnocení rizik mělo opírat o vhodná zástupná kritéria, včetně ukazatelů rizik, kapitálových požadavků nebo analýzy scénářů.

223. Konzervativní zohlednění všech podstatných rizik na úrovni instituce a obchodních útvarů vyžaduje, aby instituce použily stejné metody měření rizik jako při interním měření rizik, např. v rámci interního postupu pro hodnocení kapitálové přiměřenosti (ICAAP) a individuálního hodnocení přiměřenosti likvidity instituce. Instrukce by měly přihlížet k předpokládaným i nepředpokládaným ztrátám a ztíženým podmínkám. Jestliže například instituce používá k výpočtu provozních kapitálových požadavků pokročilý přístup k měření (AMA), bude již tato metodika zahrnovat závažné ztráty a analýzu scénářů. Stejně tak budou do modelů úvěrového rizika a tržního rizika nebo ekonomického kapitálu zahrnuty i ztížené podmínky.

224. Instrukce by měly být schopny příslušnému orgánu doložit způsob rozdělení výpočtu rizik podle jednotlivých obchodních útvarů a různých druhů rizik. Rozsah a kvalitu metod a modelů používaných v rámci interních postupů pro hodnocení kapitálové přiměřenosti by měla instrukce přiměřeně promítnout do zásad odměňování. Propracovanější metody interních postupů pro hodnocení kapitálové přiměřenosti by se měly projevit v propracovanějších zásadách odměňování, pokud jde o pohyblivou složku odměny, a to včetně postupů pro zohlednění rizik.

14.1.2 Výkonnostní kritéria citlivá na rizika

225. Instrukce by měly stanovit a doložit kvantitativní i kvalitativní výkonnostní kritéria (včetně finančních a nefinančních) pro jednotlivce, obchodní útvary a celou instituci. Výkonnostní kritéria by neměla motivovat k nadměrnému podstupování rizik ani k zprostředkovávání nevhodných produktů.

226. Instrukce by měly zajistit odpovídající rovnováhu mezi kvantitativními a kvalitativními kritérii i mezi kritérii absolutními a relativními.

227. Kritéria sloužící k měření rizik a dosažených výsledků by měla být co nejtěsněji svázána s rozhodnutími příslušného vybraného pracovníka a dané kategorie pracovníků, jichž se měření dosažených výsledků týká, a měla by zajistit, aby přiznávání odměn mělo odpovídající vliv na chování pracovníků.

228. Výkonnostní kritéria by měla zahrnovat dosažitelné cíle a měřítka, na která má vybraný pracovník určitý přímý vliv. Na individuální úrovni by například v případě pracovníka odpovědného za poskytování úvěrů mohly být proměnnými výsledky úvěrů, které dotýčná osoba uzavřela nebo které spravuje, zatímco v případě vedoucího obchodního útvaru by se mohlo jednat o výsledky dosažené vedením dotyčného útvaru. Při hodnocení výkonu by měly být měřeny skutečně realizované výsledky.

229. Kvantitativní kritéria by měla pokrývat období, které je dostatečně dlouhé, aby řádně zachycovalo riziko podstupované vybranými pracovníky, obchodními útvary a institucí, zohledňovat riziko a zahrnovat měřítka ekonomické efektivity. Jako příklady výkonnostních kritérií lze uvést rizikově váženou návratnost kapitálu (RAROC), návratnost rizikově váženého kapitálu (RORAC), ekonomický zisk, vnitřně stanovený rizikový kapitál, čistý ekonomický přínos, rizikově vážené náklady financování, údaje o rizicích získané na základě interního postupu pro hodnocení kapitálové přiměřenosti nebo finanční údaje vztahující se k rozpočtu jednotlivých funkcí (např. pro korporátní funkci, včetně právní oblasti a lidských zdrojů) nebo k profilu operačního rizika či prosté účetní úpravy.

230. Ukazatele provozní efektivity (např. zisk, výnosy, produktivita, náklady a množství ukazatele) či některá tržní kritéria (např. cena akcií a celkové výnosy akcionářů) výslovně nezahrnují úpravu po zohlednění rizik a jsou velmi krátkodobá, a tudíž dostatečně nezachycují všechna rizika související s činností vybraných pracovníků. Tato výkonnostní kritéria vyžadují další úpravu po zohlednění rizika.

231. Kvalitativní kritéria (např. dosažení určitých výsledků, plnění strategie při dodržení určité úrovně ochoty podstupovat riziko a dodržování předpisů) by měla být relevantní na úrovni instituce, obchodního útvaru nebo jednotlivých pracovníků. Jako příklad kvalitativních kritérií lze uvést dosažení strategických cílů, spokojenost zákazníků, dodržování zásad řízení rizik, dodržování interních i externích předpisů, vůdčí schopnost, týmovou práci, kreativitu, motivaci a spolupráci s ostatními obchodními útvary, interními kontrolními a korporátními funkcemi.

14.1.3 Zvláštní kritéria pro kontrolní funkce

232. Jestliže pracovníci v kontrolních funkcích dostávají pohyblivou složku odměny, měli by být hodnoceni a pohyblivá složka odměny by měla být stanovena odděleně od obchodních útvarů, které kontrolují, i od výsledků obchodních rozhodnutí (např. schválení nového produktu), na kterých se daná kontrolní funkce podílí.

233. Kritéria sloužící k hodnocení dosažených výsledků a rizik by měla vycházet převážně z cílů interních kontrolních funkcí. Pohyblivá složka odměny kontrolních funkcí by měla vyplývat hlavně z cílů kontroly, např. poměru kapitálu tier 1, podílu nesplácených úvěrů, návratnosti nesplácených úvěrů nebo nálezů auditu. Jejich pohyblivá složka odměny může rovněž do určité míry vycházet z výsledků dosažených institucí jako celku. Instituce by měla zvážit nastavení poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny kontrolních funkcí, který bude oproti poměru stanovenému pro obchodní útvary kontrolované těmito funkcemi výrazně nižší.

234. Pokud je vedoucí pracovník funkce řízení rizik (hlavní manažer rizik) rovněž členem vedoucího orgánu, měly by se na něj taktéž vztahovat zásady stanovené v odstavcích 232 a 233.

14.2 Proces přiznání odměny

235. Instituce by měly vymezit fond odměn. Při určování fondu odměn nebo jednotlivých přiznaných odměn by instituce měly zvážit všechna stávající rizika, předpokládané ztráty, odhadované neočekávané ztráty a ztížené podmínky související s činnostmi instituce.

236. Pohyblivá složka odměny by měla být přiznána po skončení hodnoceného období. Hodnocené období by mělo trvat nejméně jeden rok. Při použití delších období se mohou jednotlivá hodnocená období překrývat, například pokud každý rok začíná nové víceleté období.

237. Po uplynutí hodnoceného období by instituce měla stanovit pohyblivou složku odměny jednotlivých vybraných pracovníků převedením výkonnostních kritérií a úprav po zohlednění rizika na skutečnou přiznanou odměnu. Během tohoto procesu přiznání odměny by instituce měla odměnu upravit s přihlédnutím k potenciálnímu budoucímu nepříznivému vývoji („následná úprava po zohlednění rizik“).

14.2.1 Stanovení fondu odměn

239. Instituce by měly určit nejméně jeden fond odměn na období, za které je pohyblivá složka odměny přiznána, a sečtením těchto fondů odměn vypočítat celkový fond odměn za celou instituci.
240. Při stanovování fondů odměn by instituce měly zohlednit poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou celkové odměny platný pro jednotlivé kategorie vybraných pracovníků, výkonnostní kritéria a kritéria vztahující se k rizikům stanovená pro celou instituci, cíle kontroly a finanční situaci instituce, včetně jejího kapitálového základu a likvidity. Výkonnostní ukazatele používané při výpočtu fondu odměn by měly zahrnovat dlouhodobé výkonnostní ukazatele a zohledňovat dosažené finanční výsledky. Mělo by být zavedeno obezřetné používání účetních metod a metod oceňování, které zajistí pravdivé a věrné hodnocení finančních výsledků, kapitálového základu a likvidity.
241. Výše fondu odměn by neměla být určována v reakci na požadavky související s odměňováním.
242. Při určování celkové výše fondu odměn by instituce měly disponovat vhodnými procesy a kontrolními mechanismy.
243. Jestliže instituce používají přístup shora dolů, měly by určit výši fondu odměn na úrovni instituce a tu pak zcela, nebo zčásti rozdělit mezi obchodní útvary a kontrolní funkce na základě provedeného hodnocení jimi dosažených výsledků. Individuálně přiznané odměny by měly následně vycházet z hodnocení výsledků dosažených jednotlivými pracovníky.
244. Jestliže instituce stanovují výši fondu odměn přístupem zdola nahoru, měl by proces přiznání odměn začínat na úrovni jednotlivých pracovníků. Pracovníkovi by měl být určitý fond odměn přidělen v závislosti na výkonnostních kritériích, podle nichž je daný pracovník hodnocen; fond odměn obchodního útvaru a instituce se rovná součtu potenciálně přiznaných odměn přidělených příslušným podřízeným úrovním. Instituce by měla zajistit, aby se odpovídajícím způsobem přihlíželo k celkovým výsledkům dosaženým dotyčnou institucí.
245. Při rozdělování fondu odměn na úrovni obchodního útvaru nebo jednotlivým pracovníkům by měla instituce patřičně vycházet ze stanovených vzorců a hodnocení opírajících se o úsudek. Instituce mohou používat přehled výkonnostních metrik nebo jiné vhodné metody umožňující kombinovat různé přístupy.
246. Instituce by si měly určitý přístup zvolit s ohledem na následující: vzorce jsou transparentnější, a tudíž nabízejí jasnou motivaci, neboť pracovník zná všechny faktory určující jeho pohyblivou složku odměny. Vzorce však nemohou podchytit všechny cíle, což platí zejména o kvalitativních cílech, které lze lépe vyhodnotit, pokud se hodnocení opírá o úsudek. Přístup opírající se o úsudek nabízí vedení větší flexibilitu, a může tudíž v případě pohyblivé složky odměny vycházející z dosahovaných výsledků oslabit motivační účinek zohledňující případná rizika. Proto by měl být tento přístup uplatňován spolu s vhodnými kontrolními mechanismy a v rámci náležitě zdokumentovaného a transparentního procesu.

247. Při rozdělování fondu odměn by neměly převládnout faktory jako rozpočtová omezení, retence pracovníků a problematika nábory, subvencování mezi obchodními útvary atd., neboť mohou oslabit vztah mezi dosaženými výsledky, riziky a odměňováním.

248. Instituce by měly vést záznamy dokládající způsob stanovení fondu odměn a odměn pracovníků, včetně toho, jak byly odhady vycházející z různých přístupů zkombinovány.

14.2.2 Předem stanovená úprava po zohlednění rizik v procesu přiznání odměny

249. Instituce by měly stanovit fond odměn a pohyblivou složku odměny, která má být přiznána, na základě hodnocení dosažených výsledků a podstupených rizik. Zohledňování rizik před přiznáním odměny („předem stanovená úprava po zohlednění rizik“) by mělo vycházet z ukazatelů rizik a zajišťovat, aby přiznaná pohyblivá složka odměny plně odpovídala podstupovaným rizikům. Kritéria používaná v rámci předem stanovené úpravy po zohlednění rizik by měla být natolik podrobná, aby odrážela všechna relevantní rizika.

250. Instituce by měly v závislosti na dostupnosti kritérií pro zohlednění rizik určit, na které úrovni budou při výpočtu fondu odměn provádět předem stanovené úpravy po zohlednění rizik. Mělo by se jednat o úroveň obchodního útvaru nebo o úroveň jeho dílčích organizačních struktur, např. obchodního oddělení nebo jednotlivých pracovníků.

251. K provázání odměn s riziky slouží rizikově vážená výkonnostní kritéria, včetně upravených výkonnostních kritérií po zohlednění samostatných ukazatelů rizik. Instituce by měly používat kvantitativní i kvalitativní kritéria.

252. Předem stanovené úpravy po zohlednění rizik prováděné institucí na základě kvantitativních kritérií by měly do značné míry vycházet ze stávajících měřítek, používaných institucí k jiným účelům v oblasti řízení rizik. Dojde-li v procesu řízení rizik ke změně těchto měřítek, měly by instituce provést odpovídající změny také v rámci odměňování. Mezi kvantitativní kritéria patří:

- a. ekonomický kapitál, hospodářský zisk, výnos z rizikově vážených aktiv a výnos z přiděleného vlastního kapitálu;
- b. náklady a množství kapitálu potřebné k pokrytí rizik souvisejících s vykonávanou činností, přičemž by náklady kapitálu měly být rozdělovány s ohledem na rizikový profil instituce a celý vlastní kapitál instituce by měl být plně rozdělen a zatížen;
- c. náklady a výše rizika likvidity, které je při výkonu činnosti podstupováno;
- d. nepřímé náklady související s likviditou (tj. náklady související s nesouladem v oblasti likvidity, náklady související s podmíněným rizikem likvidity a další expozice vůči riziku likvidity, které instituce může mít).

253. Při měření ziskovosti instituce a jejích obchodních útvarů by se mělo vycházet z čistých výnosů zahrnujících všechny přímé a nepřímé náklady spojené s příslušnou činností. Instituce by neměly vynechat náklady korporátních funkcí, např. náklady na informační technologie, režijní náklady skupiny nebo náklady na ukončení činnosti v určitých oblastech.

254. Instituce by měly provádět předem stanovené kvalitativní úpravy po zohlednění rizik při stanovování fondu odměn a odměn vybraných pracovníků například prostřednictvím vyrovnaného přehledu výkonnostních metrik, které výslovně zohledňují rizika a faktory související s kontrolou, např. porušení předpisů, porušení rizikových limitů a ukazatele interní kontroly (např. na základě výsledků interního auditu), nebo jiných podobných metod.

15. Proces vyplacení pohyblivé složky odměny

255. Instituce by měly pohyblivou složku odměny vyplácet zčásti bez odložené splatnosti a zčásti s odloženou splatností při zajištění vyváženého poměru mezi kapitálovými nástroji, nástroji spojenými s kmenovým kapitálem a dalšími způsobilými nástroji a hotovostí v souladu s čl. 94 směrnice 2013/36/EU. Před vyplacením části hotovosti s odloženou splatností nebo převedením nástrojů s odloženou splatností by měly být dosažené výsledky přehodnoceny a v případě potřeby by mělo dojít k následné úpravě po zohlednění rizik, aby pohyblivá složka odměny zohledňovala další rizika, která byla zjištěna nebo která se projevila až po přiznání odměny. Totéž platí i v případě, že jsou používána víceletá hodnocená období.

15.1 Odměna s neodloženou a odloženou splatností

256. Instituce by měly zavést rozvržení plateb s odloženou splatností, které odpovídajícím způsobem sladí odměnu pracovníků s činností, hospodářským cyklem a rizikovým profilem instituce a s činností vybraných pracovníků tak, aby bylo možné prostřednictvím následné úpravy po zohlednění rizik dostatečnou část pohyblivé složky odměny upravit na základě průběžně dosažených výsledků v oblasti rizik.

257. Rozvržení plateb s odloženou splatností je vymezeno různými prvky:

- a. příslušnou částí pohyblivé složky odměny s odloženou splatností (oddíl 15.2);
- b. délkou odkladu (oddíl 15.2);
- c. rychlostí, s níž může dojít k převedení odměny s odloženou splatností, včetně doby, která uplyne od konce hodnoceného období do převedení první částky s odloženou splatností (oddíl 15.3).

258. Instituce by v rámci rozvržení plateb s odloženou splatností měly zohlednit formu přiznávané pohyblivé složky odměny s odloženou splatností, případně by měly různým rozložením těchto prvků rozvržení plateb s odloženou splatností rozlišit podle jednotlivých kategorií vybraných pracovníků. Kombinace těchto prvků by měla zajistit účinné rozvržení plateb s odloženou

splatností, které díky transparentnímu provázání s riziky poskytnou jasnou motivaci k dlouhodobě orientovanému podstupování rizik.

15.2 Doba odkladu a příslušná část odměny s odloženou splatností

259. Doba odkladu začíná po přiznání odměny (např. v okamžiku, kdy je vyplacena část pohyblivé odměny bez odložené splatnosti). Odklad může být uplatněn u obou druhů pohyblivé složky odměny: u hotovosti i nástrojů.

260. Při stanovování skutečné doby odkladu a příslušné části odměny s odloženou splatností v souladu s minimálními požadavky podle čl. 94 odst. 1 písm. m) a čl. 94 odst. 3 směrnice 2013/36/EU by instituce měly zohlednit:

- a. odpovědnosti a pravomoci vybraných pracovníků a úkoly, které tito pracovníci vykonávali;
- b. hospodářský cyklus a povahu činností dotyčné instituce;
- c. předpokládané kolísání hospodářské činnosti, výkonnosti a rizik instituce i obchodního útvaru a vliv vybraných pracovníků na toto kolísání;
- d. schválený poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou celkové odměny a absolutní výši pohyblivé složky odměny.

261. Instituce by měly určit kategorie vybraných pracovníků (přičemž je třeba zohlednit jejich úlohy a odpovědnosti), u nichž by měl být odklad delší než požadovaná minimální doba nejméně čtyř až pěti let, s cílem zajistit, aby pohyblivá složka odměny v dlouhodobém horizontu korespondovala s rizikovým profilem. Jestliže jsou používána delší víceletá hodnocená období a jestliže delší hodnocené období nabízí větší jistotu ohledně rizik, která se projevila od začátku hodnoceného období, měly by instituce tuto skutečnost zvážit při stanovování doby odkladu a doby zadržování, případně mohou zavést dobu odkladu, která je kratší, než doba odkladu přiměřená jednoletému hodnocenému období. V každém případě platí minimální požadavek čtyřleté doby odkladu a pětileté doby odkladu pro členy vedoucího orgánu a členy vrcholného vedení ve významných institucích.

262. U členů řídicího orgánu a vrcholného vedení by významné instituce, které nepožívají výjimky podle čl. 94 odst. 3 směrnice 2013/36/EU, měly odložit podstatně vyšší část než 50 % pohyblivé složky odměny vyplácené formou nástrojů.

263. Instituce by měly jednotlivým kategoriím vybraných pracovníků nebo jednotlivým pracovníkům stanovit příslušnou část odměny, která by měla být odložena, a to nejméně ve výši 40 %. V případě obzvláště vysokých částek pohyblivé složky odměny by měl být podíl odkladu pro tyto pracovníky alespoň 60 %.

264. Instituce by měly určit, která úroveň pohyblivé složky odměny představuje zvláště vysokou částku, s přihlédnutím k průměrné odměně vyplácené v rámci dotyčné instituce, ke zprávě

orgánu EBA o srovnávání odměňování a k případným vnitrostátním i dalším výsledkům srovnávání odměňování a k prahovým hodnotám stanoveným příslušnými orgány. V rámci provádění obecných pokynů by příslušné orgány měly při zvážení výše uvedených kritérií stanovit absolutní nebo relativní prahovou hodnotu. Odměna na úrovni stanovené prahové hodnoty nebo vyšší by měla být vždy považovaná za zvláště vysokou částku.

265. Jestliže instituce stanoví část odměny s odloženou splatností na základě odstupňované absolutní výše (např. část od 0 do 100: výplata 100 % bez odložené splatnosti; část od 100 do 200: výplata 50 % bez odložené splatnosti a zbytek s odloženou splatností; část nad 200: výplata 25 % bez odložené splatnosti a zbytek s odloženou splatností), měly by být schopné příslušnému orgánu prokázat, že na základě váženého průměru u každého vybraného pracovníka dodržují minimální 40% až 60% hranici pro odklad výplaty a že část s odloženou splatností náležitě a správně odpovídá povaze činnosti, souvisejícím rizikům a činnostem vykonávaným dotyčným vybraným pracovníkem.

266. Jestliže obecné zásady vnitrostátního smluvního a pracovního práva brání podstatnému snížení pohyblivé složky odměny, pokud jsou finanční výsledky instituce slabé či záporné, měly by instituce při přiznávání pohyblivé složky odměny uplatnit systém odkladu výplaty a použít nástroje, které zajistí maximální možné provedení následných úprav po zohlednění rizik. Může se jednat o některý z následujících nástrojů:

- a. stanovení delší doby odkladu;
- b. vyhýbání se poměrnému převádění odměny v situacích, kdy lze použít malus, avšak použití zpětného vymáhání by bránilo právní překážky;
- c. přiznání vyšší části pohyblivé složky odměny ve formě nástrojů, které odpovídají výsledkům dosaženým institucí a mají dostatečně dlouhou dobu odkladu a zadržování.

15.3 Převedení odměny s odloženou splatností

267. K převedení první části odměny s odloženou splatností by mělo dojít nejdříve za 12 měsíců od začátku doby odkladu. Doba odkladu končí převedením přiznané pohyblivé složky odměny nebo snížením částky na nulu prostřednictvím malusu.

268. Odměna s odloženou splatností by měla být převedena buď v plné výši na konci doby odkladu, nebo postupně v několika platbách během doby odkladu, v souladu s čl. 94 odst. 1 písm. m) směrnice 2013/36/EU.

269. Převedení poměrné části např. s odkladem v délce čtyř let znamená, že na konci roku $n+1$, $n+2$, $n+3$ a $n+4$ dojde vždy k převedení jedné čtvrtiny odměny s odloženou splatností, přičemž n představuje okamžik výplaty přiznané pohyblivé složky odměny bez odložené splatnosti.

270. K převedení odměny by nemělo docházet častěji než jednou ročně, aby bylo možné před provedením následných úprav zajistit řádné hodnocení rizik.

15.4 Přiznání pohyblivé složky odměny ve formě nástrojů

271. Nástroje používané k přiznání pohyblivé složky odměny by měly přispívat k provázání pohyblivé složky odměny s dosaženými výsledky a riziky instituce.

272. Jsou-li k dispozici nástroje vystavené institucí zahrnutou do konsolidace na základě čl. 94 odst. 1 písm. l) bodů i) a ii) směrnice o kapitálových požadavcích, měl by pohyblivou složku odměny tvořit zůstatek různých druhů nástrojů. Instituce by měly upřednostnit použití dostupných nástrojů, které jsou předmětem rekapitalizace z vnitřních zdrojů (tzv. bail-in) a odpovídají nástrojům uvedeným v regulační technické normě upravující nástroje, a akcií před použitím položek založených na hodnotě, jako jsou nástroje navázané na akcie.

273. Dostupnost nástrojů podle čl. 94 odst. 1 písm. l) bodu i) směrnice o kapitálových požadavcích závisí na právní formě instituce:

a. Instituce, které jsou akciovými společnostmi (kótovanými i nekótovanými), mají k dispozici akcie nebo nástroje navázané na akcie.

b. Instituce, které nejsou akciovými společnostmi, mají k dispozici vlastnické podíly odpovídající akciím nebo nepeněžní nástroje, které jsou rovnocenné nástrojům navázaným na akcie.

274. Nástroje navázané na akcie či jiné rovnocenné nepeněžní nástroje (např. opce na zhodnocení akcií, druhy syntetických akcií) jsou nástroje nebo smluvní závazky, včetně peněžních, jejichž hodnota vychází z tržní ceny, nebo v případě, že tržní cena není k dispozici, z reálné hodnoty akcie nebo rovnocenného vlastnického práva, a sledují vývoj tržní ceny nebo reálné hodnoty. Všechny tyto nástroje by měly mít stejný účinek, pokud jde o pokrytí ztrát, jako akcie nebo rovnocenné vlastnické podíly.

275. Dostupnost „jiných nástrojů“ podle čl. 94 odst. 1 písm. l) bodu ii) směrnice 2013/36/EU závisí na tom, zda instituce nebo instituce zahrnutá do konsolidace již takové nástroje vydala a zda je k dispozici dostatečné množství takových nástrojů. Jestliže jsou instituce financovány v první řadě velkoobchodně či se při plnění kapitálových požadavků ve velké míře spoléhají na další nástroje kmenového kapitálu tier 1 či tier 2 nebo na dluhové nástroje, u nichž je možná rekapitalizace z vnitřních zdrojů, měly by být tyto nástroje dostupné pro účely pohyblivé složky odměny za předpokladu, že tyto „jiné nástroje“ splňují nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 527/2014.

276. Jestliže neexistují žádné zvláštní faktory či vnitrostátní zákony, které brání používání „jiných nástrojů“ podle čl. 94 odst. 1 písm. l) bodu ii) směrnice 2013/36/EU, ani faktory, které institucím brání ve vydávání nástrojů v souladu s nařízením Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 527/2014, pak by tyto nástroje, jsou-li k dispozici, měly být používány při přiznávání pohyblivé složky odměny.

277. Jsou-li k dispozici jak nástroje kmenového kapitálu nebo nástroje spojené s kmenovým kapitálem, tak i další způsobilé nástroje vymezené v nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 527/2014, je možné vyplatit pohyblivou složku odměny formou vyváženého poměru různých nástrojů. V takovém případě musí instituce zajistit, aby příslušná část pohyblivé složky odměny, která je vyplácena ve formě nástrojů, představovala odpovídající vyvážený poměr nástrojů v souladu s čl. 94 odst. 1 písm. l) bodem i) a ii) směrnice 2013/36/EU. Instituce by měly být schopny doložit, že při stanovování vyváženého poměru různých nástrojů zohlednily zájmy akcionářů, věřitelů, majitelů dluhopisů a dalších zainteresovaných osob.

278. Když je pohyblivá složka odměny přiznaná v nástrojích převedena, instituce by měly zajistit, aby měly přiznané nástroje k dispozici. Instituce se mohou rozhodnout, že nástroje během období odkladu nebudou držet, ale měly by v takovém případě vzít v úvahu příslušná tržní rizika.

279. Cena nástrojů by měla odpovídat tržní ceně nebo reálné hodnotě k datu přiznání těchto nástrojů. Od této ceny se odvíjí určení výchozího počtu nástrojů a pozdější následné úpravy počtu nástrojů nebo jejich hodnoty. Nástroje by měly být tímto způsobem oceněny také před převedením odměny, aby se zajistilo řádné následné zohlednění rizik, a před koncem období zdržování. Instituce, které nejsou velké a nejsou kótované, mohou určit hodnotu vlastnických podílů a nástrojů spojených s vlastnickými podíly na základě finančních výsledků za poslední rok.

280. Instituce mohou přiznávat pevně stanovený počet nebo nominální hodnotu nástrojů s odloženou splatností s využitím různých metod, včetně úschoven správců a správcovských smluv, pokud je vybraným pracovníkům při převedení odměny v každém případě sdělen počet nebo nominální hodnota přiznaných nástrojů, s výjimkou případů, kdy je počet nebo nominální hodnota nástrojů snížena prostřednictvím malusu. Instituce by měly zajistit, aby byly přiznané nástroje k dispozici pro výplatu pracovníkům nejpozději při převedení odměny.

281. Instituce by neměly z nástrojů, které byly vybraným pracovníkům přiznány jako pohyblivá složka odměny s odloženou splatností, vyplácet úroky ani dividendy; to rovněž znamená, že úroky a dividendy splatné během doby odkladu by neměly být pracovníkům po uplynutí doby odkladu vyplaceny. Za příjemce a vlastníka těchto plateb je považována dotyčná instituce.

282. Příslušné orgány by neměly omezovat možnost používat nástroje podle čl. 94 odst. 1 písm. l) v rozsahu, který by institucím znemožňoval dosáhnout vhodného vyváženého poměru mezi nástroji podle čl. 94 odst. 1 písm. l) bodu i) a ii) směrnice 2013/36/EU.

15.5 Minimální část nástrojů a jejich rozložení v čase

283. V relevantních případech by se požadavek vyplatit podle čl. 94 odst. 1 písm. l) směrnice 2013/36/EU nejméně 50 % pohyblivé složky odměny ve formě nástrojů měl rovným dílem vztahovat na část odměny bez odložené splatnosti i na část odměny s odloženou splatností a obě tyto části by měly být tvořeny vyváženým poměrem nástrojů v souladu s obecnými pokyny oddílu 15.4.

284. Instrukce by měly upřednostnit použití nástrojů před přiznáním pohyblivé složky odměny v hotovosti. Instrukce by měly určit podíl, který musí být přiznán ve vyváženém poměru nástrojů, na úrovni nejméně 50 % pohyblivé složky odměny zvláště pro část s odloženou splatností a zvláště pro část bez odložené splatnosti. Jestliže instrukce přiznají ve formě nástrojů více než 50% podíl pohyblivé složky odměny, měly by se přiklonit k tomu, aby vyšší podíl nástrojů obsahovala část pohyblivé složky odměny s odloženou splatností.

285. Poměr pohyblivé složky odměny vyplácený ve formě nástrojů se vypočte jako podíl výše pohyblivé složky odměny přiznané ve formě nástrojů a součtu pohyblivé složky odměny přiznané v hotovosti, ve formě nástrojů a formou jiných výhod. Není-li v těchto obecných pokynech stanoveno jinak, měly by být všechny částky oceněny v okamžiku přiznání odměny.

15.6 Politika zadržování

286. Období zadržování uplatňované u pohyblivé složky odměny vyplácené ve formě nástrojů by mělo být stanoveno v odpovídajícím rozsahu, který umožní sladit pobídky s dlouhodobými zájmy instrukce.

287. Instrukce by měly být schopna vysvětlit, jak politika zadržování souvisí s jinými opatřeními za účelem provázání s riziky a jak tato opatření rozlišují mezi nástroji bez odložené splatnosti a nástroji s odloženou splatností.

288. Při stanovování období zadržování by instrukce měly zvážit celkovou délku odkladu a plánovaného zadržování i vliv příslušné kategorie vybraných pracovníků na rizikový profil instrukce a délku hospodářského cyklu relevantního pro příslušnou kategorii pracovníků.

289. V případech, kdy se rizika související s dosaženými výsledky mohou projevit i po uplynutí doby odkladu a standardního období zadržování, by měla instrukce zvážit zavedení delšího období zadržování, než je obecně uplatňováno u všech vybraných pracovníků, a to alespoň u pracovníků s největším vlivem na rizikový profil instrukce.

290. U přiznaných nástrojů by mělo být stanoveno období zadržování v délce nejméně jednoho roku. Delší období zadržování by měla být stanovena zejména v případě, že se následné úpravy po zohlednění rizik opírají především o změnu hodnoty přiznaných nástrojů. Trvá-li odklad nejméně pět let, lze u vybraných pracovníků, kteří nejsou členy vedoucího orgánu ani vrcholného vedení, zadržovat část odměny s odloženou splatností nejméně šest měsíců. U členů vedoucího orgánu a vrcholného vedení by mělo minimální období zadržování trvat jeden rok.

15.7 Úprava po zohlednění rizik

15.7.1 Malus a zpětné vymáhání

291. Ustanovení o malusu nebo zpětném vymáhání jsou jednoznačnými mechanismy pro následné úpravy po zohlednění rizik, s jejichž pomocí instrukce sama upraví odměnu vybraného

pracovníka (např. snížením přiznané peněžní odměny nebo snížením počtu nebo hodnoty přiznaných nástrojů).

292. Aniž by byly dotčeny obecné zásady vnitrostátního smluvního nebo pracovního práva, musí mít instituce možnost použít ustanovení o malusu nebo zpětném vymáhání až do výše 100 % celkové pohyblivé složky odměny v souladu s čl. 94 odst. 1 písm. n) směrnice 2013/36/EU, a to bez ohledu na použitou metodu výplaty, včetně odkladu nebo zadržování.

293. Následné úpravy po zohlednění rizik by měly vždy souviset s dosaženými výsledky nebo riziky. Měly by reagovat na skutečné výsledky v oblasti rizik či na změny týkající se přetrvávajících rizik instituce, oblastí činnosti nebo činností pracovníků. Neměly by vycházet z výše vyplacených dividend ani z vývoje ceny akcií.

294. Instituce by měly provést analýzu přiměřenosti původních předem stanovených úprav po zohlednění rizik, např. zda nedošlo k opomenutí nebo podhodnocení rizik, nebyla zjištěna nová rizika nebo nevznikly neočekávané ztráty. Rozsah nezbytných následných úprav po zohlednění rizik závisí na přesnosti předem stanovené úpravy po zohlednění rizik a instituce by jej měla určit na základě zpětného testování.

295. Při stanovování kritérií pro uplatnění malusu a zpětného vymáhání v souladu s čl. 94 odst. 1 písm. n) směrnice 2013/36/EU by instituce měly rovněž stanovit období, během kterého budou malus nebo zpětné vymáhání uplatňovat na vybrané pracovníky. Toto období by mělo pokrývat alespoň dobu odkladu a zadržování. Instituce mohou stanovit jiná kritéria pro uplatnění malusu a jiná kritéria pro uplatnění zpětného vymáhání. Zpětné vymáhání by mělo být použito zejména v případě podvodu nebo jiného úmyslného jednání nebo hrubé nedbalostí vedoucí k významným ztrátám.

296. Instituce by měly pro účely zajištění vazby původního měření dosažených výsledků na zpětné testování uplatnit alespoň původně použitá kritéria, která se vztahují k dosaženým výsledkům a k rizikům. Instituce by kromě kritérií uvedených v čl. 94 odst. 1 písm. n) bodech i) a ii) směrnice 2013/36/EU měly používat zvláštní kritéria, mezi která patří:

- a. důkazy o pochybení nebo závažné chybě pracovníka (např. porušení etického kodexu a jiných interních pravidel, zejména týkajících se rizik);
- b. výrazný propad finančních výsledků, k němuž v instituci a/nebo obchodním útvaru následně dojde (např. konkrétní obchodní ukazatele);
- c. významné selhání při řízení rizik, k němuž dojde v instituci a/nebo obchodním útvaru, ve kterém vybraný pracovník pracuje;
- d. významný nárůst ekonomického kapitálu nebo regulačního kapitálového základu instituce nebo obchodního útvaru;

e. jakékoli regulační sankce, např. represivní, správní, disciplinární nebo jiné, k jejichž uvalení přispělo jednání vybraného pracovníka.

297. Jestliže lze malus uplatnit pouze v době převedení odložené platby, mohou se instituce případně rozhodnout uplatnit zpětné vymáhání po vyplacení nebo převedení pohyblivé složky odměny. Použití malusu nemusí být možné, pokud se použije odchylka podle čl. 94 odst. 3 směrnice 2013/36/EU, protože se neuplatňuje požadavek na odklad pohyblivé složky odměny; instituce by měly zajistit, aby bylo možné uplatnit zpětné vymáhání.

298. Ustanovení o malusu a zpětném vymáhání by ve vhodných případech měla vést ke snížení pohyblivé složky odměny. Výslovná následná úprava po zohlednění rizik by za žádných okolností neměla vést ke zvýšení původně přiznané pohyblivé složky odměny ani ke zvýšení snížené pohyblivé složky odměny v případě, že malus či zpětné vymáhání již bylo v minulosti uplatněno.

15.7.2 Implicitní úpravy

299. Instituce by měly u pohyblivé složky odměny používat nástroje, jejichž cena reaguje na změny výsledků dosažených institucí nebo na změny rizika. Vývoj ceny akcií nebo ceny jiných nástrojů by neměl být považován za náhradu výslovné následné úpravy po zohlednění rizik.

300. Jestliže byly pracovníkům přiznány určité nástroje, které pracovníci po uplynutí doby odkladu a zadržování prodají, nebo jsou pracovníkům po dosažení konečné splatnosti vyplaceny v hotovosti, měli by mít pracovníci možnost obdržet příslušnou splatnou částku. Pokud tržní cena nebo reálná hodnota nástroje vzrostla, může být tato částka vyšší než původně přiznaná odměna.

Hlava V – Instituce, které těží ze státních zásahů

16. Státní podpora a odměňování

301. V souladu s oddílem 6 těchto obecných pokynů a za předpokladu, že instituce těží z mimořádného státního zásahu, by měly příslušné orgány a instituce navázat pravidelný kontakt, pokud jde o stanovení fondu případné pohyblivé složky odměny a o přiznání pohyblivé složky odměny s cílem zajistit dodržování článků 93 a 141 směrnice 2013/36/EU. Výplata pohyblivé složky odměny by neměla ohrozit dodržování stanoveného ozdravného plánu ani plánu pro ukončení mimořádného státního zásahu.

302. V rámci zásad odměňování by mělo být uplatňováno sdělení Komise o použití pravidel pro poskytování státní podpory ve prospěch bank v souvislosti s finanční krizí od 1. srpna 2013 (2013/C 216/01). Do zásad odměňování institucí by se měly odpovídajícím způsobem promítnout všechny podmínky týkající se odměňování, které byly institucím uloženy při schvalování státní podpory Komisí a při poskytování státní podpory a v rámci souvisejících právních předpisů.

303. Pohyblivá složka odměny pracovníků instituce, včetně členů vedoucího orgánu, by neměla bránit řádnému a včasnému splacení mimořádného státního zásahu ani dosahování cílů stanovených v plánu restrukturalizace.

304. Instituce by měla zajistit, aby fond odměn či převedení a vyplacení pohyblivé složky odměny nenarušovaly včasné vybudování vlastního kapitálového základu ani snížení závislosti instituce na mimořádném státním zásahu.

305. Aniž by byly dotčeny jakékoli stávající podmínky uložené členským státem nebo Unií v oblasti odměňování, měl by relevantní příslušný orgán institucím, kterým byla poskytnuta mimořádná státní intervence, stanovit procentní podíl čistých výnosů na základě čl. 93 písm. a) směrnice 2013/36/EU, který lze použít pro účely pohyblivé složky odměny, vyhodnotit, zda pohyblivá složka odměny koresponduje s řádným řízením rizik a dlouhodobým růstem, a v případě potřeby přijmout opatření k restrukturalizaci odměňování.

306. V souvislosti s restrukturalizací odměňování ve smyslu čl. 93 písm. b) směrnice 2013/36/EU by měla být uplatňována přísná omezení vztahující se na pohyblivou složku odměny členů vedoucího orgánu, přičemž:

- a. Relevantní příslušný orgán vyžaduje, aby instituce od data přijetí mimořádné státní podpory nevyplácela členům vedoucího orgánu pohyblivou složku odměny, nebo aby vzhledem k potenciálnímu selhání vedoucího orgánu uplatnila v případě pohyblivé složky odměny malus a zpětné vymáhání.
- b. Relevantní příslušný orgán může vyžadovat, aby instituce nepřiznávala členům vedoucího orgánu žádnou pohyblivou složku odměny, dokud mimořádná státní intervence nebude splacena nebo dokud nedojde k provedení či naplnění plánu restrukturalizace. Uvedená opatření by měla být časově omezena. Dobu, po níž tato omezení platí, nebo kritéria pro uplatnění těchto omezení je potřeba jasně zdokumentovat a sdělit instituci při poskytování státní podpory.

307. K zajištění restrukturalizace odměňování podle čl. 93 písm. b) směrnice 2013/36/EU v souladu s řádným řízením rizik a dlouhodobým růstem by příslušné orgány měly vyžadovat:

- a. ve vhodných případech omezení pohyblivé složky odměny členů vedoucího orgánu, a to případně až na nulu, aby pohyblivá složka odměny neměla žádný podstatný vliv na zotavení dotyčné instituce;
- b. přizpůsobení výkonnostních ukazatelů používaných při určování pohyblivé složky odměny pokroku dosaženému při zotavování instituce a souvisejícím přispěním vybraných pracovníků, včetně vedoucího orgánu;
- c. patřičné uplatnění zpětného vymáhání a malusu za dřívější období, kdy byla odměna přiznána, zejména pak u pracovníků, kteří výrazně přispěli k situaci, v níž instituce potřebovala státní podporu;

- d. zvýšení procentního podílu pohyblivé složky odměny s odloženou splatností až na 100 %;
- e. sladění hodnoceného období a doby odkladu s fází obnovy a ozdravným plánem či s fází a plánem restrukturalizace.

308. Instrukce a příslušné orgány by měly přihlížet k tomu, že může vyvstat potřeba zajistit potenciální přiznání pohyblivé složky odměny nově jmenovaným členům vedoucího orgánu, kteří jsou přijati během fáze obnovy nebo restrukturalizace instituce, aby bylo možné v uvedené fázi jmenovat vhodné členy vedoucího orgánu.

Hlava VI – Příslušné orgány

17. Zásady odměňování

309. Příslušné orgány by měly s přihlédnutím k těmto obecným pokynům, obecným pokynům orgánu EBA k použitelné pomyslné diskontní sazbě a obecným pokynům orgánu EBA k procesu kontroly orgánem dohledu zajistit, aby instituce dodržovaly požadavky týkající se zásad odměňování vymezené ve směrnici 2013/36/EU, nařízení (EU) č. 575/2013 a ustanovení regulační technické normy pro vybrané pracovníky, včetně toho, aby měly řádné genderově neutrální zásady odměňování pro všechny pracovníky a vybrané pracovníky. Příslušné orgány by při vykonávání dohledu nad zásadami odměňování institucí měly uplatňovat přístup založený na posouzení rizik.

310. Aniž by byla dotčena další opatření v oblasti dohledu, disciplinární opatření a sankce, měly by příslušné orgány požadovat, aby instituce přijaly odpovídající opatření s cílem odstranit případné zjištěné nedostatky. Jestliže instituce tyto požadavky nesplní, měla by být přijata odpovídající opatření v oblasti dohledu.

311. Příslušné orgány by měly zajistit, aby instituce sladily svoje zásady a postupy odměňování s vlastní obchodní strategií a dlouhodobým zájmem, s přihlédnutím k obchodní strategii a strategii v oblasti rizik, ke korporátní kultuře a hodnotám a k rizikovému profilu.

312. Příslušné orgány by měly zajistit, aby zásady, postupy a procesy odměňování institucí byly přiměřené, a kromě kontrol vyžadovaných obecnými pokyny orgánu EBA k procesu kontroly orgánem dohledu by měly přezkoumat zejména:

- a. mechanismy systému správy a řízení a procesy související s vytvářením a monitorováním zásad odměňování;
- b. zda dochází k řádné výměně informací, a to i v rámci skupiny, mezi všemi interními orgány a funkcemi, které se podílejí na vytváření, realizaci a monitorování zásad odměňování;
- c. proces vytvořený za účelem provádění každoročního přezkumu zásad a postupů odměňování a jeho hlavní výsledky, včetně toho, zda jsou zásady odměňování genderově neutrální;

- d. zda byl v případě potřeby zřízen výbor pro odměňování, který má dostatečné pravomoci a prostředky k tomu, aby mohl příslušné funkce vykonávat;
- e. dopad zásad a postupů odměňování na obchodní činnost, včetně poskytovaného poradenství a prodeje produktů různým skupinám zákazníků;
- f. zda byly zásady odměňování zohledněny v interním postupu pro hodnocení kapitálové přiměřenosti a plánování likvidity a zda byl naopak tento interní proces zohledněn v zásadách odměňování.

313. Příslušné orgány by měly v rámci výše uvedeného přezkumu mimo jiné zejména:

- a. používat zápisy z projednávání zásad odměňování kontrolní funkcí, zvláště v souvislosti s výsledky dohledu nad koncepcí a procesy systému odměňování dotyčné instituce a nad úkoly vykonávanými výborem pro odměňování;
- b. používat zápisy z jednání výboru pro odměňování a dalších výborů, včetně výboru pro rizika, podílejících se na dohledu nad koncepcí a fungováním systému odměňování;
- c. vést jednání se členy vedoucího orgánu a dalšími relevantními funkcemi dotyčné instituce.

314. Příslušné orgány by měly zajistit, aby instituce pod dohledem na konsolidovaném a subkonsolidovaném základě zavedly zásady odměňování na úrovni skupiny a subkonsolidované úrovni, včetně – pokud to vyžaduje vnitrostátní provádění čl. 109 odst. 4 až 6 směrnice 2013/36/EU – dceřiných společností, které samy nepodléhají směrnici 2013/36/EU, která je v rámci skupiny důsledně prováděna, a to i pro účely určení vybraných pracovníků³³.

315. Příslušné orgány by měly zajistit, aby proces určení pracovníků institucí:

- a. zahrnoval kvalitativní a kvantitativní kritéria stanovená v článku 92 směrnice 2013/36/EU a v regulační technické normě pro vybrané pracovníky a případně další kritéria definovaná institucí;
- b. byl používán přiměřeně na individuální, konsolidované nebo subkonsolidované úrovni a
- c. zajišťoval, že žádosti o předchozí schválení podle regulační technické normy pro vybrané pracovníky budou zpracovány v souladu s těmito pokyny.

316. Příslušné orgány by se měly přesvědčit o celkovém výsledku postupu určení pracovníků a měly by posoudit, zda byli určeni všichni pracovníci, jejichž činnosti mají nebo mohou mít podstatný vliv na rizikový profil instituce, zda jsou případné výjimky u pracovníků z kategorie vybraných pracovníků, kteří splňovali pouze kvantitativní kritéria podle článku 92 směrnice 2013/36/EU a v regulační technické normě, dobře zdůvodněné a zda byly dodrženy požadavky podle článku 92

³³ Viz také pokyny v odstavcích 74 a 75 těchto obecných pokynů.

směrnice 2013/36/EU a příslušné postupy stanovené v těchto pokynech a v regulační technické normě.

18. Zvláštní formy odměňování

317. Příslušné orgány by s ohledem na zvláštní formy odměňování podle oddílu 8 těchto obecných pokynů, aniž je dotčen oddíl 19, měly:

- a. přezkoumat případná ustanovení o zaručené pohyblivé složce odměny (výši, trvání, podmínky atd.);
- b. zkontrolovat, zda instituce zavedla rámec pro stanovování a schvalování odstupného;
- c. posoudit, zda jsou pracovníkům v kontrolní funkci stanoveny cíle, které dané funkci přísluší;
- d. přezkoumat odměňování členů vedoucího orgánu v řídicí a kontrolní funkci.

19. Pohyblivá složka odměny

318. Příslušné orgány by měly přezkoumat:

- a. proces hodnocení dosažených výsledků a rizik, jejich provázání s odměnou a přiměřenost příslušného časového horizontu;
- b. přiměřenost kombinace kvantitativních a kvalitativních kritérií, která slouží k měření dosažených výsledků a rizik, a určit, zda jsou:
 - ii. daná kritéria v souladu s cíli instituce;
 - iii. daná kritéria realistická ve srovnání s cíli jednotlivých pracovníků, obchodních útvarů a celé instituce;
 - iv. individuální kritéria vhodná k měření výsledků dosažených jednotlivými pracovníky;
- c. zda se interní kontrolní funkce, zejména pak funkce řízení rizik, řádně podílí na určování předem stanovené úpravy po zohlednění rizik;
- d. přiměřenost přístupu shora dolů a zdola nahoru při výpočtu fondu odměn;
- e. zda instituce dodržuje omezení poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou celkové odměny a maximální výši fondu odměn v souladu s limity uvedenými v článcích 141 a 141b směrnice 2013/36/EU a v článku 16a směrnice 2014/59/EU;
- f. časový horizont rozvržení plateb s odloženou splatností a zadržování a jeho vztah k hospodářskému cyklu instituce;

- g. kombinaci akcií nebo rovnocenných vlastnických podílů nebo nástrojů navázaných na akcie a rovnocenných nepeněžních nástrojů, kterou instituce používá, aby dodržela 50% prahovou hodnotu uvedenou v čl. 94 odst. 1 písm. l) směrnice 2013/36/EU, s cílem ujistit se, že tato kombinace řádně odráží dlouhodobé zájmy instituce;
- h. zda výslovná následná úprava po zohlednění rizika vychází z hodnocení výsledků dosažených pracovníkem, obchodním útvarem a institucí a z kritérií sloužících k měření výkonnosti pracovníka;
- i. zda je u peněžní i kapitálové části pohyblivé složky odměny s odloženou i neodloženou splatností řádně uplatňován malus a zpětné vymáhání, a přezkoumat rovněž kritéria, o která se malus a zpětné vymáhání opírají;
- j. zda není pohyblivá složka odměny vyplácena prostřednictvím nástrojů nebo metod, jejichž účelem je vyhnout se dodržování požadavků v oblasti odměňování vybraných pracovníků, jak je popsáno v těchto pokynech, popř. všech pracovníků, nebo které k nedodržování těchto požadavků skutečně vedou.

20. Zveřejnění

319. Příslušné orgány by měly přezkoumat informace o odměňování zveřejňované institucemi v souladu s článkem 96 směrnice 2013/36/EU a článkem 450 nařízení (EU) č. 575/2013 a měly by určit instituce, u nichž by se měly zpřístupňované informace pravidelně kontrolovat.

320. Kromě srovnání postupů odměňování na základě čl. 75 odst. 1 směrnice 2013/36/EU a shromáždění údajů o osobách s vysokými příjmy podle čl. 75 odst. 3 uvedené směrnice by příslušné orgány měly požadovat pravidelné (nebo ad hoc) zprávy o zpřístupňovaných informacích o odměňování, které jim umožní sledovat vývoj postupů odměňování v institucích a zejména v institucích významných.

21. Kolegia orgánů dohledu

321. Kolegia orgánů dohledu zřízená podle článku 116 směrnice 2013/36/EU by měla projednávat problematiku odměňování v souladu s procesem kontroly orgánem dohledu a s přihlédnutím k dalším oblastem, které podle těchto obecných pokynů vyžadují dohled.

Příloha 1 – PŘIŘAZOVÁNÍ POŽADAVKŮ NA ODMĚŇOVÁNÍ OBSAŽENÝCH VE SMĚRNICI 2013/36/EU A NAŘÍZENÍ (EU) 575/2013 A JEJICH PŮSOBNOST

Požadavky v oblasti odměňování: Články 74 a 92 až 96 směrnice 2013/36/EU	Všichni pracovníci (v celé instituci, včetně vybraných pracovníků)	Povinné pro vybrané pracovníky; instituce by měly zvážit uplatnění požadavků u všech pracovníků	Poznámky
Článek 74	x		
Článek 92	x		
Článek 93	x		
Čl. 94 odst. 1 písm. a)		x	
Čl. 94 odst. 1 písm. b)		x	
Čl. 94 odst. 1 písm. c)	x		
Čl. 94 odst. 1 písm. d)	x		
Čl. 94 odst. 1 písm. e)	x		
Čl. 94 odst. 1 písm. f)		x	
Čl. 94 odst. 1 písm. g) bod i)		x	
Čl. 94 odst. 1 písm. g) bod ii)		x	
Čl. 94 odst. 1 písm. g) bod iii)		x	Použití diskontní sazby není povinné.
Čl. 94 odst. 1 písm. h)		x	
Čl. 94 odst. 1 písm. i)		x	
Čl. 94 odst. 1 písm. j)	x		
Čl. 94 odst. 1 písm. k)	x		
Čl. 94 odst. 1 písm. l)		x	
Čl. 94 odst. 1 písm. m)		x	

Požadavky v oblasti odměňování: Články 74 a 92 až 96 směrnice 2013/36/EU	Všichni pracovníci (v celé instituci, včetně vybraných pracovníků)	Povinné pro vybrané pracovníky; instituce by měly zvážit uplatnění požadavků u všech pracovníků	Poznámky
Čl. 94 odst. 1 písm. n)		x	
Čl. 94 odst. 1 písm. o)		x	
Čl. 94 odst. 1 písm. p)		x	
Čl. 94 odst. 1 písm. q)		x	Ustanovení o obcházení požadavků by se mělo uplatnit u všech pracovníků v souvislosti s požadavky a ustanoveními, která platí pro všechny pracovníky.
Článek 95	Povinné pro významné instituce; ostatní instituce by měly zřízení výboru zvážit.		
Článek 96	x		
Článek 109	Systémy, procesy a mechanismy institucí / použít na skupinu		
Článek 141	Omezení rozdělování		
Článek 141b	Omezení rozdělování		

Příloha 2 – Informace o schvalování vyšších poměrů

Název instituce	<i>text</i>
Identifikační kód právnické osoby	<i>text</i>
Počet pracovníků (na konci posledního účetního období)	<i>číslo</i>
Počet vybraných pracovníků (výsledek posledního postupu určení)	<i>číslo</i>
Bilanční suma (na konci posledního účetního období)	<i>číslo</i>
Rozhodnutí přijato	<i>dd/mm/rrrr</i>
Stanovený poměr	<i>číslo (v procentech)</i>
Pokud byly v rámci instituce schváleny různé poměry, uveďte v textovém poli oblasti činnosti a schválené procentní podíly a v předchozím poli maximální schválený poměr	<i>text</i>