

EBA/GL/2021/13

22. listopadu 2021

Obecné pokyny

k řádným zásadám odměňování podle
směrnice (EU) 2019/2034

1. Dodržování obecných 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 (EU) č. 1093/2010 příslušné orgány a investiční podniky musí vynaložit 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 právní předpisy Unie měly být uplatňovány v konkrétní oblasti. Příslušné orgány ve smyslu čl. 4 bodu 2 nařízení (EU) č. 1093/2010, na které se tyto obecné pokyny vztahují, by se jimi měly řídit a začlenit je do svých postupů (např. pozměněním svého právního rámce nebo dohledových postupů), včetně případů, kdy jsou obecné pokyny zaměřeny v prvé řadě na investiční podniky.

Oznamovací povinnost

3. V souladu s čl. 16 odst. 3 nařízení (EU) č. 1093/2010 musí příslušné orgány do 16.05.2022 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. Neposkytnou-li příslušné orgány oznámení v této lhůtě, bude mít orgán EBA za to, že se těmito obecnými pokyny neřídí a nehodlají řídit. Oznámení by měla být předložena na formuláři, který je k dispozici na internetových stránkách orgánu EBA, s označením „EBA/GL/2021/13“. Oznámení by měly předložit osoby s příslušným oprávněním oznamovat, zda se jejich příslušné orgány těmito obecnými pokyny řídí nebo hodlají řídit. 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 obecné pokyny v souladu s čl. 26 odst. 4 a čl. 34 odst. 3 směrnice 2019/2034 dále upřesňují řádné a genderově neutrální zásady odměňování, které by investiční podniky měly zavést pro všechny pracovníky a pro pracovníky, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil investičních podniků nebo aktiv, která spravují, a které usnadňují provádění odchylek podle čl. 32 odst. 4, 5 a 6 směrnice (EU) 2019/2034.
6. Zatímco investiční podniky musí mít zásady odměňování pro všechny pracovníky, na zásady odměňování a pohyblivou složku odměny vybraných pracovníků se vztahují další požadavky. Investiční podniky mohou z vlastního podnětu uplatňovat ustanovení těchto obecných pokynů týkající se vybraných pracovníků na všechny své pracovníky.

Určení

7. Tyto obecné pokyny jsou určeny příslušným orgánům ve smyslu čl. 4 bodu 2 podbodu viii) nařízení (EU) č. 1093/2010 a ve smyslu čl. 3 odst. 1 bodu 5 směrnice (EU) 2019/2034 a finančním institucím ve smyslu čl. 4 bodu 1 nařízení (EU) č. 1093/2010, které jsou investičními podniky ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 1 směrnice 2014/65/EU, jež nespádají do působnosti čl. 2 odst. 2 směrnice (EU) 2019/2034 a nesplňují všechny podmínky k tomu, aby byly považovány za malé a nepropojené investiční podniky podle čl. 12 odst. 1 nařízení (EU) 2019/2033.

Oblast působnosti

8. Tyto obecné pokyny se uplatňují na individuálním a konsolidovaném základě v rozsahu stanoveném v článku 25 směrnice (EU) 2019/2034 a článku 7 nařízení (EU) 2019/2033.

Definice

9. Pojmy použité a vymezené ve směrnici (EU) 2019/2034, směrnici 2014/65/EU a nařízení (EU) 2019/2033 mají v těchto obecných pokynech stejný význam. Kromě toho pro účely těchto obecných pokynů platí tyto definice:

Odměňováním

se rozumí veškeré formy pevné i pohyblivé složky odměny. Zahrnuje platby i peněžní či nepeněžní výhody přiznané investičními podniky nebo jménem investičních podniků přímo pracovníkům za odborné služby, které poskytují, odměny za zhodnocení kapitálu ve smyslu čl. 4 odst. 1 písm. d) směrnice

	2011/61/EU ² a další platby uskutečňované s využitím metod a nástrojů, které by v případě, že by nebyly považovány za odměnu, vedly k obcházení ³ požadavků na odměňování podle směrnice (EU) 2019/2034.
Pevnou složkou odměny	se rozumí platby nebo výhody určené pracovníkům, kteří splňují podmínky pro přiznání vymezené v oddíle 7.
Pohyblivou složkou odměny	se rozumí veškeré složky odměny, které nejsou pevné.
Běžnými výhodami nabízenými v rámci zaměstnání	se rozumí 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.
Retenční odměnou	se rozumí pohyblivá složka odměny přiznaná pod podmínkou, že pracovníci zůstanou v dotyčném investičním podniku po předem stanovenou dobu.
Pracovníky	se rozumí všichni zaměstnanci investičního podniku a jeho dceřiných podniků na konsolidovaném základě, včetně všech příslušných členů vedoucích orgánů v řídicí nebo kontrolní funkci.
Vybranými pracovníky	se rozumí pracovníci, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil samotného investičního podniku nebo skupiny nebo aktiv, která spravují, a to v souladu s kritérii stanovenými v čl. 30 odst. 1 směrnice (EU) 2019/2034, v nařízení Komise v přenesené pravomoci přijatém na základě zmocnění podle čl. 30 odst. 4 posledního pododstavce uvedené směrnice (regulační technické normy 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 investičním podnikem.
Obezřetnostní konsolidací	se rozumí uplatňování obezřetnostních pravidel stanovených v čl. 25 odst. 4 směrnice (EU) 2019/2034 a v článku 7 nařízení (EU) 2019/2033.
Méně zastoupeným pohlavím	se rozumí méně zastoupené mužské nebo ženské pohlaví.
Rozdílem v odměňování žen a mužů	se rozumí rozdíl mezi průměrným hrubým hodinovým výdělkem mužů a žen vyjádřený jako procento průměrného hrubého hodinového výdělku mužů.
Mateřským podnikem v Unii	se rozumí mateřský investiční podnik v Unii, mateřská investiční holdingová společnost v Unii nebo mateřská smíšená finanční holdingová společnost v Unii, která musí dodržovat obezřetnostní požadavky na základě konsolidované situace v souladu s článkem 7 nařízení (EU) 2019/2033.
Konsolidující institucí	se rozumí instituce nebo investiční podnik, které jsou povinny dodržovat obezřetnostní požadavky na základě konsolidované

² 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.

³ Obcházení viz oddíl 10.2 těchto obecných pokynů.

	situace v souladu s první částí hlavy II kapitoly 2 nařízení (EU) č. 575/2013 a článkem 109 směrnice 2013/36/EU nebo článkem 7 nařízení (EU) 2019/2033. Jakýkoli odkaz na pojem „konsolidující instituce“ zahrnuje mateřský podnik v Unii.
Fondem odměn	se rozumí maximální výše pohyblivé složky odměny, kterou lze přiznat při přiznávání odměn na úrovni investičního podniku nebo obchodního útvaru investičního podniku.
Hodnoceným obdobím	se rozumí období, za něž se hodnotí a měří výkonnost ve snaze určit výši přiznané pohyblivé složky odměny.
Neobnovovaným víceletým hodnoceným obdobím	se rozumí víceleté hodnocené období, které nepřesahuje do jiných víceletých hodnocených období.
Přiznáním odměny	se rozumí udělení pohyblivé složky odměny za určité hodnocené období nezávisle na tom, kdy je přiznaná částka ve skutečnosti vyplacena.
Převedením	se rozumí 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.
Platbami bez odložené splatnosti	se rozumí platby, které jsou provedeny ihned po uplynutí hodnoceného období a které nejsou odloženy.
Dobou odkladu	se rozumí doba mezi přiznáním a převedením pohyblivé složky odměny, během které pracovník není zákonným vlastníkem přiznané odměny.
Nástroje	se rozumí finanční nástroje, jiné smlouvy nebo nástroje, které patří do jedné z kategorií uvedených v čl. 32 odst. 1 písm. j) směrnice (EU) 2019/2034.
Obdobím zadržování	se rozumí doba, která následuje po převedení nástrojů přiznaných jako pohyblivá složka odměny, po níž tyto nástroje nelze prodat ani k nim nelze získat přístup.
Malusem	se rozumí mechanismus, který investičnímu podniku umožňuje snížit hodnotu celé pohyblivé složky odměny s odloženou splatností nebo její části na základě následné úpravy po zohlednění rizik ještě před jejím převedením.
Zpětným vymáháním	se rozumí ustanovení, na jehož základě se musí pracovník za určitých podmínek vzdát vlastnictví určité výše pohyblivé složky odměny, která mu byla v minulosti investičním podnikem vyplacena nebo převedena, ve prospěch investičního podniku.
Nástroje spojenými s akciemi	se rozumí 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.
Akcionáři	se rozumí osoby, které vlastní akcie investičního podniku, nebo v závislosti na právní formě investičního podniku jiní vlastníci investičního podniku nebo společníci v investičním podniku.
Odstupným	se rozumí platby 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 investičního podniku nebo jeho dceřiných podniků.

3. Provádění

Datum použití

10. Tyto obecné pokyny se použijí od 30. dubna 2022.

Přechodná ustanovení

11. Investiční podniky by měly provést veškeré úpravy svých zásad odměňování do 30. dubna 2022 a odpovídajícím způsobem aktualizovat požadovanou dokumentaci. Pokud je pro takové úpravy vyžadován souhlas akcionářů, je třeba o něj požádat do 30. června 2022. Aniž je dotčeno provádění směrnice (EU) 2019/2014 do vnitrostátního práva, měly by být zásady odměňování uplatňovány v souladu s těmito obecnými pokyny pro sledovaný rok začínající po 31. prosinci 2021.

4. Obecné pokyny

Hlava I – Zásady odměňování

1. Zásady odměňování všech pracovníků

12. V souladu s článkem 26 směrnice (EU) 2019/2034 jsou investiční podniky povinny zavést zásady odměňování pro všechny pracovníky s přihlédnutím ke kritériím stanoveným podle článků 28 až 33 uvedené směrnice a podle těchto obecných pokynů. Zásady odměňování všech pracovníků by měly být genderově neutrální, tj. v souladu s čl. 3 odst. 1 bodem 12 směrnice (EU) 2019/2034 a s článkem 157 Smlouvy o fungování Evropské unie by pracovníci měli být nezávisle na svém pohlaví (genderu) za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty odměňováni stejně. Genderově neutrální přístup by se měl uplatňovat také v případě zvyšování odměn a kariérního postupu.
13. 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 investičního podniku (např. smluvní zástupce) a zajišťovat, aby prováděné platby motivovaly k obezřetnému podstupování rizika a nemotivovaly k nadměrnému podstupování rizik nebo zprostředkovávání nevhodných produktů.
14. Pevná složka odměny pracovníků by měla odrážet jejich odbornou praxi a odpovědnost v rámci organizace s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, služebnímu postavení, úrovni odborných znalostí a dovedností, případným omezením (např. sociálním, ekonomickým, kulturním nebo jiným relevantním faktorům) a pracovním zkušenostem, příslušné oblasti činnosti a výši odměn v příslušné zeměpisné oblasti. Pevná složka odměny by měla být genderově neutrální stejně jako její pohyblivá složka.
15. Pokud investiční podnik využívá mimořádnou veřejnou finanční podporu, měl by zajistit, aby zásady odměňování všech pracovníků byly v souladu s požadavky podle článku 31 směrnice (EU) 2019/2034.
16. Zásady investičního podniku týkající se odměňování všech pracovníků by měly být v souladu s cíli obchodní strategie investičního podniku a jeho strategie v oblasti rizik, včetně cílů, které souvisejí s environmentálními a sociálními riziky a riziky správy a řízení⁽⁴⁾, korporátní kulturou a hodnotami, kulturou řízení rizik, včetně environmentálních a sociálních rizik a rizik správy a řízení, dlouhodobými zájmy investičního podniku a opatřeními, která mají zabránit střetu zájmů a podporovat obezřetné podstupování rizik a odpovědné obchodní chování. Při aktualizaci zásad odměňování by měly být zohledněny změny těchto cílů a opatření. Investiční

⁴ 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.

podniky 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 operačních rizik vyplývajících ze zprostředkování nevhodných produktů. Investiční podniky by rovněž měly zohlednit dlouhodobé zájmy akcionářů nebo vlastníků v závislosti na právní formě investičního podniku.

17. Investiční podniky by měly být schopny prokázat příslušným orgánům, že zásady a postupy odměňování jsou v souladu s řádným a účinným řízením rizik a že ho podporují.
18. Případná pohyblivá složka odměny by měla být přiznávána na základě výsledků investičních podniků, pracovníků a případně obchodních útvarů, a to s přihlédnutím k podstupovaným rizikům. Zásady odměňování by měly v souvislosti s pohyblivou složkou odměny a posuzováním dosažených výsledků jasně rozlišovat provozní obchodní, korporátní a kontrolní funkce. Investiční podniky by měly zvážit, které prvky zásad odměňování uplatňovaných u pohyblivé složky odměny vybraných pracovníků podle článku 32 směrnice (EU) 2019/2034 by měly být zahrnuty do zásad odměňování všech pracovníků.
19. Zásady odměňování by měly být v souladu s požadavkem, aby investiční podnik měl řádný kapitálový základ. Zásady odměňování by měly rovněž přihlížet k možným omezením týkajícím se rozdělování výnosů podle článku 39 směrnice (EU) 2019/2034.
20. Zásady odměňování by měly obsahovat:
 - a. výkonnostní cíle pro daný investiční podnik, oblasti činnosti a pracovníky;
 - b. metody hodnocení 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 rizik⁵.
21. Investiční podniky by měly zajistit identifikaci a řízení případných střetů zájmů v důsledku vyplácení 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 investičních podnicích, včetně jejich dceřiných podniků, uplatňovány zásady odměňování nebo zásady odměňování skupiny a pracovníci investičního podniku jsou rovněž většinovými vlastníky dotyčného investičního podniku nebo jeho dceřiného podniku, měly by být zásady odměňování upraveny s přihlédnutím ke konkrétní situaci těchto investičních podniků nebo jejich dceřiných podniků. U vybraných pracovníků by investiční podnik měl

⁵ Zvláštní požadavky vztahující se na odměňování vybraných pracovníků a provázání s riziky jsou uvedeny v hlavách III a IV těchto obecných pokynů.

zajistit, aby zásady odměňování byly v souladu s příslušnými požadavky podle článků 30 a 32 směrnice (EU) 2019/2034 a těchto obecných pokynů, a to na individuální a případně konsolidované úrovni.

23. Aniž jsou dotčena jakákoli opatření přijatá členskými státy⁶ k prevenci nebo kompenzaci znevýhodnění v profesní kariéře méně zastoupeného pohlaví⁷, měly by být zásady odměňování a všechny související podmínky zaměstnání, které mají dopad na odměnu za měrnou jednotku nebo jednotku času, genderově neutrální, tj. nemělo by se rozlišovat mezi pracovníky mužského, ženského nebo jiného pohlaví (genderu).
24. Genderově neutrální zásady odměňování by měly zajistit, aby všechny aspekty zásad odměňování byly genderově neutrální, včetně podmínek pro přiznávání a vyplácení odměn. Investiční podniky by měly být schopny prokázat, že jejich zásady odměňování jsou genderově neutrální.
25. Při určování odměny za měrnou jednotku nebo jednotku času by investiční podniky měly řádně zvážit přiznanou odměnu, uspořádání pracovní doby, období roční dovolené a další finanční a nefinanční výhody. Investiční podniky 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, by investiční podniky měly 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 genderů a měl by být vypracován tak, aby vylučoval jakoukoli diskriminaci, včetně té na základě pohlaví (genderu).
27. Investiční podniky 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 úkolů⁸;
 - b. místo zaměstnání a s ním související životní náklady;
 - c. hierarchickou úroveň pracovníků a informaci o tom, zda mají manažerskou odpovědnost;

⁶ Např. při provádění směrnice 2006/54/ES.

⁷ Zatímco článek 157 Smlouvy o fungování EU v anglickém znění používá výraz „underrepresented sex“ (méně zastoupené pohlaví), tyto obecné pokyny ve shodě s terminologií směrnice o kapitálových požadavcích používají výraz „underrepresented gender“ (méně zastoupené pohlaví). Oba pojmy mají pro účely těchto obecných pokynů stejný význam.

⁸ Viz také doporučení Komise ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti.

- d. úroveň formálního vzdělání pracovníků;
- e. nedostatek pracovníků na trhu práce pro specializované pozice;
- f. povahu pracovní smlouvy, včetně skutečnosti, zda se jedná o smlouvu na dobu určitou, nebo neurčitou;
- g. délku odborné praxe pracovníků;
- h. odborná osvědčení pracovníků;
- i. příslušné výhody, včetně vyplácení dalších příspěvků na domácnost a děti pracovníkům s manželi či manželkami a závislými rodinnými příslušníky.

2. Správa a řízení odměňování

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

28. Vedoucí orgán v kontrolní funkci⁹ by měl nést odpovědnost za přijímání a udržování zásad odměňování investičního podniku a za dohled nad jejich uplatňováním s cílem zajistit plné fungování zásad odměňování dle původního záměru. Vedoucí orgán v kontrolní funkci by měl také schvalovat veškeré následné významné výjimky udělované jednotlivým pracovníkům a změny zásad odměňování a měl by pečlivě zvažovat a sledovat jejich důsledky. Případné 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.
29. Vedoucí orgán v kontrolní funkci by měl 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 investičního podniku.
30. Vedoucí orgán v kontrolní funkci by měl zajistit, aby zásady a postupy odměňování investičního podniku byly řádně uplatňovány a přizpůsobeny celkovému systému správy a řízení investičního podniku a jeho korporátní kultuře a kultuře řízení rizik, ochotě podstupovat riziko a souvisejícím postupům správy a řízení.
31. Měly by být identifikovány a patřičně omezeny střety zájmů související se zásadami odměňování a přiznanými odměnami, což zahrnuje zavedení objektivních kritérií pro přiznání odměny na základě interního systému vykazování, odpovídajících kontrolních mechanismů

⁹ V evropských zemích lze nalézt různé struktury vedoucího orgánu. V některých zemích je běžná monistická struktura, tj. kontrolní a řídicí funkci vykonává pouze jeden orgán. V jiných zemích je běžná dualistická struktura, kdy jsou zřízeny dva nezávislé orgány, jeden pro řídicí funkci a druhý pro výkon dohledu nad řídicí funkcí.

a tzv. zásady čtyř očí. Zásady odměňování by měly bránit vzniku podstatných střetů zájmů, a to i v případě pracovníků v kontrolních funkcích.

32. Zásady a postupy odměňování a způsoby jejich stanovování 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.
33. Vedoucí orgán v řídicí funkci a vedoucí orgán v kontrolní funkci a případně (jsou-li zřízeny) výbor pro odměňování a výbor pro rizika by měly úzce spolupracovat a zajišťovat, aby zásady odměňování korespondovaly s řádným a účinným řízením rizik a podporovaly řádné a účinné řízení rizik.
34. Zásady odměňování by měly zajistit účinný rámec pro hodnocení dosažených výsledků, úpravu po zohlednění rizik a provázání odměny s výsledky.
35. Funkce compliance (zajišťování shody s předpisy) a funkce řízení rizik¹⁰, jsou-li zřízeny, nebo pracovníci pověřeni řízením rizik (dále je třeba chápat, že odkaz na funkci řízení rizik, pokud není zřízena, se vztahuje stejným způsobem na pracovníky pověřené řízením rizik), by měli poskytovat účinné podklady v souladu se svými rolemi při stanovování fondů odměn, výkonnostních kritérií a přiznaných odměn, pokud mají tyto funkce obavy ohledně dopadu na chování pracovníků a ohledně rizikivosti prováděné činnosti.
36. Vedoucí orgán v kontrolní funkci by měl stanovit odměňování členů vedoucího orgánu v řídicí funkci, dohlížet na jejich odměňování a v případě, že není zřízen výbor pro odměňování zmíněný v oddíle 2.4, dohlížet přímo na odměňování členů vrcholného vedení v nezávislých kontrolních funkcích, včetně funkce compliance a funkce řízení rizik, jsou-li zřízeny.
37. Vedoucí orgán v kontrolní funkci by měl přihlížet k podkladům, které se vztahují k vypracovávání, uplatňování a kontrole zásad odměňování investičního podniku a které poskytly všechny příslušné korporátní funkce a orgány (např. výbory, kontrolní funkce¹¹, funkce v oblasti lidských zdrojů, práva, strategického plánování, rozpočtu atd.) a obchodní útvary.
38. Funkce lidských zdrojů by se měla podílet na vypracovávání a hodnocení zásad odměňování v investičním podniku, včetně struktury odměn, aspektu genderové neutrálnosti, výše odměn a systému pobídek, a také v tomto ohledu poskytovat informace, nejen s cílem přilákat a udržet pracovníky, které investiční podnik potřebuje, ale také s cílem zajistit, aby zásady odměňování odpovídaly rizikovému profilu investičního podniku.
39. 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 investičního podniku, a také v tomto ohledu poskytovat informace. Funkce řízení rizik by měla údaje o zohlednění rizik ověřovat

¹⁰ Viz obecné pokyny orgánu EBA k vnitřnímu systému správy a řízení investičních podniků.

¹¹ Viz obecné pokyny orgánu EBA k vnitřnímu systému správy a řízení investičních podniků.

a vyhodnocovat a rovněž by měla být zvána na jednání výboru pro odměňování, která se této problematice týkají.

40. Funkce compliance by měla analyzovat, jak zásady odměňování ovlivňují dodržování zákonů, právních předpisů, interních postupů a kultury řízení rizik investičního podniku, a měla by kontrolní i řídicí funkci vedoucího orgánu informovat o všech zjištěných rizicích a problémech souvisejících s nedodržováním předpisů. Vedoucí orgán v kontrolní funkci by měl při schvalování a přezkumu zásad odměňování a při dohledu nad nimi přihlížet ke zjištění funkce compliance.
41. Funkce interního auditu, je-li zřízena, by měla provádět nezávislý přezkum vypracování a uplatňování zásad odměňování investičního podniku, jejich důsledků pro rizikový profil investičního podniku a způsobu řízení těchto důsledků v souladu s obecnými pokyny uvedenými v oddíle 2.5. Přezkum může být proveden jiným subjektem skupiny nebo externí stranou prostřednictvím outsourcingu.
42. Příslušné funkce v mateřském podniku v Unii a v dceřiných podnicích by v rámci skupiny měly podle potřeby spolupracovat a vyměňovat si informace. Investiční podniky by si také měly podle potřeby vyměňovat informace se svou konsolidující institucí v případech, kdy se na konsolidující instituci vztahuje směrnice 2013/36/EU.

2.2 Zapojení akcionářů

43. V závislosti na právní formě investičního podniku a na platných vnitrostátních právních předpisech lze schvalováním zásad odměňování investičního podniku, popřípadě rozhodováním o odměňování členů vedoucího orgánu a dalších vybraných pracovníků, rovněž pověřit valnou hromadu akcionářů v souladu s vnitrostátními právními předpisy týkajícími se obchodních společností¹². Hlasování akcionářů může mít poradní nebo závazný charakter.
44. 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.
45. Aby akcionáři mohli přijímat informovaná rozhodnutí v souladu s odstavci 43 a 44, měl by vedoucí orgán v kontrolní funkci zajistit, aby investiční podnik poskytl akcionářům náležitě informace o zásadách odměňování, jež jim pomohou 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

¹² Viz také články 9a a 9b směrnice o právech akcionářů 2007/36 ve znění směrnice 2017/828.

a jejich změnách, postupech a rozhodovacích procesech při určování struktury odměn a tyto informace by měly zahrnovat toto:

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

46. Vedoucí orgán v kontrolní funkci i nadále odpovídá za návrhy předkládané valné hromadě akcionářů i za skutečné provádění a kontrolu veškerých změn v zásadách a postupech odměňování.

2.3 Zřízení výboru pro odměňování

47. Nestanoví-li vnitrostátní právní předpisy jinak, musí investiční podnik, jehož rozvahová a podrozvahová aktiva měla za čtyřleté období bezprostředně předcházející danému účetnímu období průměrnou hodnotu více než 100 milionů EUR, zřídit výbor pro odměňování, který bude radit vedoucímu orgánu v kontrolní funkci a připravovat rozhodnutí přijímaná tímto orgánem.

48. Výbor pro odměňování by mohl být zřízen na úrovni skupiny, a to i v situacích, kdy se na konsolidující instituci vztahuje směrnice 2013/36/EU. Ustanovení o složení výboru pro odměňování uvedená v oddíle 2.4.1 platí i v případě, že je výbor zřízen na úrovni skupiny.

49. Nemusí-li být výbor pro odměňování zřízen, mělo by se mít za to, že se ustanovení těchto obecných pokynů týkající se výboru pro odměňování vztahují na vedoucí orgán v kontrolní funkci.

2.3.1 Složení výboru pro odměňování

50. V souladu s čl. 33 odst. 1 směrnice (EU) 2019/2034 se výbor pro odměňování skládá z členů vedoucího orgánu, kteří nezastávají žádné výkonné funkce, a případně ze zástupců zaměstnanců. Za členy výboru pro odměňování jsou považováni pouze tito pracovníci, a to i v případě, že by se jejich jednání účastnili jiní pracovníci. Výbor pro odměňování musí být genderově vyvážený.

51. Předseda a většina členů výboru pro odměňování by měli splňovat kritéria nezávislosti¹³. Jestliže je vnitrostátními právními předpisy stanoveno, že ve vedoucím orgánu jsou zastoupeni

¹³ Nezávislost, jak je stanovena v bodě 5.6 obecných pokynů orgánu EBA k vnitřnímu systému správy a řízení. Viz rovněž společné obecné pokyny orgánů EBA a ESMA k posuzování vhodnosti členů vedoucího orgánu a osob v klíčových funkcích.

zaměstnanci, musí by být jeho členem jeden nebo více zástupců zaměstnanců. V případě nedostatečného počtu nezávislých členů by investiční podniky měly věnovat zvláštní pozornost provádění jiných opatření k omezení střetu zájmů při rozhodování o otázkách odměňování.

52. Členové výboru pro odměňování by měli mít kolektivně odpovídající znalosti, odbornou způsobilost a odbornou praxi, pokud jde o zásady a postupy odměňování, řízení rizik a kontrolní činnosti, konkrétně ohledně mechanismu umožňujícího přizpůsobit strukturu odměňování rizikovému a kapitálovému profilu investičních podniků.

2.3.2 Úloha výboru pro odměňování

53. Výbor pro odměňování by měl:

- a. nést odpovědnost za přípravu rozhodnutí o odměňování, která má učinit vedoucí orgán v kontrolní funkci, zejména pak o odměňování členů vedoucího orgánu v řídicí funkci a dalších vybraných pracovníků;
- b. poskytovat podporu a poradenství vedoucímu orgánu v kontrolní funkci při vypracovávání zásad odměňování investičního podniku, včetně toho, aby tyto zásady odměňování byly genderově neutrální a podporovaly rovné zacházení s pracovníky různých genderů;
- c. podporovat vedoucí orgán v kontrolní funkci při dohledu nad zásadami, postupy a procesy odměňování a dodržováním zásad odměňování a požadavkem, aby zásady odměňování byly genderově neutrální;
- d. kontrolovat, zda jsou stávající zásady odměňování stále aktuální, a v případě potřeby navrhopvat změny;
- e. přezkoumávat jmenování externích konzultantů v oblasti odměňování, které se vedoucí orgán v kontrolní funkci případně rozhodne najmout za účelem poradenství nebo podpory;
- f. zajišťovat přiměřenost informací poskytovaných akcionářům o zásadách a postupech odměňování;
- g. vyhodnocovat zavedené mechanismy a systémy s cílem zajistit, aby systém odměňování řádně zohledňoval všechny druhy rizik, úroveň likvidity a kapitálu a aby celkové zásady odměňování byly genderově neutrální a 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 dotyčného investičního podniku;
- 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 na základě skutečných výsledků v oblasti rizik zpětně testovat kritéria použitá při přiznávání odměn i předem stanovené úpravy po zohlednění rizik.

54. Jestliže investiční podnik zřídil výbor pro odměňování, měl by tento výbor přímo dohlížet na odměňování vrcholných pracovníků ve funkcích compliance, jakož i ve funkcích řízení rizik a funkcích auditu, jsou-li zřízeny. Totéž platí pro pracovníky, kteří jsou pověřeni řízením rizik, není-li funkce řízení rizik zřízena. Výbor pro odměňování by měl vedoucímu orgánu v kontrolní funkci předkládat doporučení týkající se koncepce struktury odměn a výše odměn vyplácených členům vrcholného vedení v kontrolních funkcích.

2.3.3 Procesní a hierarchické vztahy

55. Výbor pro odměňování by měl:

- a. mít přístup ke všem údajům a informacím o rozhodovacím procesu vedoucího orgánu v kontrolní funkci v souvislosti s vypracováváním 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, práva a strategického plánování) v příslušných odborných oblastech a v případě potřeby si vyžádat externí poradenské služby.

56. Výbor pro odměňování by měl spolupracovat s dalšími výbory vedoucího orgánu v kontrolní funkci, jejichž činnost může ovlivnit vypracovávání a řádné fungování zásad a postupů odměňování (např. výbory pro rizika, audit a jmenování), a poskytovat vedoucímu orgánu v kontrolní funkci, popř. valné hromadě akcionářů, náležité informace o prováděných činnostech.

57. Je-li zřízen výbor pro rizika, měl by, aniž jsou dotčeny úkoly výboru pro odměňování, přezkoumávat, zda pobídky stanovené v zásadách a postupech odměňování zohledňují rizika, kapitál a likviditu investičního podniku a pravděpodobnost a časové rozvržení jeho zisku.

58. Jestliže je zřízen výbor pro odměňování i výbor pro rizika, měl by se jednání jednoho z těchto výborů případně účastnit člen výboru druhého.

2.4 Přezkum zásad odměňování

59. Vedoucí orgán v kontrolní funkci a výbor pro odměňování, je-li zřízen, by měly zajistit, aby byly zásady a postupy odměňování investičního podniku nejméně jednou ročně podrobovány

centrálnímu a nezávislému vnitřnímu přezkumu. Přezkum by měl zahrnovat analýzu toho, zda jsou zásady odměňování genderově neutrální.

60. Investiční podniky by měly sledovat vývoj rozdílů v odměňování žen a mužů. V případě investičních podniků s 50 nebo více pracovníky by měl být výpočet proveden samostatně podle jednotlivých zemí pro:
- a. vybrané pracovníky, s výjimkou členů vedoucího orgánu;
 - b. členy vedoucího orgánu v řídicí funkci;
 - c. členy vedoucího orgánu v kontrolní funkci a
 - d. ostatní pracovníky.
61. Pokud existují podstatné rozdíly mezi průměrnou mzdou pracovníků a pracovníc nebo mužů a žen ve vedoucím orgánu, měly by investiční podniky zdokumentovat hlavní důvody a případně přijmout vhodná opatření nebo by měly být schopny prokázat, že rozdíl nevychází ze zásad odměňování, které nejsou genderově neutrální.
62. Ve skupinách investičních podniků by centrální přezkum dodržování nařízení, skupinových zásad, postupů a interních pravidel měl provádět také mateřský podnik v Unii.
63. Investiční podniky by měly provádět centrální a nezávislý přezkum individuálně. Ve skupině se mohou dceřiné podniky spolehnout na přezkum provedený mateřským podnikem nebo institucí v Unii, pokud přezkum provedený na konsolidovaném základě zahrnoval investiční podnik a pokud jsou výsledky zpřístupněny vedoucímu orgánu v kontrolní funkci tohoto investičního podniku.
64. Bez ohledu na odpovědnost vedoucího orgánu v kontrolní funkci mohou investiční podniky částečně nebo zcela pověřit vykonáváním úkolů pravidelného nezávislého přezkumu zásad odměňování externí stranu.¹⁴
65. V rámci centrálního a nezávislého interního přezkumu by investiční podniky 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 vyplacené odměny přiměřené, v souladu s obchodní strategií; zda jsou odpovídajícím způsobem zohledněny rizikový profil a dlouhodobé a další cíle dotčeného investičního podniku);
 - b. korespondují s vnitrostátními a mezinárodními předpisy, zásadami a normami a

¹⁴ Viz obecné pokyny orgánu EBA k outsourcingu a nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) 2017/565 ze dne 25. dubna 2016, kterým se doplňuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/65/EU, pokud jde o organizační požadavky a provozní podmínky investičních podniků a o vymezení pojmů pro účely zmíněné směrnice.

- c. jsou jednotně prováděny v celé skupině a neomezují schopnost investičního podniku zajistit řádný kapitálový základ v souladu s oddílem 6 těchto obecných pokynů.

66. Na přezkumu zásad odměňování investičního podniku by se měly úzce podílet ostatní relevantní interní korporátní funkce (tj. funkce v oblasti lidských zdrojů, práva, strategického plánování atd.) i další klíčové výbory vedoucího orgánu v kontrolní funkci (tj. výbory pro audit, rizika a jmenování), aby byl zajištěn soulad se strategií a rámcem řízení rizik investičního podniku.
67. 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 vedoucí orgán v kontrolní funkci měly zajistit navržení, schválení a včasnou realizaci plánu nápravných opatření.
68. 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 vedoucí orgán v kontrolní funkci a poskytnuty vedoucímu orgánu, příslušným výborům a korporátním funkcím.

2.5 Interní transparentnost

69. Zásady odměňování investičního podniku 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 interní transparentnosti.
70. Pracovníci by měli být informováni o charakteristikách jejich pohyblivé složky odměny i o procesu a kritériích sloužících k hodnocení vlivu jejich pracovní činnosti na rizikový profil investičního podniku a jejich pohyblivou složku odměny. Řádně zdokumentován by měl být zejména proces hodnocení výsledků dosažených jednotlivými pracovníky, jenž by měl být dotýcným pracovníkům také zcela jasný.

3. Zásady odměňování v kontextu skupiny

71. V souladu s článkem 25 směrnice (EU) 2019/2034 musí investiční podniky, aniž jsou dotčeny odchylky předpokládané podle čl. 32 odst. 4 směrnice (EU) 2019/2034, splňovat všechny požadavky článků 26, 30, 31, 32 a 33 uvedené směrnice. To zahrnuje platné regulační technické normy týkající se odměňování. Požadavky a jejich specifikace v rámci těchto obecných pokynů platí na individuálním základě a případně na konsolidovaném základě, jak je uvedeno v článku 7 nařízení (EU) 2019/2033.
72. Na konsolidované úrovni by měl mateřský podnik v Unii a příslušné orgány zajistit provádění a dodržování zásad odměňování u všech pracovníků, včetně všech vybraných pracovníků, ve všech investičních podnicích a jiných subjektech v rámci obezřetnostní konsolidace a ve všech pobočkách. Zásady odměňování by měly být genderově neutrální. U dceřiných podniků by měly být zohledněny zvláštní požadavky na odměňování.

73. Pokud jde o investiční podniky a subjekty v rámci skupiny nacházející se ve více než jednom členském státě, zásady odměňování vztahující se na celou skupinu by měly specifikovat, jak by mělo být při provádění zásad odměňování řešeno odlišné provádění požadavků na odměňování podle směrnice (EU) 2019/2034 v jednotlivých členských státech.
74. Při uplatňování požadavků na konsolidovaném základě se použijí požadavky na odměňování platné v členském státě, ve kterém se nachází mateřský podnik v Unii, a to i na vybrané pracovníky, kteří mají podstatný vliv na rizikový profil skupiny, a to i v případě, že je uplatňování požadavků podle článků 30 a 32 směrnice (EU) 2019/2034 členským státem, ve kterém se nachází mateřský podnik v Unii, přísnější.
75. Pracovníci vyslaní z mateřského podniku ve třetí zemi do dceřiného podniku v EU, jež je investičním podnikem nebo pobočkou, kteří by v případě, že by byli dotyčným investičním podnikem nebo pobočkou v EU zaměstnáni přímo, spadali do kategorie vybraných pracovníků dotyčného podniku nebo pobočky v EU, představují vybrané pracovníky. Na tyto vyslané pracovníky by se měla vztahovat ustanovení o odměňování směrnice (EU) 2019/2034, protože jsou prováděna v členském státě, ve kterém je investiční podnik nebo pobočka v EU zřízena, a ustanovení platných 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.
76. Krátkodobé smlouvy ani krátkodobá vyslání pracovníků nelze využívat jako prostředek umožňující obcházet požadavky na odměňování podle směrnice (EU) 2019/2034 a ustanovení případných souvisejících norem nebo obecných pokynů.
77. Požadavky na odměňování podle směrnice (EU) 2019/2034 a podle ustanovení těchto obecných pokynů se vztahují na investiční podniky v členských státech bez ohledu na to, zda se jedná o dceřiné podniky mateřského investičního podniku nebo instituce ve třetí zemi. Pokud je dceřiný podnik v EU, který je dceřiným podnikem mateřského investičního podniku ve třetí zemi, mateřským podnikem v Unii, rozsah omezitelné konsolidace nezahrnuje úroveň mateřského investičního podniku nacházejícího se ve třetí zemi a dalších přímých dceřiných podniků tohoto mateřského investičního podniku. Mateřský podnik v Unii by měl zajistit, aby jeho vlastní zásady odměňování zohledňovaly zásady odměňování mateřského investičního podniku ve třetí zemi vztahující se na celou skupinu, pokud to není v rozporu s požadavky stanovenými podle příslušných unijních nebo vnitrostátních právních předpisů, včetně těchto obecných pokynů.

Proporcionalita

78. Zásada proporcionality, jak je stanovena v čl. 26 odst. 3 směrnice (EU) 2019/2034, má zajistit, aby zásady a postupy odměňování důsledně odpovídaly individuálnímu rizikovému profilu,

ochotě podstupovat riziko a strategii investičního podniku tak, aby byly skutečně naplněny cíle stanovených požadavků na odměňování.

79. Při přiměřeném uplatňování požadavků na odměňování a ustanovení těchto obecných pokynů by investiční podniky a příslušné orgány měly zvážit povahu, rozsah a složitost obchodního modelu a činností investičního podniku a související rizika.
80. Povinné zavedení řádných a účinných zásad a postupů odměňování všech pracovníků se vztahuje na všechny investiční podniky, bez ohledu na rozdílné charakteristiky jednotlivých investičních podniků.
81. Při posuzování toho, co je přiměřené, a při určování požadované úrovně propracovanosti zásad odměňování a přístupů k měření rizik by investiční podniky 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 činností nebo složitosti produktů.
82. Pokud jsou investiční podniky oprávněny poskytovat služby a činnosti uvedené v bodech 2), 3), 4), 6) a 7) oddílu A přílohy 1 směrnice 2014/65/EU, je v zásadě třeba očekávat vyšší úroveň propracovanosti, zejména pokud je investiční podnik oprávněn držet peníze nebo aktiva klientů.
83. Pro účely uvedené výše by investiční podniky a příslušné orgány měly brát v potaz alespoň tato kritéria:
 - a. rozvahová a podrozvahová aktiva investičního podniku a zda investiční podnik splňuje kritéria a prahové hodnoty stanovené v čl. 32 odst. 4 směrnice (EU) 2019/2034;
 - b. zda je investiční podnik oprávněn držet peníze nebo aktiva klientů;
 - c. druh povolených činností a služeb (např. podle oddílů A B přílohy I směrnice 2014/65/EU) a další služby (např. clearingové služby) prováděné investičním podnikem;
 - d. množství spravovaných aktiv;
 - e. aktiva v úschově a správě;
 - f. objem zpracovávaných příkazů klientů;
 - g. denní objem obchodování;
 - h. geografická přítomnost investičního podniku a rozsah činnosti v jednotlivých jurisdikcích, a to i ve třetích zemích;
 - i. právní forma a dostupné kapitálové a dluhové nástroje;

- j. metody používané ke stanovení kapitálových požadavků;
 - k. zda je investiční podnik součástí skupiny, a pokud ano, posouzení proporcionality provedené pro skupinu a charakteristiky skupiny, do které investiční podnik patří;
 - l. příslušná obchodní strategie;
 - m. struktura obchodní činnosti a časový horizont, měřitelnost a předvídatelnost rizik souvisejících s obchodní činností;
 - n. struktura financování investičního podniku;
 - o. vnitřní organizace investičního podniku, včetně výše pohyblivé složky odměny, kterou lze vyplácet vybraným pracovníkům;
 - p. hlavní zdroje a struktura zisků a ztrát investičního podniku;
 - q. druh klientů (např. maloobchodní, korporátní, malé podniky, veřejné subjekty);
 - r. složitost finančních nástrojů nebo smluv;
 - s. externě zajišťované funkce a distribuční kanály;
 - t. existující informační systémy, včetně systémů zajišťování kontinuity a funkcí outsourcingu v této oblasti.
84. Před přiměřeným uplatněním požadavků na odměňování a ustanovení uvedených v těchto obecných pokynech by mělo být provedeno určení pracovníků na základě kritérií stanovených v čl. 30 odst. 1 směrnice (EU) 2019/2034 a v nařízení Komise v přenesené pravomoci zmocněných podle čl. 30 odst. 4 uvedené směrnice (regulační technická norma pro vybrané pracovníky) a dalších interních kritérií¹⁵.
85. Při uplatňování zvláštních zásad odměňování u 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 investičního podniku nebo aktiv, které spravuje.
86. Příslušné orgány by měly zajistit, aby investiční podniky dodržovaly požadavky na odměňování a ustanovení těchto obecných pokynů způsobem, který zajistí rovné podmínky pro různé investiční podniky.

Výjimky z vyplácení pohyblivé složky odměny

87. Aniž je dotčeno provádění čl. 32 odst. 4 směrnice (EU) 2019/2034 členskými státy, nesmí investiční podnik s celkovými aktivy pod prahovou hodnotou stanovenou ve vnitrostátních

¹⁵ Viz obecné pokyny vztahující se na postup určení pracovníků uvedené v oddíle 5.

právních předpisech uplatňovat požadavky na odklad splatnosti pohyblivé složky odměny a její vyplacení v nástrojích podle ustanovení čl. 32 odst. 1 písm. j) a l) a třetího pododstavce čl. 32 odst. 3 směrnice (EU) 2019/2034.

88. Při stanovení výše roční pohyblivé složky odměny vyplácené pracovníkovi a platného poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou roční odměny pro účely čl. 32 odst. 4 písm. b) směrnice (EU) 2019/2034, tj. uplatnění výjimek z požadavku odkladu splatnosti pohyblivé složky odměny a její vyplacení v nástrojích jednotlivým pracovníkům, by investiční podniky měly zohlednit částky uvedené v písmenech a) a b) a uplatnit i další podmínky uvedené v písmenech c) až h):

- 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 odměnách za období delší než jeden rok v případě, že základní období skončilo v daném účetním období;
- b. roční pevnou složku odměny přiznanou za předchozí sledovaný rok. Investiční podniky nesmí brát v úvahu jiné přiznané odměny, které jsou považovány za pevnou složku odměny podle odstavců 127 a 128;
- c. pohyblivou složku odměny přiznanou za předchozí sledovaný rok, a to nezávisle na tom, jak je odměna vyplacena, tj. v hotovosti, nástrojích nebo jiných formách pohyblivé složky odměny;
- d. pohyblivá složka odměny by měla sestávat ze všech forem přiznané pohyblivé složky odměny, včetně pohyblivé složky odměny založené na dosažených výsledcích, částek vyplácených jako zaručená pohyblivá složka odměny, retenčních odměn, odstupného nebo zvláštních penzijních výhod;
- e. výši pohyblivé složky odměny přiznané za sledované období delší než jeden rok, např. na základě dlouhodobých pobídkových plánů nebo víceletých hodnocených období s přihlédnutím k plné výši za sledovaný rok, ve kterém sledované období končí;
- f. plnou výši pohyblivé složky odměny přiznané v průběhu sledovaného roku jako zaručená pohyblivá složka odměny, retenční odměny, odstupné a zvláštní penzijní výhody;
- g. částky by měly vycházet z definice pevné a pohyblivé složky odměny v těchto obecných pokynech a měly by být vypočítány na základě přiznané hrubé odměny;
- h. pokud je částka stanovena na individuálním základě, měla by být zohledněna odměna přiznaná investičním podnikem; pokud je částka stanovena na konsolidovaném základě, měly by být zohledněny všechny odměny přiznané v rámci obezřetnostní konsolidace; a

- i. pokud je odměna vyplácena v jiné měně než v eurech, měly by být částky převedeny na eura podle měnového kurzu zveřejněného Komisí pro účely finančního plánování a rozpočtu za poslední měsíc účetního období investičního podniku.¹⁶
89. Při výpočtu průměrné hodnoty aktiv za čtyřleté období bezprostředně předcházející aktuálnímu účetnímu období pro účely čl. 32 odst. 4 písm. a) směrnice (EU) 2019/2034 by investiční podniky měly použít aritmetický průměr této hodnoty na konci čtyř předcházejících účetních období. Pokud je účetnictví vedeno v jiné měně než v eurech, měly by být částky převedeny na eura podle měnového kurzu zveřejněného Komisí pro účely finančního plánování a rozpočtu za poslední měsíc jednotlivých účetních období.
90. V případě, že vnitrostátní právní předpisy zmocňují příslušné orgány ke stanovení prahových hodnot podle čl. 32 odst. 4 písm. a) směrnice (EU) 2019/2034 pro jednotlivé investiční podniky, měly by příslušné orgány při snižování nebo zvyšování prahových hodnot vzít v potaz povahu, rozsah a složitost činností investičního podniku, jeho vnitřní organizaci nebo případně charakteristiky skupiny, ke které patří, a také zohlednit kritéria proporcionality stanovená v těchto obecných pokynech. Totéž platí pro snížení prahových hodnot stanovených v čl. 32 odst. 5 písm. c), d) a e) a v čl. 32 odst. 6 směrnice (EU) 2019/2034.
91. V případě, že vnitrostátní právní předpisy zmocňují příslušné orgány ke stanovení prahových hodnot podle čl. 32 odst. 7 směrnice (EU) 2019/2034 pro jednotlivé pracovníky, měly by příslušné orgány při snižování prahové hodnoty zohlednit kritéria v tomto článku a dopad pracovních činností pracovníků na rizikový profil investičního podniku a aktiva, která spravuje, ve srovnání s ostatními vybranými pracovníky. Například existuje-li podstatnější vliv na rizikový profil, může být vhodné vyžadovat uplatnění odkladu a vyplacení v nástrojích.

5. Postup určení vybraných pracovníků

92. Je odpovědností investičních podniků určit vybrané pracovníky, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil investičního podniku nebo aktiva, která spravuje (vybraní pracovníci). Všechny investiční podniky by měly jednou ročně provádět sebehodnocení s cílem určit všechny pracovníky, jejichž pracovní činnosti mají nebo mohou mít podstatný vliv na rizikový profil investičního podniku nebo aktiva, která spravuje. Postup určení pracovníků by měl být součástí celkových zásad odměňování dotyčného investičního podniku.
93. Sebehodnocení by mělo vycházet z kvalitativních a kvantitativních kritérií stanovených v regulační technické normě pro vybrané pracovníky a v případě, že je třeba zajistit určení všech pracovníků, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil investičního podniku nebo aktiva, která spravuje, by mělo zahrnovat další kritéria stanovená dotyčným investičním podnikem, která odráží míry rizika různých činností v rámci investičního podniku a vlivu pracovníků na rizikový profil.

¹⁶ Měnové kurzy lze nalézt na internetových stránkách Evropské komise na adrese http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm.

94. 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. Investiční podniky by měly ve svých zásadách odměňování definovat použitelné postupy. Při uplatňování kvantitativních kritérií založených na odměňování pracovníků by investiční podniky měly brát v úvahu všechny peněžní a nepeněžní, pevné a pohyblivé složky 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.
95. Při uplatňování kvantitativních kritérií vymezených v eurech by investiční podniky, které přiznávají odměnu v jiné měně než v eurech, měly převést příslušné prahové hodnoty buď podle interního měnového kurzu použitého pro konsolidaci účetní závěrky, nebo měnového kurzu použitého Komisí pro finanční plánování a rozpočet za měsíc, za který byla odměna přiznána, nebo měnového kurzu za poslední měsíc účetního období investičního podniku. Investiční podnik by měl zdokumentovat použitelné postupy pro stanovení měnového kurzu ve svých zásadách odměňování.
96. Sebehodnocení by mělo být jasné, konzistentní, řádně zdokumentované a pravidelně aktualizované v průběhu roku, přinejmenším s ohledem na kvalitativní kritéria uvedená v regulační technické normě pro vybrané pracovníky a případně též s ohledem na kritéria investičních podniků. Investiční podniky by měly zajistit, aby za vybrané pracovníky byli považováni pracovníci, kteří splňují nebo pravděpodobně budou splňovat kritéria uvedená v článku 3 regulační technické normy pro vybrané pracovníky, a to po dobu nejméně tří měsíců účetního období.
97. V dokumentaci k sebehodnocení prováděnému v souvislosti s určením pracovníků by měly být uvedeny alespoň tyto informace:
- a. zdůvodnění sebehodnocení a jeho rozsahu;
 - b. metoda použitá při hodnocení rizik vyplývajících z obchodní strategie a činnosti investičního podniku, včetně činnosti v různých zeměpisných oblastech;
 - c. jakým způsobem jsou hodnoceni lidé působící v investičních podnicích a dalších subjektech, na které se vztahuje konsolidace, dceřiných podnicích a pobočkách, včetně těch nacházejících se ve 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 pracovníků.
98. Investiční podniky by měly vést záznamy o postupu určení pracovníků a jeho výsledcích a měly by být schopny příslušnému orgánu dohledu prokázat, jak byli vybráni pracovníci na základě

kvalitativních i kvantitativních kritérií uvedených v regulační technické normě pro vybrané pracovníky a případně na základě dalších kritérií používaných investičními podniky.

99. 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 a srovnání s výsledky sebehodnocení za předchozí rok.
100. Dokumentace by měla rovněž zahrnovat pracovníky, kteří byli vybráni na základě kvantitativních kritérií, jejichž pracovní činnosti však podle hodnocení nemají v souladu s regulační technickou normou pro vybrané pracovníky podstatný vliv na rizikový profil investičního podniku a aktiva, která spravuje. Investiční podniky by měly dokumentaci uchovávat po odpovídající dobu, aby příslušné orgány mohly provést její přezkum.

5.1 Předchozí schválení výjimek

101. Pokud investiční podnik podle regulační technické normy pro vybrané pracovníky rozhodne, že pracovní činnosti pracovníka mají podstatný vliv na rizikový profil investičního podniku nebo aktiva, která spravuje, a požádá o předchozí schválení, mělo by platit toto:
- 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 investičního podniku nebo aktiva, která spravuje, a o přijatém rozhodnutí informovat vedoucí orgán v kontrolní funkci. Vedoucí orgán v kontrolní funkci, nebo výbor pro odměňování, je-li zřízen, by měly přezkoumat daná kritéria a postup, z nichž rozhodnutí vychází, a stanovené výjimky schválit¹⁷;
 - 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 Evropský orgán pro bankovníctví (EBA) a předložit mu svoje prvotní hodnocení. Příslušný orgán by měl orgánu EBA na požádání neprodleně předložit veškeré informace obdržené od investičního podniku. 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.
102. Předchozí schválení výjimek u pracovníků vybraných v souvislosti s kvantitativními kritérii by mělo být uděleno pouze na omezenou dobu. Žádost o předchozí schválení podle regulační technické normy pro vybrané pracovníky by měla být podána každý rok. Pokud jde

¹⁷ Pokud jde o schvalování výjimek ze zásad odměňování, viz odstavec 103.

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.

103. Jestliže vybraní pracovníci, u nichž má být uplatněna výjimka, působí v dceřiných podnicích, na které se nevztahuje směrnice (EU) 2019/2034, pak je příslušným orgánem příslušný orgán mateřského investičního podniku. U poboček investičních podniků, jejichž sídlo se nachází ve třetí zemi, je příslušným orgánem příslušný orgán odpovědný za dohled nad investičními podniky v členském státě, v němž se pobočka nachází.
104. Žádosti o předchozí schválení by měly uvádět všechna jména nebo jiné jedinečné identifikátory vybraných pracovníků, na které by se výjimka měla vztahovat, procentuální podíl příspěvku obchodního útvaru k celkovému kapitálovému požadavku investičního podniku, ve kterém dotýčný pracovník působí, a analýzu vlivu pracovníků na rizikový profil investičního podniku u každého vybraného pracovníka. Jestliže vybraní pracovníci působí ve stejném obchodním útvaru a zastávají stejnou funkci, mělo by být provedeno společné hodnocení.

5.2 Správa a řízení postupu určení pracovníků

105. Konečnou odpovědnost za postup určení pracovníků a za příslušné zásady nese vedoucí orgán. Vedoucí orgán v kontrolní funkci by měl:
 - 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 (EU) 2019/2034, regulační technickou normou pro vybrané pracovníky a těmito obecnými pokyny;
 - d. průběžně dohlížet na postup určení pracovníků;
 - e. schvalovat veškeré významné výjimky nebo změny přijatých zásad a pečlivě zvažovat a sledovat jejich dopad;
 - f. schvalovat nebo dohlížet na jakékoli vyřazení pracovníků v souladu s regulační technickou normou pro vybrané pracovníky, pokud se investiční podnik domnívá, že pracovníci nesplňují kvantitativní kritéria stanovená v regulační technické normě pro vybrané pracovníky, protože ve skutečnosti nemají podstatný vliv na rizikový profil investičního podniku nebo aktiva, která spravuje;
 - g. pravidelně přezkoumávat schválené zásady, popř. provádět potřebné změny.
106. 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 výbor pro odměňování zřízen, měli by příslušné úkoly vykonávat nevykonní a, je-li to možné, nezávislí členové vedoucího orgánu v kontrolní funkci.

107. Funkce compliance, funkce řízení rizik nebo pracovníci pověřeni řízením rizik, funkce podpory obchodní činnosti (např. funkce v oblasti práva nebo lidských zdrojů) a příslušné výbory vedoucího orgánu (tj. výbory pro rizika, jmenování a audit) by se do postupu určení pracovníků měly zapojit v souladu se svými rolmi 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. Investiční podniky 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 Postup určení pracovníků na individuální a konsolidované úrovni

108. Při určování kategorií pracovníků podle čl. 30 odst. 1 směrnice (EU) 2019/2034 by investiční podniky měly uplatňovat kvalitativní a kvantitativní kritéria určení pracovníků uvedená v regulační technické normě pro vybrané pracovníky a kritéria, která investiční podniky dodatečně stanovily na individuálním základě, za použití údajů a s ohledem na situaci jednotlivého investičního podniku, a navíc na konsolidovaném základě. Na konsolidovaném základě by měl mateřský podnik v Unii uplatňovat kritéria pomocí konsolidovaných údajů a s ohledem na konsolidovanou situaci a vliv na rizikový profil investičních podniků na konsolidovaném základě.
109. Při uplatňování kvalitativních kritérií určení pracovníků na konsolidované úrovni jsou pracovníci dceřiného podniku zahrnuti pouze v případě, že nesou odpovědnost za funkce uvedené v těchto kritériích na konsolidovaném základě. Například pracovník dceřiného podniku, který je členem vedoucího orgánu tohoto dceřiného podniku, by měl být určen na základě kritéria „pracovník je členem vedoucího orgánu v řídicí funkci“ pouze v případě, že je rovněž členem vedoucího orgánu mateřského investičního podniku v EU.
110. Při uplatňování kvantitativních kritérií určení pracovníků na konsolidovaném základě by investiční podniky měly zohlednit veškeré odměny přiznané pracovníkovi v plném rozsahu obezřetnostní konsolidace.
111. Při uplatňování kvalitativních kritérií určení pracovníků by investiční podniky 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 mateřského podniku v Unii

112. Mateřský podnik v Unii by měl zajistit celkovou soudržnost zásad odměňování skupiny, včetně postupů určení pracovníků, a jejich řádné provádění na konsolidovaném i individuálním základě.

5.5 Úloha dceřiných podniků a poboček

113. Investiční podniky, které jsou dceřinými podniky mateřského podniku v Unii, by měly do svých zásad odměňování zapracovat zásady vydané konsolidujícím mateřským podnikem v Unii a postup určení vybraných pracovníků.
114. Všechny dceřiné podniky by se měly aktivně podílet na postupu určení pracovníků realizovaném konsolidujícím mateřským podnikem v Unii. Každý dceřiný podnik zahrnutý do obezřetnostní konsolidace, včetně těch, na které se nevztahuje směrnice (EU) 2019/2034, by měl konsolidujícímu mateřskému podniku v Unii poskytnout zejména veškeré informace nezbytné k řádnému určení všech pracovníků, kteří mají podstatný vliv na rizikový profil investičního podniku nebo aktiva, která spravuje, na konsolidovaném základě.
115. Od dceřiných podniků, na které se nevztahuje směrnice (EU) 2019/2034, se nevyžaduje, aby prováděly postup určení pracovníků na individuální úrovni, pokud k tomu nejsou povinny podle požadavků na odměňování vztahujících se na dané odvětví. U dceřiných podniků, na které se nevztahuje uvedená směrnice ani jiné zvláštní požadavky na odměňování, by hodnocení měl provádět mateřský podnik v Unii na konsolidovaném základě, a to na základě informací poskytnutých dceřiným podnikem. Investiční podniky, na které se vztahuje směrnice (EU) 2019/2034, by měly provádět vlastní sebehodnocení za účelem určení pracovníků na individuální úrovni. Investiční podniky, které jsou zahrnuty do postupu určení pracovníků na konsolidovaném základě, mohou praktickým určením pracovníků na individuální úrovni pověřit mateřský podnik v Unii.
116. Pobočky v členském státě, které jsou pobočkami investičních podniků se sídlem ve třetí zemi, a investiční podniky v členském státě, které jsou dceřinými podniky mateřských investičních podniků ve třetích zemích, by měly provést postup určení pracovníků a o jeho výsledcích informovat mateřský investiční podnik. Investiční podniky v členském státě by měly do svého hodnocení rovněž začlenit dceřiné podniky zahrnuté do obezřetnostní konsolidace a pobočky nacházející se ve třetích zemích. Investiční podniky by si měly být vědomy, že pobočky tvoří součást investičního podniku, která není nezávislá.
117. V případě poboček třetích zemí, které se nachází v členském státě, by měla být kritéria určení pracovníků u funkcí, obchodních činností a pracovníků působících v členském státě uplatňována stejně jako u investičního podniku na individuální úrovni.

6. Kapitálový základ

118. Investiční podniky a příslušné orgány by měly zajistit, aby přiznání, vyplacení a převedení pohyblivé složky odměny, včetně uplatnění ustanovení upravujících malus a zpětné vymáhání, podle zásad odměňování investičních podniků negativně neovlivňovaly schopnost investičních podniků zajišťovat řádný kapitálový základ.
119. Při posuzování, zda je kapitálový základ řádný, by měl investiční podnik vzít v úvahu svůj celkový kapitál, jeho složení a zejména kmenový kapitál tier 1 a své kapitálové požadavky. Požadavek na udržení řádného kapitálového základu platí i na konsolidovaném základě. Kromě toho by příslušné orgány měly vzít v úvahu výsledky svých přezkumů v oblasti dohledu.
120. Investiční podniky by do plánování kapitálu a likvidity a do celkového postupu pro hodnocení přiměřenosti vnitřně stanoveného kapitálu měly zahrnout vliv pohyblivé složky odměny, a to ve výši bez odložené splatnosti, i ve výši s odloženou splatností.
121. Celková pohyblivá složka odměny přiznaná investičním podnikem nesmí omezovat schopnost dotyčného investičního podniku udržovat nebo obnovit v dlouhodobém horizontu řádný kapitálový základ a měla by zohledňovat zájmy akcionářů a vlastníků, investorů a dalších zainteresovaných osob. Pohyblivá složka odměny by neměla být přiznána ani vyplacena, pokud by investiční podnik v důsledku toho již neměl řádný kapitálový základ. Investiční podnik by měl vzít v úvahu tyto požadavky, výsledky postupu pro hodnocení přiměřenosti vnitřně stanoveného kapitálu, své víceleté plánování kapitálu a doporučení týkající se distribuce ze strany příslušných orgánů a evropských orgánů dohledu při určování:
- celkového objemu pohyblivých složek odměn, které mohou být přiznány za daný rok; a
 - výše pohyblivých složek odměn, které budou v daném roce vyplaceny nebo převedeny.
122. Investiční podniky, které nemají řádný kapitálový základ nebo jejichž řádný kapitálový základ je ohrožen, by měly v souvislosti s pohyblivou složkou odměny přijmout tato opatření:
- snížit fond pohyblivých složek odměn, včetně možnosti snížit jej na nulu;
 - učinit nezbytné úpravy na základě dosažených výsledků, zejména uplatnit malus;
 - použít čistý zisk investičního podniku za daný rok a potenciálně za následné roky k posílení kapitálového základu. Investiční podnik by neměl případné snížení fondu pohyblivých složek odměn, 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.
123. Příslušné orgány by měly zasáhnout, pokud přiznání pohyblivé složky odměny ohrožuje udržení řádného kapitálového základu, a požadovat, aby investiční podnik celkový objem pohyblivých složek odměn snížil nebo aby stanovil jeho maximální výši, dokud se kapitálová

přiměřenost nezlepší, a v případě potřeby učinit úpravy na základě dosažených výsledků, zejména uplatnit malus, a požadovat, aby investiční podniky použily k posílení kapitálu čistý zisk.

Hlava II – Struktura odměňování

7. Kategorie odměň

124. Podle směrnice (EU) 2019/2034 je odměna buď pevnou, nebo pohyblivou složkou odměny, žádná další kategorie odměn neexistuje. Aniž je dotčeno vnitrostátní provádění výjimek podle čl. 32 odst. 4 až 7 směrnice (EU) 2019/2034, kde je odměna pohyblivá a vyplácí se vybraným pracovníkům, musí být kromě obecných požadavků uvedených v člancích 26 a 30 směrnice (EU) 2019/2034 rovněž splněny všechny požadavky článku 32 uvedené směrnice. Za tímto účelem by investiční podniky měly podle těchto obecných pokynů zařadit jednotlivé složky odměn 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 odměn právě do kategorie pevné, nebo do kategorie pohyblivé složky odměny v souladu s těmito obecnými pokyny.
125. 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.
126. 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 odborné praxe 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 investičním podnikem zredukovány, odvolány ani zrušeny;
 - g. nemotivují k podstupování rizik a
 - h. nezávisí na dosažených výsledcích.

127. Za pevnou složku odměny se považují složky odměny, které buď tvoří součást obecných zásad celého investičního podniku, jestliže splňují podmínky uvedené v odstavci 128, nebo jsou podle vnitrostátních právních předpisů povinnými platbami. Jedná se i o platby, které jsou součástí běžných výhod nabízených v rámci zaměstnání vymezených těmito obecnými pokyny.
128. 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 pozici, pokud jsou splněny všechny tyto 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 jiné pozici a výši odměny je nutné upravit, aby odpovídala výši mezd na příslušném trhu;
 - iii. výše dodatečných plateb vychází z předem stanovených kritérií;
 - iv. doba, po kterou je příspěvek vyplácen, je svázána s dobou, po kterou výše uvedená situace trvá.

8. Konkrétní složky odměny

8.1 Příspěvky a náhrady

129. Pohyblivé a pevné složky odměn investičních podniků mohou zahrnovat různé složky, včetně dodatečných nebo doplňkových plateb či výhod. Investiční podniky by měly příspěvky a náhrady¹⁸ analyzovat a přiřadit k pevné nebo pohyblivé složce odměny. Vodítkem by jim měla být kritéria uvedená v oddíle 7.
130. Investiční podnik by měl 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 těchto charakteristik:
- a. jsou vypláceny pouze vybraným pracovníkům¹⁹;

¹⁸ Označení se může v jednotlivých investičních podnicích lišit: „mzda podle vykonávané role, příspěvky pro pracovníky, nastavitelné příspěvky podle vykonávané role, příspěvek k pevné mzdě“ atd.

¹⁹ To, že je někdo vybraným pracovníkem, by nemělo být považováno za roli nebo funkci.

- b. omezují se na případy, kdy by poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny jinak překročil poměr stanovený v rámci zásad odměňování;
 - c. příspěvky a náhrady jsou provázány s ukazateli, které by bylo možné považovat za zástupné ukazatele výkonnosti. V takovém případě by investiční podnik měl být schopen prokázat, že tyto ukazatele nesouvisí s výkonností dotyčného investičního podniku, např. pomocí analýzy korelace s používanými ukazateli výkonnosti.
131. Jestliže se jedná o příspěvky a náhrady spojené s rolí, funkcí nebo odpovědností vykonávanou pracovníky v rámci organizace, pak by tyto příspěvky a náhrady měly za účelem správného přiřazení k pevné složce odměny splňovat kritéria uvedená v odstavci 128, a to s přihlédnutím ke všem těmto 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 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 14;
 - 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.
132. Příslušné orgány by měly zajistit, aby příspěvky či náhrady nebyly prostředkem ani metodou umožňující investičním podnikům vyhnout se dodržování směrnice (EU) 2019/2034.

8.2 Pohyblivá složka odměny na základě budoucích výsledků

133. Jestliže je pohyblivá složka odměny, včetně dlouhodobých pobídkových plánů, přiznávána na základě výsledků dosažených alespoň v předchozím roce, avšak současně je její převedení podmíněno budoucími výsledky, mělo by platit toto:
- a. investiční podniky 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. investiční podniky 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. Všechny ostatní požadavky 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 pohyblivou a pevnou složkou celkové odměny by celková výše přiznané pohyblivé složky odměny měla být započtena v účetním období, za které byla pohyblivá složka odměny, včetně dlouhodobých pobídkových plánů, přiznána. Totéž by mělo platit v případě, že již dosažené výsledky byly posuzovány ve víceletém hodnoceném období.

134. Jestliže budoucí plán odměňování v případě pohyblivé složky odměny, včetně dlouhodobých pobídkových plánů, vychází výhradně z podmínek zaměřených na budoucí výsledky (např. pokud noví pracovníci dostanou dlouhodobý pobídkový plán na začátku prvního roku trvání pracovního poměru), měla by být příslušná částka považována za přiznanou po splnění podmínek ohledně dosažených výsledků, a 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. 134 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

135. Dividendy vyplácené z převedených akcií nebo obdobných vlastnických podílů, které pracovníci obdrží jako akcionáři nebo vlastníci investičního podniku, nejsou pro účely těchto obecných pokynů součástí odměny. Totéž platí pro úroky vyplácené pracovníkům z jiných nástrojů přiznaných po jejich převedení.

8.4 Retenční odměna

136. Investiční podniky 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 v rámci investičního podniku. Investiční podniky by měly zdokumentovat událost nebo odůvodnění, kvůli nimž bylo nutné udělit retenční odměnu,

a časové období, včetně data zahájení a data ukončení, u nichž se předpokládá trvání tohoto důvodu. Investiční podniky by měly definovat podmínky zadržování a použitelné výkonnostní podmínky. Investiční podniky by měly specifikovat období zadržování a datum či událost, po které určí, zda byly podmínky zadržování a výkonnostní podmínky splněny.

137. Obecně platí, že investiční podniky by neměly pracovníkovi udělovat vícero retenčních odměn. 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 vztahujících se na jednotlivé odměny uvedených v tomto oddíle. Retenční odměna by měla být udělována až poté, co byly splněny podmínky zadržování a příslušné výkonnostní podmínky. Navíc by retenční odměna měla být přiznána pouze v případě, že neexistují důvody, které by vedly k situaci, kdy by retenční odměna neměla být přiznána, např. podstatná porušení předpisů, porušení povinností nebo jiná selhání pracovníka.
138. Retenční odměna by měla být v souladu s požadavky na udržení řádného kapitálového základu podle článku 31 a čl. 32 odst. 1 písm. d) směrnice (EU) 2034/2019 a příslušných pravomocí v oblasti dohledu podle čl. 39 odst. 2 písm. g) směrnice (EU) 2034/2019, což by mohlo vést k situaci, kdy by mohlo být nutné snížit retenční odměnu, případně dokonce až na nulu.
139. Při posuzování a zvažování, zda je přiznání retenční odměny vybraným pracovníkům vhodné, mohou investiční podniky a příslušné orgány vzít v úvahu přinejmenším toto:
- a. obavy, které vedou k riziku, že se někteří pracovníci mohou rozhodnout z investičního podniku odejít;
 - b. důvody, proč je udržení těchto pracovníků pro investiční podnik klíčové;
 - c. důsledek toho, že dotyčný pracovník z investičního podniku odejde; a
 - d. zda je výše přiznané retenční odměny nezbytná a přiměřená k udržení dotyčného pracovníka.
140. 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 zadržování (tj. udržení pracovníka v investičním podniku na předem stanovenou dobu nebo do určité události). Specifické výkonnostní podmínky by měly zahrnovat podmínky, které souvisejí s oprávněným zájmem, pro který by si investiční podnik měl pracovníka udržet, a s chováním pracovníka, a měly by být slučitelné s ustanoveními odstavce 138. 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 výsledky daného jednotlivce, dotčeného obchodního útvaru a celkovými výsledky investičního podniku tak, jak to vyžaduje čl. 30 odst. 1 písm. j) bod ii) a čl. 32 odst. 1 písm. a) směrnice (EU) 2034/2019.

141. Retenční odměna by neměla být přiznána náhradou za výkonnostní odměnu, která nebyla vyplacena kvůli nedostatečným výsledkům nebo finanční situaci investičního podniku.
142. Investiční podniky by měly stanovit období zadržování na základě časového okamžiku, kdy k události dojde, nebo jako období mezi datem zahájení a datem ukončení události, kdy by měla být splněna podmínka zadržování. Retenční odměny by měly být přiznány po skončení období zadržování. Během období zadržování by neměly být poskytovány žádné poměrné odměny.
143. Retenční odměny jsou pohyblivou složkou odměny, a proto pokud jsou přiznány vybraným pracovníkům, musí splňovat požadavky na pohyblivou složku odměny podle článku 32 směrnice o obezřetnostním dohledu nad investičními podniky, včetně interně stanoveného maximálního poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny, provázání s následnými riziky, platby v nástrojích, odkladu, zadržování, malusu a zpětného vymáhání.
144. Bez ohledu na to, že retenční odměna bude přiznána až po skončení období zadržování, měla by být zohledněna při výpočtu poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny podle jednoho z těchto postupů:
- retenční odměna je rozdělena do lineárně vypočítaných poměrných ročních částek za každý rok období zadržování. Není-li přesné období zadržování předem známo, měl by investiční podnik stanovit a řádně doložit jeho délku s přihlédnutím k situaci a přijatým opatřením, která opravňují k vyplacení retenční odměny. Výpočet poměru by měl vycházet ze stanoveného období; nebo
 - plná výše retenční odměny se zohlední v roce, ve kterém je splněna podmínka zadržování.

8.5 Zvláštní penzijní výhody

145. Zvláštní penzijní výhody jsou formou pohyblivé složky odměny. Jestliže podmínky plánu penzijního 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 rámci zaměstnání v souladu s příslušným oddílem těchto obecných pokynů, v němž jsou uvedeny definice. Zvláštní penzijní výhody nejsou odstupné, i když se pracovník rozhodne odejít do předčasného důchodu.
146. Investiční podnik by měl zajistit, aby byly zvláštní penzijní výhody vyplaceny pracovníkovi při opuštění podniku nebo při odchodu do důchodu s přihlédnutím k hospodářské situaci investičního podniku nebo k rizikům, která dotyčný pracovník podstoupil a která mohou investiční podnik dlouhodobě ovlivnit.
147. Plná výše zvláštních penzijních výhod musí být přiznána v souladu s čl. 32 odst. 3 směrnice (EU) 2019/2034 a s výhradou odchylky podle čl. 32 odst. 4 uvedené směrnice, a to ve formě nástrojů uvedených v písm. j) tohoto článku nebo, je-li to schváleno příslušnými orgány, v rámci alternativních způsobů podle čl. 32 odst. 1 písm. k) a:

- a. jestliže vybraný pracovník z investičního podniku odejde před odchodem do důchodu, musí podnik zadržovat plnou výši zvláštních penzijních výhod po dobu nejméně pěti let, aniž by uplatnil poměrný převod;
- b. jestliže vybraný pracovník odejde do důchodu, zadrží se celá výše vyplácená po dobu pěti let.

148. Investiční podniky 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

149. Zaručená pohyblivá složka odměny může mít několik podob, např. „zaručené odměny“, „uvítacího bonusu“, „odměny při nástupu“, „minimální odměny“ atd., a může být přiznána v hotovosti nebo ve formě nástrojů.

150. Při přiznávání zaručené pohyblivé složky odměny v souladu s čl. 32 odst. 1 písm. e) směrnice (EU) 2019/2034 v rámci náboru nových pracovníků nesmí investiční podnik zaručit pohyblivou složku odměny na dobu delší, než je první rok pracovního poměru. Zaručená pohyblivá složka odměny je výjimečná a může se použít pouze v případě, že má investiční podnik silný kapitálový základ v souladu s těmito obecnými pokyny.

151. Investiční podniky by zaručenou pohyblivou složku odměny měly určitému pracovníkovi přiznat pouze jednou. Tento požadavek by měl rovněž platit na konsolidované úrovni a zahrnuje také situace, kdy pracovník obdrží od téhož investičního podniku nebo jiného podniku, na který se vztahuje konsolidace, novou smlouvu.

152. V rámci ujednání, která zaručují tuto část pohyblivé složky odměny, se investiční podniky mohou rozhodnout neuplatňovat na zaručenou pohyblivou složku odměny požadavky týkající se ustanovení upravujících malus a zpětné vymáhání. Investiční podniky mohou plnou výši vyplácet v hotovosti bez odložené splatnosti.

9.2 Náhrada nebo vyplacení ze smlouvy v předchozím zaměstnání

153. Náhrada za vyplacení ze smlouvy v předchozím zaměstnání by měla být přiznána pouze tehdy, pokud jsou splněny podmínky stanovené v oddíle 9.1 těchto obecných pokynů.

154. 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 ukončení smlouvy nebo pokud je pracovník povinen vrátit přijaté platby (např. v rámci dohody o pokrytí nákladů na vzdělávání). 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, zadržování, vyplacení ve formě nástrojů a ustanovení o zpětném vymáhání.

9.3 Odstupné a další platby po skončení smlouvy

9.3.1 Odstupné

155. Zásady odměňování investičních podniků by měly vymezovat možné použití odstupného, včetně maximální výše odstupného, které lze vybraným pracovníkům přiznat, nebo kritérií pro určování jeho výše. Při určování maximální výše odstupného by investiční podniky měly zvážit zejména pevné složky odměn pracovníků. Investiční podniky by měly zvážit, jak budou uplatňovat poměr stanovený mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny na výplatu odstupného.
156. Investiční podniky by měly zavést rámec pro stanovení a schvalování odstupného v rámci předčasného ukončení smlouvy ze strany investičního podniku, včetně jasného rozdělení odpovědností a rozhodovacích pravomocí a procesního zapojení kontrolních funkcí.
157. Odstupné by nemělo být nepřiměřenou odměnou, nýbrž odpovídající náhradou poskytnutou pracovníkovi v případě předčasného ukončení smlouvy. V souladu s čl. 32 odst. 1 písm. f) směrnice (EU) 2019/2034 musí odstupné odrážet výsledky dosažené v daném období a nesmí být odměnou za selhání či porušení povinností.
158. Odstupné by nemělo být přiznáno, pokud došlo k očividnému selhání, na jehož základě lze pracovníkovi okamžitě ukončit smlouvu nebo jej propustit.
159. Odstupné by nemělo být přiznáno, pokud pracovník dobrovolně odstoupí, aby mohl nastoupit na pozici v jiném právním subjektu, a to s výjimkou případů, kdy vnitrostátní pracovní právo odstupné vyžaduje.
160. Dodatečné platby v rámci řádného konce smluvního období nebo jmenování členem vedoucího orgánu, např. přiznaná zvláštní penzijní výhoda, by neměly být považovány za odstupné, ale za běžnou pohyblivou složku odměny, na kterou se v případě vybraných pracovníků vztahují všechny zvláštní požadavky na pohyblivou složku odměny.
161. Odstupné zahrnuje dodatečné platby nad rámec pravidelné odměny v těchto konkrétních situacích:
 - a. odměna za nadbytečnost v případě ztráty funkce v důsledku předčasného ukončení smlouvy ze strany investičního podniku nebo jeho dceřiného podniku;
 - b. odměna přiznaná na omezenou dobu, která je dohodnuta za účelem zavedení lhůty na rozmyšlenou po ukončení smlouvy a podléhá konkurenční doložce ve smlouvě;

- c. investiční podnik ukončí smlouvu pracovníka kvůli selhání investičního podniku nebo opatření včasného zásahu;
 - d. investiční podnik chce ukončit smlouvu vzhledem k tomu, že došlo k podstatnému omezení činností investičního podniku, na kterých se dotyčný pracovník podílel, nebo příslušné oblasti činnosti byly převzaty jinými investičními podniky, aniž by bylo pracovníkovi umožněno setrvat v pracovním poměru u investičního podniku, který akvizici provedl;
 - e. investiční podnik a pracovník se dohodnou na vypořádání v případě skutečného pracovního sporu, který by jinak mohl realisticky vést k soudní žalobě.
162. Jestliže investiční podniky 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 výsledky dosažené v daném období a není odměnou za selhání či porušení povinností.
163. Při určování výše odstupného by měl investiční podnik přihlédnout k výsledkům dosaženým v daném období a posoudit závažnost případného selhání. Pokud jde o zjištěná selhání, mělo by se rozlišovat mezi selháním investičního podniku a selháním vybraných pracovníků:
- a. selhání investičního podniku by mělo být zohledněno při určování celkové výše odstupného pro pracovníky, a to s přihlédnutím ke kapitálovému základu investičního podniku, a odstupné by nemělo být vyšší než snížení nákladů, jehož bylo předčasným ukončením smluv dosaženo;
 - b. selhání vybraných pracovníků by mělo vést ke snížení výše odstupného, která by byla přiznána, kdyby při určování odstupného byly zohledněny pouze výsledky v daném období, a to včetně možného snížení odstupného na nulovou výši.
164. Selhání investičního podniku zahrnuje tyto situace:
- a. byla podána žádost o běžné úpadkové řízení investičního podniku ve smyslu čl. 2 odst. 1 bodu 47 směrnice 2014/59/EU;
 - b. investiční podnik v důsledku významných ztrát již nedisponuje řádným kapitálovým základem a následně dojde k prodeji nebo omezení činnosti v určité oblasti.
165. Selhání vybraných pracovníků by měla být posuzována případ od případu a zahrnují tyto situace:
- a. člen vedoucího orgánu již nespĺňuje odpovídající normy způsobilosti a bezúhonnosti;
 - b. vybraný pracovník se podílel na jednání nebo nese odpovědnost za jednání, které vedlo k významným ztrátám pro investiční podnik, jak je stanoveno v zásadách odměňování investičního podniku;

- c. vybraný pracovník jedná na základě úmyslu nebo hrubé nedbalosti v rozporu s interními pravidly, hodnotami nebo postupy.

166. Odstupné by mělo být považováno za pohyblivou složku odměny, a obecně tedy platí, že pokud je přiznáno vybraným pracovníkům, vztahují se na něj všechny požadavky podle článku 32 směrnice (EU) 2019/2034. Odstupné by se však nemělo brát v úvahu pro účely výpočtu poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny stanoveného v zásadách odměňování a pro použití odkladu a vyplacení ve formě nástrojů za těchto okolností:

- a. odstupné je povinné podle vnitrostátního pracovního práva nebo povinné podle rozhodnutí soudu;
- b. na odstupné se vztahují body i) a ii), pokud je investiční podnik schopen prokázat důvody a přiměřenost jeho výše:

- i) odstupné je vypočteno pomocí příslušného obecného vzorce (např. nucená dovolená před ukončením pracovního poměru) předem stanoveného v zásadách odměňování, a to v případech uvedených v odstavci 161;

- ii) odstupné odpovídá dodatečné částce splatné při uplatnění konkurenční doložky uvedené 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. na odstupné se vztahuje odstavec 161 a nesplňuje podmínku uvedenou v odst. 166 písm. b) bodě i), jestliže investiční podnik příslušnému orgánu doložil důvody a přiměřenost výše odstupného.

9.3.1 Další platby po skončení smlouvy

167. 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 investiční podnik omezuje přístup k pracovním činnostem, by neměla podléhat požadavkům platným pro pohyblivé složky odměny, pokud je to slučitelné s vnitrostátními právními předpisy. Takové výplaty by neměly být prováděny jako náhrada odstupného podle odstavce 161.

168. Dodatečné platby v souvislosti s řádným koncem smluvního období nebo jmenováním členem vedoucího orgánu, např. přiznaná zvláštní penzijní výhoda, 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 obecných pokynů.

10 Zakázané jednání

10.1 Osobní zajištění

169. 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.
170. Investiční podniky by měly v maximální možné míře zajistit, aby vybraní pracovníci nemohli prostřednictvím zajištění nebo určitých druhů pojištění převádět riziko snížení pohyblivé složky odměny na jinou stranu, např. zavedením postupů pro obchodování s finančními nástroji a požadavků na zveřejňování informací.
171. Mělo by se mít za to, že vybraný pracovník zajistil riziko snížení odměny, pokud uzavře smlouvu s třetí stranou nebo dotyčným investičním podnikem a je splněna některá z těchto podmínek:
- smlouva vyžaduje, aby třetí strana nebo investiční podnik vybranému pracovníkovi přímo nebo nepřímo vyplatily částky, které souvisejí s částkami, o které byla pohyblivá složka odměny dotyčného pracovníka snížena, nebo které jsou takovému snížení úměrné;
 - vybraný pracovník zakoupí nebo vlastní deriváty, které mají sloužit k zajištění ztrát souvisejících s finančními nástroji obdrženými v rámci pohyblivé složky odměny.
172. 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 hypotéčního úvěru.
173. Požadavek, aby pracovníci nepoužívali osobní zajišťovací strategie či pojištění, jimiž by mohli ohrozit důsledky provázání s riziky, které jsou zakotveny v systémech jejich odměňování, by se měl uplatňovat na pohyblivou složku odměny s odloženou splatností a na zadržovanou pohyblivou složku odměny.
174. Investiční podniky by měly uplatňovat účinná opatření, která zajistí, aby vybraní pracovníci dodržovali ustanovení uvedená v tomto oddíle. 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 vnitřní kontrolní funkce investičních podniků by případně měly alespoň namátkově kontrolovat, zda je toto prohlášení dodržováno, pokud jde o interní účty úschovy a správy cenných papírů. Takové namátkové kontroly by se měly týkat minimálně interních účtů úschovy a správy cenných papírů vybraných pracovníků. Rovněž by měla platit povinnost informovat investiční podnik o případných účtech úschovy a správy cenných papírů mimo investiční podnik.

10.2 Obcházení požadavků

175. Investiční podniky by měly zajistit, aby pohyblivá složka odměny nebyla vyplácena prostřednictvím nástrojů a metod, jejichž cílem nebo faktickým důsledkem je nedodržení požadavků na odměňování a ustanovení těchto obecných pokynů v případě vybraných pracovníků, případně všech pracovníků, pokud se tyto požadavky na odměňování vztahují na všechny pracovníky. Totéž platí pro ujednání mezi investičním podnikem a třetími stranami, na nichž má pracovník finanční nebo osobní zájem.
176. „Obcházením“ se rozumí nedodržování požadavků na odměňování a dochází k němu, pokud investiční podnik ve skutečnosti nenaplnuje cíl ani účel požadavků, přestože se formálně zněním jednotlivých požadavků na odměňování řídí.
177. K obcházení požadavků dochází mimo jiné v těchto situacích:
- a. pohyblivá složka odměny je považována 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, obchodní útvar nebo investiční podnik nedosáhl pozitivních výsledků, hodnocených 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 investičního podniku udržitelná;
 - c. pracovníci obdrží od investičního podniku nebo subjektu, na který se vztahuje konsolidace, platby, které nesplňují definici odměny, jelikož se jedná o nástroje nebo metody, které motivují k podstupování rizik nebo nabízí neúměrnou návratnost investic do nástrojů dotyčného podniku za podmínek, jež se výrazně liší od podmínek, jichž by se dostalo ostatním investorům, pokud by do takového nástroje investovali;
 - d. pracovníci obdrží od investičního podniku nebo subjektu, na který se vztahuje konsolidace, platby, které nesplňují definici odměny, jelikož se jedná o nástroje nebo metody, které umožňují obcházet požadavky na odměňování;
 - 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 úpravy jsou ve skutečnosti prováděny tak, aby byla odměna přizpůsobena 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.

178. Investiční podniky by měly zajistit, aby metoda hodnocení 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 investiční podnik může výplatou pohyblivé složky odměny porušit požadavky regulace. Za manipulaci lze například považovat zdvořilostní rozhodnutí v bilaterálním procesu hodnocení dosažených výsledků, např. v případě, že pro rozhodování o míře plnění cílů stanovených pracovníkům neexistují žádné objektivní normy.

179. Investiční podniky by neměly poskytovat náhradu za případné snížení nebo restrukturalizaci pohyblivé složky odměny, např. v souvislosti s opatřeními týkajícími se ozdravných postupů a řešení krize nebo s jiným mimořádným zásahem státu, v pozdějších letech nebo prostřednictvím jiných plateb, nástrojů nebo metod.

180. Investiční podniky by neměly vytvářet skupinové struktury ani zahraniční subjekty ani uzavírat smlouvy s osobami jednajícími jménem investičního podniku ve snaze zmanipulovat výsledek postupu určení pracovníků nebo obejít uplatňování požadavků na odměňování a ustanovení těchto obecných pokynů u pracovníků, na které by se tyto požadavky a ustanovení jinak vztahovaly.

181. Jestliže investiční podniky 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 na odměňování podle směrnice (EU) 2019/2034, např. proto, že by se ve skutečnosti jednalo o pohyblivou složku odměny, a přijmout odpovídající opatření s cílem zajistit, aby investiční podniky splňovaly požadavky článků 30 a 32 směrnice (EU) 2019/2034.

182. Je-li odměna pevnou složkou odměny v souladu s oddílem 7 těchto obecných pokynů, ale je vyplácena ve formě nástrojů, měly by investiční podniky a příslušné orgány zvážit, zda použité nástroje vlivem provázání s výsledky dosaženými investičním podnikem nečiní z pevné složky odměny složku pohyblivou. Investiční podniky by neměly v rámci pevné složky odměny

používat finanční nástroje ve snaze obejít požadavky na pohyblivou složku odměny a použité nástroje by neměly motivovat k nadměrnému podstupování rizik.

Hlava III – Odměňování pracovníků v konkrétních funkcích

11. Odměňování členů vedoucího orgánu v řídicí a kontrolní funkci

183. Odměňování členů vedoucího orgánu v řídicí funkci by mělo odpovídat jejich pravomocem, úkolům, odborným znalostem a odpovědnostem.
184. Aniž jsou dotčena ustanovení odstavců 185 a 186, by v zájmu řádného řešení střetů zájmů měli být členové vedoucího orgánu v kontrolní funkci odměňováni v této úloze pouze s použitím pevné složky odměny. Měly by být vyloučeny pobídkové mechanismy opírající se o výsledky dosažené investičním podnikem. Za pevnou složku odměny se považuje náhrada nákladů členů vedoucího orgánu v kontrolní funkci a výplata pevné částky za pracovní hodiny nebo dny, a to i tehdy, pokud doba, za kterou má být náhrada poskytnuta, není předem stanovena.
185. Je-li ve výjimečných případech vedoucímu orgánu v 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 pravomocem a odpovědnostem jednotlivých členů a k dosažení cílů spojovaných s jejich funkcemi.
186. 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

187. Pracovníci ve vnitřních kontrolních funkcích by měli disponovat dostatečnými prostředky, znalostmi a zkušenostmi, které jim umožní vykonávat stanovené úkoly, co se týče zásad odměňování investičního podniku. Pracovníci v kontrolních funkcích by měli aktivně a pravidelně spolupracovat, a to vzájemně i s dalšími relevantními funkcemi a výbory, pokud jde o zásady odměňování a případná související rizika.
188. Odměňování pracovníků v kontrolních funkcích by mělo investičnímu podniku umožnit zaměstnávat v těchto funkcích kvalifikované a zkušené pracovníky. Odměňování kontrolních funkcí by mělo mít převážně podobu pevné složky odměny, která odráží povahu jejich odpovědností.
189. Metody používané k určování pohyblivé složky odměny kontrolních funkcí, tj. funkcí řízení rizik, compliance 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

190. Investiční podniky musí zajistit, aby zásady odměňování vybraných pracovníků byly v souladu se všemi zásadami uvedenými v článcích 30 a 32 a případně také v článku 31 směrnice (EU) 2019/2034 a aby byly genderově neutrální.
191. Přiměřený poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny u vybraných pracovníků by měl být stanoven nezávisle na jakékoli potenciální budoucí následné úpravě po zohlednění rizik nebo kolísání ceny nástrojů.
192. Investiční podniky 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 investičního podniku odpovídal jejich odměně.
193. Jestliže investiční podniky 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.
194. Jestliže investiční podnik s právní formou akciové společnosti, zejména pak kótovaný investiční podnik, uplatňuje u určitých kategorií vybraných pracovníků požadavek v podobě držby akcií, aby mohl v dlouhodobém horizontu pobídky poskytované pracovníkům lépe provázat s rizikovým profilem investičního podniku, měla by být příslušná výše v dokumentech dotyčného investičního podniku 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 zaměstnáni na stejné pozici nebo na pozici se stejným nebo vyšším služebním postavením.

13.1 Plně flexibilní systém vyplácení pohyblivé složky odměny

195. Investiční podniky musí zavést plně flexibilní systém vyplácení pohyblivé složky odměny svým pracovníkům, včetně vybraných pracovníků, v souladu s čl. 30 odst. 1 písm. k) směrnice (EU) 2019/2034. Výše přiznané pohyblivé složky odměny by měla odpovídajícím způsobem reagovat na změny výkonnosti pracovníka, obchodního útvaru a investičního podniku. Investiční podnik by měl přesně určit, jak pohyblivá složka odměny reaguje na změny výkonnosti i na úrovně výkonnosti. To se týká také úrovně 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.
196. Pevná složka odměny musí být natolik vysoká, aby bylo možné pohyblivou složku odměny snížit 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 dotyčným investičním podnikem nebo pracovníky bez takto krátkodobě podstupovaných rizik znemožňovaly přiznání pohyblivé složky odměny.

197. Případné vyplácení pevné složky odměny ve formě nástrojů by nemělo narušit schopnost investičního podniku uplatňovat při vyplácení pohyblivé složky odměny plně flexibilní systém.

13.2 Poměr mezi pevnou a pohyblivou složkou odměny

198. Při stanovování pevných složek odměny pracovníků podle čl. 30 odst. 1 by je investiční podnik měl stanovit na úrovni, která by umožňovala plně flexibilní zásady u pohyblivé složky odměny pro všechny pracovníky. Za tímto účelem by zásady odměňování měly stanovit přiměřený poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou celkové odměny.

199. Stanovený poměr je poměrem mezi pohyblivou složkou odměny, kterou by bylo možné maximálně přiznat za následující sledované období, a pevnou složkou odměny v tomto sledovaném období. Maximální přípustné poměry by měly zahrnovat úrovně vyplácení, které by pokrývaly výkon „vyšší než cílový“ nebo mimořádný výkon a neměly by odrážet pouze „cílový“ nebo očekávaný výkon. Platný poměr mezi přiznanou pohyblivou složkou odměny a pevnou složkou odměny by se měl zvyšovat s dosahovaným výkonem.

200. Při stanovování poměru by investiční podniky měly vzít v úvahu své obchodní činnosti, rizika a vliv pracovníků nebo kategorií pracovníků na rizikový profil investičního podniku nebo aktiva, která spravují, a také pobídky pro pracovníky, aby jednali v nejlepší zájmu investičního podniku, a potřebu zachovat nákladovou flexibilitu s ohledem na změny zisků a ztrát v průběhu času.

201. Při stanovování poměru by investiční podniky měly vzít v úvahu, že pohyblivá složka, která je provázána s dosaženými výsledky, může mít pozitivní vliv na „sdílení rizika“ a může pobízet k obezřetnému podstupování rizik, které je v souladu s ochotou investičních podniků podstupovat riziko, zatímco pohyblivá složka, která je nevhodně vyvážená, může mít za určitých okolností negativní důsledky. Čím vyšší je možná pohyblivá složka odměny ve srovnání s pevnou složkou, tím silnější bude pobídka k dosažení potřebné výkonnosti a tím větší mohou být související rizika. Investiční podniky by měly vzít v úvahu, že pracovníci si na to mohou zvyknout a očekávat, že dostanou značnou pohyblivou složku odměny. Pokud je pevná složka odměny ve srovnání s pohyblivou složkou odměny příliš nízká, může být pro investiční podnik obtížné snížit nebo zrušit pohyblivou složku odměny ve slabém účetním období.

202. Investiční podniky mohou stanovit různé poměry pro různé jurisdikce, různé obchodní útvary, korporátní funkce a vnitřní kontrolní funkce a různé kategorie pracovníků, jako jsou vybraní pracovníci, nevybraní pracovníci odpovědní za správu aktiv, pracovníci prodeje, pracovníci v kontrolních funkcích nebo pracovníci v administrativních funkcích. 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.

203. Maximální poměr by se měl vypočítat jako podíl součtu všech pohyblivých složek odměny, které by bylo možné maximálně přiznat v daném sledovaném roce, včetně částky zohledňované v případě retenční odměny, a součtu všech pevných složek odměny, které mají být přiznány v souvislosti se stejným sledovaným rokem. Každá složka odměny by měla být v souladu s těmito obecnými pokyny vždy zařazena do správné kategorie – buď jako pohyblivá, nebo jako pevná složka odměny. Investiční podniky mohou některé pevné složky odměny opomenout, pokud nejsou podstatné, např. jsou-li přiznány přiměřené nepeněžní výhody.
204. Platný poměr se vypočítá jako podíl součtu všech pohyblivých složek odměny, které byly přiznány za poslední sledovaný rok v souladu s těmito obecnými pokyny, včetně částek přiznaných za víceletá hodnocená období, a součtu pevných složek odměny přiznaných za stejný sledovaný rok. V případě víceletých hodnocených období, která se neobnovují každý rok, mohou investiční podniky 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.
205. Při určování, zda dodržely poměr stanovený v zásadách odměňování, nesmí investiční podniky v rámci výpočtu poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou celkové odměny za první sledované období zohledňovat výši přiznané zaručené pohyblivé složky odměny, která může být přiznána jako odměna při nástupu novým pracovníkům.
206. Investiční podniky by měly být schopny vysvětlit důvody pro maximální stanovené poměry mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny pomocí svých zásad odměňování a skutečnosti, jak by se skutečné poměry změnily ve srovnání s maximálním poměrem v závislosti na ukazatelích rizik a výkonnosti.

14. Provázání odměny s riziky

207. Proces provázání odměny s riziky zahrnuje 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. Investiční podnik by měl zajistit, aby byly pobídky k podstupování rizik vyváženy pobídkami k řízení rizik.
208. Investiční podnik by měl sladit časový horizont hodnocení rizik a dosažených výsledků se svým obchodním cyklem ve víceletém rámci. Investiční podniky by měly stanovit přiměřené dlouhé hodnocené období i termíny pro vyplacení 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 vyplacení odměn by měly zohledňovat oblasti činnosti a pozice vybraných pracovníků dané kategorie nebo ve výjimečných případech jednotlivých vybraných pracovníků.

209. 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 investiční podnik měl 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 investičních podnicích). 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.
210. Jsou-li použity přístupy založené na úsudku, měly by investiční podniky 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 hodnocením rizik a výsledků nebo úpravami po zohlednění rizik;
 - c. zapojení příslušných kontrolních funkcí;
 - d. zohlednění osobní motivace hodnotících pracovníků a jakéhokoli střetu zájmů;
 - e. zavedení odpovídajících kontrol a protivah, například 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.
211. Investiční podniky 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.
212. Investiční podniky by měly výboru pro odměňování nebo vedoucímu orgánu v 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 ukazatelů.

14.1 Měření dosažených výsledků a rizik

213. Pohyblivá složka odměny vybraných pracovníků by měla být provázána s veškerými riziky a výsledky dosaženými dotyčným investičním podnikem, obchodním útvarem a pracovníkem.

V zásadách odměňování by měl být předem stanoven relativní význam jednotlivých úrovní výkonnostních kritérií, který bude odpovídajícím způsobem vyvážen s ohledem na cíle jednotlivých úrovní, na pozici nebo odpovědnost pracovníka, na obchodní útvar, ve kterém pracovník působí, a na současná i budoucí rizika.

14.1.1 Hodnocení rizik

214. Investiční podnik by měl stanovit cíle na úrovni celého investičního podniku, obchodních útvarů i pracovníků. Tyto cíle by měly vycházet z obchodní strategie, strategie v oblasti rizik, korporátních hodnot, ochoty podstupovat riziko a dlouhodobých zájmů investičního podniku a měly by rovněž zohledňovat jeho náklady na kapitál a likviditu. Na základě takto stanovených cílů by měly investiční podniky vyhodnocovat výsledky dosažené vlastními obchodními útvary a vybranými pracovníky během hodnoceného období.
215. Investiční podniky by měly zohledňovat veškerá současná i budoucí rozvahová i podrozvahová rizika a odlišovat rizika vztahující se k investičnímu podniku, obchodním útvarům a jednotlivým pracovníkům. Přestože investiční podniky obvykle nesou na úrovni podniku všechny druhy rizik, na úrovni jednotlivých vybraných pracovníků nebo obchodních útvarů mohou být relevantní pouze určité druhy rizik.
216. Investiční podniky 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. V takových případech by se hodnocení rizik mělo opírat o vhodné zástupné ukazatele, včetně ukazatelů rizik, kapitálových požadavků nebo analýzy scénářů.
217. Konzervativní zohlednění všech podstatných rizik na úrovni investičního podniku a obchodních útvarů vyžaduje, aby investiční podniky použily stejné metody měření rizik jako při interním měření rizik, např. v rámci postupu pro hodnocení přiměřenosti vnitřně stanoveného kapitálu. Investiční podniky by měly přihlížet k předpokládaným i nepředpokládaným ztrátám a ztíženým podmínkám.
218. Investiční podniky 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 hodnocení přiměřenosti vnitřně stanoveného kapitálu by měl investiční podnik přiměřeně promítnout do zásad odměňování.

14.1.2 Výkonnostní kritéria zohledňující rizika

219. Investiční podniky by měly stanovit a doložit kvantitativní i kvalitativní výkonnostní kritéria (včetně finančních a nefinančních) pro jednotlivé pracovníky, obchodní útvary a celý investiční podnik. Výkonnostní kritéria by neměla motivovat k nadměrnému podstupování rizik ani k zprostředkovávání nevhodných produktů.
220. Investiční podniky by měly zajistit odpovídající rovnováhu mezi kvantitativními a kvalitativními kritérii i mezi kritérii absolutními a relativními.

221. 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 hodnocení dosažených výsledků týká, a měla by zajistit, aby přiznávání odměn mělo odpovídající vliv na chování pracovníků.
222. Výkonnostní kritéria by měla zahrnovat dosažitelné cíle a ukazatele, na které má vybraný pracovník určitý přímý vliv. Při hodnocení výkonnosti by měly být měřeny skutečně realizované výsledky a výstupy.
223. Kvantitativní kritéria by měla pokrývat období, které je dostatečně dlouhé, aby řádně zachycovalo riziko podstupované vybranými pracovníky, obchodními útvary a investičním podnikem, zohledňovat riziko a zahrnovat ukazatele ekonomické efektivity. Investiční podniky by také měly používat výkonnostní kritéria pro aktiva, která spravují. Příkladem kvantitativních ukazatelů dosažených výsledků používaných v odvětví obhospodařování aktiv, jež vyhovují výše uvedeným ustanovením, jsou vnitřní míra návratnosti, zisk před úroky, zdaněním, odpisy a amortizací (EBITDA), alfa koeficient, absolutní a relativní návratnost, Sharpeho index a získaná aktiva.
224. 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 krátkodobé, a tudíž dostatečně nezachycují všechna rizika související s činností vybraných pracovníků. Tato výkonnostní kritéria vyžadují další úpravy po zohlednění rizik.
225. Kvalitativní kritéria (např. dosažení určitých výsledků, plnění strategie při dodržení určité úrovně ochoty podstupovat riziko a dodržování předpisů) by měla být relevantní na úrovni investičního podniku, 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, vnitřními kontrolními funkcemi a korporátními funkcemi.

14.1.3 Zvláštní kritéria pro kontrolní funkce

226. 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.
227. Kritéria sloužící k hodnocení dosažených výsledků a rizik by měla vycházet převážně z cílů vnitřních kontrolních funkcí. Pohyblivá složka odměny u kontrolních funkcí by měla vyplývat především z cílů kontroly. Pohyblivá složka odměny u těchto funkcí může rovněž do určité míry vycházet z výsledků dosažených celým investičním podnikem. Investiční podnik by měl zvážit

nastavení poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny kontrolních funkcí, který bude oproti poměru stanovenému pro obchodní útvary kontrolované těmito funkcemi výrazně nižší.

228. Pokud je vedoucí pracovník funkce řízení rizik (hlavní manažer rizik), je-li tato funkce zřízena, rovněž členem vedoucího orgánu, měly by se na něj vztahovat také zásady stanovené v odstavcích 226 a 227.
229. Pokud investiční podnik nezřídí a nezachová funkci auditu nebo řízení rizik, měl by být schopen na požádání prokázat, že výkonnostní kritéria pro pracovníky odpovědné za příslušné procesy nepředstavují pobídky k nevhodnému provádění kontrolních procesů.

14.2 Přiznání odměny

230. Investiční podniky by měly vymezit fond odměn. Při určování fondu odměn nebo jednotlivých přiznaných odměn by investiční podniky měly zvážit všechna stávající rizika, předpokládané ztráty, odhadované neočekávané ztráty a ztížené podmínky související s činnostmi investičního podniku.
231. 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 trvá-li období jeden rok, začíná nové víceleté období každým rokem.
232. Po uplynutí hodnoceného období by investiční podnik měl stanovit pohyblivou složku odměny jednotlivých vybraných pracovníků převedením výkonnostních kritérií a úprav po zohlednění rizik na skutečnou přiznanou odměnu. Během tohoto procesu přiznání odměny by měl investiční podnik odměnu upravit s přihlédnutím k potenciálnímu budoucímu nepříznivému vývoji („předem stanovená úprava po zohlednění rizik“).

14.2.1 Stanovení fondů odměn pro vybrané pracovníky

233. Investiční podniky by měly určit nejméně jeden fond odměn na období, za které je pohyblivá složka odměny přiznána, a sečtením těchto fondů odměn pro vybrané pracovníky vypočítat celkový fond odměn za celý investiční podnik. Fond odměn by měl být provázán s výsledky investičního podniku. Kromě toho mohou pracovníci těžit z příslušných plateb úroků, pro které není stanoven žádný fond odměn.
234. Při stanovování fondů odměn by investiční podniky 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 celý investiční podnik, cíle kontroly a finanční situaci podniku, včetně jeho kapitálového základu a likvidity. Ukazatele výkonnosti používané při výpočtu fondu odměn by měly zahrnovat dlouhodobé ukazatele výkonnosti 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.

235. Výše fondu odměn by neměla být určována v reakci na požadavky související s odměňováním.
236. Při určování celkové výše fondu odměn by investiční podniky měly mít zavedené vhodné procesy a kontrolní mechanismy.
237. Jestliže investiční podniky používají přístup shora dolů, měly by určit výši fondu odměn na úrovni podniku 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.
238. Jestliže investiční podniky 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, přičemž fond odměn obchodního útvaru a investičního podniku se rovná součtu potenciálně přiznaných odměn přidělených příslušným podřízeným úrovním. Investiční podnik by měl zajistit, aby se odpovídajícím způsobem přihlíželo k jeho celkovým dosaženým výsledkům.
239. Při rozdělování fondu odměn na úrovni obchodního útvaru nebo jednotlivým pracovníkům by měl investiční podnik patřičně vycházet ze stanovených vzorců a hodnocení opírajících se o úsudek. Investiční podniky mohou používat přehled výkonnostních ukazatelů nebo jiné vhodné metody umožňující kombinovat různé přístupy.
240. Investiční podniky by si měly určitý přístup zvolit s ohledem na toto: vzorce jsou transparentnější, a tudíž představují jasné pobídky, neboť pracovník zná všechny faktory určující pohyblivou složku jeho 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 založené na dosažených výsledcích 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.
241. 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.
242. Investiční podniky 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 rámci procesu přiznání odměny

243. Investiční podniky by měly stanovit fond odměn a pohyblivou složku odměny, která má být přiznána, na základě hodnocení dosažených výsledků a podstupených rizik. Úprava po zohlednění rizik před přiznáním odměny („předem stanovená úprava po zohlednění rizik“) by měla 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 odražela všechna relevantní rizika.
244. Investiční podniky by měly v závislosti na dostupnosti kritérií pro úpravy po 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.
245. K provázání odměn s riziky slouží rizikově vážená výkonnostní kritéria, včetně upravených výkonnostních kritérií po zohlednění samostatných ukazatelů rizik. Měla by se používat kvantitativní i kvalitativní kritéria.
246. Předem stanovené úpravy po zohlednění rizik prováděné investičním podnikem na základě kvantitativních kritérií by měly do značné míry vycházet ze stávajících ukazatelů používaných investičním podnikem k jiným účelům v oblasti řízení rizik. Dojde-li v procesu řízení rizik ke změně těchto ukazatelů, měly by investiční podniky provést odpovídající změny také v rámci odměňování.
247. Při měření ziskovosti investičního podniku a jeho obchodních útvarů by se mělo vycházet z čistých příjmů zahrnujících všechny přímé a nepřímé náklady spojené s příslušnou činností. Investiční podniky by neměly vynechat náklady korporátních funkcí, např. náklady na informační technologie, režijní náklady skupiny nebo náklady na ukončení činnosti v určitých oblastech.
248. Investiční podniky by měly provádět předem stanovené kvalitativní úpravy po zohlednění rizik při stanovování fondu odměn a odměn vybraných pracovníků například prostřednictvím vyrovnaného přehledu výkonnostních ukazatelů, které výslovně zohledňují rizika a faktory související s kontrolou, např. porušení předpisů, porušení rizikových limitů a ukazatele vnitřní kontroly (např. na základě výsledků interního auditu) nebo jiných podobných metod.

15. Vyplacení pohyblivé složky odměny

249. Aniž je dotčeno použití výjimek podle čl. 32 odst. 4 směrnice (EU) 2019/2034, měly by investiční podniky vyplácet pohyblivou složku odměny zčásti bez odložené splatnosti a zčásti s odloženou splatností a v případě potřeby ve formě nástrojů a v hotovosti v souladu s článkem 32 směrnice (EU) 2019/2033. Pokud je ve formě nástrojů vyplácena vysoká pohyblivá složka odměny, měly by investiční podniky zvážit, zda by se provázání rizik s rizikovým profilem

investičního podniku nebo s aktivy, která spravuje, zlepšilo, kdyby byla přiznána kombinace různých nástrojů. 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

250. Aniž je dotčeno použití výjimek podle čl. 32 odst. 4 směrnice (EU) 2019/2034, měly by investiční podniky zavést rozvržení plateb s odloženou splatností, které odpovídajícím způsobem sladí odměnu pracovníků s činností, obchodním cyklem a rizikovým profilem investičního podniku a s činností vybraných pracovníků tak, aby bylo možné prostřednictvím následné úpravy po zohlednění rizik dostatečnou část pohyblivé složky odměny upravit na základě výsledků dosažených v daném období v oblasti rizik.

251. 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).

252. Investiční podniky 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 poskytne jasnou motivaci k dlouhodobě orientovanému podstupování rizik.

15.2 Doba odkladu a příslušná část odměny s odloženou splatností

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

254. Při stanovování skutečné doby odkladu a příslušné části odměny s odloženou splatností v souladu s minimálními požadavky podle čl. 32 odst. 1 písm. l) směrnice (EU) 2019/2034 by investiční podniky měly zohlednit:

- a. odpovědnosti a pravomoci vybraných pracovníků a úkoly, které tito pracovníci vykonávali;

- b. obchodní cyklus a povahu činností dotyčného investičního podniku;
- c. předpokládané kolísání hospodářské činnosti, výkonnosti a rizik investičního podniku i obchodního útvaru a vliv vybraných pracovníků na toto kolísání;
- d. poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou celkové odměny a absolutní výši pohyblivé složky odměny.

255. Investiční podniky by měly určit kategorie vybraných pracovníků (příčemž je třeba zohlednit jejich úlohy a odpovědnosti), u nichž by měl být odklad delší než požadovaná minimální doba nejméně tři až pěti let, s cílem zajistit, aby pohyblivá složka odměny v dlouhodobém horizontu korespondovala s rizikovým profilem. Jestliže se používají delší víceletá hodnocená období a jestliže delší hodnocené období nabízí větší jistotu ohledně rizik, která se projevila od začátku hodnoceného období, měly by investiční podniky tuto skutečnost zvážit při stanovování doby odkladu a období zadržování, případně mohou zavést dobu odkladu, která je kratší, než doba odkladu odpovídající jednoletému hodnocenému období. V každém případě však platí minimální požadavek odkladu po dobu nejméně tří let.

256. Investiční podniky by měly pro jednotlivé kategorie vybraných pracovníků nebo pro jednotlivé vybrané pracovníky stanovit příslušnou část odměny, která by měla být odložena, a to nejméně 40 %. V případě obzvláště vysokých pohyblivých složek odměny by měl být podíl doby odkladu pro tyto pracovníky alespoň 60 %.

257. Investiční podniky by měly určit, která úroveň pohyblivé složky odměny představuje obzvláště vysokou částku, s přihlédnutím k průměrné odměně vyplácené v rámci dotyčného investičního podniku, k případné 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 obzvláště vysokou částku.

258. Jestliže investiční podniky 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 investiční podniky být schopné příslušnému orgánu prokázat, že na základě váženého průměru u každého vybraného pracovníka dodržují minimální 40%, resp. 60% prahovou hodnotu pro odklad výplaty a že část s odloženou splatností náležitě a správně odpovídá povaze činnosti, souvisejícím rizikům a činnostem vykonávaným dotyčným vybraným pracovníkem.

259. Jestliže obecné zásady vnitrostátního smluvního a pracovního práva brání podstatnému snížení pohyblivé složky odměny, pokud jsou finanční výsledky investičního podniku slabé či záporné, měly by investiční podniky při přiznávání pohyblivé složky odměny uplatnit systém

odkladu výplaty a použití nástroje, které zajistí maximální možné provedení následných úprav po zohlednění rizik. Může se jednat o některý z těchto 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 investičním podnikem a na které se vztahuje dostatečně dlouhá doba odkladu a zadržování.

15.3 Převedení odměny s odloženou splatností

260. K převodu první části odměny s odloženou splatností by mělo dojít nejdříve za dvanáct měsíců od začátku doby odkladu. Doba odkladu končí převodem přiznané pohyblivé složky odměny nebo snížením částky na nulu prostřednictvím malusu.
261. Odměna s odloženou splatností by měla být v souladu s čl. 32 odst. 3 směrnice (EU) 2019/2034 převedena buď v plné výši na konci doby odkladu, nebo postupně v několika platbách během doby odkladu.
262. Převod poměrné části například s odkladem v délce čtyř let znamená, že na konci roku $n+1$, $n+2$, $n+3$ a $n+4$ dojde vždy k převodu jedné čtvrtiny odměny s odloženou splatností, přičemž n představuje okamžik výplaty přiznané pohyblivé složky odměny bez odložené splatnosti.
263. K převodu 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

264. Nástroje používané k přiznání pohyblivé složky odměny by měly přispívat k provázání pohyblivé složky odměny s dosaženými výsledky a riziky investičního podniku.
265. Investiční podniky by měly upřednostňovat používání nástrojů, jak je stanoveno v čl. 32 písm. j) směrnice (EU) 2019/2034, které vydává samotný investiční podnik. Investiční podniky mohou rovněž používat nástroje uvedené v čl. 32 písm. j) bodech i), ii) a iii) směrnice (EU) 2019/2034 vydané v rámci konsolidace. Pohyblivá složka odměny může sestávat z kombinace různých typů nástrojů.
266. Pokud investiční podnik nevydává žádné způsobilé nástroje, ale nevyužívá výjimku podle čl. 32 odst. 4 směrnice (EU) 2019/2034, měl by požádat o použití alternativního způsobu plnění a prokázat, že takové nástroje nevydává.

267. Při rozhodování o žádostech o použití alternativních způsobů plnění by příslušné orgány měly vzít v úvahu:
- že investiční podniky, které jsou akciovými společnostmi (ať již kótovanými, či nekótovanými), vydaly akcie, a proto mají obecně pro vyplacení pohyblivé složky odměny k dispozici akcie a v každém případě nástroje spojené s akciemi;
 - zda by bylo možné a přiměřené, aby investiční podnik používal nástroje spojené s akciemi nebo, v závislosti na právní struktuře daného investičního podniku, rovnocenné nepeněžní nástroje;
 - zda byly vydány „jiné nástroje“ podle čl. 32 písm. j) bodu iii) směrnice (EU) 2019/2034, což závisí na tom, zda investiční podnik nebo investiční podnik v rámci konsolidace již takové nástroje vydal, a je k dispozici dostatečné množství takových nástrojů. Jestliže jsou investiční podniky 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 podle směrnice o obezřetnostním dohledu nad investičními podniky;
 - zda existují zvláštní požadavky podle vnitrostátního pracovního práva, které brání použití vydaného způsobilého nástroje pro vyplacení pohyblivé složky odměny.
268. Nástroje spojené s akciemi 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.
269. Pokud je pohyblivá složka odměny přiznaná v nástrojích převedena, investiční podniky by měly zajistit, aby měly přiznané nástroje k dispozici. Investiční podniky se mohou rozhodnout, že nástroje během období odkladu nebudou držet, ale měly by v takovém případě vzít v úvahu příslušná tržní rizika.
270. 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 zadržování. Investiční podniky, které nejsou kótované, mohou určit hodnotu vlastnických podílů a nástrojů spojených s vlastnickými podíly na základě finančních výsledků za poslední rok.

271. Investiční podniky 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. Investiční podniky by měly zajistit, aby byly přiznané nástroje k dispozici pro vyplacení pracovníkům nejpozději při převedení odměny.
272. Investiční podniky 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 považován dotýčný investiční podnik. Totéž by mělo platit pro nepeněžní nástroje, které odrážejí nástroje spravovaných portfolií.

15.5 Minimální část nástrojů a jejich rozložení v čase

273. Případně existuje požadavek vyplácet v souladu s čl. 32 odst. 1 písm. j) směrnice (EU) 2019/2034 alespoň 50 % jakékoli pohyblivé složky odměny v nástrojích. Investiční podniky by měly tento požadavek uplatňovat buď stejně na část s neodloženou i odloženou splatností, nebo by se měly rozhodnout přidělit vyšší podíl části odměny v nástrojích s odloženou splatností, pokud je celkově splněn minimální požadavek 50 %.
274. Investiční podniky by měly upřednostnit použití nástrojů před přiznáním pohyblivé složky odměny v hotovosti. Investiční podniky by měly stanovit procentuální podíl přiznané složky odměny v nástrojích na 50 nebo více %. Jestliže investiční podniky 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.
275. 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 v jakékoli jiné formě. Není-li v těchto obecných pokynech stanoveno jinak, měly by být všechny částky oceněny v okamžiku přiznání odměny.

15.6 Zásady zadržování

276. 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 investičního podniku.
277. Investiční podnik by měl být schopen vysvětlit, jak zásady 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.

278. Při stanovování období zadržování by investiční podniky měly zvážit celkovou délku doby odkladu a plánovaného zadržování i vliv příslušné kategorie vybraných pracovníků na rizikový profil investičního podniku a délku obchodního cyklu, který se vztahuje na příslušnou kategorii pracovníků.
279. V případech, kdy se rizika související s dosaženými výsledky mohou projevit i po uplynutí doby odkladu a standardního období zadržování, by investiční podniky měly zvážit zavedení delšího období zadržování, než je obecně uplatňováno u všech vybraných pracovníků, a to alespoň u pracovníků s největším vlivem na rizikový profil investičního podniku.
280. 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 období zadržování trvat minimálně jeden rok.

15.7 Úprava po zohlednění rizik

15.7.1 Malus a zpětné vymáhání

281. Ustanovení o malusu nebo zpětném vymáhání jsou jednoznačnými mechanismy pro následné úpravy po zohlednění rizik, s jejichž pomocí investiční podnik sám upraví odměnu vybraného pracovníka (např. snížením přiznané peněžní odměny nebo snížením počtu nebo hodnoty přiznaných nástrojů).
282. Aniž by byly dotčeny obecné zásady vnitrostátního smluvního nebo pracovního práva, musí mít investiční podnik možnost použít ustanovení o malusu nebo zpětném vymáhání až do výše 100 % celkové pohyblivé složky odměny v souladu s čl. 32 odst. 1 písm. m) směrnice (EU) 2019/2034, a to bez ohledu na použitou metodu výplaty, včetně odkladu nebo zadržování.
283. 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 investičních podniků, oblastí činnosti nebo činností pracovníků. Neměly by vycházet z výše vyplacených dividend ani z vývoje ceny akcií.
284. Investiční podniky 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 investiční podnik by jej měl určit na základě zpětného testování.
285. Při stanovování kritérií pro uplatnění malusu a zpětného vymáhání v souladu s čl. 32 odst. 1 písm. m) směrnice (EU) 2019/2034 by investiční podniky měly rovněž určit období, během

kterého budou malus nebo zpětné vymáhání uplatňovat na vybrané pracovníky. Toto období by mělo pokrývat alespoň dobu odkladu a zadržování. Investiční podniky 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.

286. Investiční podniky by měly pro účely zajištění vazby původního hodnocení dosažených výsledků na zpětné testování uplatnit alespoň původně použitá kritéria, která se vztahují k dosaženým výsledkům a rizikům. Investiční podniky by kromě kritérií uvedených v čl. 32 odst. 1 písm. m) bodech i) a ii) směrnice (EU) 2019/2034 měly používat zvláštní kritéria, mezi která patří:

- a. důkazy o porušení povinností nebo závažné chybě pracovníka (např. porušení etického kodexu a jiných interních pravidel, zejména týkajících se rizik);
- b. výrazný propad finančních výsledků, k němuž v investičním podniku a/nebo obchodním útvaru následně dojde (např. konkrétní obchodní ukazatele);
- c. významné selhání při řízení rizik, k němuž dojde v investičním podniku a/nebo obchodním útvaru, ve kterém vybraný pracovník pracuje;
- d. významný nárůst ekonomického kapitálu nebo regulačního kapitálového základu investičního podniku nebo obchodního útvaru;
- e. jakékoli regulační sankce, např. represivní, správní, disciplinární nebo jiné, k jejichž uvalení přispělo jednání vybraného pracovníka.

287. Jestliže lze malus uplatnit pouze v okamžiku převedení odložené platby, mohou se investiční podniky případně rozhodnout uplatnit zpětné vymáhání po vyplacení nebo převedení pohyblivé složky odměny. Použití malusu nemusí být možné, pokud se uplatní odchylka podle čl. 32 odst. 4 směrnice (EU) 2019/2034, protože se neuplatňuje požadavek na odklad splatnosti pohyblivé složky odměny. Investiční podniky by měly zajistit, aby bylo možné uplatnit zpětné vymáhání.

288. Ustanovení o malusu a zpětném vymáhání by případně 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

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

290. 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 – Investiční podniky, které těží ze zásahů státu

16. Státní podpora a odměňování

291. V souladu s oddílem 6 těchto obecných pokynů a za předpokladu, že investiční podniky těží z mimořádného zásahu státu, by příslušné orgány a investiční podniky měly navázat pravidelný kontakt, pokud jde o stanovení fondu odměn pro případné pohyblivé složky odměny a o přiznání pohyblivé složky odměny, s cílem zajistit soulad s článkem 31 směrnice (EU) 2019/2034 a s dalšími omezeními uloženými příslušnými orgány. Vyplacení pohyblivé složky odměny by nemělo ohrozit dodržování stanoveného ozdravného plánu ani plánu pro ukončení mimořádného zásahu státu.

292. V případě investičních podniků, na které se vztahuje směrnice 2014/59/EU, by v rámci zásad odměňování 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 investičních podniků by se měly odpovídajícím způsobem promítnout všechny podmínky týkající se odměňování, které byly investičnímu podniku uloženy při schvalování státní podpory Komisí a při poskytování státní podpory a v rámci souvisejících právních předpisů.

293. Pohyblivá složka odměny pracovníků investičního podniku by neměla bránit řádnému a včasnému splacení mimořádného zásahu státu ani dosahování cílů stanovených v plánu restrukturalizace.

294. Investiční podnik by měl zajistit, aby fond odměn či převedení a vyplacení pohyblivé složky odměny nenarušovaly včasné vybudování vlastního kapitálového základu ani snížení závislosti investičního podniku na mimořádném zásahu státu.

295. Příslušné orgány by měly sledovat, zda investiční podnik dodržuje podmínky článku 31 směrnice (EU) 2019/2034, a mohou stanovit maximální procentuální podíl čistých příjmů, který lze uplatnit při vyplácení pohyblivé složky odměny.

Hlava VI – Příslušné orgány

17. Zásady odměňování

296. Příslušné orgány by při dohledu nad zásadami a postupy odměňování investičních podniků měly uplatňovat rizikově orientovaný přístup a přezkoumávat je v souladu s obecnými pokyny orgánu EBA k procesu přezkumu orgány dohledu.
297. Příslušné orgány by měly v rámci svého přezkumu v oblasti dohledu s přihlédnutím k těmto obecným pokynům zajistit, aby investiční podniky dodržovaly požadavky na zásady odměňování stanovené ve směrnici (EU) 2019/2034 a ustanovení regulační technické normy pro vybrané pracovníky, včetně toho, že mají odpovídající genderově neutrální zásady odměňování pro všechny pracovníky a pro vybrané pracovníky.
298. Příslušné orgány by měly zajistit, aby investiční podniky sladily svoje zásady a postupy odměňování se svou obchodní strategií a dlouhodobým zájmem, s přihlédnutím k obchodní strategii a strategii v oblasti rizik, korporátní kultuře a hodnotám a rizikovému profilu.
299. Příslušné orgány by měly zajistit, aby zásady, postupy a procesy odměňování investičních podniků byly přiměřené, včetně přiznávání zaručené pohyblivé složky odměny, odstupného a zvláštních penzijních výhod.
300. Příslušné orgány by měly zajistit, aby investiční podniky stanovily vhodný maximální poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou celkové odměny.
301. Příslušné orgány by měly přezkoumat rozdíl v odměňování žen a mužů v investičních podnicích a sledovat jakékoli náznaky, že zásady odměňování nejsou genderově neutrální.
302. Příslušné orgány by se měly přesvědčit o celkovém výsledku postupu určení pracovníků a měly by posoudit, zda byli vybráni všichni pracovníci, jejichž činnost má nebo může mít podstatný vliv na rizikový profil investičního podniku nebo na aktiva, která spravuje, a zda jsou dobře odůvodněna jakákoli vyloučení pracovníků z kategorie vybraných pracovníků, pokud byli pracovníci vybráni pouze podle kvantitativních kritérií regulační technické normy, a že byly dodrženy příslušné postupy stanovené v těchto obecných pokynech a v regulační technické normě.
303. Aniž by byla dotčena další opatření v oblasti dohledu, disciplinární opatření a sankce, měly by příslušné orgány požadovat, aby investiční podniky přijaly odpovídající opatření s cílem odstranit případné zjištěné nedostatky. Pokud investiční podniky tento požadavek nesplní, měla by být přijata odpovídající opatření v oblasti dohledu.

20. Zveřejňování

304. Příslušné orgány by měly přezkoumat informace o odměňování zveřejňované investičními podniky v souladu s článkem 51 nařízení (EU) 2019/2033 a měly by stanovit, u kterých investičních podniků by se měly zveřejňované informace pravidelně přezkoumávat.
305. Kromě srovnání postupů odměňování na základě čl. 34 odst. 1 směrnice (EU) 2019/2034 a shromáždění údajů o osobách s vysokými příjmy podle čl. 34 odst. 4 uvedené směrnice by příslušné orgány měly požadovat pravidelné (nebo *ad hoc*) zprávy o zveřejňovaných informacích o odměňování, které jim umožní sledovat vývoj postupů odměňování v investičních podnicích, a zejména v rámci největších investičních podniků v daném členském státě.

21. Kolegia orgánů dohledu

306. Kolegia orgánů dohledu zřízená podle článku 48 směrnice (EU) 2019/2034 by měla projednávat problematiku odměňování v souladu s procesem přezkumu orgány dohledu a s přihlédnutím k dalším oblastem, které podle těchto obecných pokynů vyžadují dohled.

