

EBA/GL/2021/13

---

22. novembra 2021

---

## Usmernenia

---

o zdravých politikách odmeňovania podľa  
smernice (EÚ) 2019/2034

# 1. Povinnosti dodržiavania usmernení/súladu a podávania správ

---

## Status týchto usmernení

1. Tento dokument obsahuje usmernenia vydané podľa článku 16 nariadenia (EÚ) č. 1093/2010<sup>1</sup>. Podľa článku 16 ods. 3 nariadenia (EÚ) č. 1093/2010 príslušné orgány a finančné investičné spoločnosti musia vynaložiť všetko úsilie na dodržanie týchto usmernení.
2. V týchto usmerneniach sa uvádza stanovisko EBA k náležitým postupom dohľadu v rámci Európskeho systému finančného dohľadu alebo k spôsobu, akým sa má uplatňovať právo Únie v konkrétnej oblasti. Príslušné orgány vymedzené v článku 4 ods. 2 nariadenia (EÚ) č. 1093/2010, na ktoré sa vzťahujú tieto usmernenia, ich majú dodržiavať tak, že ich vhodným spôsobom začlenia do svojich postupov (napr. zmenou svojho právneho rámca alebo postupov dohľadu), a to aj v prípade, keď sú usmernenia určené predovšetkým investičným spoločnostiam.

## Požiadavky na podávanie správ

3. Podľa článku 16 ods. 3 nariadenia (EÚ) č. 1093/2010 musia príslušné orgány oznámiť EBA, či tieto usmernenia dodržiavajú alebo majú v úmysle dodržať, alebo musia uviesť dôvody ich nedodržania do 16.05.2022. Ak v stanovenej lehote nebude doručené žiadne oznámenie, bude EBA predpokladať, že príslušné orgány tieto usmernenia nedodržiavajú. Oznámenia sa majú zasláť prostredníctvom formulára dostupného na webovom sídle EBA s uvedením referenčného čísla „EBA/GL/2021/13“. Oznámenia majú predkladať osoby s náležitým oprávnením na oznamovanie dodržiavania súladu v mene ich príslušných orgánov. EBA je potrebné oznámiť aj každú zmenu stavu dodržiavania usmernení.
4. Oznámenia sa zverejnia na webovom sídle EBA v súlade s článkom 16 ods. 3.

---

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

## 2. Predmet úpravy, rozsah pôsobnosti a vymedzenie pojmov

---

### Predmet úpravy

5. V týchto usmerneniach sa v súlade s článkom 26 ods. 4 a článkom 34 ods. 3 smernice 2019/2034 bližšie špecifikujú zdravé a rodovo neutrálne politiky odmeňovania, ktoré majú mať investičné spoločnosti zavedené pre všetkých zamestnancov a pre zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil investičných spoločností alebo aktíva, ktoré spravujú. Okrem toho by mali uľahčovať vykonávanie odchýlok podľa odsekov 4, 5, 6 článku 32 smernice (EÚ) 2019/2034.
6. Zatiaľ čo od investičných spoločností sa vyžaduje, aby mali politiky odmeňovania pre všetkých zamestnancov, na politiky odmeňovania a pohyblivú zložku odmeňovania identifikovaných zamestnancov sa vzťahujú dodatočné požiadavky. Investičné spoločnosti môžu z vlastnej iniciatívy uplatňovať ustanovenia týchto usmernení týkajúce sa identifikovaných zamestnancov na všetkých svojich zamestnancov.

### Adresáti

7. Tieto usmernenia sú adresované príslušným orgánom, ako sa uvádza v článku 4 ods. 2 bode viii) nariadenia č. 1093/2010 a ako sa vymedzuje v článku 3 ods. 1 bode 5 smernice (EÚ) 2019/2034, a finančným inštitúciám, ako sa uvádza v článku 4 ods. 1 nariadenia (EÚ) č. 1093/2010, ktoré sú investičnými spoločnosťami, ako sa vymedzuje v článku 4 ods. 1 bode 1 smernice 2014/65/EÚ, na ktoré sa nevzťahuje článok 2 ods. 2 smernice (EÚ) 2019/2034 a ktoré nespĺňajú všetky podmienky, aby sa v súlade s článkom 12 ods. 1 nariadenia (EÚ) 2019/2033 mohli považovať za malé a neprepojené investičné spoločnosti.

### Rozsah pôsobnosti

8. Tieto usmernenia sa uplatňujú na individuálnom a konsolidovanom základe v rozsahu pôsobnosti stanovenom v článku 25 smernice (EÚ) 2019/2034 a článku 7 nariadenia (EÚ) 2019/2033.

### Vymedzenie pojmov

9. Pojmy používané a vymedzené v smernici (EÚ) 2019/2034, v smernici 2014/65/EÚ a v nariadení (EÚ) 2019/2033 majú v týchto usmerneniach rovnaký význam. Na účely týchto usmernení sa okrem toho uplatňujú tieto vymedzenia pojmov:

Akcionári	sú osoby, ktoré vlastnia akcie investičnej spoločnosti, alebo v závislosti od právnej formy investičnej spoločnosti sú to ostatní vlastníci alebo členovia investičnej spoločnosti.
Bežné zamestnanecké balíky	sú doplnkové zložky odmeňovania, ktoré sú dostupné širokej časti zamestnancov alebo zamestnancom v určitých funkciách na základe vopred stanovených výberových kritérií, medzi ktoré patrí napríklad zdravotná starostlivosť, služby starostlivosti o deti alebo pomerné pravidelné príspevky na dôchodkové zabezpečenie, popri povinnom režime a príspevkoch na cestovanie.
Konsolidovaná inštitúcia	je inštitúcia alebo investičná spoločnosť, ktorá sa musí riadiť prudenciálnymi požiadavkami podľa konsolidovanej situácie v súlade s prvou časťou hlavou II kapitolou 2 nariadenia (EÚ) č. 575/2013 a s článkom 109 smernice 2013/36/EÚ alebo článkom 7 nariadenia (EÚ) 2019/2033. Akýkoľvek odkaz na pojem „konsolidovaná inštitúcia“ zahŕňa materskú spoločnosť v Únii.
Malus	je opatrenie, ktoré investičnej spoločnosti umožňuje znížiť hodnotu všetkých odložených pohyblivých zložiek odmeňovania alebo ich časti na základe úprav rizika <i>ex post</i> pred pridelením odmeny.
Materská spoločnosť v Únii	je materská investičná spoločnosť v Únii, materská investičná holdingová spoločnosť v Únii alebo materská zmiešaná finančná holdingová spoločnosť v Únii, ktorá sa musí riadiť prudenciálnymi požiadavkami podľa konsolidovanej situácie v súlade s článkom 7 nariadenia (EÚ) 2019/2033.
Nástroje	sú také finančné nástroje, iné zmluvy alebo prostriedky, ktoré patria do jednej z kategórií uvedených v článku 32 ods. 1 písm. j) smernice (EÚ) 2019/2034.
Nástroje viazané na akcie	sú také nástroje, ktorých hodnota závisí od hodnoty akcií, pričom ich referenčnou hodnotou je hodnota akcie, napr. práva na zhodnotenie akcií, typy syntetických akcií.
Nedostatočne zastúpené pohlavie	je menej zastúpené mužské alebo ženské pohlavie.
Nerevolvingové viacročné obdobie časového rozlíšenia	je viacročné obdobie časového rozlíšenia, ktoré sa neprekrýva s inými viacročnými obdobiami časového rozlíšenia.
Obdobie časového rozlíšenia	je obdobie, počas ktorého sa posudzuje a meria výkonnosť s cieľom stanoviť priznanie pohyblivej zložky odmeňovania.
Obdobie odkladu	je obdobie medzi priznaním a pridelením pohyblivej zložky odmeňovania, počas ktorého zamestnanec nie je zákonným vlastníkom priznanej odmeny.
Odklad	je obdobie po pridelení nástrojov, ktoré boli priznané ako pohyblivá zložka odmeňovania, počas ktorého sa tieto nástroje nesmú predať, ani k nim nie je možné získať prístup.
Odmeňovanie	sú všetky formy pevnej a pohyblivej zložky odmeňovania a zahŕňa platby a dávky peňažnej či nepeňažnej povahy priznané priamo zamestnancom investičných spoločností alebo v mene

	investičných spoločností výmenou za odborné služby poskytované zamestnancami, platby súvisiace s podielom na zisku v zmysle článku 4 ods. 1 písm. d) smernice 2011/61/EÚ <sup>2</sup> a ďalšie platby využívajúce metódy a prostriedky, ktoré by v prípade, ak by sa nepovažovali za odmeňovanie, viedli k obchádzaniu <sup>3</sup> požiadaviek smernice (EÚ) 2019/2034 týkajúcich sa odmeňovania.
Odstupné	sú platby investičnej spoločnosti alebo jej dcérskych spoločností súvisiace s predčasným ukončením zmluvy, t. j. v prípade zmlúv na dobu určitú vypovedaním pred termínom skončenia platnosti zmluvy a v prípade zmlúv na dobu neurčitú vypovedaním pred zmluvným alebo zákonným odchodom do dôchodku.
Pevná zložka odmeňovania	sú platby alebo dávky pre zamestnancov, ktorí spĺňajú podmienky na ich priznanie stanovené v časti 7.
Pohyblivá zložka odmeňovania	je všetko odmeňovanie, ktoré nie je pevne určené.
Preddavky	sú platby, ktoré sa uskutočňujú bezprostredne po období časového rozlíšenia a ktorých úhrada nie je odložená.
Prémiový fond	je maximálna výška pohyblivej zložky odmeňovania, ktorú možno priznať v rámci procesu priznávania odmien, stanovená na úrovni investičnej spoločnosti alebo organizačného útvaru investičnej spoločnosti.
Pridelenie	je úkon, prostredníctvom ktorého sa zamestnanec stane zákonným vlastníkom priznanej pohyblivej zložky odmeňovania bez ohľadu na nástroj, ktorý sa použije na úhradu, alebo bez ohľadu na to, či sa na platbu vzťahuje dodatočný odklad alebo opatrenia na spätné vrátenie odmeny.
Priznanie odmien	je udelenie pohyblivej zložky odmeňovania na určité obdobie časového rozlíšenia nezávisle od skutočného času, keď bola priznaná suma vyplatená.
Prudenciálna konsolidácia	je uplatňovanie prudenciálnych pravidiel stanovených v článku 25 ods. 4 smernice (EÚ) 2019/2034 a článku 7 nariadenia (EÚ) 2019/2033.
Retenčná prémia	je pohyblivá zložka odmeňovania priznaná pod podmienkou, že zamestnanci ostanú v investičnej spoločnosti po určité, vopred stanovené obdobie.
Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov	je rozdiel medzi priemerným hrubým hodinovým zárobkom mužov a žien vyjadrený ako percentuálny podiel priemerného hrubého hodinového zárobku mužov.
Spätné vrátenie odmeny	je opatrenie, pri ktorom zamestnanec musí v súlade s určitými podmienkami investičnej spoločnosti vrátiť vlastníctvo pohyblivej zložky odmeňovania uhradenej v minulosti alebo ktorá už bola pridelená.

<sup>2</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2011/61/EÚ z 8. júna 2011 o správcoch alternatívnych investičných fondov a o zmene a doplnení smerníc 2003/41/ES a 2009/65/ES a nariadení (ES) č. 1060/2009 a (EÚ) č. 1095/2010.

<sup>3</sup> Pokiaľ ide o obchádzanie, pozri časť 10.2 týchto usmernení.

Identifikovaní zamestnanci	sú zamestnanci, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na individuálny rizikový profil investičnej spoločnosti alebo rizikový profil skupiny alebo profil aktív, ktoré spravuje, podľa kritérií stanovených v článku 30 ods. 1 smernice (EÚ) 2019/2034, v delegovanom nariadení Komisie prijatom na základe splnomocnenia v rámci článku 30 ods. 4 posledného pododseku tejto smernice (regulačné technické predpisy o určených zamestnancoch), a ak je potrebné zabezpečiť úplnú identifikáciu zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil, aj podľa doplňujúcich kritérií vymedzených investičnou spoločnosťou.
Zamestnanci	sú všetci zamestnanci investičnej spoločnosti a jej dcérskych spoločností na konsolidovanom základe a všetci členovia príslušných riadiacich orgánov v riadiacej funkcii a v dozornej funkcii.

### 3. Vykonávanie

---

#### Dátum začatia uplatňovania

10. Tieto usmernenia sa uplatňujú od 30. apríla 2022.

#### Prechodné ustanovenia

11. Investičné spoločnosti majú vykonať akékoľvek úpravy svojich politík odmeňovania do 30. apríla 2022 a náležitým spôsobom aktualizovať požadovanú dokumentáciu. Ak sa na takéto revízie vyžaduje schválenie akcionárov, o tieto schválenia treba požiadať do 30. júna 2022. Bez toho, aby bolo dotknuté vykonávanie smernice (EÚ) 2019/2014 vo vnútroštátnom práve, politika odmeňovania sa má uplatňovať v súlade s týmito usmerneniami za výkonový rok, ktorý sa začína po 31. decembri 2021.

## 4. Usmernenia

---

### Hlava I – Politiky odmeňovania

#### 1. Politiky odmeňovania pre všetkých zamestnancov

12. V súlade s článkom 26 smernice (EÚ) 2019/2034 sa od investičných spoločností vyžaduje, aby mali zavedenú politiku odmeňovania pre všetkých zamestnancov pri zohľadnení kritérií v podľa článkov 28 až 33 uvedenej smernice a týchto usmernení. Politika odmeňovania pre všetkých zamestnancov má byť rodovo neutrálna, t. j. zamestnanci majú mať bez ohľadu na pohlavie rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty v súlade s článkom 3 ods. 1 bodom 12 smernice (EÚ) 2019/2034 a článkom 157 ZFEÚ. Má takisto existovať rodovo neutrálny prístup k zvyšovaniu platov a kariérenému postupu.
13. V politike odmeňovania sa majú určiť všetky zložky odmeňovania a má obsahovať aj politiku dôchodkového zabezpečenia a v prípade potreby aj rámec pre predčasný odchod do dôchodku. V politike odmeňovania sa má stanoviť aj rámec pre ďalšie osoby, ktoré konajú v mene investičnej spoločnosti (napr. viazaní sprostredkovatelia), čím sa zabezpečí, že uskutočnené platby budú poskytovať stimuly pre prudenciálne prijímanie rizika a nebudú poskytovať stimuly pre nadmerné prijímanie rizika alebo nekalý predaj produktov.
14. Pevná zložka odmeňovania zamestnancov má odrážať ich odborné skúsenosti a organizačnú zodpovednosť, pričom sa má zohľadniť úroveň vzdelania, hodnotný stupeň, úroveň odbornosti a zručností, obmedzenia (napr. sociálne, hospodárske, kultúrne a iné relevantné faktory) a pracovná skúsenosť, príslušná ekonomická činnosť a úroveň odmeňovania v zemepisnej oblasti. Pevná zložka odmeňovania má byť rodovo neutrálna rovnako ako pohyblivá zložka odmeňovania.
15. Ak investičná spoločnosť využíva výhody mimoriadnej verejnej finančnej podpory, má zabezpečiť, aby politika odmeňovania všetkých zamestnancov bola v súlade s požiadavkami podľa článku 31 smernice (EÚ) 2019/2034.
16. Politika odmeňovania investičnej spoločnosti pre všetkých zamestnancov má byť v súlade s cieľmi obchodných činností a stratégiou riadenia rizík inštitúcie vrátane cieľov týkajúcich sa environmentálnych a sociálnych rizík a rizík v oblasti správy a riadenia (riziká ESG<sup>4</sup>), s jej podnikovou kultúrou a hodnotami, s kultúrou riadenia rizík vrátane tých, ktoré súvisia s faktormi environmentálnych a sociálnych rizík a rizík v oblasti správy a riadenia, s dlhodobými záujmami investičnej spoločnosti a s opatreniami na predchádzanie konfliktom záujmov a na podporu prudenciálneho prijímania rizík a zodpovedného obchodného správania. Zmeny týchto cieľov a opatrení sa majú zohľadniť pri aktualizovaní politiky odmeňovania. Investičné

---

<sup>4</sup> Pozri aj nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/2088 z 27. novembra 2019 o zverejňovaní informácií o udržateľnosti v sektore finančných služieb.

spoločnosti majú zabezpečiť, aby postupy odmeňovania boli v súlade s ich celkovou ochotou podstupovať riziká, pričom sa zohľadnia všetky riziká vrátane straty dobrej povesti a operačného rizika vyplývajúcich z nekalého predaja produktov. Investičné spoločnosti majú zohľadňovať aj dlhodobé záujmy akcionárov alebo vlastníkov, v závislosti od právnej formy investičnej spoločnosti.

17. Investičné spoločnosti majú byť schopné dokázať príslušným orgánom, že politika a postupy odmeňovania budú v súlade so zdravým a účinným riadením rizík a budú ho podporovať.
18. V prípade priznania pohyblivej zložky odmeňovania má takéto priznanie odmien vychádzať z výsledkov investičných spoločností, zamestnancov, prípadne organizačných útvarov a majú v ňom byť zohľadnené prijaté riziká. Pokiaľ ide o pohyblivú zložku odmeňovania a posudzovanie výkonnosti, v politike odmeňovania sa má jasne rozlišovať medzi vedením organizačných útvarov, orgánov s podnikovými a kontrolnými funkciami. Investičné spoločnosti majú zväziť, ktoré prvky politiky odmeňovania týkajúcej sa pohyblivých zložiek odmeňovania identifikovaných zamestnancov podľa článku 32 smernice IFD majú byť súčasťou politiky odmeňovania pre všetkých zamestnancov.
19. Politika odmeňovania má byť v súlade s požiadavkou, aby investičná spoločnosť mala zdravú kapitálovú základňu. V politike odmeňovania sa majú zohľadniť aj prípadné obmedzenia týkajúce sa rozdeľovania podľa článku 39 smernice (EÚ) 2019/2034.
20. Politika odmeňovania má obsahovať:
  - a. výkonnostné ciele investičnej spoločnosti, obchodných oblastí a zamestnancov;
  - b. metódy merania výkonnosti vrátane výkonnostných kritérií;
  - c. štruktúru pohyblivej zložky odmeňovania, v náležitých prípadoch vrátane nástrojov, v ktorých sa priznávajú časti pohyblivej zložky odmeňovania;
  - d. opatrenia úpravy rizika pohyblivej zložky odmeňovania *ex ante* a *ex post*<sup>5</sup>.
21. Investičné spoločnosti majú zabezpečiť identifikovanie a riadenie možných konfliktov záujmov zapríčinených vyplatením nástrojov v rámci pohyblivej alebo pevnej zložky odmeňovania. Patrí sem zabezpečenie súladu s pravidlami pre obchodovanie s využitím dôverných informácií a to, že sa neprijmú žiadne opatrenia, ktoré môžu mať krátkodobý vplyv na cenu akcií alebo nástrojov.
22. Ak sa v investičných spoločnostiach vrátane ich dcérskych spoločností vykonávajú politiky odmeňovania alebo politiky odmeňovania skupiny a ak zamestnanci investičnej spoločnosti sú súčasne aj väčšinovými vlastníkami investičnej spoločnosti alebo dcérskej spoločnosti, politika odmeňovania sa má upraviť podľa konkrétnej situácie týchto investičných spoločností alebo

---

<sup>5</sup> Špecifické požiadavky na odmeňovanie určených zamestnancov a prispôsobenie odmeňovania riziku sa nachádzajú v hlavách III a IV týchto usmernení.



dcérskych spoločností. Investičná spoločnosť má v prípade identifikovaných zamestnancov zabezpečiť, aby bola politika odmeňovania v súlade s príslušnými požiadavkami v rámci článkov 30 a 32 smernice (EÚ) 2019/2034 a s týmito usmerneniami na individuálnej, prípadne konsolidovanej úrovni.

23. Bez toho, aby boli dotknuté akékoľvek opatrenia prijaté členskými štátmi<sup>6</sup> s cieľom zabraňovať nevýhodám v profesijnej kariére nedostatočne zastúpeného pohlavia<sup>7</sup> alebo kompenzovať tieto nevýhody, politika odmeňovania a všetky súvisiace podmienky zamestnávania, ktoré ovplyvňujú platbu za mernú jednotku alebo časovú sadzbu, majú byť rodovo neutrálne, t. j. nemá sa rozlišovať medzi mužskými, ženskými a transrodovými zamestnancami.
24. Rodovo neutrálna politika odmeňovania má zabezpečiť, že všetky aspekty politiky odmeňovania sú rodovo neutrálne vrátane podmienok priznávania a vyplácania odmien. Investičné spoločnosti majú byť schopné preukázať, že ich politika odmeňovania je rodovo neutrálna.
25. Pri určovaní platby za mernú alebo časovú jednotku majú investičné spoločnosti dôkladne zvážiť priznanú odmenu, úpravu pracovného času, obdobia ročnej dovolenky a ďalšie finančné a nefinančné výhody. Investičné spoločnosti môžu ako mernú jednotku používať ročnú hrubú odmenu zamestnancov vypočítanú na základe ekvivalentu plného pracovného času.
26. S cieľom monitorovať, či sa uplatňujú rodovo neutrálne politiky odmeňovania, majú investičné spoločnosti náležite dokumentovať hodnotu pozície, napríklad dokumentovaním opisu pracovných miest alebo vymedzením mzdových kategórií pre všetkých zamestnancov alebo všetky kategórie zamestnancov a určiť, ktoré pozície sa považujú za pozície s rovnakou hodnotou, napríklad zavedením systému klasifikácie pracovných miest, so zohľadnením prinajmenšom druhu činností, úloh a povinností pridelených danej pozícii alebo zamestnancovi. Ak sa pri určovaní platby používa systém klasifikácie pracovných miest, má byť založený na rovnakých kritériách pre mužov, ženy a transrodových zamestnancov a zostavený tak, aby vylučoval akúkoľvek diskrimináciu, aj na základe rodovej identity.
27. Investičné spoločnosti môžu pri určovaní odmeňovania zamestnancov zvažovať rodovo neutrálnym spôsobom aj ďalšie aspekty. Také aspekty môžu zahŕňať:
  - a. požiadavky týkajúce sa vzdelania, profesionálnej a odbornej prípravy, zručnosti, úsilie a zodpovednosť, vykonanú prácu a charakter príslušných úloh<sup>8</sup>,
  - b. miesto zamestnania a životné náklady,

---

<sup>6</sup> Napríklad pri uplatňovaní smernice 2006/54/ES.

<sup>7</sup> Zatiaľ čo v článku 157 ZFEÚ sa používa pojem „underrepresented sex“ (menej zastúpené pohlavie), v týchto usmerneniach sa v súlade s terminológiou v smernici o kapitálových požiadavkách používa pojem „underrepresented gender“ (menej zastúpený rod). Oba pojmy majú na účely týchto usmernení rovnaký význam.

<sup>8</sup> Pozri aj odporúčanie Komisie zo 7. 3. 2014 týkajúce sa posilnenia zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy prostredníctvom transparentnosti.

- c. hierarchickú úroveň zamestnancov a to, či majú zamestnanci riadiacu zodpovednosť,
- d. úroveň formálneho vzdelania zamestnancov,
- e. nedostatok pracovníkov dostupných na trhu práce na špecializované pozície,
- f. charakter pracovnej zmluvy vrátane toho, či ide o zmluvu na dobu určitú alebo zmluvu na dobu neurčitú,
- g. dĺžku odbornej praxe zamestnancov,
- h. odbornú certifikáciu zamestnancov,
- i. primerané výhody pre zamestnancov s manželskými partnermi a závislými rodinnými príslušníkmi vrátane vyplácania dodatočných príspevkov na domácnosť a na deti.

## 2. Správa odmeňovania

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

28. Riadiaci orgán<sup>9</sup> v dozornej funkcii (ďalej len „dozorná funkcia“) má zodpovedať za prijímanie a zachovávanie politiky odmeňovania investičnej spoločnosti a vykonávať dohľad nad vykonávaním tejto politiky s cieľom zabezpečiť, že bude plne fungovať zamýšľaným spôsobom. Orgán plniaci funkciu dohľadu má schvaľovať všetky ďalšie významné výnimky pre jednotlivých zamestnancov a zmeny v politike odmeňovania a dôkladne zvažovať a sledovať účinky, ktoré dané zmeny vyvolajú. Výnimky nemajú byť založené na rodových aspektoch ani na iných aspektoch, ktoré by boli diskriminačné, majú byť dobre odôvodnené a majú byť v súlade s požiadavkami na odmeňovanie podľa vnútroštátneho práva.
29. Dozorná funkcia má spoločne mať primerané znalosti, zručnosti a skúsenosti s politikami a postupmi odmeňovania, ako aj so stimulmi a s rizikami, ktoré vyplývajú z týchto politík a postupov. Súčasťou týchto znalostí, zručností a skúseností majú byť aj znalosti, zručnosti a skúsenosti týkajúce sa mechanizmov na zosúladenie štruktúry odmeňovania s rizikovými profilmi investičných spoločností a ich kapitálovou štruktúrou.
30. Dozorná funkcia má zabezpečiť primerané vykonávanie a zosúladenie politík a postupov odmeňovania investičnej spoločnosti s celkovým rámcom riadenia spoločnosti, podnikovej kultúry a kultúry riadenia rizík, ochoty podstupovať riziká a súvisiacich postupov riadenia investičnej spoločnosti.

---

<sup>9</sup> V európskych krajinách je možné pozorovať rozličné štruktúry riadiacich orgánov. V niektorých krajinách je bežná monistická štruktúra, t. j. funkcie dohľadu a riadenia rady vykonáva len jeden orgán. V iných krajinách je bežná dualistická štruktúra s dvomi nezávislými orgánmi, jeden pre vykonávanie funkcie riadenia a druhý pre dohľad nad funkciou riadenia.

31. Konflikty záujmov týkajúce sa politiky odmeňovania a priznávania odmien sa majú určiť a primerane znížiť, a to aj prostredníctvom vytvorenia objektívnych kritérií na vyhodnotenie návrhov na základe systému vnútorného výkazníctva, primeraných kontrol a zásady štyroch očí. Politikou odmeňovania sa má zabezpečiť, aby sa zamestnanci vrátane zamestnancov v kontrolných funkciách nedostávali do významných konfliktov záujmov.
32. Politika a postupy odmeňovania a postupy na ich určovanie majú byť jasné, riadne zdokumentované a transparentné. Riadna dokumentácia o rozhodovacom procese (napr. zápisnica z príslušných zasadnutí, príslušné správy a ďalšie príslušné dokumenty) a odôvodnenie politiky odmeňovania sa majú zachovať.
33. Dozorná funkcia a riadiaca funkcia a v prípade, ak boli zriadené, aj výbor pre riziká a výbor pre odmeňovanie, majú úzko spolupracovať a zabezpečiť, že politika odmeňovania bude v súlade s riadnym a efektívnym riadením rizík a bude ho podporovať.
34. Politikou odmeňovania sa má vytvoriť účinný rámec merania výkonnosti, úpravy rizika a prepojení výkonnosti na odmenu.
35. Funkcia dodržiavania súladu a funkcia riadenia rizík, ak bola zriadená<sup>10</sup> alebo zamestnanci poverení vykonávaním postupov riadenia rizík (ďalej treba chápať, že odkaz na orgán plniaci funkciu riadenia rizík sa rovnako vzťahuje na zamestnancov poverených postupmi riadenia rizík, ak nie je zriadený orgán plniaci túto funkciu) majú zabezpečovať účinný prínos v súlade so svojimi úlohami pri vytváraní prémieových fondov, výkonnostných kritérií a priznaných odmien, ak majú orgány plniace tieto funkcie obavy týkajúce sa vplyvu na správanie zamestnancov a rizikivosti vykonávanej činnosti.
36. Dozorná funkcia má stanovovať a dohliadať na odmeny členov orgánu plniaceho funkciu riadenia a v prípade, ak nebol zriadený výbor pre odmeňovanie uvedený v časti 2.4, dozerať priamo na odmeňovanie vyššie postavených zamestnancov v nezávislých funkciách kontroly vrátane funkcie dodržiavania súladu, prípadne funkcie riadenia rizík.
37. Dozorná funkcia má zohľadňovať vstupné informácie poskytované všetkými príslušnými podnikovými funkciami a orgánmi (napr. výbormi, kontrolnými funkciami<sup>11</sup>, orgánmi pre ľudské zdroje, právnymi orgánmi, orgánmi pre strategické plánovanie, orgánmi plniacimi rozpočtovú funkciu atď.) a organizačnými útvarmi, ktoré sa týkajú návrhu a vykonávania politik odmeňovania investičnej spoločnosti a dohľadu nad nimi.
38. Orgán plniaci funkciu pre ľudské zdroje sa má zúčastňovať na zostavovaní a vyhodnocovaní politiky odmeňovania investičnej spoločnosti a má o nej informovať, a to vrátane štruktúry odmeňovania, aspektu rodovej neutrality, úrovni odmeňovania a motivačných systémov, a to spôsobom, ktorým sa nielenže prilákajú a udržia zamestnanci, ktorých investičná spoločnosť

---

<sup>10</sup> Pozri usmernenia EBA o vnútornej správe a riadení investičných spoločností.

<sup>11</sup> Pozri usmernenia EBA o vnútornej správe a riadení investičných spoločností.

potrebuje, ale sa tiež zabezpečí, že sa politika odmeňovania zosúladi s rizikovým profilom investičnej spoločnosti.

39. Funkcia riadenia rizík má pomáhať pri vymedzení vhodných opatrení týkajúcich sa výkonnosti upravenej o riziko (vrátane úprav *ex post*) a má poskytovať informácie pre toto vymedzenie, ako aj pomáhať pri posudzovaní spôsobu, akým štruktúra pohyblivej zložky odmeňovania ovplyvňuje rizikový profil a kultúru riadenia rizík investičnej spoločnosti. Funkcia riadenia rizík má overovať a posudzovať údaje týkajúce sa úpravy rizika a má byť v tejto veci prizvaná na zasadnutia výboru pre odmeňovanie.
40. Funkcia dodržiavania súladu má analyzovať spôsob, akým politika odmeňovania ovplyvňuje súlad investičnej spoločnosti s právnymi predpismi, nariadeniami, vnútornými politikami a kultúrou riadenia rizík, a riadiacemu orgánu v riadiacej a dozornej funkcii má nahlasovať všetky určené riziká nedodržania súladu s predpismi a problémy s nedodržaním súladu. Zistenia funkcie dodržiavania súladu má pri schvaľovaní a postupoch preskúmania politiky odmeňovania a dohľade nad ňou zohľadniť dozorná funkcia.
41. Funkcia vnútorného auditu, ak bola zriadená, má vykonávať nezávislé preskúmanie návrhu, vykonávania a účinkov politík odmeňovania investičnej spoločnosti týkajúcich sa jej rizikového profilu a spôsobu, akým sa tieto účinky riadia v súlade s usmerneniami uvedenými v časti 2.5. Preskúmanie môže vykonať iný subjekt skupiny alebo môže byť zadané externe.
42. V kontexte skupiny majú orgány plniace príslušné funkcie v rámci materskej spoločnosti v Únii a dcérskych spoločností podľa potreby navzájom komunikovať a vymieňať si navzájom informácie. Investičné spoločnosti si majú takisto podľa potreby vymieňať informácie so svojou konsolidovanou inštitúciou, a to v situáciách, keď konsolidovaná inštitúcia podlieha smernici 2013/36/EÚ.

## 2.2 Zapojenie akcionárov

43. Podľa právnej formy investičnej spoločnosti a platného vnútroštátneho práva sa schválenie politiky odmeňovania investičnej spoločnosti a v prípade potreby aj rozhodnutia súvisiace s odmeňovaním členov riadiaceho orgánu a iných identifikovaných zamestnancov môžu postúpiť na valné zhromaždenie akcionárov v súlade s vnútroštátnym právom obchodných spoločností<sup>12</sup>. Hlasovanie akcionárov môže byť buď záväzné, alebo môže mať poradný charakter.
44. Ak sú akcionári poverení schvaľovaním odmeňovania jednotlivých členov riadiaceho orgánu a ďalších identifikovaných zamestnancov, majú schvaľovať všetky zložky odmeňovania vrátane odstupného. V prípade, ak sa na schválenie politiky odmeňovania vzťahuje súhlas akcionárov, akcionári majú tiež buď vopred schváliť maximálnu výšku platieb, ktoré je možné priznať riadiacemu orgánu a ostatným identifikovaným zamestnancom v prípade predčasného ukončenia zmluvy, alebo schváliť kritériá na určovanie týchto súm.

---

<sup>12</sup> Pozri aj smernicu o právach akcionárov 2007/36/ES, zmenenú smernicou 2017/828, články 9a a 9b.

45. Aby akcionári mohli prijímať informované rozhodnutia v súlade s odsekmi 43 a 44, dozorná funkcia má zabezpečiť, že mu investičná spoločnosť poskytne vhodné informácie týkajúce sa politiky odmeňovania určené na to, aby orgán mohol posúdiť štruktúru stimulov a mieru, do akej sa pre prijímanie rizík poskytujú stimuly a do akej prijímanie rizík podlieha kontrole, ako aj informácie týkajúce sa celkových nákladov na štruktúru odmeňovania. Tieto informácie sa majú poskytnúť s dostatočným predstihom pred príslušným valným zhromaždením akcionárov. Predložiť sa majú podrobné informácie o politikách odmeňovania a o ich úpravách, o postupoch a rozhodovacích procesoch na zostavenie balíka odmeňovania, pričom by mali obsahovať:
- a. zložky odmeňovania;
  - b. hlavné vlastnosti a ciele balíkov odmeňovania a ich zosúladenie s obchodnou stratégiou a stratégiou riadenia rizík vrátane ochoty podstupovať riziká a podnikových hodnôt investičnej spoločnosti;
  - c. spôsob, akým je zabezpečené, že politika odmeňovania je rodovo neutrálna;
  - d. spôsob, akým sa informácie v písmene b) zohľadňujú v úpravách *ex ante* a *ex post*, najmä v prípade identifikovaných zamestnancov.
46. Dozorná funkcia zodpovedá za návrhy predkladané valnému zhromaždeniu akcionárov a tiež za samotné vykonávanie zmien v postupoch a politikách odmeňovania a za dohľad nad nimi.

## 2.3 Zriadenie výboru pre odmeňovanie

47. Pokiaľ nie je vo vnútroštátnom práve stanovené inak, investičná spoločnosť s hodnotou jej súvahových a podsúvahových aktív v priemere viac než 100 miliónov EUR za štvorročné obdobie, ktoré bezprostredne predchádzalo danému rozpočtovému roku, musí zriadiť výbor pre odmeňovanie s cieľom poskytovať poradenstvo riadiacemu orgánu v dozornej funkcii a pripravovať rozhodnutia, ktoré má tento orgán prijať.
48. Výbor pre odmeňovanie sa môže zriadiť na úrovni skupiny, a to aj v situáciách, keď konsolidujúca inštitúcia podlieha smernici 2013/36/EÚ. Ustanovenia týkajúce sa zloženia výboru pre odmeňovanie uvedené v časti 2.4.1 sa uplatňujú aj v prípade, že je výbor zriadený na úrovni skupiny.
49. Ak nie je nutné zriadiť výbor pre odmeňovanie, ustanovenia týchto usmernení týkajúce sa výboru pre odmeňovanie sa majú vykladať tak, že sa vzťahujú na dozornú funkciu.

### 2.3.1 Zloženie výboru pre odmeňovanie

50. V súlade s článkom 33 ods. 1 smernice (EÚ) 2019/2034 výbor pre odmeňovanie tvoria členovia riadiaceho orgánu, ktorí nevykonávajú žiadnu výkonnú funkciu, a prípadne zástupcovia zamestnancov. Za členov výboru pre odmeňovanie sa považujú len títo zamestnanci, a to aj v prípade, že by sa na ich zasadnutiach zúčastňovali iní zamestnanci. Výbor pre odmeňovanie musí byť rodovo vyvážený.
51. Predseda a väčšina členov výboru pre odmeňovanie majú spĺňať kritériá nezávislosti<sup>13</sup>. Ak sa vo vnútroštátnom práve stanovuje, že v riadiacom orgáne musia byť zástupcovia zamestnancov, vo výbore pre odmeňovanie musí byť aspoň jeden zástupca zamestnancov. V prípade nedostatočného počtu nezávislých členov majú investičné spoločnosti venovať osobitnú pozornosť vykonávaniu iných opatrení na obmedzenie konfliktov záujmov pri rozhodnutiach o otázkach odmeňovania.
52. Členovia výboru pre odmeňovanie majú spoločne mať primerané vedomosti, odborné znalosti a profesionálne skúsenosti z oblasti politik a postupov odmeňovania, riadenia rizík a kontrolných činností, najmä pokiaľ ide o mechanizmus zosúladenia štruktúry odmeňovania s rizikovým a kapitálovým profilom investičných spoločností.

### 2.3.2 Úloha výboru pre odmeňovanie

53. Výbor pre odmeňovanie má:
- a. zodpovedať za prípravu rozhodnutí o odmeňovaní, ktoré má prijať dozorná funkcia, najmä pokiaľ ide o odmeňovanie členov riadiaceho orgánu vo funkcii riadenia, ako aj iných identifikovaných zamestnancov;
  - b. poskytovať podporu a poradenstvo dozornej funkcii, pokiaľ ide o navrhovanie politiky odmeňovania investičnej spoločnosti vrátane podmienky, že politika odmeňovania je rodovo neutrálna a podporuje rovnaké zaobchádzanie so zamestnancami rôznych rodových skupín;
  - c. podporovať dozornú funkciu pri dohľade nad politikami, postupmi a procesmi odmeňovania a dodržiavaním politiky odmeňovania a požiadavkou, aby politika odmeňovania bola rodovo neutrálna;
  - d. kontrolovať, či sú existujúce politiky odmeňovania stále aktuálne, a v prípade potreby navrhnúť ich zmeny;
  - e. prehodnocovať vymenovanie externých poradcov pre odmeňovanie, ktorých sa dozorná funkcia rozhodne prizvať na poskytovanie poradenstva alebo podpory;

---

<sup>13</sup> Nezávislosť, ako je stanovená v usmerneniach EBA o vnútornom riadení v bode 5.6 a pozri aj spoločné usmernenia EBA a ESMA obsahujú posúdenie vhodnosti členov riadiacich orgánov a osôb zastávajúcich kľúčové funkcie.

- f. zabezpečiť primeranosť informácií poskytovaných akcionárom o politikách a postupoch odmeňovania;
  - g. posudzovať mechanizmy a systémy prijaté s cieľom zabezpečiť, že sa v systéme odmeňovania riadne zohľadnia všetky druhy rizík, úrovni likvidity a kapitálu a že celková politika odmeňovania bude rodovo neutrálna, bude v súlade s riadnym a účinným riadením rizík, bude ho podporovať a bude v súlade s obchodnou stratégiou, cieľmi, podnikovou kultúrou a hodnotami, kultúrou riadenia rizík a dlhodobými záujmami investičnej spoločnosti;
  - h. posudzovať dosahovanie cieľov výkonnosti a potrebu úpravy rizík *ex post* vrátane používania opatrení týkajúcich sa malusov a spätného vrátenia odmeny;
  - i. preskúmať niekoľko možných scenárov na odsúšanie spôsobu, akým politiky a postupy odmeňovania reagujú na vonkajšie a vnútorné udalosti, a spätné testovanie kritérií použitých na stanovenie priznanej odmeny a úpravy rizika *ex ante* na základe skutočných výsledkov rizík.
54. Ak investičná spoločnosť zriadila výbor pre odmeňovanie, tento výbor by mal priamo dohliadať nad odmeňovaním vyššie postavených zamestnancov v orgánoch plniacich funkcie dodržiavania súladu a riadenia rizík, prípadne auditu. To isté platí pre zamestnancov, ktorí sú poverení vykonávaním postupov riadenia rizík, v prípade, že nebola zriadená funkcia riadenia rizík. Výbor pre odmeňovanie by mal dozornej funkcii predkladať odporúčania návrhov balíkov odmeňovania a výšky odmeňovania, ktoré sa majú vyplatiť vyššie postaveným zamestnancom v kontrolných funkciách.

### 2.3.3 Procesná a hierarchická štruktúra

55. Výbor pre odmeňovanie má:
- a. mať prístup k všetkým údajom a informáciám o rozhodovaní dozornej funkcie o návrhu politik a postupov odmeňovania a o ich vykonávaní a preskúmvaní a dohľade nad nimi;
  - b. mať primerané finančné zdroje a neobmedzený prístup k všetkým informáciám a údajom od orgánov plniacich nezávislú funkciu kontroly vrátane funkcie riadenia rizík;
  - c. zabezpečiť primerané zapojenie nezávislej funkcie kontroly a ostatných príslušných funkcií (napr. orgánov pre ľudské zdroje, právnych orgánov a orgánov pre strategické plánovanie) v príslušných oblastiach ich odbornosti a v prípade potreby vyhľadať poradenstvo externého orgánu.
56. Výbor pre odmeňovanie má spolupracovať s ostatnými výbormi dozornej funkcie, ktorých činnosti by mohli mať vplyv na štruktúru a riadne fungovanie politik a postupov odmeňovania (napr. s výborom pre riziká, výborom pre audit a nominačným výborom). Okrem toho by mala

dozorná funkcia a prípadne valnému zhromaždeniu akcionárov poskytovať primerané informácie o vykonávaných činnostiach.

57. V prípade, ak bol zriadený výbor pre riziká, má tento výbor bez toho, aby boli dotknuté úlohy výboru pre odmeňovanie, preskúmať, či je v stimuloch, ktoré poskytujú politiky a postupy odmeňovania, zohľadnené riziko, kapitál, likvidita a pravdepodobnosť a časové naplánovanie výnosov v rámci investičnej spoločnosti.
58. Člen výboru pre riziká, ak je to vhodné, sa má zúčastňovať na zasadnutiach výboru pre odmeňovanie a naopak, ak boli oba výbory zriadené.

## 2.4 Preskúmanie politiky odmeňovania

59. Dozorná funkcia a výbor pre odmeňovanie, ak bol zriadený, má zabezpečiť, že aspoň raz za rok bude politika a postupy odmeňovania investičnej spoločnosti predmetom centrálného a nezávislého vnútorného preskúmania. Preskúmanie má zahŕňať analýzu, či je politika odmeňovania rodovo neutrálna.
60. Investičné spoločnosti majú monitorovať vývoj rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, pričom v prípade investičných spoločností s viac ako 50 zamestnancami sa má výpočet rátať osobitne pre jednotlivé krajiny pre
- identifikovaných zamestnancov s výnimkou členov riadiacich orgánov;
  - členov riadiacich orgánov v riadiacej funkcii;
  - členov riadiacich orgánov v dozornej funkcii;
  - a ostatných zamestnancov.
61. Ak existujú výrazné rozdiely medzi priemernými mzdami mužských a ženských zamestnancov alebo mužských a ženských členov riadiaceho orgánu, investičné spoločnosti majú zdokumentovať hlavné dôvody a v prípade potreby prijať primerané opatrenia, alebo by mali byť schopné preukázať, že tieto rozdiely nie sú výsledkom politiky odmeňovania, ktorá nie je rodovo neutrálna.
62. V skupine investičných spoločností by centrálna preskúmanie súladu s nariadením, politikami, postupmi a internými pravidlami skupiny mala vykonať aj materská spoločnosť v Únii.
63. Investičné spoločnosti majú centrálna a nezávislé preskúmanie vykonávať na individuálnom základe. V skupine sa dcérske spoločnosti môžu opierať o preskúmanie vykonané materskou spoločnosťou v Únii alebo inštitúciou, keď preskúmanie vykonané na konsolidovanom základe zahŕňalo investičnú spoločnosť a keď sa výsledky sprístupnia dozornej funkcii tejto investičnej spoločnosti.



64. Bez ohľadu na zodpovednosť dozornej funkcie môžu úlohy pravidelného nezávislého preskúmania politik odmeňovania čiastočne alebo úplne vykonávať externe<sup>14</sup>.
65. Investičné spoločnosti majú v rámci centrálného a nezávislého vnútorného preskúmania posúdiť, či celkové politiky, postupy a procesy odmeňovania:
- fungujú podľa plánov (predovšetkým, že sa plnia schválené politiky, postupy a vnútorné pravidlá, že sa vyplácajú primerané odmeny v súlade s obchodnou stratégiou a že sa náležite prihliada na rizikový profil, dlhodobé zámery a iné ciele investičnej spoločnosti);
  - sú v súlade s vnútroštátnymi a medzinárodnými nariadeniami, zásadami a normami; a
  - sú v rámci skupiny vykonávané jednotne a neobmedzujú schopnosť investičnej spoločnosti zabezpečiť zdravú kapitálovú základňu v súlade s časťou 6 týchto usmernení.
66. Ostatné dôležité interné podnikové funkcie (t. j. orgán pre ľudské zdroje, právny orgán, orgán pre strategické plánovanie atď.), ako aj iné kľúčové výbory pre funkciu dohľadu (t. j. výbor pre audit, výbor pre riziká a nominačný výbor) by mali úzko spolupracovať pri preskúvaní politik odmeňovania investičnej spoločnosti, aby sa zaistil súlad so stratégiou a s rámcom pre riadenie rizík investičných spoločností.
67. V prípade, ak z pravidelného preskúmania vyplynie, že politiky odmeňovania nefungujú podľa plánov alebo v súlade s predpismi, alebo v prípade vydania odporúčania má výbor pre odmeňovanie, ak bol zriadený, alebo dozorná funkcia zabezpečiť, že bude predložený, schválený a včas sa vykoná plán nápravných opatrení.
68. Výsledky vykonaného vnútorného preskúmania a činností uskutočnených na účely nápravy všetkých zistení sa majú zdokumentovať buď prostredníctvom písomných správ, alebo pomocou zápisníc zo zasadnutí príslušných výborov alebo dozornej funkcie a sprístupniť riadiacemu orgánu, príslušným výborom a orgánom plniacim podnikové funkcie.

## 2.5 Interná transparentnosť

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

---

<sup>14</sup> Pozri usmernenia EBA o outsourcingu a delegované nariadenie Komisie (EÚ) 2017/565 z 25. apríla 2016, ktorým sa dopĺňa smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/65/EÚ, pokiaľ ide o organizačné požiadavky a podmienky výkonu činnosti investičných spoločností, ako aj o vymedzené pojmy na účely uvedenej smernice.

### 3. Politiky odmeňovania a skupinové súvislosti

71. V súlade s článkom 25 smernice (EÚ) 2019/2034 musia investičné spoločnosti dodržiavať súlad so všetkými požiadavkami článkov 26, 30, 31, 32 a 33 smernice (EÚ) 2019/2034, a to bez toho, aby boli dotknuté odchýlky podľa článku 32 ods. 4 uvedenej smernice. To zahŕňa uplatniteľné regulačné technické predpisy týkajúce sa odmeňovania. Požiadavky a ich špecifikácie v rámci týchto usmernení sa uplatňujú na individuálnom základe, prípadne na konsolidovanom základe, ako sa uvádza v článku 7 nariadenia (EÚ) 2019/2033.
72. Na konsolidovanej úrovni majú materská spoločnosť v Únii a príslušné orgány zabezpečiť, že sa politika odmeňovania uplatňuje a dodržiava v prípade všetkých zamestnancov vrátane všetkých identifikovaných zamestnancov, vo všetkých investičných spoločnostiach a ostatných subjektoch v rozsahu pôsobnosti prudenciálnej konsolidácie a vo všetkých pobočkách. Politika odmeňovania má byť rodovo neutrálna. Majú sa takisto zohľadniť osobitné požiadavky dcérskych spoločností na odmeňovanie.
73. Pokiaľ ide o investičné spoločnosti a subjekty v rámci skupiny nachádzajúce sa vo viac než jednom členskom štáte, v politike odmeňovania pre celú skupinu by sa malo spresniť, ako by sa pri jej vykonávaní malo pristupovať k rozdielom vo vykonávaní požiadaviek na odmeňovanie podľa smernice (EÚ) 2019/2034 v jednotlivých štátoch.
74. Pri uplatňovaní požiadaviek na konsolidovanom základe sa požiadavky na odmeňovanie uplatniteľné v členskom štáte, v ktorom má sídlo materská spoločnosť v Únii, uplatňujú aj na identifikovaných zamestnancov, ktorí majú významný vplyv na rizikový profil skupiny, aj keď uplatňovanie požiadaviek podľa článkov 30 a 32 smernice (EÚ) 2019/2034 členským štátom, v ktorom má sídlo materská spoločnosť v Únii, je prísnejšie.
75. Zamestnanci vyslaní z materskej spoločnosti v tretej krajine do dcérskej spoločnosti v EÚ, ktorá je investičnou spoločnosťou alebo pobočkou, na ktorých by sa v prípade, ak by boli zamestnaní priamo investičnou spoločnosťou alebo pobočkou v EÚ, mohlo vzťahovať vymedzenie pojmu identifikovaní zamestnanci tejto investičnej spoločnosti alebo pobočky v EÚ, sú identifikovanými zamestnancami. Týchto vyslaných zamestnancov by sa mali týkať ustanovenia týkajúce sa odmeňovania v rámci smernice (EÚ) 2019/2034, ako ich vykonáva členský štát, v ktorom má investičná spoločnosť alebo pobočka v EÚ sídlo, ako aj ustanovenia platných regulačných technických predpisov. Na účely krátkodobého dočasného preloženia, napríklad ak sa osoba zdržiava v členskom štáte len niekoľko týždňov, aby vykonala prácu na projekte, by sa na túto osobu mali vzťahovať uvedené ustanovenia len vtedy, keď sa dá identifikovať podľa regulačných technických predpisov o určených zamestnancoch, s ohľadom na priznané odmeny za príslušné obdobie a úlohu a povinnosti počas dočasného preloženia.
76. Krátkodobé zmluvy alebo dočasné preloženia sa nesmú používať na obchádzanie požiadaviek na odmeňovanie podľa smernice (EÚ) 2019/2034 a akýchkoľvek súvisiacich predpisov alebo usmernení.

77. Požiadavky smernice (EÚ) 2019/2034 a ustanovenia týchto usmernení týkajúce sa odmeňovania sa vzťahujú na investičné spoločnosti v členských štátoch bez ohľadu na skutočnosť, že môže ísť o dcérske spoločnosti materskej investičnej spoločnosti alebo inštitúcie v tretej krajine. Ak dcérska spoločnosť z EÚ, ktorá patrí materskej investičnej spoločnosti v tretej krajine, je materskou spoločnosťou v Únii, rozsah prudenciálnej konsolidácie nezahŕňa úroveň materskej investičnej spoločnosti so sídlom v tretej krajine a iné priame dcérske spoločnosti tejto materskej investičnej spoločnosti. Materská spoločnosť v Únii by mala zabezpečiť, že politika odmeňovania materskej investičnej spoločnosti v tretej krajine pre celú skupinu sa zohľadní v jej vlastných politikách odmeňovania, pokiaľ to nie je v rozpore s požiadavkami stanovenými v príslušnom práve EÚ a vo vnútroštátnom práve, ako aj v týchto usmerneniach.

## 4 Proporcionalita

78. Zmyslom zásady proporcionality stanovenej v článku 26 ods. 3 smernice (EÚ) 2019/2034 je dôsledne spájať politiky a postupy odmeňovania s individuálnym rizikovým profilom, ochotou podstupovať riziká a stratégiou riadenia rizík investičnej spoločnosti tak, aby bolo možné úspešne dosiahnuť ciele požiadaviek na odmeňovanie.

79. Pri primeranom uplatňovaní požiadaviek a ustanovení týchto usmernení týkajúcich sa odmeňovania by investičné spoločnosti a príslušné orgány mali zvážiť povahu, rozsah a zložitosť, ako aj samotné riziká obchodného modelu a činností investičnej spoločnosti.

80. Povinnosť mať spoľahlivé a účinné politiky a postupy odmeňovania sa však vzťahuje na všetky investičné spoločnosti a týka sa všetkých zamestnancov bez ohľadu na odlišné charakteristiky investičných spoločností.

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

82. Keď majú investičné spoločnosti povolenie poskytovať služby a činnosti uvedené v bode 2, 3, 4, 6 a 7 časti A prílohy 1 k smernici 2014/65/ES, mala by sa ako všeobecná zásada očakávať vyššia úroveň prepracovanosti, najmä ak má investičná spoločnosť povolenie držať peniaze alebo aktíva klientov.

83. Na uvedené účely majú investičné spoločnosti a príslušné orgány zohľadňovať prinajmenšom tieto kritériá:

- a. súvahové a podsúvahové aktíva investičnej spoločnosti a či investičná spoločnosť spĺňa kritériá a prahové hodnoty stanovené v odseku 4 článku 32 smernice (EÚ) 2019/2034;
- b. či má investičná spoločnosť oprávnenie držať peniaze alebo aktíva klientov;

- c. druh povolených činností a služieb (napr. časti A a B prílohy I k smernici 2014/65/EÚ) a iných služieb (napr. zúčtovacie služby) vykonaných investičnou spoločnosťou;
- d. výška spravovaných aktív;
- e. aktíva v úschove a správe;
- f. objem vykonaných pokynov klienta;
- g. objem denného obchodného toku;
- h. geografická prítomnosť investičnej spoločnosti a veľkosť operácií v každej jurisdikcii, a to aj v tretích krajinách;
- i. právna forma a dostupné nástroje vlastného imania a dlhové nástroje;
- j. metódy použité na určenie kapitálových požiadaviek;
- k. či je investičná spoločnosť súčasťou skupiny, a ak áno, posudzovanie proporcionality vykonané pre skupinu a charakteristiky skupiny, do ktorej investičná spoločnosť patrí;
- l. základná obchodná stratégia;
- m. štruktúra podnikateľských činností a časový horizont, merateľnosť a predvídateľnosť rizík ekonomických činností;
- n. štruktúra financovania investičnej spoločnosti;
- o. vnútorná organizácia investičnej spoločnosti vrátane úrovne pohyblivej zložky odmeny, ktorú možno vyplatiť určeným zamestnancom;
- p. hlavné zdroje a štruktúra ziskov a strát investičnej spoločnosti;
- q. typ klientov (napr. neprofesionál, korporácia, malé podniky, subjekt verejného sektora);
- r. zložitosť finančných nástrojov alebo zmlúv;
- s. externe zabezpečené funkcie a distribučné kanály;
- t. existujúce systémy informačných technológií (IT) vrátane systémov na zabezpečenie kontinuity a externe zabezpečených funkcií v tejto oblasti.

84. Pred primeraným plnením požiadaviek na odmeňovanie a ustanovení týchto usmernení je potrebné vykonať identifikáciu zamestnancov na základe kritérií stanovených v článku 30 ods. 1 smernice (EÚ) 2019/2034 a v delegovanom nariadení Komisie podľa článku 30 ods. 4 tejto

smernice (regulačné technické predpisy o určených zamestnancoch) a doplňujúcich vnútorných kritérií<sup>15</sup>.

85. Pri vykonávaní špecifických politík odmeňovania pre rozličné kategórie identifikovaných zamestnancov v súlade s časťami 3 a 4 týchto usmernení by sa v rámci uplatňovania proporcionality mal zohľadniť vplyv tejto kategórie identifikovaných zamestnancov na rizikový profil investičnej spoločnosti alebo aktíva, ktoré spravuje.
86. Príslušné orgány by mali zabezpečiť, že investičné spoločnosti splnia požiadavky na odmeňovanie a ustanovenia stanovené v týchto usmerneniach spôsobom, ktorý poskytne rovnaké podmienky rôznym investičným spoločnostiam.

### Výnimky z procesu vyplácania pohyblivej zložky odmeňovania

87. Bez toho, aby bolo dotknuté vykonávanie článku 32 ods. 4 smernice (EÚ) 2019/2034 členskými štátmi, môže investičná spoločnosť s celkovými aktívami pod prahovou hodnotou vymedzenou vo vnútroštátnom práve neuplatniť požiadavky na odloženie pohyblivej zložky odmeňovania a vyplatiť ju v nástrojoch, ako sa stanovuje v článku 32 ods. 1 písm. j) a l) a v článku 32 ods. 3 treťom pododseku smernice (EÚ) 2019/2034.
88. Pri určovaní sumy ročnej pohyblivej zložky odmeňovania vyplatenej zamestnancovi a skutočného pomeru medzi ročnou pohyblivou a pevnou zložkou odmeňovania na účely článku 32 ods. 4 písm. b) smernice (EÚ) 2019/2034, t. j. uplatňovania výnimiek v súvislosti s požiadavkou na odloženie a vyplatenie pohyblivej zložky odmeňovania jednotlivým zamestnancom príslušnými nástrojmi, by investičné spoločnosti mali zohľadniť sumy uvedené v bodoch a) a b) a uplatniť ďalšie podmienky stanovené v bodoch c) až h):
  - a. ročná pohyblivá zložka odmeňovania priznaná za obdobie výkonu zodpovedajúce rozpočtovému roku, pre ktorý je určené, či sa môže uplatniť výnimka, a všetky obdobia výkonu, ktoré sa skončili v tomto rozpočtovom roku, bez ohľadu na dĺžku základných období výkonu, ktoré sa skončili v tomto rozpočtovom roku, takže by napríklad mala byť zahrnutá celá suma pohyblivej zložky odmeňovania na základe revolvingových a nerevolvingových viacročných období časového rozlíšenia a retenčných prémieí za obdobia dlhšie než jeden rok, ak sa základné obdobie skončilo v danom rozpočtovom roku;
  - b. ročná pevná zložka odmeňovania priznaná za predchádzajúci výkonový rok, pričom investičné spoločnosti nemusia zohľadňovať iné priznania, ktoré sa považujú za pevnú zložku odmeňovania podľa odsekov 127 a 128;
  - c. pohyblivá zložka odmeňovania priznaná za predchádzajúci výkonový rok, a to bez ohľadu na to, ako sa odmeňovanie vypláca, t. j. hotovosť, nástroje alebo iné formy pohyblivej zložky odmeňovania;

---

<sup>15</sup> Pozri usmernenia o procese identifikácie opísané v časti 5 týchto usmernení.

- d. pohyblivá zložka odmeňovania má pozostávať zo všetkých foriem priznanej pohyblivej zložky odmeňovania vrátane pohyblivej zložky odmeňovania súvisiacej s výkonnosťou, súm vyplácaných ako zaručená pohyblivá zložka odmeňovania, retenčných prémie, odstupného alebo dobrovoľných platieb dôchodkového zabezpečenia;
  - e. výška pohyblivej zložky odmeňovania priznaná za obdobia výkonu, ktoré sú dlhšie než jeden rok, napr. na základe dlhodobých stimulačných plánov alebo viacročných období časového rozlíšenia pri zohľadnení úplnej výšky za výkonový rok, v ktorom končia obdobia výkonu;
  - f. úplná výška pohyblivej zložky odmeňovania priznaná v rámci výkonového roka ako zaručená pohyblivá zložka odmeny, retenčné prémie, odstupné a dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia;
  - g. sumy majú byť založené na vymedzení pevnej a pohyblivej zložky odmeňovania v rámci týchto usmernení a majú sa vypočítavať na základe priznanej hrubej odmeny;
  - h. ak sa sumy určujú na individuálnom základe, zohľadniť by sa mala odmena priznaná investičnou spoločnosťou, ak sa suma určuje na konsolidovanom základe, zohľadniť by sa mali všetky odmeny priznané v rozsahu pôsobnosti prudenciálnej konsolidácie a
  - i. ak sa odmena vypláca v inej mene než v eurách, sumy sa majú prepočítať na eurá s použitím výmenného kurzu uverejneného Komisiou pre finančný plán a rozpočet za posledný mesiac rozpočtového roku investičnej spoločnosti.<sup>16</sup>
89. Pri výpočte priemeru hodnoty aktív za štvorročné obdobie, ktoré bezprostredne predchádzalo aktuálnemu rozpočtovému roku, na účely článku 32 ods. 4 písm. a) smernice (EÚ) 2019/2034 by investičné spoločnosti mali používať jednoduchý priemer tejto hodnoty na konci štyroch predchádzajúcich rozpočtových rokov. Ak sa účty vedú v inej mene než v eurách, sumy sa majú prepočítať na eurá s použitím výmenného kurzu uverejneného Komisiou pre finančný plán a rozpočet za posledný mesiac každého rozpočtového roku.
90. Ak sú príslušné orgány na základe vnútroštátneho práva oprávnené stanoviť prahové hodnoty podľa článku 32 ods. 4 písm. a) smernice (EÚ) 2019/2034 pre jednotlivé investičné spoločnosti, príslušné orgány majú pri znižovaní alebo zvyšovaní prahových hodnôt zohľadniť povahu, rozsah a zložitost' činností investičnej spoločnosti, jej vnútornú organizáciu alebo prípadne charakteristiky skupiny, do ktorej patrí, ako aj kritériá proporcionality stanovené v týchto usmerneniach. To isté platí aj v súvislosti so zníženiami prahových hodnôt stanovenými v článku 32 ods. 5 písm. c), d) a e) a v článku 32 ods. 6.

---

<sup>16</sup> Výmenný kurz možno nájsť na webovom sídle Európskej komisie na adrese: [http://ec.europa.eu/budget/contracts\\_grants/info\\_contracts/infoeuro/infoeuro\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm).

91. Ak sú príslušné orgány na základe vnútroštátneho práva oprávnené stanoviť prahové hodnoty podľa článku 32 ods. 7 smernice (EÚ) 2019/2034 pre jednotlivých zamestnancov, príslušné orgány by mali pri znížení prahovej hodnoty zohľadniť kritériá v rámci tohto článku a vplyv profesionálnych činností zamestnancov na rizikový profil investičnej spoločnosti a aktív, ktoré spravuje, v porovnaní s ostatnými určenými zamestnancami. Napríklad, ak existuje významnejší vplyv na rizikový profil, môže byť vhodné požadovať uplatnenie odkladu a vyplatenia v nástrojoch.

## 5. Proces identifikácie

92. Investičné spoločnosti sú zodpovedné za určenie zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil investičnej spoločnosti alebo aktív, ktoré spravuje (identifikovaní zamestnanci). Všetky investičné spoločnosti majú každý rok vykonať vlastné hodnotenie, aby mohli určiť všetkých zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú alebo by mohli mať významný vplyv na rizikový profil investičnej spoločnosti alebo aktív, ktoré spravuje. Proces identifikácie má byť súčasťou celkovej politiky odmeňovania danej investičnej spoločnosti.
93. Vlastné hodnotenie má byť založené na kvalitatívnych a kvantitatívnych kritériách stanovených v regulačných technických predpisoch o identifikovaných zamestnancoch a v prípade, ak treba zabezpečiť úplné určenie všetkých zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil investičnej spoločnosti alebo aktív, ktoré spravuje, by malo zahŕňať dodatočné kritériá stanovené investičnou spoločnosťou, ktoré odrážajú úroveň rizika rozličných činností v investičnej spoločnosti a vplyv zamestnancov na rizikový profil.
94. Pri uplatňovaní kvantitatívnych kritérií na základe odmeňovania zamestnancov je potrebné zohľadniť pevnú zložku odmeňovania priznanú za predchádzajúci rozpočtový rok a pohyblivú zložku odmeňovania priznanú zamestnancom počas predchádzajúceho rozpočtového roka alebo za predchádzajúci rozpočtový rok. Pohyblivá zložka odmeňovania priznaná počas predchádzajúceho rozpočtového roka je pohyblivou zložkou odmeňovania priznanou počas predchádzajúceho rozpočtového roka s odvolaním na predchádzajúce výkony. Investičné spoločnosti by mali vo svojej politike odmeňovania stanoviť uplatniteľnú metódu. Investičné spoločnosti by pri uplatňovaní kvantitatívnych kritérií na základe odmeňovania zamestnancov mali zohľadniť všetky peňažné a nepeňažné pevné a pohyblivé zložky odmeňovania priznané za odborné služby. Bežné balíky odmeňovania, ktoré neboli zaúčtované na individuálnej úrovni, sa majú zohľadniť na základe celkovej sumy určenej pre jednotlivých zamestnancov a rozdelenej podľa objektívnych kritérií.
95. Pri uplatňovaní kvantitatívnych kritérií, ktoré sú vymedzené v eurách, by investičné spoločnosti priznávajúce odmeny v inej mene než v EUR mali prepočítať uplatniteľné prahové hodnoty s použitím vnútorného výmenného kurzu používaného na konsolidáciu účtov alebo výmenného kurzu používaného Komisiou pre finančný plán a rozpočet za mesiac, keď bola odmena priznaná, alebo výmenného kurzu za posledný mesiac rozpočtového roka investičnej

spoločnosti. Investičná spoločnosť má zdokumentovať uplatniteľnú metódu na určenie výmenného kurzu vo svojej politike odmeňovania.

96. Vlastné hodnotenie má byť jednoznačné, konzistentné, riadne zdokumentované a počas roka pravidelne aktualizované, prinajmenšom pokiaľ ide o kvalitatívne kritériá podľa regulačných technických predpisov o identifikovaných zamestnancoch a prípadne okrem toho na základe kritérií investičných spoločností. Investičné spoločnosti majú zabezpečiť, že k zamestnancom, na ktorých sa vzťahujú alebo na ktorých by sa mohli vzťahovať kritériá uvedené v článku 3 regulačných technických predpisov o identifikovaných zamestnancoch aspoň tri mesiace v rozpočtovom roku, sa bude pristupovať ako k určeným zamestnancom.
97. V dokumentácii k vlastnému hodnoteniu vypracovanému v súvislosti s identifikovaných zamestnancami sa majú zahrnúť aspoň tieto informácie:
  - a. odôvodnenie, na ktorom je vlastné hodnotenie založené, a rozsah jeho uplatňovania;
  - b. prístup používaný na posúdenie rizík vyplývajúcich z obchodnej stratégie a činnosti investičnej spoločnosti, a to aj v odlišných geografických oblastiach;
  - c. spôsob posudzovania osôb pracujúcich v investičných spoločnostiach a ostatných subjektoch v rámci rozsahu pôsobnosti konsolidácie, v dcérskych spoločnostiach a pobočkách vrátane tých, ktoré sa nachádzajú v tretích krajinách;
  - d. úloha a zodpovednosti rôznych podnikových orgánov a vnútorných funkcií zúčastňujúcich sa na návrhu, preskúmaní a uplatňovaní procesu vlastného hodnotenia a na dohľade nad ním; a
  - e. výsledok identifikácie.
98. Investičné spoločnosti majú viesť záznamy o procese identifikácie a o jeho výsledkoch a majú byť schopné dokázať svojmu príslušnému orgánu dohľadu, akým spôsobom boli zamestnanci identifikovaní na základe kvalitatívnych aj kvantitatívnych kritérií stanovených v regulačných technických predpisoch o určených zamestnancoch a akýchkoľvek dodatočných kritérií, ktoré investičné spoločnosti používajú.
99. Dokumentácia z vlastného hodnotenia má obsahovať aspoň počet identifikovaných zamestnancov vrátane počtu zamestnancov určených prvýkrát, pracovných povinností a činností, mien alebo iného jedinečného identifikátora a pridelenie identifikovaných zamestnancov k obchodnej oblasti v rámci investičnej spoločnosti a porovnanie s výsledkami vlastného hodnotenia z predchádzajúceho roka.
100. Dokumentácia má zahŕňať aj zamestnancov, ktorí boli identifikovaní na základe kvantitatívnych kritérií, ale ktorých profesionálne činnosti neboli vyhodnotené ako činnosti s významným vplyvom na rizikový profil investičnej spoločnosti alebo aktíva, ktoré spravuje, v súlade s regulačnými technickými predpismi o určených zamestnancoch. Investičné spoločnosti majú dokumentáciu uchovávať počas vhodného obdobia, aby ju mohli preskúmať príslušné orgány.



## 5.1 Predchádzajúci súhlas s vylúčeniami

101. Ak investičná spoločnosť v súlade s regulačnými technickými predpismi o určených zamestnancoch určí, že profesionálne činnosti zamestnanca nemajú významný vplyv na rizikový profil investičnej spoločnosti alebo aktív, ktoré spravuje, a žiada o predchádzajúci súhlas, majú sa uplatňovať tieto zásady:

- a. riadiaci orgán sa má na základe analýzy vykonanej v rámci ročného procesu identifikácie rozhodnúť, či zamestnanci skutočne nemajú významný vplyv na rizikový profil investičnej spoločnosti alebo aktív, ktoré spravuje, a o prijatom rozhodnutí informovať dozornú funkciu. Dozorná funkcia alebo výbor pre odmeňovanie v prípade, ak bol zriadený, má preskúmať kritériá a proces, na základe ktorých sa prijímajú rozhodnutia, a schváliť udelené výnimky<sup>17</sup>;
- b. každá žiadosť o predchádzajúci súhlas sa má podať bez zbytočného odkladu, najneskôr však do šiestich mesiacov od konca predchádzajúceho rozpočtového roka. Príslušný orgán má žiadosť posúdiť a schváliť ju alebo zamietnuť pokiaľ možno do troch mesiacov od prijatia úplnej dokumentácie;
- c. Ak bola zamestnancovi v predchádzajúcom rozpočtovom roku priznaná celková odmena vo výške 1 000 000 EUR alebo viac, príslušný orgán má o prijatej žiadosti okamžite informovať Európsky orgán pre bankovníctvo a má poskytnúť svoje pôvodné posúdenie. Na požiadanie má príslušný orgán okamžite predložiť EBA všetky informácie, ktoré od investičnej spoločnosti. EBA sa spojí s príslušným orgánom, aby sa zabezpečilo, že skôr než príslušný orgán prijme rozhodnutie týkajúce sa schválenia alebo zamietnutia žiadosti, sa také vylúčenia poskytnú konzistentným spôsobom.

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

103. Keď identifikovaní zamestnanci budú vylúčení v rámci dcérskych spoločností, ktoré samy osebe nepatria do rámca pôsobnosti smernice (EÚ) 2019/2034, príslušným orgánom je príslušný orgán materskej investičnej spoločnosti. Príslušným orgánom v prípade pobočiek investičných spoločností, ktorých ústredie sa nachádza v tretej krajine, je príslušný orgán zodpovedný za dohľad nad investičnými spoločnosťami v členskom štáte, v ktorom má sídlo pobočka.

---

<sup>17</sup> Pokiaľ ide o schválenie výnimiek z politiky odmeňovania, pozri bod 103.

104. Žiadosti o predchádzajúci súhlas majú obsahovať všetky mená alebo iné jedinečné identifikátory identifikovaných zamestnancov, na ktorých by sa malo vylúčenie vzťahovať, percentuálny podiel príspevku organizačného útvaru, v ktorom pôsobí zamestnanec, k požiadavke investičnej spoločnosti na celkové vlastné zdroje a analýzu vplyvu zamestnancov na rizikový profil investičnej spoločnosti za každého identifikovaného zamestnanca. Ak identifikovaní zamestnanci pôsobia v rovnakom organizačnom útvare a majú rovnakú funkciu, má sa vypracovať spoločné hodnotenie.

## 5.2 Riadenie procesu identifikácie

105. Riadiaci orgán má konečnú zodpovednosť za proces identifikácie a príslušnú politiku. Riadiaci orgán vo dozornej funkcii má:

- a. schvaľovať politiku pre proces identifikácie v rámci politiky odmeňovania;
- b. zúčastňovať sa na tvorbe vlastného hodnotenia;
- c. zabezpečiť, že posúdenie na účely identifikácie zamestnancov sa vykoná riadne v súlade so smernicou (EÚ) 2019/2034, s regulačnými technickými predpismi o určených zamestnancoch a týmito usmerneniami;
- d. priebežne dozerať na proces identifikácie;
- e. schvaľovať všetky podstatné výnimky z prijatej politiky a jej zmeny a dôkladne zvažovať a sledovať ich účinok;
- f. schvaľovať každé vylúčenie zamestnanca v súlade s regulačnými technickými predpismi o určených zamestnancoch a dohliadať nad nimi, ak sa investičná spoločnosť domnieva, že zamestnanci nespĺňajú kvantitatívne kritériá vymedzené v regulačných technických predpisoch, pretože v skutočnosti nemajú významný vplyv na rizikový profil investičnej spoločnosti alebo aktív, ktoré spravuje;
- g. pravidelne kontrolovať schválenú politiku a v prípade potreby ju zmeniť.

106. Ak bol zriadený výbor pre odmeňovanie, mal by sa aktívne zapájať do procesu identifikácie v súlade so svojou zodpovednosťou za prípravu rozhodnutí týkajúcich sa odmeňovania. Ak výbor pre odmeňovanie nebol zriadený, príslušné úlohy majú vykonávať nevýkonní a prípadne nezávislí členovia riadiaceho orgánu v dozornej funkcii.

107. Funkcia dodržiavania súladu, funkcia riadenia rizík alebo zamestnanci poverení postupmi riadenia rizík, ako aj funkcie na podporu obchodnej činnosti (napr. právny orgán, orgán pre ľudské zdroje) a príslušné výbory riadiaceho orgánu (t. j. výbor pre riziká, nominačný výbor a výbor pre audit) by sa mali priebežne zúčastňovať na procese identifikácie v súlade so svojou príslušnou úlohou. Konkrétne by sa mal výbor pre riziká, ak bol zriadený, zúčastňovať na procese identifikácie bez toho, aby boli dotknuté úlohy výboru pre odmeňovanie. Investičné spoločnosti by mali zabezpečiť riadnu výmenu informácií medzi všetkými vnútornými orgánmi a funkciami zapojenými do procesu identifikácie. Proces identifikácie a jeho výsledok by mali podliehať nezávislému internému alebo externému preskúmaniu.

### 5.3 Proces identifikácie na individuálnej a konsolidovanej úrovni

108. Pri určovaní kategórií zamestnancov podľa článku 30 ods. 1 smernice (EÚ) 2019/2034 majú investičné spoločnosti uplatňovať kvalitatívne a kvantitatívne kritériá stanovené v regulačných technických predpisoch o určených zamestnancoch a kritériá, ktoré dodatočne stanovili investičné spoločnosti ako na individuálnom základe (pomocou údajov a zohľadnením situácie jednotlivej investičnej spoločnosti), tak aj na konsolidovanom základe. Materská spoločnosť v Únii má na konsolidovanom základe uplatňovať kritériá využitím konsolidovaných údajov a zvážením konsolidovanej situácie a vplyvu na rizikový profil investičných spoločností na konsolidovanom základe.
109. Pri uplatňovaní kvalitatívnych kritérií identifikácie na konsolidovanej úrovni sa zamestnanci dcérskej spoločnosti zohľadňujú len vtedy, ak zodpovedajú za funkcie uvedené v týchto kritériách na konsolidovanom základe. Napríklad na zamestnanca dcérskej spoločnosti, ktorý je členom riadiaceho orgánu tejto dcérskej spoločnosti, by sa malo vzťahovať kritérium „zamestnanec je členom riadiaceho orgánu v jeho riadiacej funkcii“ len vtedy, keď je súčasne členom riadiaceho orgánu materskej investičnej spoločnosti v EÚ.
110. Pri uplatňovaní kvalitatívnych kritérií identifikácie na konsolidovanom základe majú investičné spoločnosti zohľadňovať všetky odmeny priznané zamestnancovi v plnom rozsahu prudenciálnej konsolidácie.
111. Investičné spoločnosti majú pri uplatňovaní kvalitatívnych kritérií identifikácie určovať zamestnancov zodpovedných za funkciu uvedenú v kvalitatívnych kritériách. Hlavným kritériom identifikácie nie je názov funkcie, ale právomoc a zodpovednosť udelené funkcii.

### 5.4 Úloha materskej spoločnosti v Únii

112. Materská spoločnosť v Únii má zabezpečiť celkovú súdržnosť politík odmeňovania skupiny vrátane procesov identifikácie a správneho vykonávania na konsolidovanom a individuálnom základe.

### 5.5 Úloha dcérskych spoločností a pobočiek

113. Investičné spoločnosti, ktoré sú dcérskymi spoločnosťami materskej spoločnosti v Únii, majú vo svojich politikách odmeňovania uplatňovať politiku vydanú konsolidovanou materskou spoločnosťou v Únii a proces na identifikáciu zamestnancov.
114. Všetky dcérske spoločnosti sa majú aktívne zúčastňovať na procese identifikácie vykonanom konsolidovanou materskou spoločnosťou v Únii. Konkrétne každá dcérska spoločnosť, ktorá patrí do rozsahu pôsobnosti prudenciálnej konsolidácie, vrátane tých dcérskych spoločností, na ktoré sa nevzťahuje smernica (EÚ) 2019/2034, by mala materskej spoločnosti v Únii predložiť všetky informácie potrebné na riadnu identifikáciu všetkých zamestnancov, ktorí

majú významný vplyv na rizikový profil investičnej spoločnosti alebo aktív, ktoré spravuje, na konsolidovanom základe.

115. Od dcérskych spoločností, na ktoré sa nevzťahuje smernica (EÚ) 2019/2034, sa nevyžaduje vykonávanie procesu identifikácie na individuálnej úrovni, pokiaľ sa od nich nevyžaduje, aby to vykonali na základe osobitných sektorových požiadaviek na odmeňovanie. V prípade tých dcérskych spoločností, na ktoré sa nevzťahuje smernica ani iné osobitné požiadavky na odmeňovanie, by mala posudzovanie vykonať materská spoločnosť v Únii na konsolidovanom základe, a to na základe informácií poskytnutých dcérskou spoločnosťou. Investičné spoločnosti, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti smernice (EÚ) 2019/2034, majú vykonávať vlastné hodnotenie na účely identifikácie zamestnancov na individuálnej úrovni. Investičné spoločnosti, ktoré sú zahrnuté do procesu identifikácie na konsolidovanom základe, môžu delegovať skutočné uplatňovanie procesu identifikácie na individuálnej úrovni na materskú spoločnosť v Únii.
116. Pobočky investičných spoločností v členskom štáte, ktorých ústredie sa nachádza v tretej krajine, a investičné spoločnosti v členskom štáte, ktoré sú dcérskymi spoločnosťami materských investičných spoločností v tretích krajinách, majú vykonať proces identifikácie a o výsledkoch informovať svoju materskú investičnú spoločnosť. Investičné spoločnosti v členskom štáte by do svojho hodnotenia mali zahrnúť aj svoje dcérske spoločnosti, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti prudenciálnej konsolidácie, a pobočky so sídlom v tretích krajinách. Investičné spoločnosti si majú byť vedomé, že pobočky netvoria nezávislú časť investičnej spoločnosti.
117. V prípade pobočiek tretích krajín so sídlom v členskom štáte by sa kritériá na identifikáciu mali uplatňovať na funkcie, podnikateľské činnosti a zamestnancov nachádzajúcich sa v členskom štáte rovnakým spôsobom, ako by sa uplatňovali na investičnú spoločnosť na individuálnej úrovni.

## 6. Kapitálová základňa

118. Investičné spoločnosti a príslušné orgány majú zabezpečiť, že priznanie, vyplatenie a pridelenie pohyblivej zložky odmeňovania vrátane uplatnenia opatrení týkajúcich sa malusu a spätného vrátenia odmeny v rámci politiky odmeňovania investičných spoločností nenarušia schopnosť investičných spoločností zabezpečiť zdravú kapitálovú základňu.
119. Pri posudzovaní toho, či je kapitálová základňa zdravá, by mala investičná spoločnosť zohľadniť svoje celkové vlastné zdroje, ich zloženie a najmä vlastný kapitál Tier 1 a svoje celkové požiadavky na vlastné zdroje. Požiadavka na zachovanie zdravej kapitálovej základne sa takisto uplatňuje na konsolidovanom základe. Príslušné orgány okrem toho majú zohľadniť výsledky svojho preskúmania orgánmi dohľadu.

120. Investičné spoločnosti majú do svojho kapitálového plánovania a plánovania likvidity a do svojho celkového postupu hodnotenia primeranosti interného kapitálu zahrnúť vplyv pohyblivej zložky odmeňovania, a to aj preddavkov, aj odložených súm.
121. Súčet pohyblivých zložiek odmeňovania, ktoré priznala investičná spoločnosť, nesmie obmedzovať schopnosť investičnej spoločnosti udržiavať alebo obnoviť dlhodobu zdravú kapitálovú základňu a mal by zohľadňovať záujmy akcionárov a vlastníkov, investorov a iných zainteresovaných strán. Pohyblivá zložka odmeňovania by sa nemala priznávať ani vyplácať vtedy, keď by účinkom bolo, že kapitálová základňa investičnej spoločnosti by už viac nebola zdravá. Investičná spoločnosť by mala zvážiť tieto požiadavky, výsledky postupu hodnotenia primeranosti interného kapitálu, svoje viacročné plánovanie kapitálu a odporúčania príslušných orgánov a európskych orgánov dohľadu o rozdeľovaní, a to pri určovaní:
- a. celkového súboru pohyblivých zložiek odmeňovania, ktoré sa v danom roku môžu priznať;  
a
  - b. sumy pohyblivých zložiek odmeňovania, ktoré sa v danom roku vyplatia alebo pridelia.
122. Investičné spoločnosti, ktoré nemajú zdravú kapitálovú základňu alebo v prípade ktorých je ohrozené zdravie kapitálovej základne, majú prijať tieto opatrenia týkajúce sa pohyblivej zložky odmeňovania:
- a. znížiť pohyblivý prémiový fond vrátane možnosti jeho zníženia až na nulu;
  - b. využiť potrebné opatrenia na úpravu výkonnosti, najmä malus;
  - c. na posilnenie kapitálovej základne použiť čistý zisk investičnej spoločnosti na daný rok a prípadne na nasledujúce roky. Investičná spoločnosť nemá poskytovať náhradu za žiadne zníženie vyplatenej pohyblivej zložky, aby sa zabezpečila zdravá kapitálová základňa v neskorších rokoch, ani nemá poskytovať náhradu prostredníctvom iných platieb, nástrojov alebo metód, ktoré vedú k obchádzaniu tohto ustanovenia.
123. Príslušné orgány majú zasiahnuť, keď by priznanie pohyblivej zložky odmeňovania škodilo udržaniu zdravej kapitálovej základne, a to tak, že budú požadovať, aby investičná spoločnosť až do zlepšenia situácie týkajúcej sa kapitálovej primeranosti znížila celkový súbor pohyblivých zložiek odmeňovania alebo naň použila presne stanovený horný limit; a v prípade potreby majú využiť opatrenia na úpravu výkonnosti, najmä malus, a požadovať od investičných spoločností, aby na posilnenie vlastných zdrojov použili čisté zisky.

## Hlava II – Štruktúra odmeňovania

### 7. Kategórie odmeňovania

124. Podľa smernice (EÚ) 2019/2034 má odmeňovanie buď pevnú, alebo pohyblivú zložku. Neexistuje žiadna tretia kategória odmeňovania. Bez toho, aby bolo dotknuté vnútroštátne uplatňovanie výnimiek podľa článku 32 ods. 4 až 7 smernice (EÚ) 2019/2034, ak je odmeňovanie pohyblivé a vypláca sa identifikovaným zamestnancom, splnené musia byť popri všeobecných požiadavkách uvedených v článkoch 26 a 30 danej smernice aj všetky požiadavky stanovené v článku 32 smernice (EÚ) 2019/2034. Investičné spoločnosti by na tento účel v súlade s týmito usmerneniami mali prideliť zložky odmien buď na pevné, alebo pohyblivé odmeny a v ich politikách odmeňovania by sa mali stanoviť jasné, objektívne, vopred stanovené a transparentné kritériá na zaradenie všetkých zložiek odmeny buď do kategórie pevných, alebo pohyblivých odmien v súlade s týmito usmerneniami.

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

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

- a. sú založené na kritériách stanovených vopred;
- b. sú nediskrečné a odrážajú úroveň odborných skúseností a služobný vek zamestnancov;
- c. sú transparentné vzhľadom na individuálnu sumu priznanú jednotlivému zamestnancovi;
- d. sú trvalé, t. j. udržiavané počas obdobia viazaného na konkrétnu úlohu a organizačné povinnosti;
- e. sú nezrušiteľné; stála suma sa mení len na základe kolektívneho vyjednávania alebo po novom prerokovaní v súlade s vnútroštátnymi kritériami pre stanovovanie miezd;
- f. sa nemôžu zo strany investičnej spoločnosti znížiť, pozastaviť ani zrušiť;
- g. neposkytujú stimuly pre znášanie rizika a
- h. nezávisia od výkonnosti.

127. Zložky odmien, ktoré sú buď súčasťou všeobecnej politiky pre celú investičnú spoločnosť v prípade, keď spĺňajú podmienky uvedené v odseku 128, alebo ide o povinné platby v rámci vnútroštátneho práva, sa považujú za pevné zložky odmeňovania. Patria medzi ne platby, ktoré sú súčasťou bežných zamestnaneckých balíkov podľa vymedzenia v týchto usmerneniach.

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

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

## 8. Konkrétne prípady zložiek odmien

### 8.1 Príspevky

129. Pohyblivé a pevné zložky odmeňovania investičnej spoločnosti môžu pozostávať z rozličných prvkov vrátane dodatkových alebo doplnkových platieb alebo dávok. Investičné spoločnosti majú analyzovať príspevky<sup>18</sup> a pridelovať ich pohyblivým a pevným zložkám odmeňovania. Pridelovanie má vychádzať z kritérií v časti 7.

130. Investičná spoločnosť má riadne zdokumentovať výsledky posudzovania vykonaného podľa časti 7 najmä v prípadoch, keď sa príspevky považujú za pevnú zložku odmeňovania, ale majú niektorú z týchto vlastností:

- a. vyplácajú sa len identifikovaným zamestnancom<sup>19</sup>;
- b. používajú sa len v prípadoch, keď by pomer medzi pohyblivými a pevnými zložkami odmeňovania inak prekročil pomer stanovený v rámci politiky odmeňovania;
- c. príspevky sú spojené s ukazovateľmi, ktoré by sa mohli chápať ako ukazovatele výkonnosti. Investičná spoločnosť má byť v takom prípade schopná dokázať, že tieto ukazovatele nie sú spojené s výkonom investičnej spoločnosti, napr. prostredníctvom analýzy korelácie s použitými ukazovateľmi výkonnosti.

---

<sup>18</sup> Označenie môže byť v jednotlivých investičných spoločnostiach odlišné: „plat založený na úlohe, zamestnanecký príspevok, pohyblivý príspevok za úlohu, pevný mzdový príspevok“ atď.

<sup>19</sup> Byť určeným zamestnancom sa nemá považovať za úlohu alebo funkciu.

131. Ak sú príspevky založené na úlohe, funkcii alebo organizačnej zodpovednosti zamestnancov, aby ich bolo možné správne priradiť k pevnej zložke odmeňovania, majú spĺňať kritériá stanovené v odseku 128, pričom sa zohľadnia všetky tieto prvky:
- príspevok je naviazaný na úlohu alebo organizačnú zodpovednosť a priznáva sa, pokiaľ nenastanú významné zmeny týkajúce sa zodpovedností a právomocí spojených s úlohou, ktoré by v skutočnosti znamenali, že zamestnanci by mali odlišnú úlohu alebo organizačnú zodpovednosť;
  - výška príspevku nezávisí od žiadnych iných okolností, len od plnenia určitej úlohy alebo určitej organizačnej zodpovednosti a od kritérií v odseku 14;
  - každý zamestnanec, ktorý plní rovnakú úlohu alebo má rovnakú organizačnú zodpovednosť a ktorý sa nachádza v porovnateľnej situácii, má nárok na porovnateľný príspevok.
132. Príslušné orgány majú zabezpečiť, že príspevky sa nestanú nástrojmi ani metódou, ktoré investičným spoločnostiam uľahčujú neplnenie povinností vyplývajúcich zo smernice (EÚ) 2019/2034.

## 8.2 Pohyblivá zložka odmeňovania na základe budúceho výkonu

133. Ak je priznanie pohyblivej zložky odmeňovania vrátane dlhodobých motivačných plánov založené na predchádzajúcom výkone v trvaní aspoň jedného roka, ale súčasne závisí od podmienok budúcej výkonnosti, mali by sa uplatňovať tieto zásady:
- investičné spoločnosti majú zamestnancom jasne stanoviť dodatočné výkonnostné podmienky, ktoré musia byť splnené po pridelení pohyblivých zložiek odmeňovania;
  - investičné spoločnosti majú pred pridelením pohyblivých zložiek odmeňovania posúdiť, či boli splnené podmienky na ich pridelenie;
  - na obdobie sledovania výkonnosti stanovené vopred a trvajúce aspoň jeden rok by sa mali stanoviť dodatočné výhľadové výkonnostné podmienky;
  - ak neboli splnené dodatočné výhľadové výkonnostné podmienky, až 100 % pohyblivej zložky odmeňovania priznanej podľa týchto podmienok by sa malo odpočítať v rámci opatrení týkajúcich sa malusu;
  - obdobie odkladu by sa malo skončiť najskôr jeden rok po vyhodnotení poslednej výkonnostnej podmienky; všetky ostatné požiadavky týkajúce sa odkladu pohyblivých zložiek odmeňovania pre určených zamestnancov uvedeného v časti 15 sa uplatňujú rovnako, pokiaľ ide o pohyblivé zložky odmeňovania, ktoré sú výlučne založené na výkone pred priznaním odmien;



- f. na výpočet pomeru medzi pohyblivou a pevnou zložkou celkovej odmeny by sa celková výška pohyblivej zložky priznaných odmien mala zohľadniť v rozpočtovom roku, v ktorom bola pohyblivá zložka vrátane dlhodobých motivačných plánov priznaná. Táto zásada platí aj vtedy, keď sa predchádzajúci výkon posudzoval v rámci viacročného obdobia časového rozlíšenia.

134. V prípade, ak je plán odmeňovania v budúcnosti týkajúci sa pohyblivých zložiek odmeňovania vrátane dlhodobých motivačných plánov založený výlučne na podmienkach budúcej výkonnosti (napr. keď noví zamestnanci získajú dlhodobý motivačný plán na začiatku prvého roka zamestnania), príslušná suma by sa mala považovať za priznanú po splnení výkonnostných podmienok, v opačnom prípade by sa nemala priznať žiadna odmena. Priznané odmeny by sa mali zohľadniť pri výpočte pomeru medzi pohyblivou a pevnou zložkou celkovej odmeny v rozpočtovom roku pred ich priznaním. Ak bol priznaný konkrétny počet nástrojov, mali by sa výnimočne oceniť trhovou cenou alebo reálnou hodnotou určenou v čase udelenia plánu odmeňovania v budúcnosti týkajúceho sa pohyblivých zložiek odmeňovania, a to na účely výpočtu pomeru medzi pohyblivou a pevnou zložkou celkovej odmeny. Uplatniť by sa mal odsek 134 písm. a) až c). Všetky ostatné požiadavky sa uplatňujú rovnakým spôsobom ako pohyblivé zložky odmeňovania, napr. obdobie odkladu sa začína po priznaní pohyblivej zložky odmien.

### 8.3 Vyplácanie dividend a úrokov

135. Dividendy vyplatené za vzniknuté práva na akcie alebo rovnocenné majetkové podiely, ktoré zamestnanci prijímajú ako akcionári alebo vlastníci investičnej spoločnosti, nie sú súčasťou odmeňovania na účely týchto usmernení. To isté platí pre podiely vyplácané zamestnancom v rámci iných priznaných nástrojov po tom, ako boli pridelené.

### 8.4 Retenčné prémie

136. Inštitúcie majú byť schopné riadne doložiť svoj oprávnený záujem o priznanie retenčných prémie, aby si udržali identifikovaného zamestnanca. Retenčné prémie sa môžu použiť napríklad v rámci reštrukturalizácií, ukončenia činnosti, po zmene kontroly alebo na zabezpečenie ukončenia veľkých projektov v rámci investičnej spoločnosti. Investičné spoločnosti majú zdokumentovať udalosť alebo odôvodnenie, prečo bolo nevyhnutné priznať retenčnú prémie, a časové obdobie vrátane termínu začiatku a konca, počas ktorého sa očakáva existencia príslušného dôvodu. Investičné spoločnosti majú vymedziť retenčné podmienky a uplatniteľné výkonnostné podmienky. Investičné spoločnosti majú špecifikovať obdobie odkladu a dátum alebo udalosť kedy určia, či sú retenčné a výkonnostné podmienky splnené.

137. Všeobecná zásada je, že investičné spoločnosti nemajú priznávať zamestnancovi viaceré retenčné prémie. Vo výnimočných prípadoch, a ak je to náležite odôvodnené, môže byť zamestnancovi vyplatených viac retenčných prémie, ale v rôznych časových obdobiach a za podmienok uvedených v tejto časti pre každú retenčnú prémie. Retenčné prémie by sa mali

priznávať iba po splnení retenčných podmienok a uplatniteľných výkonnostných podmienok. Retenčná prémie by sa navyše mala priznávať, iba ak neexistujú žiadne dôvody, ktoré by viedli k situácii, keď by sa retenčná prémie priznať nemala, napríklad závažné porušenia predpisov, pochybenie alebo iné zlyhania daného zamestnanca.

138. Retenčná prémie by mala byť v súlade s požiadavkami udržať zdravú kapitálovú základňu podľa článku 31 a článku 32 ods. 1 písm. d) smernice (EÚ) 2019/2034 a príslušnými právomocami v oblasti dohľadu podľa článku 39 ods. 2 písm. g) smernice (EÚ) 2019/2034, ktoré by mohli viesť k situácii, keď retenčnú prémie bude potrebné znížiť, a to možno až na nulu.
139. Pri posudzovaní a zvažovaní, či je priznanie retenčnej prémie určeným zamestnancom vhodné, môžu investičné spoločnosti a príslušné orgány zohľadniť prinajmenšom tieto okolnosti:
- a. problémy, ktoré vedú k riziku, že určitý zamestnanec sa môže rozhodnúť odísť z investičnej spoločnosti;
  - b. dôvody, prečo ponechanie si daného zamestnanca je veľmi dôležité pre investičnú spoločnosť;
  - c. dôsledky, ak daný zamestnanec odíde z investičnej spoločnosti,
  - d. a či suma priznanej retenčnej prémie je nevyhnutná a primeraná na udržanie cieľového zamestnanca.
140. Retenčná prémie má byť založená na osobitných podmienkach, ktoré sa líšia od výkonnostných podmienok uplatňovaných na ostatné časti pohyblivých zložiek odmeňovania a zahŕňajú retenčnú podmienku a osobitné výkonnostné podmienky. Osobitné podmienky pre retenčnú prémie majú viesť k retenčnému cieľu (t. j. ponechaniu si zamestnanca v investičnej spoločnosti na vopred stanovené obdobie alebo do určitej udalosti). Osobitné výkonnostné podmienky majú zahŕňať podmienky, ktoré súvisia s oprávneným záujmom, pre ktorý má byť zamestnanec udržaný, a s konaním zamestnancov, a majú byť v súlade s ustanoveniami odseku 138. Retenčné prémie nemajú viesť k situácii, keď by celková pohyblivá odmena zamestnanca, pozostávajúca z pohyblivej zložky odmeňovania súvisiacej s výkonnosťou a z retenčnej prémie, už nebola prepojená s výkonnosťou osoby, daného organizačného útvaru a celkovými výsledkami investičnej spoločnosti, ako sa to vyžaduje v článku 30 písm. j) bode ii) a v článku 32 ods. 1 písm. a) smernice (EÚ) 2019/2034.
141. Retenčné prémie by sa nemali priznávať len ako náhrada za odmeny súvisiace s výkonom, ktoré neboli vyplatené pre nedostatočný výkon alebo pre finančnú situáciu investičnej spoločnosti.
142. Investičné spoločnosti majú stanoviť obdobie odklad ako čas udalosti alebo ako obdobie od dátumu začatia do dátumu ukončenia udalosti, keď by mali byť splnené podmienky odkladu. Retenčné prémie by sa mali udeliť po skončení obdobia odkladu. Počas obdobia odkladu by sa nemali udeliť žiadne pomerné odmeny.

143. Retenčné prémie sú pohyblivou zložkou odmeňovania, a preto ak sú priznané identifikovaným zamestnancom, musia spĺňať požiadavky na pohyblivú zložku odmeňovania podľa článku 32 smernice IFD vrátane interne stanoveného maximálneho pomeru medzi pohyblivou a pevnou zložkou odmeňovania, prispôsobenia odmeňovania riziku ex post, platby v nástrojoch, odkladu, ponechania, malusu a spätného vrátenia odmeny.
144. Bez ohľadu na skutočnosť, že retenčná prémie sa prizná až po ukončení obdobia odkladu, mala by sa zohľadniť pri výpočte pomeru medzi pohyblivou a pevnou zložkou odmeňovania jednou z týchto metód:
- retenčná prémie sa rozdelí na ročné sumy za každý rok obdobia odkladu, vypočítané na základe lineárneho pomeru. Ak vopred nie je známa presná dĺžka obdobia odkladu, investičná spoločnosť by mala stanoviť obdobie a riadne ho zdokumentovať s ohľadom na situáciu a prijaté opatrenia, ktoré odôvodňujú platbu retenčnej prémie. Výpočet pomeru by mal vychádzať z tohto stanoveného obdobia, alebo
  - úplná hodnota retenčnej prémie sa posudzuje v roku, keď je splnená retenčná podmienka.

## 8.5 Dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia

145. Dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia sú formou pohyblivej zložky odmeňovania. Ak podmienky dôchodkového systému spoločnosti zahŕňajú dôchodkové dávky, ktoré nie sú založené na výkone a ktoré sa trvalo udeľujú určitej kategórii zamestnancov, tieto dôchodkové dávky sa nemajú považovať za dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia. Majú sa považovať za súčasť bežných zamestnaneckých balíkov v súlade s časťou týchto usmernení týkajúcou sa vymedzení pojmov. Dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia nie sú odstupným, ani keď sa zamestnanec rozhodne pre predčasný odchod do dôchodku.
146. Investičná spoločnosť má zabezpečiť, že v prípade, ak zamestnanec odíde z investičnej spoločnosti alebo odíde na dôchodok, dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia sa nevyplatia bez toho, aby sa zohľadnila hospodárska situácia investičnej spoločnosti alebo riziká, ktoré prijal zamestnanec a ktoré môžu mať dlhodobý vplyv na investičnú spoločnosť.
147. Celá suma dobrovoľných platieb dôchodkového zabezpečenia sa v súlade s článkom 32 ods. 3 smernice (EÚ) 2019/2034 a s ohľadom na odchýlku podľa článku 32 ods. 4 danej smernice musí priznať v nástrojoch uvedených v písmene j) tohto článku alebo v rámci alternatívnych opatrení podľa článku 32 ods. 1 písm. k), ak sú schválené príslušnými orgánmi, a:
- ak určený zamestnanec odíde z investičnej spoločnosti pred odchodom do dôchodku, investičná spoločnosť musí aspoň päť rokov držať celú sumu dobrovoľných platieb dôchodkového zabezpečenia bez uplatnenia pomerného nároku;
  - ak určený zamestnanec odíde do dôchodku, na vyplatené celé sumy sa musí uplatniť päťročný odklad.

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

## 9. Mimoriadne zložky odmeňovania

### 9.1 Zaručená pohyblivá zložka odmeny

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

150. Pri priznávaní zaručenej pohyblivej zložky odmeny v súlade s článkom 32 ods. 1 písm. e) smernice (EÚ) 2019/2034, keď investičné spoločnosti prijímajú nových zamestnancov, sa investičným spoločnostiam nepovoľuje poskytovať zaručenú pohyblivú zložku odmeny dlhšie ako prvý rok zamestnania. Zaručená pohyblivá zložka odmeňovania je výnimočná a môže k nej dôjsť len v prípade, keď má investičná spoločnosť silnú kapitálovú základňu v súlade s týmito usmerneniami.

151. Investičné spoločnosti by mali zaručenú pohyblivú zložku odmeny priznať rovnakému zamestnancovi len raz. Táto požiadavka by sa mala uplatňovať aj na konsolidovanej úrovni a zahŕňa situácie, pri ktorých zamestnanci uzatvárajú novú zmluvu s rovnakou investičnou spoločnosťou alebo inou spoločnosťou v rámci konsolidácie.

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

### 9.2 Finančné vyrovnanie alebo vyplatenie sa z predchádzajúcej pracovnej zmluvy

153. Finančné vyrovnanie za vyplatenie predchádzajúcej zmluvy by sa malo priznať, iba ak sú splnené podmienky vymedzené v časti 9.1 týchto usmernení.

154. Odmena by sa mala považovať za odmenu udelenú ako finančné vyrovnanie alebo na vyplatenie predchádzajúcej zmluvy, ak odloženú pohyblivú zložku odmeňovania zamestnanca znížil alebo zrušil predchádzajúci zamestnávateľ z dôvodu vypovedania zmluvy alebo ak zamestnanec musí nahradiť prijaté platby (napr. ako súčasť dohody o krytí výdavkov na vzdelávanie). V prípade balíkov odmeňovania súvisiacich s finančným vyrovnaním alebo vyplatením zmlúv v predchádzajúcom zamestnaní sa uplatňujú všetky požiadavky na pohyblivé zložky odmeňovania a ustanovenia v rámci týchto usmernení vrátane odkladu, ponechania, vyplatenia v nástrojoch a opatrení týkajúcich sa spätného vrátenia odmeny.

## 9.3 Odstupné a ďalšie platby po ukončení zmluvy

### 9.3.1 Odstupné

155. V politikách odmeňovania investičných spoločností sa má spresniť možné použitie odstupného vrátane maximálnej sumy alebo kritérií na určenie týchto súm, ktoré možno určeným zamestnancom priznať ako odstupné. Investičné spoločnosti majú pri určovaní maximálnych súm odstupného zväžiť najmä pevnú zložku odmeňovania zamestnancov. Investičné spoločnosti majú zväžiť, ako uplatnia pomer stanovený medzi pohyblivou a pevnou zložkou odmeňovania na odstupné.
156. Investičné spoločnosti majú mať rámec, v ktorom sa určí a schváli odstupné v kontexte predčasného ukončenia zmluvy investičnou spoločnosťou, ako aj jasné rozdelenie povinností a rozhodovacích právomocí a procesné zapojenie kontrolných funkcií.
157. Odstupné nemá predstavovať neprimeranú odmenu, ale primerané finančné vyrovnanie so zamestnancom v prípadoch predčasného vypovedania zmluvy. V súlade s článkom 32 ods. 1 písm. f) smernice (EÚ) 2019/2034 sa v odstupnom musí odzrkadľovať dosiahnutá výkonnosť za určité obdobie a nesmie sa ním odmeňovať zlyhanie alebo pochybenie.
158. Odstupné sa nemá priznávať v prípadoch, keď došlo k jednoznačnému zlyhaniu, ktoré umožňuje okamžite ukončiť zmluvu alebo prepustiť zamestnanca.
159. Odstupné sa nemá priznávať v prípadoch, keď zamestnanec dobrovoľne odstúpi, aby prijal pozíciu u inej právnickej osoby, pokiaľ sa vyplatenie odstupného nevyžaduje na základe vnútroštátneho pracovného práva.
160. Ďalšie platby v súvislosti s riadnym ukončením zmluvného obdobia alebo poverenia členstvom v riadiacom orgáne, napríklad priznané dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia, sa nemajú považovať za odstupné, ale za normálnu pohyblivú zložku odmeňovania, ktorá v prípade určených zamestnancov podlieha všetkým osobitným požiadavkám na pohyblivú zložku odmeňovania.
161. Odstupné zahŕňa dodatkové platby nad rámec pravidelného odmeňovania v týchto osobitných situáciách:
- kompenzácia za nadbytočnosť pri odstúpení z funkcie v prípade predčasného ukončenia zmluvy investičnou spoločnosťou alebo jej dcérskou spoločnosťou;
  - odmena priznaná na obmedzené obdobie, ktoré je dohodnuté na zavedenie lehoty na odstúpenie od zmluvy po vypovedaní zmluvy, a vzťahuje sa na to doložka o zákaze konkurencie v zmluve;
  - investičná spoločnosť vypovie zmluvu zamestnancom z dôvodu zlyhania investičnej spoločnosti alebo včasných intervenčných opatrení;

- d. investičná spoločnosť si želá vypovedať zmluvu z dôvodu podstatného zníženia objemu činností investičnej spoločnosti, v ktorých pôsobil zamestnanec, alebo v prípade, keď iné investičné spoločnosti nadobudnú obchodné oblasti bez možnosti, aby zamestnanci ostali zamestnaní v nadobúdajúcej investičnej spoločnosti;
- e. investičná spoločnosť a zamestnanec sa dohodnú na vyrovnaní v prípade skutočného pracovného sporu, ktorý by inak reálne mohol viesť k žalobe pred súdom.

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

163. Pri určovaní výšky odstupného by investičná spoločnosť mala zohľadniť výkon dosiahnutý za určité obdobie a prípadne posúdiť závažnosť akéhokoľvek zlyhania. V rámci zistených zlyhaní by sa malo rozlišovať medzi zlyhaniami investičnej spoločnosti a zlyhaniami identifikovaných zamestnancov, a to takto:

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

164. Zlyhanie investičných spoločností predstavujú tieto situácie:

- a. ak bola podaná žiadosť o otvorenie bežného konkurzného konania investičnej spoločnosti, ako sa vymedzuje v článku 2 ods. 1 bode 47 smernice 2014/59/EÚ;
- b. ak významné straty majú za následok vznik situácie, v ktorej investičná spoločnosť už nedisponuje zdravou kapitálovou základňou, a na základe toho sa predá obchodná oblasť alebo sa zníži obchodná činnosť.

165. Zlyhanie určených zamestnancov by sa mali posudzovať individuálne a mali by zahŕňať tieto situácie:

- a. ak sa člen riadiaceho orgánu už nepovažuje za osobu spĺňajúcu príslušné normy vhodnosti a náležitosti;
- b. ak sa určený zamestnanec zúčastnil na konaní alebo je zodpovedný za konanie, ktoré investičnej spoločnosti spôsobilo významné straty, ako sa vymedzuje v politike odmeňovania investičných spoločností;

- c. ak identifikovaný zamestnanec úmyselne alebo z hrubej nedbanlivosti konal v rozpore s vnútornými pravidlami, hodnotami alebo postupmi.

166. Odstupné by sa malo považovať za pohyblivú zložku odmeňovania a ako všeobecná zásada platí, že ak je priznané identifikovaným zamestnancom, uplatňujú sa všetky požiadavky podľa článku 32 smernice (EÚ) 2019/2034. Odstupné by sa však nemalo zohľadňovať na účely výpočtu daného pomeru medzi pohyblivou a pevnou zložkou odmeňovania stanovenými v rámci politiky odmeňovania a na uplatnenie obdobia odkladu a vyplatenia v nástrojoch za týchto okolností:

- a. odstupné povinné podľa vnútroštátneho pracovného práva alebo po rozhodnutí súdu;
- b. odstupné podľa bodov i) a ii), keď investičná spoločnosť je schopná preukázať dôvody a primeranosť sumy odstupného:

- (i) odstupné vypočítané podľa vhodného vopred stanoveného všeobecného vzorca (napríklad tzv. študijné voľno) v rámci politiky odmeňovania v prípadoch uvedených v bode 161;

- (ii) odstupné zodpovedajúce dodatkovej splatnej sume pri uplatnení doložky o zákaze konkurencie v zmluve, ktoré sa vypláca v budúcnosti až do výšky pevnej zložky odmeňovania, ktorá by sa vyplatila za obdobie trvania zákazu konkurencie, ak by bol zamestnanec stále zamestnaný;

- c. odstupné podľa odseku 161, ktoré nespĺňa podmienku v odseku 166 písm. b) bode i), ak investičná spoločnosť príslušnému orgánu nedoložila dôvody a primeranosť výšky odstupného.

### 9.3.1 Ďalšie platby po ukončení zmluvy

167. Pravidelné platby na odmeňovanie súvisiace s dĺžkou trvania výpovednej lehoty by sa nemali považovať za odstupné. Na platbu primeranej pevnej sumy po riadnom ukončení pracovnej zmluvy (t. j. po jej riadnom ukončení alebo zrušení zamestnancom v súlade s príslušnou výpovednou lehotou) a platbu náhrady zamestnancom v prípade, keď investičná spoločnosť obmedzí vykonávanie pracovnej činnosti, by sa nemali vzťahovať požiadavky uplatniteľné na pohyblivú zložku odmeňovania, ak je to v súlade s vnútroštátnym právom. Takéto platby sa nemajú vykonávať ako náhrada odstupného podľa odseku 161.

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

## 10 Zákazy

### 10.1 Osobný hedžing

169. Ak je vhodná politika odmeňovania zosúladená s rizikami, mala by byť dostatočne účinná a schopná v praxi vyústiť do úpravy sumy pohyblivej zložky odmeňovania priznanej zamestnancom smerom nadol a do uplatňovania opatrení týkajúcich sa malusu a spätného vrátenia odmeny.
170. Investičné spoločnosti majú podľa možností zabezpečiť, že identifikovaní zamestnanci nebudú môcť prenášať riziká zníženia hodnoty pohyblivých zložiek odmeňovania na iné strany prostredníctvom hedžingu alebo určitých druhov poistenia, napríklad vykonávaním politík na obchodovanie s finančnými nástrojmi a prostredníctvom požiadaviek na zverejňovanie informácií.
171. Určený zamestnanec sa má považovať za osobu, ktorá sa zaistila proti riziku úpravy odmeny smerom nadol, ak uzavrel zmluvu s treťou stranou alebo investičnou spoločnosťou a je splnená niektorá z týchto podmienok:
- na základe zmluvy je tretia strana alebo investičná spoločnosť povinná priamo alebo nepriamo vyplatiť tomuto určenému zamestnancovi sumy zodpovedajúce zníženiu pohyblivej zložky odmeňovania daného zamestnanca;
  - identifikovaný zamestnanec zakúpil deriváty alebo je držiteľom derivátov, ktoré sú určené na zaistenie strát spojených s finančnými nástrojmi prijatými v rámci pohyblivej zložky odmeňovania.
172. Identifikovaný zamestnanec sa má považovať za osobu, ktorá sa poistila proti riziku úpravy smerom nadol, ak zamestnanec uzatvorí poistnú zmluvu s požiadavkou vyplatiť náhradu v prípade, ak by sa výška jeho odmeny upravila smerom nadol. Tým by sa vo všeobecnosti nemalo zabrániť uzatvárať poistenie s cieľom pokryť osobné platby, ako je zdravotná starostlivosť a hypotekárne splátky.
173. Požiadavka súvisiaca s nevyužívaním stratégií osobného hedžingu alebo poistenia na oslabenie účinkov ovplyvňujúcich prispôbenie odmeňovania riziku v rámci dohodnutého spôsobu odmeňovania zamestnancov by sa mala vzťahovať aj na odložené a zadržané pohyblivé zložky odmeňovania.
174. Investičné spoločnosti majú udržiavať účinné opatrenia, ktorými sa zabezpečí, že určený zamestnanec dodrží ustanovenia tejto časti. Potrebné bude aspoň vyhlásenie určeného zamestnanca o dobrovoľnom záväzku, že nebude využívať stratégie osobného hedžingu ani poistenia na účely oslabenia prispôbenia odmeňovania riziku. Orgány plniace funkciu pre ľudské zdroje alebo funkciu vnútornej kontroly v rámci investičných spoločností by v prípade potreby mali vykonať aspoň kontroly súladu na mieste súvisiace s týmto vyhlásením, pokiaľ ide o interné správcové účty. Takéto náhodné kontroly by mali zahŕňať aspoň interné



správčovské účty určených zamestnancov. Závazné by malo byť aj oznamovanie všetkých správčovských účtov mimo investičnej spoločnosti investičnej spoločnosti.

## 10.2 Obchádzanie

175. Investičné spoločnosti by mali zabezpečiť, že pohyblivá zložka odmeňovania sa nebude vyplácať prostredníctvom nástrojov alebo metód, ktorých účelom je nesplnenie povinností alebo ktoré prakticky vedú k nesplneniu povinností vyplývajúcich z požiadaviek na odmeňovanie a ustanovení týchto odporúčaní v prípade určených zamestnancov alebo z požiadaviek na odmeňovanie všetkých zamestnancov v prípade, keď sa tieto požiadavky vzťahujú na všetkých zamestnancov. To zahŕňa dohody medzi investičnou spoločnosťou a tretími stranami, v ktorých má zamestnanec finančný alebo osobný záujem.

176. „Obchádzanie“ je nesplnenie povinností vyplývajúcich z požiadaviek na odmeňovanie a vzniká, keď investičná spoločnosť v skutočnosti neplní ciele a zámery požiadaviek ako celku, hoci formálne dodržiava znenie jednotlivých požiadaviek na odmeňovanie.

177. Obchádzanie nastáva okrem iného za týchto okolností:

- a. ak sa pohyblivá zložka odmeňovania považuje za pevnú zložku v súlade so znením týchto usmernení, ale v rozpore s ich cieľmi;
- b. ak sa prizná alebo prideli iná pohyblivá zložka odmeňovania ako zaručená pohyblivá zložka odmeny, hoci v skutočnosti:
  - i. zamestnanec, organizačný útvar ani investičná spoločnosť nedosiahli žiaden pozitívny výkon meraný v súlade s hlavou IV týchto usmernení;
  - ii. neexistuje žiadne účinné prispôsobenie odmeňovania riziku (t. j. úprava rizika *ex ante* alebo *ex post*); alebo
  - iii. pohyblivá zložka odmeňovania nie je udržateľná vzhľadom na finančnú situáciu investičnej spoločnosti;
- c. ak zamestnanci prijímajú platby od investičnej spoločnosti alebo subjektu, ktorý patrí do rozsahu konsolidácie, pričom tieto platby nezodpovedajú vymedzeniu pojmu odmeňovanie, pretože ide o nástroje alebo metódy platby, ktoré obsahujú stimul za znášanie rizika alebo poskytujú neprimerané výnosy z investícií do nástrojov spoločnosti, ktoré sú výrazne odlišné od podmienok pre ostatných investorov, ktorí by investovali do takéhoto nástroja;
- d. ak zamestnanci prijímajú platby od investičnej spoločnosti alebo subjektu, ktorý patrí do rozsahu konsolidácie, pričom tieto platby nezodpovedajú vymedzeniu pojmu odmeňovanie, pretože ide o nástroje alebo metódy na obídenie požiadaviek na odmeňovanie;

- e. ak sa zložky pevnej odmeny priznajú ako pevne daný počet nástrojov a nie ako pevne stanovená suma;
- f. ak sa zamestnancom priznajú odmeny v nástrojoch alebo ak zamestnanci môžu nakúpiť nástroje, ktoré nie sú ocenené trhovou hodnotou alebo reálnou hodnotou v prípade nekótovaných nástrojov a prijatá dodatočná hodnota sa nezohľadní v rámci pohyblivej zložky odmeňovania;
- g. ak sa často rokuje o úpravách pevných zložiek odmeňovania a úpravy sa v skutočnosti uskutočňujú s cieľom zosúladiť odmeňovanie s výkonom zamestnancov;
- h. ak sa príspevky priznávajú v nadmernej výške, ktorá nemá opodstatnenie z dôvodu základných okolností;
- i. ak sa odmena označí ako platba za predčasný odchod do dôchodku a nezohľadní sa ako pohyblivá zložka odmeňovania, pričom v skutočnosti má platba povahu odstupného, pretože sa hradí v súvislosti s predčasným ukončením zmluvy, alebo zamestnanec v skutočnosti po priznaní odmeny neodíde do dôchodku, či platby sa neudeľujú každý mesiac;
- j. akékoľvek opatrenia, ktoré by viedli k situácii, keď by v skutočnosti politika odmeňovania už nebola rodovo neutrálna.

178. Investičné spoločnosti by mali zabezpečiť, že metóda merania výkonnosti disponuje primeranými kontrolnými mechanizmami, ktorými sa zabezpečí, že kritériá na vyhodnotenie návrhov nemožno zmanipulovať. Ak tieto kontrolné mechanizmy neexistujú, pohyblivá zložka odmeňovania nie je primerane prepojená s výkonnosťou, politika odmeňovania sa nevykonáva vhodným spôsobom a vyplácanie pohyblivých zložiek odmeňovania môže viesť k porušeniu regulátorých požiadaviek. Medzi manipulácie môžu patriť napríklad zdvorilostné rozhodnutia v rámci dvojstranného procesu merania výkonnosti, napr. v prípade, keď pre rozhodovací proces týkajúci sa dosahovania cieľov zamestnancov neexistujú žiadne objektívne predpisy.

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

180. Investičné spoločnosti by nemali vytvárať skupinové štruktúry alebo zahraničné subjekty ani uzatvárať zmluvy s osobami, ktoré konajú v mene investičnej spoločnosti, s cieľom zmanipulovať výsledok procesu identifikácie a obísť uplatňovanie požiadaviek na odmeňovanie a ustanovení týchto usmernení na zamestnancov, na ktorých by sa tieto požiadavky a ustanovenia mali inak uplatňovať.

181. Ak investičné spoločnosti používajú krátkodobé zmluvy (napríklad na jeden rok) a ak ich pravidelne obnovujú, príslušné orgány by mali preskúmať, či tieto zmluvy netvorí nástroj alebo metódu na obchádzanie požiadaviek na odmeňovanie podľa smernice (EÚ) 2019/2034, napríklad preto, že by v skutočnosti vytvárali pohyblivé zložky odmeňovania, a mali by prijať primerané opatrenia, aby zabezpečili, že investičné spoločnosti dodržia požiadavky v článkoch 30 a 32 smernice (EÚ) 2019/2034.
182. Ak v prípade odmeny ide o pevnú zložku odmeňovania podľa usmernení v časti 7, ale táto odmena sa vyplatí v nástrojoch, investičné spoločnosti a príslušné orgány by mali posúdiť, či použité nástroje nemenia pevnú zložku odmeňovania na pohyblivú zložku, pretože vznikla súvislosť s výkonom investičnej spoločnosti. Investičné spoločnosti by nemali používať finančné nástroje ako súčasť pevnej zložky odmeňovania, aby obišli požiadavky na pohyblivé zložky odmeňovania, a použité nástroje by nemali vytvárať stimuly na nadmerné prijímanie rizika.

## Hlava III – Odmeňovanie zamestnancov v špecifických funkciách

### 11. Odmeňovanie členov orgánov plniacich funkcie riadenia a dozornú funkciu riadiaceho orgánu

183. Odmeňovanie členov riadiaceho orgánu vo funkcii riadenia (ďalej len „riadiaca funkcia“) by malo byť v súlade s ich právomocami, úlohami, odbornosťou a zodpovednosťou.
184. S cieľom primerane riešiť konflikty záujmov a bez toho, aby boli dotknuté odseky 185 a 186, by členovia vykonávajúci dozornú funkciu mali za túto úlohu dostávať len pevnú zložku odmeňovania. Stimulačné mechanizmy založené na výkonnosti investičnej spoločnosti by sa mali vylúčiť. Náhrada nákladov členom vykonávajúcim dozornú funkciu a vyplatenie pevnej sumy za odpracované hodiny alebo dni, hoci čas, ktorý sa má zaplatiť, nie je vopred vymedzený, sa považujú za pevné zložky odmeňovania.
185. Ak sa dozornej funkcii vo výnimočných prípadoch prizná pohyblivá zložka odmeňovania, pohyblivá zložka odmeňovania a prispôsobenie odmeňovania riziku by sa mali presne upraviť pre pridelené úlohy týkajúce sa dohľadu, monitorovania a kontroly, pričom sa zohľadnia právomoci a povinnosti jednotlivca a splnenie cieľov spojených s jeho funkciami.
186. Ak sa pohyblivé zložky odmeňovania priznajú v podobe nástrojov, mali by sa prijať primerané opatrenia na zachovanie nezávislosti úsudku týchto členov riadiaceho orgánu vrátane určenia období odkladu do ukončenia ich mandátu.

### 12. Odmeňovanie zamestnancov v kontrolných funkciách

187. Zamestnanci vykonávajúci funkcie vnútornej kontroly by mali mať dostatočné prostriedky, vedomosti a skúsenosti, aby mohli vykonávať svoje úlohy so zreteľom na politiku odmeňovania investičnej spoločnosti. Zamestnanci vykonávajúci kontrolné funkcie by mali aktívne

a pravidelne spolupracovať medzi sebou a s ostatnými príslušnými funkciami a výbormi so zreteľom na politiku odmeňovania a riziká, ktoré môžu pochádzať z politik odmeňovania.

188. Odmeňovanie zamestnancov v kontrolných funkciách by malo investičnej spoločnosti umožniť, aby na tieto pozície zamestnala kvalifikovaných pracovníkov s dostatočnými skúsenosťami. Odmeňovanie zamestnancov v kontrolných funkciách by malo byť prevažne pevné, čo má odrážať povahu ich povinností.
189. Metódy použité na určenie pohyblivých zložiek odmeňovania zamestnancov v kontrolných funkciách, t. j. vo funkcii riadenia rizík, dodržiavania súladu a vnútorného auditu, by nemali oslabiť ich objektivnosť a nezávislosť.

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

### 13. Politika odmeňovania identifikovaných zamestnancov

190. Investičné spoločnosti musia zabezpečiť, že politika odmeňovania určených zamestnancov je v súlade so všetkými zásadami stanovenými v článkoch 30 a 32 a prípadne v článku 31 smernice (EÚ) 2019/2034 a že je rodovo neutrálna.
191. Primeraný pomer medzi pevnou a pohyblivou zložkou odmeňovania identifikovaných zamestnancov by sa mal určiť nezávisle od akýchkoľvek možných budúcich úprav rizika ex post alebo kolísaní cien nástrojov.
192. Investičné spoločnosti by mali pre rozdielne kategórie identifikovaných zamestnancov zaviesť vhodné špecifické politiky odmeňovania a mechanizmy prispôsobenia odmeňovania riziku, aby zabezpečili, že vplyv kategórie identifikovaných zamestnancov na rizikový profil investičnej spoločnosti bude primerane zosúladený s ich odmeňovaním.
193. Ak investičné spoločnosti uvažujú nad tým, že vyplatia menej ako 100 % pevnej zložky odmeňovania v peňažných prostriedkoch, toto rozhodnutie by mali riadne odôvodniť a schváliť ako súčasť politiky odmeňovania.
194. Ak investičná spoločnosť s právnou formou akciovej spoločnosti a najmä kótovaná investičná spoločnosť uplatní požiadavku, pokiaľ ide o kapitálové podiely, na určité kategórie identifikovaných zamestnancov, aby dosiahli lepšie dlhodobé zosúladenie stimulov poskytovaných zamestnancom s rizikovým profilom investičnej spoločnosti, výška sumy by sa mala jasne zaznamenať v politikách investičnej spoločnosti. Ak sa uplatňuje požiadavka, ktorú musia spoločnosti spĺňať, pokiaľ ide o kapitálové podiely, zamestnanci by mali držať určitý počet akcií alebo nominálnu hodnotu akcií, pokiaľ sú zamestnaní na rovnakej pozícii alebo na pozícii s rovnakou alebo vyššou hodnotnou triedou.

## 13.1 Plne pružná politika týkajúca sa pohyblivých zložiek odmeňovania

195. Investičné spoločnosti musia mať plne pružnú politiku týkajúcu sa pohyblivých zložiek odmeňovania pre svojich zamestnancov vrátane identifikovaných zamestnancov v súlade s článkom 30 ods. 1 písm. k) smernice (EÚ) 2019/2034. Výška priznaných pohyblivých zložiek odmeňovania by mala primerane reagovať na zmeny vo výkonnosti zamestnanca, organizačného útvaru a investičnej spoločnosti. Investičná spoločnosť by mala spresniť, akým spôsobom pohyblivé zložky odmeňovania reagujú na zmeny vo výkonnosti, a úroveň výkonnosti. Súčasťou tohto spresnenia by mali byť úrovne výkonnosti, pri ktorých sa pohyblivé zložky odmeňovania znižujú až na nulu. Neetické správanie a správanie, ktoré je v rozpore s predpismi, by malo viesť k významnému zníženiu pohyblivých zložiek odmeňovania zamestnanca.
196. Pevná zložka odmeňovania musí byť dostatočne vysoká, aby sa zabezpečilo, že bude možné znížiť pohyblivú zložku odmeňovania na nulu. Zamestnanci by nemali byť závislí od priznania pohyblivých zložiek odmeňovania, keďže táto závislosť by mohla vytvoriť stimuly pre nadmerné prijímanie krátkodobých rizík vrátane nekalého predaja produktov, pričom bez tohto prijímania krátkodobých rizík by výkonnosť investičnej spoločnosti alebo zamestnanca neumožnila priznanie pohyblivých zložiek odmeňovania.
197. Vyplatenie pevnej zložky odmeňovania v podobe nástrojov, ak k nemu dôjde, by nemalo oslabiť schopnosť investičnej spoločnosti uplatňovať plne pružnú politiku týkajúcu sa pohyblivých zložiek odmeňovania.

## 13.2 Pomer medzi pevnou a pohyblivou zložkou odmeňovania

198. Pri stanovovaní pevných zložiek odmeňovania zamestnancov podľa článku 30 ods. 1 by ich investičná spoločnosť mala stanoviť na úrovni, ktorá umožní plne pružnú politiku týkajúcu sa pohyblivých zložiek odmeňovania pre všetkých zamestnancov. Politika odmeňovania by na tento účel mala stanoviť primeraný pomer medzi pohyblivými a pevnými zložkami celkového odmeňovania.
199. Určený pomer je pomer medzi pohyblivou zložkou odmeňovania, ktorú možno priznať ako maximálnu odmenu za nasledujúce obdobie výkonu, a pevnou zložkou odmeňovania nasledujúceho obdobia výkonu. Maximálny povolený pomer by mal zahŕňať úroveň vyplácania, ktoré by pokryli výkonnosť „nad cieľovou hodnotou“ alebo výnimočnú výkonnosť a nemali by odrážať iba „cieľovú“ alebo očakávanú výkonnosť. Skutočný pomer medzi priznanou pohyblivou zložkou odmeňovania a pevnou zložkou odmeňovania by sa mal s dosiahnutou výkonnosťou zvyšovať.
200. Investičné spoločnosti by pri vytváraní pomeru mali zohľadniť svoje podnikateľské činnosti, riziká a vplyv zamestnancov alebo kategórií zamestnancov na rizikový profil investičnej spoločnosti alebo aktív, ktoré spravuje, ako aj stimuly pre zamestnancov, aby konali v

najlepšom záujme investičnej spoločnosti, a potrebu zachovať nákladovú flexibilitu v súvislosti so zmenami ziskov a strát za určité obdobie.

201. Pri stanovovaní pomeru by mali investičné spoločnosti zväžiť skutočnosť, že pohyblivá zložka súvisiaca s výkonnosťou môže mať pozitívny vplyv na „rozdelenie rizika“ a stimulovanie k prudenciálnemu prijímaniu rizík v súlade s ochotou investičných spoločností riskovať, zatiaľ čo neprimerane vyvážená pohyblivá zložka odmeňovania by mohla mať za určitých okolností negatívne účinky. Čím vyššia možná pohyblivá zložka odmeňovania v porovnaní s pevnou zložkou odmeňovania, tým bude silnejší stimul k dosahovaniu potrebnej výkonnosti a tým väčšie môžu byť súvisiace riziká. Investičné spoločnosti by mali zväžiť, že zamestnanci si zvyknú, že dostávajú značnú pohyblivú zložku odmeňovania, a budú ju očakávať. Ak je pevná zložka odmeňovania príliš nízka v porovnaní s pohyblivou zložkou odmeňovania, investičná spoločnosť môže mať problém so znížením alebo s odstránením pohyblivej zložky v slabom rozpočtovom roku.
202. Investičné spoločnosti môžu stanoviť rôzne pomery pre rôzne jurisdikcie, rôzne organizačné jednotky, podnikové a interné orgány plniace funkcie kontroly a rôzne kategórie zamestnancov, napr. identifikovaní zamestnanci, neurčení zamestnanci zodpovední za správu aktív, predajcovia, zamestnanci v orgánoch plniacich funkcie kontroly alebo zamestnanci v orgánoch plniacich administratívnu funkciu. Vo výnimočných a náležite odôvodnených prípadoch sa v politike odmeňovania môže stanoviť odlišný pomer pre jednotlivých určených zamestnancov, ktorí patria do určitej kategórie zamestnancov, na rozdiel od iných zamestnancov, ktorí patria do rovnakej kategórie zamestnancov.
203. Maximálny pomer by sa mal vypočítavať ako súčet všetkých pohyblivých zložiek odmeňovania, ktoré sa môžu priznať ako maximum v danom výkonovom roku, vrátane sumy, ktorá sa má zohľadniť na účely retenčnej prémie, vydelený súčtom všetkých pevných zložiek odmeňovania, ktoré sa majú priznať v súvislosti s tým istým výkonovým rokom. V každom prípade by sa všetky zložky odmeňovania mali správne prideliť buď k pohyblivým zložkám, alebo k pevným zložkám odmeňovania v súlade s týmito usmerneniami. Investičné spoločnosti môžu vynechať niektoré pevné zložky odmeňovania, ak tieto zložky nie sú významné, napr. ak boli priznané pomerné nepeňažné výhody.
204. Skutočný pomer by sa mal vypočítavať ako súčet všetkých pohyblivých zložiek odmeňovania, ktoré boli priznané za posledný výkonový rok, ako sa stanovuje v týchto usmerneniach, a to vrátane súm priznaných na viacročné obdobia časového rozlíšenia, vydelený súčtom pevných zložiek odmeňovania priznaných za rovnaký výkonový rok. Investičné spoločnosti môžu v prípade viacročných období časového rozlíšenia, ktoré sa neobnovujú každý rok, v každom roku obdobia výkonu prípadne zohľadniť maximálnu sumu pohyblivých zložiek odmeňovania, ktorú možno na konci obdobia výkonu priznať, vydelenú počtom rokov obdobia výkonu.

205. Investičné spoločnosti nesmú pri výpočte pomeru medzi pohyblivou a pevnou zložkou celkovej odmeny za prvé výkonnostné obdobie pri určovaní, že dodržiavajú pomer stanovený v rámci svojej politiky odmeňovania, zohľadniť výšku zaručenej priznanej pohyblivej zložky odmeny, ktorá sa môže priznať novým zamestnancom ako prémie pri nástupe.
206. Investičné spoločnosti majú byť schopné vysvetliť dôvody stanovenia maximálnych pomerov medzi pohyblivou a pevnou zložkou odmeňovania prostredníctvom svojej politiky odmeňovania a to, ako by sa v závislosti od ukazovateľov rizika a výkonnosti zmenili skutočné pomery v porovnaní s maximálnym pomerom.

## 14. Proces prispôsobenia odmeňovania riziku

207. Proces prispôsobenia odmeňovania riziku zahŕňa proces merania výkonnosti a rizika (časť 14.1), proces priznávania odmien (časť 14.2) a proces vyplácania (časť 15). V každej fáze procesu prispôsobenia odmeňovania riziku by sa pohyblivé zložky odmeňovania mali upraviť pre všetky riziká prijaté v súčasnosti a budúcnosti. Investičná spoločnosť má zabezpečiť, že stimuly na prijímanie rizík sú vyvážené stimulmi na riadenie rizík.
208. Investičná spoločnosť má zosúladiť časový rámec merania rizika a výkonnosti so svojím hospodárskym cyklom vo viacročnom rámci. Investičné spoločnosti majú určiť obdobie časového rozlíšenia a obdobia výplaty odmien s primeranou dĺžkou, pričom by mali rozlišovať medzi odmenami, ktoré by sa mali vyplatiť vopred, a odmenami, ktoré by sa mali vyplácať po období odkladu a po skončení odkladu (retenčné obdobie). V rámci obdobia časového rozlíšenia a obdobia na vyplatenie by sa mala zohľadniť podnikateľská činnosť a pozícia kategórie určených zamestnancov alebo vo výnimočných prípadoch podnikateľská činnosť a pozícia jednotlivého identifikovaného zamestnanca.
209. V rámci procesu prispôsobenia odmeňovania riziku by sa vo všetkých fázach mala použiť vhodná kombinácia kvantitatívnych a kvalitatívnych kritérií v podobe absolútnych a relatívnych kritérií, aby sa zabezpečilo, že sa zohľadnia všetky riziká, výkon a potrebné úpravy rizika. Investičná spoločnosť by mala určovať absolútne opatrenia výkonnosti na základe svojej vlastnej stratégie vrátane jej rizikového profilu a ochoty podstupovať riziká. Relatívne opatrenia výkonnosti by sa mali určovať na účely porovnania výkonnosti s rovnocennými inštitúciami. Ide buď o interných partnerov (t. j. v rámci organizácie), alebo o externých partnerov (t. j. podobné investičné spoločnosti). Kvantitatívne a kvalitatívne kritériá a použité procesy by mali byť transparentné a v čo najvyššej miere by mali byť stanovené vopred. Kvantitatívne a kvalitatívne kritériá sa môžu čiastočne opierať o posudok.
210. Ak sa používajú prístupy súvisiace s posudkom, investičné spoločnosti by mali zabezpečiť dostatočnú úroveň transparentnosti a objektívnosti, ak sa posudky utvárajú prostredníctvom:
- stanovenia jasnej politiky v písomnej podobe, v ktorej sú opísané parametre a kľúčové faktory, na základe ktorých sa dospeje k danému úsudku;

- b. vypracovania jasnej a úplnej dokumentácie ku konečnému rozhodnutiu, pokiaľ ide o meranie rizika a výkonnosti alebo o uplatnené úpravy rizika;
- c. zapojenia príslušných zamestnancov v kontrolných funkciách;
- d. posúdenia osobných stimulov zamestnancov, ktorí vypracúvajú posudok, a všetkých konfliktov záujmov;
- e. zavedenia primeraných systémov brzd a protiváh, čo zahŕňa napr. uskutočnenie uvedených úprav v rámci tímu tvoreného zamestnancami z organizačných útvarov, orgánov s podnikovými a kontrolnými funkciami atď.;
- f. schválenia hodnotenia zo strany orgánu plniaceho kontrolnú funkciu alebo orgánu na vhodnej hierarchickej úrovni nadradenej orgánom s funkciou, ktorý vypracoval hodnotenie, napr. riadiacim orgánom vo funkcii riadenia alebo dozornej funkcii alebo výborom pre odmeňovanie.

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

212. Investičné spoločnosti by mali poskytnúť podrobné informácie výboru pre odmeňovanie alebo dozornej funkcii v prípade, ak je konečný výsledok po uplatnení opatrení týkajúcich sa posudku výrazne odlišný od prvotného výsledku, ktorý sa dosiahol na základe vopred stanovených opatrení.

## 14.1 Proces merania výkonnosti a rizík

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

### 14.1.1 Posudzovanie rizika

214. Investičná spoločnosť by mala vymedziť ciele investičnej spoločnosti, organizačných útvarov a zamestnancov. Tieto ciele by sa mali odvodiť z jej obchodnej stratégie a stratégie riadenia rizík, podnikových hodnôt, ochoty podstupovať riziká a dlhodobých záujmov a mali by zohľadňovať aj kapitálové náklady a likviditu investičnej spoločnosti. Investičné spoločnosti majú posudzovať výkon organizačných útvarov a určených zamestnancov investičnej spoločnosti počas obdobia časového rozlíšenia v porovnaní s ich cieľmi.



215. Investičné spoločnosti majú zohľadniť všetky aktuálne a budúce riziká, súvahové aj podsúvahové, pričom by mali rozlišovať medzi rizikami s významom pre investičnú spoločnosť, organizačné útvary a zamestnancov. Hoci investičné spoločnosti zvyčajne na úrovni celej investičnej spoločnosti znášajú všetky druhy rizík, na úrovni jednotlivých určených zamestnancov alebo organizačných útvarov môžu byť významné len niektoré druhy rizík.
216. Investičné spoločnosti majú používať aj opatrenia na prispôsobenie odmeňovania riziku, ak je náročné presne kvantifikovať expozíciu voči riziku, ako je riziko straty dobrej povesti a operačné riziko. V takých prípadoch by posudzovanie rizika malo vychádzať z vhodných proxy údajov vrátane indikátorov rizika, kapitálových požiadaviek alebo analýzy scenára.
217. Ak chcú investičné spoločnosti opatrne zohľadniť všetky významné riziká na úrovni investičnej spoločnosti a organizačného útvaru, mali by používať rovnaké postupy na meranie rizika, aké sa používajú na účely interného merania rizika, napr. v rámci postupu hodnotenia primeranosti interného kapitálu (ICAAP). Investičné spoločnosti majú zohľadňovať očakávané a neočakávané straty a stresové podmienky.
218. Investičné spoločnosti majú byť schopné príslušnému orgánu dokázať, ako rozčleňujú jednotlivé výpočty rizík podľa organizačných útvarov a podľa rôznych typov rizík. Investičná spoločnosť by v politike odmeňovania mala primeraným spôsobom zohľadniť rozsah a kvalitu uplatnených postupov a modelov v rámci postupu hodnotenia primeranosti interného kapitálu.

### 14.1.2 Výkonnostné kritériá citlivé na riziko

219. Investičné spoločnosti majú stanoviť a zdokumentovať kvantitatívne aj kvalitatívne výkonnostné kritériá vrátane finančných a nefinančných kritérií, a to pre jednotlivcov, organizačné útvary a inštitúciu. Výkonnostné kritériá nemajú motivovať k nadmernému prijímaniu rizika alebo nekalému predaju produktov.
220. Investičné spoločnosti majú využívať vhodnú rovnováhu medzi kvantitatívnymi a kvalitatívnymi, ako aj absolútnymi a relatívnymi kritériami.
221. Kritériá použité na meranie rizika a výkonnosti majú byť čo najužšie prepojené s rozhodnutiami určeného zamestnanca a kategóriou zamestnancov, na ktorú sa vzťahuje meranie výkonnosti, a mali by zabezpečovať, že proces priznania odmien bude mať primeraný vplyv na správanie zamestnancov.
222. Súčasťou výkonnostných kritérií majú byť aj dosiahnuteľné ciele a opatrenia, ktoré môže určený zamestnanec aspoň sčasti priamo ovplyvniť. Pri posudzovaní výkonu sa majú odmerať skutočne dosiahnuté výsledky a výstupy.
223. Kvantitatívne kritériá sa majú vzťahovať na dostatočne dlhé obdobie, počas ktorého možno riadne zohľadniť riziko prijaté určenými zamestnancami, organizačnými útvarmi a investičnou spoločnosťou, a tieto kritériá by sa mali upraviť o riziko a majú zahŕňať opatrenia hospodárskej

efektívnosti. Investičné spoločnosti by mali výkonnostné kritériá využívať aj na aktíva, ktoré spravujú. Medzi kvantitatívne opatrenia výkonnosti, ktoré sa používajú v odvetví správy aktív a ktoré spĺňajú požiadavky uvedené v predchádzajúcom texte, patria: vnútorná miera návratnosti (IRR), zisk pred úrokmi, zdanením, odpismi a amortizáciou (EBITDA), ukazovateľ alfa, absolútna a relatívna návratnosť, Sharpeov pomer a objem aktív.

224. Ukazovatele prevádzkovej efektívnosti (napr. zisky, príjmy, produktivita, náklady a ukazovatele miery) alebo niektoré trhové kritériá (napr. cena akcií a celková návratnosť pre akcionárov) nezahŕňajú explicitnú úpravu rizika a sú veľmi krátkodobé, a preto nepostačujú na to, aby sa v nich zohľadnili všetky riziká činností určeného zamestnanca. Tieto výkonnostné kritériá si vyžadujú použitie dodatočných úprav rizika.
225. Na úrovni investičnej spoločnosti, organizačného útvaru alebo na individuálnej úrovni by mali byť podstatné kvalitatívne kritériá (ako je dosiahnutie výsledkov, súlad so stratégiou v rámci ochoty podstupovať riziká a história dodržiavania súladu). Príkladom kvalitatívnych kritérií je dosahovanie strategických cieľov, spokojnosť klienta, dodržiavanie politiky riadenia rizík, súlad s internými a externými pravidlami, vedenie, tímová práca, tvorivosť, motivácia a spolupráca s inými organizačnými útvarmi, s orgánmi s funkciou vnútornej kontroly a s podnikovými funkciami.

### 14.1.3 Osobitné kritériá pre orgány plniace kontrolné funkcie

226. Keď zamestnanci v kontrolných funkciách poberajú pohyblivé zložky odmeny, odmena by sa mala oceniť a pohyblivá zložka odmeny by sa mala určiť oddelene od organizačných útvarov, ktoré títo zamestnanci kontrolujú, vrátane plnenia, ktoré vyplýva z obchodných rozhodnutí (napr. schválenie nového produktu), do ktorých je zapojená kontrolná funkcia.
227. Kritériá uplatnené na posúdenie výkonnosti a rizík by mali byť založené predovšetkým na cieľoch funkcie vnútornej kontroly. Pohyblivá zložka odmeňovania zamestnancov vykonávajúcich kontrolné funkcie by mala predovšetkým vychádzať z cieľov kontroly. Ich pohyblivé zložky odmeňovania môžu byť do určitej miery založené aj na výkone investičnej spoločnosti ako celku. Investičná spoločnosť by mala zvážiť, či pre zamestnancov vykonávajúcich kontrolné funkcie stanoví významne nižší pomer medzi pevnou a pohyblivou zložkou odmeňovania v porovnaní s organizačnými útvarmi, ktoré kontrolujú.
228. Ak je vedúci funkcie riadenia rizík (riaditeľ pre riziká), ak bol zriadený, súčasne aj členom riadiaceho orgánu, mali by sa zásady stanovené v odsekoch 226 a 227 vzťahovať aj na odmeny riaditeľa pre riziká.
229. Keď investičná spoločnosť nemá zriadenú funkciu auditu alebo riadenia rizík, mala by byť na požiadanie schopná preukázať, že výkonnostné kritériá pre zamestnancov zodpovedných za súvisiace procesy neposkytujú stimuly na neprimerané vykonávanie procesov kontroly.

## 14.2 Proces priznania odmien

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

### 14.2.1 Vytváranie prémiových fondov pre identifikovaných zamestnancov

233. Investičné spoločnosti by mali vymedziť jeden alebo viacero prémiových fondov na obdobie, za ktoré sa priznávajú pohyblivé zložky odmeňovania, a vypočítať celkový prémiový fond pre identifikovaných zamestnancov celej investičnej spoločnosti ako súčet týchto prémiových fondov. Prémiový fond by mal byť prepojený s výkonnosťou investičnej spoločnosti. Zamestnanci môžu okrem toho požívať výhody príslušných platieb súvisiacich s podielom na zisku, v prípade ktorých nie je vymedzený žiadny prémiový fond.
234. Investičné spoločnosti by pri vytváraní prémiových fondov mali zohľadniť pomer medzi pevnou a pohyblivou zložkou celkovej výšky odmeňovania vzťahujúci sa na kategórie identifikovaných zamestnancov, výkonnostné kritériá a kritériá rizík vymedzené pre celú inštitúciu, ciele kontroly a finančnú situáciu investičnej spoločnosti vrátane jej kapitálovej základne a likvidity. Ukazovatele výkonnosti používané na výpočet prémiového fondu by mali zahŕňať dlhodobé ukazovatele výkonnosti a mali by sa v nich zohľadňovať realizované finančné výsledky. Zaviesť by sa malo obozretné využívanie metódy účtovníctva a oceňovania, čím sa zabezpečí skutočné a spravodlivé oceňovanie finančných výsledkov, kapitálovej základne a likvidity.
235. Prémiové fondy by sa nemali vytvárať na určitej úrovni, aby spĺňali požiadavky na odmeňovanie.
236. Investičné spoločnosti by na určovanie celkového prémiového fondu mali zaviesť vhodné procesy a kontroly.

237. Ak investičné spoločnosti uplatňujú prístup zhora nadol, mali by určiť výšku prémiového fondu na úrovni investičnej spoločnosti, ktorý sa po vyhodnotení ich výkonnosti úplne alebo čiastočne rozdelí medzi organizačné útvary a orgány s kontrolnou funkciou. Individuálne priznané odmeny by následne mali vychádzať z posúdenia výkonu zamestnanca.
238. Ak investičné spoločnosti vytvorili prémiový fond v rámci prístupu zdola nahor, proces by sa mal začať na úrovni jednotlivých zamestnancov. Prémiový fond by sa mal prideliť zamestnancovi v závislosti od výkonnostných kritérií, podľa ktorých sa zamestnanci hodnotia; prémiový fond organizačného útvaru a investičnej spoločnosti sa rovná sumám potenciálnych priznaných odmien pridelených na príslušných podriadených úrovniach. Investičná spoločnosť by mala zabezpečiť, že sa náležite zohľadní jej celková výkonnosť.
239. Pri rozdeľovaní prémiového fondu v rámci úrovne organizačného útvaru alebo jednotlivých zamestnancov by pridelovanie malo vychádzať podľa vhodnosti z prístupu založeného na vopred stanovených vzorcoch a prístupu založeného na odbornom posudku. Investičné spoločnosti môžu používať prehľady ukazovateľov výkonu alebo iné vhodné metódy na spojenie odlišných prístupov.
240. Investičné spoločnosti by pri výbere prístupu mali zohľadniť tieto skutočnosti: vzorce sú transparentnejšie, a preto vedú k jasným stimulom, keďže zamestnanec pozná všetky činitele, ktoré sú rozhodujúce pre určenie jeho pohyblivých zložiek odmeňovania. Vzorcami sa však nemôžu zohľadniť všetky ciele, najmä kvalitatívne ciele, ktoré sa lepšie zohľadnia pomocou prístupov založených na odbornom posudku. Prístup založený na odbornom posudku poskytuje manažmentu väčšiu flexibilitu, a preto môže oslabiť stimulačný účinok založený na riziku pohyblivých zložiek odmeňovania súvisiacich s výkonnosťou. Preto by sa mal uplatňovať s vhodnými kontrolnými mechanizmami a v rámci riadne zdokumentovaného a transparentného procesu.
241. Faktory, ako sú rozpočtové obmedzenia, ponechanie si zamestnancov a ohľady na prijímanie zamestnancov, subvencovanie medzi organizačnými útvarmi atď., by nemali prevládať nad rozdeľovaním prémiového fondu, pretože môžu oslabiť vzťah medzi výkonom, rizikom a odmeňovaním.
242. Investičné spoločnosti by mali viesť záznamy o tom, akým spôsobom bol určený prémiový fond a odmeny zamestnancov, a to vrátane spôsobu, ako sa skombinovali odhady založené na odlišných prístupoch.

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

243. Investičné spoločnosti by mali určiť prémiový fond a pohyblivé zložky odmeňovania, ktoré sa majú priznať, na základe posúdenia výkonu a prijatých rizík. Úprava o riziká pred priznaním odmien (úprava rizika *ex ante*) by mala vychádzať z indikátorov rizika a malo by sa ňou zabezpečiť, že priznané pohyblivé zložky odmeňovania budú plne prispôsobené prijatým

rizikám. Kritériá použité na účely úpravy rizika *ex ante* by mali byť natoľko podrobné, aby sa v nich mohli zohľadniť všetky podstatné riziká.

244. Investičné spoločnosti by v závislosti od dostupnosti kritérií týkajúcich sa úprav rizika mali určiť, na akej úrovni uplatňujú úpravy rizika *ex ante* na výpočet prémiového fondu. Toto uplatňovanie by malo byť na úrovni organizačného útvaru alebo na úrovni ich organizačných čiastkových štruktúr, napr. obchodné oddelenie alebo jednotlivý zamestnanec.
245. Prispôsobenie odmeňovania riziku by sa malo dosiahnuť pomocou výkonnostných kritérií upravených o riziko vrátane výkonnostných kritérií, ktoré sú upravené o riziko na základe samostatných indikátorov rizika. Použiť by sa mali kvantitatívne a kvalitatívne kritériá.
246. Úpravy rizika *ex ante* vykonané investičnými spoločnosťami, ak sú založené na kvantitatívnych kritériách, by sa mali do značnej miery opierať o existujúce opatrenia v investičných spoločnostiach používané na iné účely riadenia rizík. Ak k úprave týchto opatrení dochádza v rámci procesov riadenia rizík, investičné spoločnosti by mali zodpovedajúcim spôsobom zmeniť aj rámec odmeňovania.
247. Pri meraní ziskovosti investičnej spoločnosti a jej organizačných útvarov treba vychádzať z čistých príjmov po zohľadnení všetkých priamych aj nepriamych nákladov spojených s danou činnosťou. Investičné spoločnosti by nemali vylučovať náklady na podnikové funkcie, napr. náklady na IT, režijné náklady skupiny alebo prerušené podnikanie.
248. Investičné spoločnosti by mali vykonať kvalitatívne úpravy rizika *ex ante*, keď určujú prémiový fond a odmeny určených zamestnancov, napríklad prostredníctvom používania vyvážených prehľadov ukazovateľov výkonu, v ktorých sú výslovne uvedené hľadiská kontroly a rizika, ako je porušenie predpisov, nedodržanie rizikových hraničných hodnôt a ukazovatele vnútornej kontroly (napr. na základe výsledkov vnútorného auditu) alebo iné podobné metódy.

## 15. Proces vyplatenia pohyblivých zložiek odmeňovania

249. Bez toho, aby bolo dotknuté uplatňovanie výnimiek podľa článku 32 ods. 4 smernice (EÚ) 2019/2034, investičné spoločnosti by mali vyplácať pohyblivú zložku odmeňovania čiastočne preddavkovo a čiastočne ju odložiť a v prípade potreby ju vyplatiť v nástrojoch a hotovosti v súlade s článkom 32 smernice (EÚ) 2019/2033. Ak sa v nástrojoch vypláca vysoká suma pohyblivej zložky odmeňovania, investičné spoločnosti by mali zvážiť, či by sa zladenie rizika s rizikovým profilom investičnej spoločnosti alebo aktív, ktoré spravuje, zlepšilo, ak by sa priznala kombinácia rôznych nástrojov. Pred vyplatením odloženej časti peňažných prostriedkov alebo pridelením odložených nástrojov by sa malo vykonať opätovné posúdenie výkonnosti a v prípade potreby by sa mala uplatniť úprava rizika *ex post* s cieľom zosúladiť pohyblivú zložku odmeňovania s dodatočnými rizikami, ktoré sa zistili alebo sa vyskytli po priznaní odmeny. To platí aj v prípade, keď sa používajú viacročné obdobia časového rozlíšenia.

## 15.1 Neodložené a odložené odmeny

250. Bez toho, aby bolo dotknuté uplatňovanie výnimiek podľa článku 32 ods. 4 smernice (EÚ) 2019/2034, investičné spoločnosti by mali zaviesť program odkladu, v ktorom sa vhodne zosúlaďuje odmena zamestnancov s činnosťami investičnej spoločnosti, s hospodárskym cyklom a rizikovým profilom a činnosťami určených zamestnancov tak, aby sa mohla dostatočne veľká časť pohyblivých zložiek odmeňovania upraviť o výstupy rizika za určité obdobie prostredníctvom úprav rizika ex post.

251. Program odkladu možno vymedziť na základe rozličných prvkov:

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

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

## 15.2 Obdobie odkladu a podiel odložených zložiek odmeňovania

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

254. Investičné spoločnosti majú pri stanovovaní skutočného obdobia odkladu a podielu odmeny, ktorý sa odkladá v súlade s minimálnymi požiadavkami podľa článku 32 ods. 1 písm. l) smernice (EÚ) 2019/2034, zväžiť:

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

255. Investičné spoločnosti majú určiť, pre ktoré kategórie identifikovaných zamestnancov, po zvážení ich úloh a povinností, by sa mali uplatniť obdobia odkladu dlhšie ako požadované minimálne obdobie aspoň troch až piatich rokov s cieľom zabezpečiť, že pohyblivá zložka odmeňovania sa prispôsobí rizikovému profilu z dlhodobého hľadiska. Ak sa používajú dlhšie viacročné obdobia časového rozlíšenia a ak tieto obdobia poskytujú väčšiu istotu v súvislosti s rizikami, ktoré sa vyskytli od začiatku obdobia časového rozlíšenia, investičné spoločnosti by mali zohľadniť túto skutočnosť pri stanovovaní obdobia odkladu a odkladu (retenčné obdobie) a môžu v prípade potreby zaviesť obdobia odkladu, ktoré sú kratšie ako obdobia odkladu, ktoré by boli primerané v prípade použitia ročného obdobia časového rozlíšenia. V každom prípade sa uplatňuje minimálna požiadavka na trojročné obdobie odkladu.
256. Investičné spoločnosti by mali v prípade kategórie identifikovaných zamestnancov alebo jednotlivých identifikovaných zamestnancov stanoviť primeraný podiel odmeny, ktorý by sa mal odložiť, vo výške minimálneho podielu aspoň 40 %. V prípade obzvlášť vysokých súm pohyblivej zložky odmeňovania by podiel obdobia odkladu pre takýchto zamestnancov mal byť najmenej 60 %.
257. Investičné spoločnosti by mali vymedziť, aká úroveň pohyblivej zložky odmeňovania predstavuje obzvlášť vysokú sumu, pričom by mali zohľadniť priemerné odmeny vyplatené v investičnej spoločnosti, prípadne správu EBA o referenčnom porovnaní odmeňovania investičných spoločností, a ak existujú, vnútroštátne a iné výsledky z referenčného porovnania odmeňovania a prahové hodnoty stanovené príslušnými orgánmi. Pri vykonávaní usmernení by príslušné orgány mali stanoviť absolútnu alebo relatívnu prahovú hodnotu s ohľadom na uvedené kritériá. Odmeny vo výške tejto prahovej hodnoty alebo nad jej úrovňou by sa vždy mali považovať za obzvlášť vysoké sumy.
258. Ak investičné spoločnosti určili podiel odmeny, ktorý sa odkladá, odstupňovaním absolútnych hodnôt (napr. časť v rozpätí od 0 do 100: 100 % preddavkovo; časť v rozmedzí od 100 do 200: 50 % preddavkovo a zvyšok sa odkladá; časť nad 200: 25 % preddavkovo a zvyšok sa odkladá), investičné spoločnosti by mali byť schopné príslušnému orgánu dokázať, že na základe vážených priemerov pre každého určeného zamestnanca investičná spoločnosť dodržiava minimálne prahové hodnoty odkladu od 40 % do 60 % a že odložená časť je primeraná a správne zosúladená s povahou podniku, jeho rizikami a činnosťami príslušného určeného zamestnanca.
259. Ak všeobecné zásady vnútroštátneho zmluvného a pracovného práva bránia významne znížiť pohyblivé zložky odmeňovania v prípade slabého alebo negatívneho finančného výkonu investičnej spoločnosti, investičné spoločnosti by mali uplatniť mechanizmus odkladu a použiť nástroje na priznanie pohyblivých zložiek odmeňovania, čím sa zabezpečí, že sa, pokiaľ možno, uplatnia úpravy rizika *ex post*. Medzi ne môžu patriť:

- a. stanovenie dlhších období odkladu;

- b. zabránenie použitiu pomerného pridelenia v situáciách, v ktorých sa môže uplatniť malus, ale spätné vrátenie odmeny by bolo vystavené právnym prekážkam;
- c. priznanie vyššieho podielu pohyblivých zložiek odmeňovania v podobe nástrojov, ktoré sú zosúladené s výkonom investičnej spoločnosti a na ktoré sa vzťahujú dostatočne dlhé obdobia odkladu a odklad (retenčné obdobie).

### 15.3 Pridelenie odloženej zložky odmeňovania

260. Prvá odložená časť by sa nemala prideliť skôr ako 12 mesiacov po začiatku obdobia odkladu. Obdobie odkladu sa končí, keď bola pridelená priznaná pohyblivá zložka odmeňovania alebo keď bola suma znížená na nulu, keďže sa použil malus.
261. Odložená zložka odmeňovania by sa buď mala prideliť v plnej miere na konci obdobia odkladu, alebo by sa mala rozložiť na niekoľko platieb v priebehu obdobia odkladu v súlade s článkom 32 ods. 3 smernice (EÚ) 2019/2034.
262. Pomerné pridelenie znamená napríklad pri období odkladu v trvaní štyroch rokov, že sa na konci rokov  $n+1$ ,  $n+2$ ,  $n+3$  a  $n+4$  pridelí jedna štvrtina odloženej zložky odmeňovania, kde „ $n$ “ predstavuje okamih, v ktorom sa vyplatí preddavok priznanej pohyblivej zložky odmeňovania.
263. Pridelenie by sa nemalo uskutočňovať častejšie ako raz za rok s cieľom zabezpečiť riadne posúdenie rizík pred uplatnením úprav *ex post*.

### 15.4 Priznanie pohyblivej zložky odmeňovania v podobe nástrojov

264. Nástroje použité na priznanie pohyblivej zložky odmeňovania by mali prispieť k zosúladeniu pohyblivej zložky odmeňovania s výkonnosťou a rizikami investičnej spoločnosti.
265. Investičné spoločnosti by mali uprednostniť použitie nástrojov, ako sa stanovuje v článku 32 písm. j) smernice (EÚ) 2019/2034, ktoré vydala samotná investičná spoločnosť. Investičné spoločnosti môžu takisto použiť nástroje uvedené v článku 32 písm. j) bodoch i), ii) a iii) smernice (EÚ) 2019/2034 vydané v rozsahu konsolidácie. Pohyblivú zložku odmeňovania môže tvoriť zostatok rôznych druhov nástrojov.
266. Ak investičná spoločnosť nevydáva žiadne oprávnené nástroje, ale nevyužíva výnimku podľa článku 32 ods. 4 smernice (EÚ) 2019/2034, mala by požiadať o využitie alternatívneho opatrenia, pričom preukáže, že takéto nástroje nevydáva.
267. Príslušné orgány by pri rozhodovaní o žiadostiach o využitie alternatívnych opatrení mali zohľadniť:
- a. že investičné spoločnosti, ktoré sú akciovými spoločnosťami (kótovanými aj nekótovanými), vydali akcie, a preto sú vo všeobecnosti akcie a v každom prípade nástroje viazané na akcie k dispozícii na vyplatenie pohyblivej zložky odmeňovania;



- b. či by bolo možné a primerané, aby investičná spoločnosť využívala nástroje viazané na akcie alebo rovnocenné bezhotovostné nástroje, na ktoré sa vzťahuje právna štruktúra investičnej spoločnosti;
- c. či boli vydané „iné nástroje“ podľa článku 32 písm. j) bodu iii) smernice (EÚ) 2019/2034, čo závisí od toho, či investičná spoločnosť alebo investičná spoločnosť, ktorá patrí do rozsahu konsolidácie, už vydala takéto nástroje a či je k dispozícii dostatočné množstvo týchto nástrojov. Ak sú investičné spoločnosti financované predovšetkým z iných zdrojov, ako sú štandardné vklady, alebo ak sa vo veľkej miere opierajú o dodatočný kapitál Tier 1, Tier 2 alebo o dlh, ktorý je možné použiť na záchranu pomocou vnútorných zdrojov, aby mohli splniť svoje kapitálové požiadavky, takéto nástroje by mali byť k dispozícii na účely pohyblivých zložiek odmeňovania za predpokladu, že tieto „iné nástroje“ sú v súlade s delegovaným nariadením Komisie určeným podľa smernice IFD.
- d. Ak existujú osobitné požiadavky podľa vnútroštátneho pracovného práva, ktoré bránia použitiu vydaného oprávneného nástroja na vyplatenie pohyblivej zložky odmeňovania.

268. Nástroje viazané na akcie alebo iné rovnocenné bezhotovostné nástroje (napr. práva na zhodnotenie akcií, typy syntetických akcií) sú tie nástroje alebo zmluvné záväzky vrátane hotovostných nástrojov, ktorých hodnota je založená na trhovej cene, alebo v prípade, ak trhová cena neexistuje, je založená na reálnej hodnote akcií alebo rovnocenného vlastníckeho práva, a ktoré sledujú trhovú cenu alebo reálnu hodnotu. Všetky uvedené nástroje by mali mať rovnaký účinok, pokiaľ ide o absorpciu strát, ako akcie alebo rovnocenné majetkové podiely.

269. Investičné spoločnosti by mali zabezpečiť, aby mali k dispozícii priznané nástroje, keď je pohyblivá zložka odmeňovania priznaná v rámci pridelených nástrojov. Investičné spoločnosti sa môžu rozhodnúť, že nebudú držať nástroje počas obdobia odkladu, ale mali by v takom prípade zohľadniť príslušné trhové riziká.

270. Nástroje by sa mali oceňovať na trhovú cenu alebo ich reálnu hodnotu ku dňu priznania týchto nástrojov. Táto cena slúži na výpočet počiatočného počtu nástrojov a na úpravy *ex post* počtu nástrojov alebo ich hodnoty v budúcnosti. Toto oceňovanie by sa malo vykonať aj pred pridelením odmeny, aby sa zabezpečilo, že úpravy rizika *ex post* sa uplatnia správne a pred koncom odkladu. Investičné spoločnosti, ktoré nie sú kótované, môžu hodnotu majetkových podielov a nástrojov spojených s majetkovými podielmi stanoviť na základe posledných ročných finančných výsledkov.

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

272. Investičné spoločnosti by nemali vyplácať žiadne úroky ani dividendy k nástrojom, ktoré boli priznané identifikovaných zamestnancom ako pohyblivá zložka odmeňovania v súlade s opatreniami odkladu, čo znamená aj to, že úroky a dividendy splatné počas obdobia odkladu by sa nemali vyplácať zamestnancom po skončení obdobia odkladu. Takéto platby by sa mali považovať za platby prijaté a vlastnené investičnou spoločnosťou. To isté by malo platiť pre bezhotovostné nástroje, ktoré odrážajú nástroje spravovaných portfólií.

## 15.5 Minimálny podiel nástrojov a ich rozloženie v čase

273. V prípade potreby požiadavka vyplatiť v súlade s článkom 32 ods. 1 písm. j) smernice (EÚ) 2019/2034 minimálne 50 % akejkoľvek pohyblivej zložky odmeňovania v nástrojoch. Investičné spoločnosti by mali uplatňovať túto požiadavku buď rovnako na neodloženú, aj odloženú časť, alebo by sa mali rozhodnúť priznať vyššiu časť odloženej časti odmeny v nástrojoch, pokiaľ je celkovo splnená minimálna požiadavka 50 %.

274. Investičné spoločnosti by mali uprednostniť použitie nástrojov namiesto toho, aby priznali pohyblivú zložku odmeňovania v hotovosti. Investičné spoločnosti by mali stanoviť percentuálnu hodnotu, ktorá sa priznáva v nástrojoch, na úrovni 50 % alebo viac ako 50 %. Ak investičné spoločnosti priznali vyšší podiel ako 50 % pohyblivej zložky odmeňovania v podobe nástrojov, mali by uprednostniť vyšší podiel nástrojov v rámci odloženej časti pohyblivej zložky odmeňovania.

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

## 15.6 Retenčná politika

276. Dĺžka odkladu uplatneného na pohyblivé zložky odmeňovania vyplatené v podobe nástrojov by mala byť primeraná, aby sa zosúlادili stimuly s dlhodobými záujmami investičnej spoločnosti.

277. Investičná spoločnosť by mala vedieť vysvetliť, aký je vzťah retenčnej politiky k ostatným opatreniam na prispôsobenie odmeňovania riziku. Investičná spoločnosť má tiež vedieť vysvetliť, ako bude rozlišovať medzi nástrojmi vyplácanými preddavkovo a odloženými nástrojmi.

278. Investičné spoločnosti by pri stanovovaní odkladu mali zväžiť celkovú dĺžku odloženia a plánovaný odklad a vplyv kategórie určených zamestnancov na rizikové profily investičných spoločností a dĺžku hospodárskeho cyklu podstatného pre danú kategóriu zamestnancov.

279. V prípadoch, keď riziká spojené s výkonnosťou sa môžu vyskytnúť po skončení odloženia a bežného odkladu, by sa malo zväziť predĺženie odkladu, ktorý sa vo všeobecnosti vzťahuje na všetkých identifikovaných zamestnancov a aspoň na zamestnancov s najvyšším vplyvom na rizikový profil investičných spoločností.
280. V prípade priznaných nástrojov by sa mal stanoviť aspoň ročný odklad. Dlhšie obdobia by a mali stanoviť najmä v prípade, keď sa úpravy rizika *ex post* opierajú predovšetkým o zmeny hodnoty nástrojov, ktoré boli priznané. V prípade, keď obdobie odkladu je aspoň päť rokov, môže sa identifikovaných zamestnancom okrem členov riadiaceho orgánu a vrcholového manažmentu, na ktorých by sa mal vzťahovať minimálny odklad v dĺžke jedného roka, stanoviť odklad pre odloženú časť aspoň šesť mesiacov.

## 15.7 Úprava rizika

### 15.7.1 Malus a spätné vrátenie odmeny

281. Opatrenia malusu alebo spätného vrátenia odmeny sú explicitnými mechanizmami úpravy rizika *ex post*, pri ktorých samotná investičná spoločnosť upravuje odmeny určených zamestnancov na základe takýchto mechanizmov (napr. znížením priznanej odmeny v peňažných prostriedkoch alebo znížením počtu priznaných nástrojov alebo znížením ich hodnoty).
282. Investičné spoločnosti musia byť bez toho, aby boli dotknuté všeobecné zásady vnútroštátneho zmluvného alebo pracovného práva, schopné uplatniť opatrenia týkajúce sa malusu alebo spätného vrátenia odmeny až do výšky 100 % celkovej pohyblivej zložky odmeňovania v súlade s článkom 32 ods. 1 písm. m) smernice (EÚ) 2019/2034 bez ohľadu na metódu použitú na platbu vrátane opatrení týkajúcich sa odkladu a retenčných opatrení.
283. Úpravy rizika *ex post* by vždy mali súvisieť s výkonnosťou alebo rizikom. Mali by byť reakciou na výsledky skutočného rizika alebo zmeny pretrvávajúcich rizík činností investičných spoločností, obchodných línií alebo zamestnancov. Nemali by byť založené na sume vyplatených dividend alebo na vývoji ceny akcií.
284. Investičné spoločnosti by mali analyzovať, či ich prvotné úpravy rizika *ex ante* boli dostatočné, napr. či sa riziká vynechali alebo podcenili, či boli určené nové riziká alebo či sa vyskytli neočakávané straty. Rozsah, v ktorom treba uplatniť úpravu rizika *ex post*, závisí od presnosti úpravy rizika *ex ante* a mala by ho stanoviť investičná spoločnosť na základe spätného testovania.
285. Pri stanovovaní kritérií pre uplatňovanie malusu a spätného vrátenia odmeny v súlade s článkom 32 ods. 1 písm. m) smernice (EÚ) 2019/2034 by investičné spoločnosti mali stanoviť aj obdobie, počas ktorého sa malus a spätné vrátenie odmeny budú uplatňovať pre určených zamestnancov. Toto obdobie by sa malo vzťahovať aspoň na obdobie odkladu a odklad (retenčné obdobie). Investičné spoločnosti môžu rozlišovať medzi kritériami pre uplatňovanie

malusu a spätného vrátenia odmeny. Spätné vrátenie odmeny by sa malo uplatňovať predovšetkým v prípade podvodu alebo iného konania, zámerného alebo zo závažnej nedbanlivosti, ktoré viedlo k významným stratám.

286. Investičné spoločnosti by mali použiť aspoň pôvodne používané výkonnostné kritériá a kritériá rizík, aby sa zabezpečilo spojenie medzi počiatočným meraním výkonnosti a jeho spätným testovaním. Investičné spoločnosti by popri kritériách stanovených v článku 32 ods. 1 písm. m) bodoch i) a ii) smernice (EÚ) 2019/2034 mali používať presne stanovené kritériá vrátane:

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

287. Ak sa malus môže uplatňovať len v čase pridelenia odkladu platby, investičné spoločnosti si môžu vybrať, ak je to možné, či využijú spätné vrátenie odmeny po vyplatení alebo pridelení pohyblivej zložky odmeňovania. Uplatnenie malusu nemusí byť možné, ak sa uplatňuje odchýlka podľa článku 32 ods. 4 smernice (EÚ) 2019/2034, keďže sa neuplatní požiadavka odkladať pohyblivú zložku odmeňovania. Investičné spoločnosti by mali zabezpečiť, že sa môže uplatniť spätné vrátenie odmeny.

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

## 15.7.2 Implicitné úpravy

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

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

## Hlava V – Investičné spoločnosti, ktoré požívajú výhody z vládnej intervencie

### 16. Štátna podpora a odmeny

291. V súlade s časťou 6 týchto usmernení, keď investičné spoločnosti požívajú výhody z výnimočnej vládnej intervencie, príslušné orgány a investičné spoločnosti by mali nadviazať pravidelné kontakty s ohľadom na stanovenie súboru možných pohyblivých zložiek odmeňovania a priznanie pohyblivých zložiek odmeňovania s cieľom zabezpečiť súlad s článkom 31 smernice (EÚ) 2019/2034. Žiadna výplata pohyblivých zložiek odmeňovania by nemala ohroziť dodržiavanie stanoveného plánu ozdravenia a plánu na ukončenie výnimočnej vládnej intervencie.

292. V prípade investičných spoločností, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti smernice 2014/59/EÚ, by sa v rámci politik odmeňovania malo uplatniť oznámenie Komisie o uplatňovaní pravidiel štátnej pomoci na podporné opatrenia v prospech bánk v súvislosti s finančnou krízou od 1. augusta 2013 (2013/C 216/01). V politike odmeňovania investičných spoločností by sa mali náležite zohľadniť všetky podmienky týkajúce sa odmeňovania uložené investičným spoločnostiam v čase, keď Komisia schválila štátnu pomoc a keď bola štátna pomoc udelená, a všetky podmienky vo všetkých súvisiacich aktoch.

293. Pohyblivá zložka odmeňovania zamestnancov investičnej spoločnosti by nemala brániť pravidelnému a včasnému splateniu výnimočnej vládnej intervencie alebo dosiahnutiu cieľov stanovených v reštrukturalizačnom pláne.

294. Investičná spoločnosť by mala zabezpečiť, že prémiový fond alebo pridelenie a vyplatenie pohyblivej zložky odmeňovania nepoškodí včasné vybudovanie jej kapitálovej základne a neohrozí zníženie jej závislosti od výnimočnej vládnej intervencie.

295. Príslušné orgány by mali monitorovať, či investičná spoločnosť dodržiava podmienky článku 31 smernice (EÚ) 2019/2034, a môžu stanoviť maximálnu percentuálnu hodnotu čistých príjmov, ktoré sa môžu použiť na vyplácanie pohyblivej zložky odmeňovania.

## Hlava VI – Príslušné orgány

### 17. Politiky odmeňovania

296. Príslušné orgány by mali pri dohľade nad politikami odmeňovania a postupmi investičných spoločností uplatňovať prístup založený na riziku a mali by ich preskúmať v súlade s usmerneniami EBA týkajúcimi sa procesu preskúmania orgánmi dohľadu.
297. Príslušné orgány by mali pri zohľadnení týchto usmernení v rámci preskúmania orgánmi dohľadu zabezpečiť, aby investičné spoločnosti dodržiavali požiadavky politiky odmeňovania stanovené v smernici (EÚ) 2019/2034 a ustanovenia regulačných technických predpisoch o identifikovaných zamestnancoch, vrátane toho, aby mali zavedené primerané rodovo neutrálne politiky odmeňovania pre všetkých zamestnancov a pre identifikovaných zamestnancov.
298. Príslušné orgány by mali zabezpečiť, že investičné spoločnosti zosúladiť svoje politiky a postupy odmeňovania s obchodnou stratégiou a dlhodobými záujmami investičnej spoločnosti, pričom zohľadnia svoju obchodnú stratégiu a stratégiu riadenia rizík, podnikovú kultúru a hodnoty a rizikový profil.
299. Príslušné orgány by mali zabezpečiť, že politiky, postupy a procesy odmeňovania sú primerané, a to vrátane priznania zaručenej pohyblivej zložky odmeňovania, odstupného a dobrovoľných platieb dôchodkového zabezpečenia.
300. Príslušné orgány by mali zabezpečiť, že investičné spoločnosti zavedú príslušný maximálny pomer medzi pohyblivosťou a pevnou zložkou celkového odmeňovania.
301. Príslušné orgány by mali preskúmať rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v rámci investičnej spoločnosti a sledovať každý náznak toho, že politiky odmeňovania nie sú rodovo neutrálne.
302. Príslušné orgány by sa mali presvedčiť o uspokojivom celkovom výsledku procesu identifikácie a mali by posúdiť, či boli identifikovaní všetci zamestnanci, ktorých činnosti majú alebo by mohli mať významný vplyv na rizikový profil investičnej spoločnosti alebo aktív, ktoré spravuje, a či všetky vylúčenia zamestnancov z kategórie identifikovaných zamestnancov v prípade, keď boli zamestnanci určené len pomocou kvantitatívnych kritérií v regulačných technických predpisoch, sú riadne odôvodnené, a či boli splnené príslušné procesy stanovené v týchto usmerneniach a regulačných technických predpisoch.
303. Bez toho, aby boli dotknuté ostatné opatrenia dohľadu a disciplinárne opatrenia a postihy, príslušné orgány majú od investičných spoločností požadovať, aby prijali primerané opatrenia na nápravu akýchkoľvek zistených nedostatkov. Ak investičné spoločnosti nevyhovejú tejto požiadavke, majú sa prijať vhodné opatrenia dohľadu.

## 20. Zverejňovanie

304. Príslušné orgány majú preskúmať zverejňovanie informácií o odmeňovaní, ktoré vykonali investičné spoločnosti v súlade s článkom 51 nariadenia (EÚ) 2019/2033, a majú určiť, v prípade ktorých investičných spoločností sa má uskutočniť pravidelné preskúmanie zverejňovania.

305. Popri postupoch referenčného porovnávania odmeňovania požadovaného v článku 34 ods. 1 smernice (EÚ) 2019/2034 a popri zbere údajov týkajúcich sa osôb s vysokým príjmom podľa článku 34 ods. 4 danej smernice by príslušné orgány mali vyžadovať pravidelné (alebo ad hoc) vykazovanie na účely dohľadu týkajúce sa zverejňovania informácií o odmeňovaní s cieľom monitorovať vývoj postupov odmeňovania v investičných spoločnostiach, a najmä v najväčších investičných spoločnostiach v danom členskom štáte.

## 21. Kolégiá orgánov dohľadu

306. Kolégiá orgánov dohľadu zriadené na základe článku 48 smernice (EÚ) 2019/2034 majú rokovať o otázkach odmeňovania v súlade s procesom preskúmania orgánmi dohľadu, pričom by mali zohľadniť ďalšie oblasti preskúmania orgánmi dohľadu požadovaného v týchto usmerneniach.