

EBA/GL/2022/06

30/06/2022

Obecné pokyny

k srovnávání postupů odměňování,
rozdílů v odměňování žen a mužů a
schválených vyšších poměrů podle
směrnice 2013/36/EU

Soulad a oznamovací povinnost

Status těchto obecných pokynů

1. Tento dokument obsahuje obecné pokyny vydané podle článku 16 nařízení (EU) č. 1093/2010.¹ V souladu s čl. 16 odst. 3 nařízení (EU) č. 1093/2010 příslušné orgány a finanční instituce musí vynaložit veškeré úsilí, aby se těmito obecnými pokyny řídily.
2. Obecné pokyny vyjadřují názor orgánu EBA na náležité postupy dohledu v rámci Evropského systému dohledu nad finančním trhem nebo na to, jak by unijní právní předpisy měly být uplatňovány v konkrétní oblasti. Příslušné orgány ve smyslu čl. 4 odst. 2 nařízení (EU) č. 1093/2010, na které se tyto obecné pokyny vztahují, by se jimi měly řídit a začlenit je do svých postupů (např. pozměněním svého právního rámce nebo dohledových postupů), včetně případů, kdy jsou obecné pokyny zaměřeny v první řadě na instituce.

Oznamovací povinnost

3. Podle čl. 16 odst. 3 nařízení (EU) č. 1093/2010 musí příslušné orgány do dne 27.12.2022 orgánu EBA oznámit, zda se těmito obecnými pokyny řídí nebo hodlají řídit, a v opačném případě uvést do tohoto data důvody, proč se jimi neřídí či nehodlají řídit. Neposkytnou-li příslušné orgány oznámení v této lhůtě, bude mít orgán EBA za to, že se těmito obecnými pokyny neřídí nebo nehodlají řídit. Oznámení by měla být zaslána prostřednictvím formuláře, který je k dispozici na internetových stránkách orgánu EBA s označením „EBA/GL/2022/06“. Oznámení by měly předkládat osoby řádně oprávněné jménem svého příslušného orgánu oznamovat, zda se těmito doporučeními řídí či nikoli. Jakoukoli změnu stavu dodržování obecných pokynů je rovněž nutno oznámit orgánu EBA.
4. Oznámení budou zveřejněna na internetových stránkách orgánu EBA v souladu s čl. 16 odst. 3 nařízení (EU) č. 1093/2010.

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

Předmět, oblast působnosti a definice

Předmět

5. Tyto pokyny upřesňují pro účely dohledu nad zásadami odměňování v souladu s článkem 75 směrnice 2013/36/EU informace, které mají vybrané instituce poskytovat příslušným orgánům pro účely srovnávání trendů a postupů v oblasti odměňování, včetně informací zveřejňovaných v souladu s kritérii pro zveřejňování stanovenými v čl. 450 odst. 1 písm. g), h), i) a k) nařízení (EU) č. 575/2013 (dále jen „údaje o odměňování“), a informace, které mají být poskytovány pro účely srovnávání rozdílů v odměňování žen a mužů (dále jen „údaje o rozdílech v odměňování žen a mužů“).
6. Tyto pokyny rovněž v souladu s čl. 94 odst. 1 písm. g) šestou odrážkou bodu ii) směrnice 2013/36/EU upřesňují společný formát výkaznictví, který se má používat pro účely srovnávání schválených vyšších poměrů mezi pevnou a pohyblivou složkou odměny („údaje o vyšších poměrech“).
7. Tyto obecné pokyny upřesňují, jakým způsobem budou příslušné orgány shromažďovat od institucí údaje o schválených vyšších poměrech, údaje o odměňování a rozdílech v odměňování žen a mužů (souhrnně označované jako „srovnávané údaje“) a jakým způsobem budou tyto srovnávané údaje následně předkládat orgánu EBA.

Oblast působnosti

8. Tyto pokyny platí na individuální, subkonsolidované a konsolidované úrovni takto:
 - a. údaje o odměňování by měly být shromažďovány podle úrovně uplatňování požadavků na zveřejňování, jak je stanoveno v čl. 6 odst. 3 a článku 13 nařízení (EU) č. 575/2013;
 - b. údaje o rozdílech v odměňování žen a mužů a údaje o schválených vyšších poměrech by měly být shromažďovány pouze na individuálním základě.

Subjekty, na které se tyto obecné pokyny vztahují

9. Tyto obecné pokyny jsou určeny příslušným orgánům ve smyslu čl. 4 odst. 2 bodů 1 a viii) nařízení (EU) č. 1093/2010 a finančním institucím ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 1 nařízení (EU) č. 1093/2010, které jsou institucemi ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 3 nařízení (EU) č. 575/2013, s ohledem na investiční podniky, na které se vztahuje čl. 1 odst. 2 nebo 5 nařízení (EU) 2019/2033 („instituce“).

Definice

10. Pojmy použité a definované ve směrnici 2013/36/EU, nařízení (EU) č. 575/2013 a v obecných pokynech orgánu EBA k řádným zásadám odměňování podle směrnice 2013/36/EU mají v těchto obecných pokynech stejný význam.

Provádění

Datum použití

11. Tyto obecné pokyny se použijí od 31. prosince 2022.

Přechodná ustanovení

12. Srovnávané údaje za účetní rok končící v roce 2022, s výjimkou údajů o rozdílech v odměňování žen a mužů, by měly instituce předložit příslušným orgánům do 31. srpna 2023 a příslušné orgány orgánu EBA do 31. října 2023. První srovnávání rozdílů v odměňování žen a mužů by se měla týkat účetního roku 2023.

Zrušení

13. Obecné pokyny orgánu EBA k srovnávání odměňování (EBA/GL/2014/08)² se zrušují s účinností od 31. prosince 2022.
14. Odkazy v jiných obecných pokynech na obecné pokyny zrušené odstavcem 13 se považují za odkazy na tyto obecné pokyny.

² Viz <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration/guidelines-on-the-remuneration-benchmarking-exercise>

Obecné pokyny pro srovnávání postupů odměňování, rozdílů v odměňování žen a mužů a schválených vyšších poměrů podle směrnice 2013/36/EU

1. Rozsah institucí, které mají být zahrnuty do srovnávání údajů

1.1 Rozsah institucí pro sběr údajů o odměňování

15. Příslušné orgány by měly shromažďovat a předkládat orgánu EBA údaje o odměňování od největších institucí z hlediska objemu aktiv v jejich členském státě a zajistit pokrytí alespoň 60 % objemu aktiv bankovního systému v daném členském státě.
16. Pokud v členském státě nelze přiměřeně dosáhnout pokrytí 60 % podle předchozího odstavce, měly by příslušné orgány shromažďovat a předkládat orgánu EBA údaje o odměňování až od 20 největších institucí z hlediska objemu aktiv v jejich členském státě. Tyto údaje by neměly zahrnovat instituce, u nichž bude údaje shromažďovat orgán vykonávající dohled na konsolidovaném základě podle úrovně uplatňování požadavků na zveřejňování stanovených v článku 13 nařízení (EU) č. 575/2013. Příslušné orgány dostávají informace od orgánu EBA, pro které mateřské podniky v Unii jsou shromažďovány údaje prostřednictvím seznamu uvedeného v odstavci 24.

1.2 Rozsah institucí pro sběr údajů o rozdílech v odměňování žen a mužů

17. Příslušné orgány by měly shromažďovat a předkládat orgánu EBA údaje o rozdílech v odměňování žen a mužů na individuálním základě od institucí, od nichž tyto příslušné orgány shromažďují údaje o odměňování, tj. od instituce odpovědné za konsolidaci údajů podle článku 13 nařízení (EU) č. 575/2013 nebo od jednotlivé instituce zařazené do vzorku pro srovnávání odměňování. Příslušné orgány by měly rovněž shromažďovat údaje o rozdílech v odměňování žen a mužů od institucí, které se nekvalifikují jako malé a nepřiliš složité v souladu s čl. 4 odst. 1 bodem 145 nařízení (EU) č. 575/2013 a přiměřeně reprezentují rozmanitost různých typů institucí v daném členském státě, včetně institucí s cennými papíry přijatými k obchodování nebo v soukromém vlastnictví, družstevních a spořitelních bank, státních bank a investičních podniků uplatňujících směrnici 2013/36/EU. V každém případě by se údaje o rozdílech v odměňování žen a mužů měly shromažďovat pouze od institucí, které mají alespoň 50 zaměstnanců, na individuálním základě, s výjimkou členů vedoucího orgánu v kontrolní funkci.
18. Při uplatňování odstavce 17 by se příslušné orgány měly snažit shromáždit údaje o rozdílech v odměňování žen a mužů alespoň od pěti institucí (na individuálním základě) v každé z následujících velikostních kategorií ve svém členském státě, a to i v případě, že se shromažďování údajů pro srovnávání odměňování podle oddílu 1.1 týká nižšího počtu institucí:

- a. celková aktiva až do výše 5 miliard EUR;
- b. celková aktiva ve výši 5 až 15 miliard EUR;
- c. celková aktiva ve výši 15 miliard EUR nebo více.

1.3 Rozsah institucí pro srovnávání schválených vyšších poměrů

19. Příslušné orgány by měly shromažďovat, agregovat a předkládat orgánu EBA údaje o schválených vyšších poměrech od všech institucí na individuálním základě, které mají souhlas svých akcionářů s uplatňováním poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny, který je vyšší než 100 %, podle čl. 94 odst. 1 písm. g) bodu ii) směrnice 2013/36/EU.

2. Předkládání srovnávaných údajů příslušným orgánům

20. Aby mohly příslušné orgány shromažďovat a předkládat orgánu EBA údaje o odměňování v souladu s těmito obecnými pokyny, měly by instituce uvedené v pododdílu 1.1 do 15. června každého kalendářního roku předložit příslušným orgánům následující informace:

- a. informace uvedené v tabulkách REM1, REM2, REM3, REM4 a REM5 prováděcího nařízení Komise (EU) 2021/637³;
- b. informace o odměňování všech pracovníků, jak je uvedeno v příloze I;
- c. dodatečné informace o odměňování vybraných pracovníků, jak je uvedeno v příloze II;
- d. informace o výjimkách stanovených v článku 94 směrnice 2013/36/EU, jak je uvedeno v příloze III.

21. Aby mohly příslušné orgány shromažďovat a předkládat orgánu EBA údaje o rozdílech v odměňování žen a mužů v souladu s těmito obecnými pokyny, měly by instituce uvedené v pododdílu 1.2 do 15. června každé tři roky, počínaje rokem 2024, pokud jde o účetní rok 2023, předkládat příslušným orgánům informace uvedené v příloze IV na individuálním základě.

22. Aby mohly příslušné orgány shromažďovat, agregovat a předkládat orgánu EBA údaje o schválených vyšších poměrech v souladu s těmito obecnými pokyny, měly by instituce uvedené v pododdílu 1.3 do 15. června každé dva roky, počínaje rokem 2023, pokud jde o účetní rok 2022, předkládat příslušným orgánům informace uvedené v příloze V na individuálním základě.

23. Aby mohly příslušné orgány shromažďovat, agregovat a předkládat orgánu EBA údaje o schválených vyšších poměrech v souladu s těmito obecnými pokyny do 31. srpna, měla by Evropská centrální banka každé dva roky, počínaje rokem 2023 pro účetní rok 2022, poskytovat vnitrostátním příslušným orgánům informace, které obdržela v souladu s předchozím odstavcem od institucí spadajících do její působnosti v oblasti dohledu, a to včas.

³ Požadované informace budou zahrnuty do modelu datových polí používaného v rámci nástroje orgánu EBA pro sběr dat.

3. Předkládání srovnávaných údajů orgánu EBA

3.1. Seznam institucí zahrnutých do srovnávání

24. Příslušné orgány by měly do 31. března kalendářního roku následujícího po roce, za který mají být údaje shromažďovány, sdělit orgánu EBA seznam institucí, které by měly být zahrnuty do:
- a. srovnávání odměňování a
 - b. srovnávání rozdílů v odměňování žen a mužů.
25. Kvůli zajištění stabilního vzorku je třeba se změnám týkajícím se vzorku institucí v maximální možné míře vyhnout. Pro účely odstavce 24 by měly příslušné orgány informovat orgán EBA o všech změnách oproti předchozímu sběru údajů, včetně změn názvů institucí nebo jejich identifikačního kódu právnické osoby. Příslušné orgány by měly včas informovat instituce, které byly vybrány k účasti na sběru údajů.
26. Příslušné orgány by měly na základě sdělení orgánu EBA vyřadit ze seznamu instituce pro srovnávání odměňování, které jsou dceřinými podniky mateřských podniků v Unii usazených v jiném členském státě a za které bude příslušné údaje orgánu EBA předkládat jiný příslušný orgán na vyšší úrovni konsolidace.
27. Pokud v členském státě existuje více než jeden příslušný orgán, např. jeden orgán odpovědný za obezřetnostní dohled nad institucemi a druhý orgán odpovědný za investiční podniky, na které se vztahuje čl. 1 odst. 2 nebo 5 nařízení (EU) 2019/2033, nebo pokud za dohled odpovídá Evropská centrální banka, měly by příslušné orgány mezi sebou koordinovat shromažďování údajů a vzájemně si poskytovat potřebné údaje a informace, aby bylo zajištěno, že za daný členský stát bude shromažďován a orgánu EBA vykazován pouze jeden soubor údajů.

3.2. Předkládání údajů orgánu EBA

28. Příslušné orgány by měly po zajištění úplnosti, přesnosti a věrohodnosti informací v souladu s těmito obecnými pokyny a případnými dalšími technickými specifikacemi poskytnutými orgánem EBA předložit tyto informace:
- a. údaje o odměňování do 31. července každého roku;
 - b. údaje o rozdílech v odměňování žen a mužů, a to do 31. července každé tři roky počínaje rokem 2024, pokud jde o účetní rok 2023;
 - c. souhrnné informace o schválených vyšších poměrech, jak je uvedeno v příloze VI, do 31. srpna každé dva roky, počínaje rokem 2023, pokud jde o účetní rok 2022.

4. Obecné specifikace pro předkládání srovnávaných údajů

29. Při předkládání srovnávaných údajů podle oddílů 2 a 3 a příloh těchto pokynů by instituce a příslušné orgány měly uplatňovat obecné specifikace uvedené v tomto oddílu, doplňkové specifikace uvedené v oddílech 5 a 6 a pokyny uvedené v příloze VII.

30. Srovnávané údaje by měly být vykazovány jako účetní údaje na konci roku v eurech. Jsou-li odměny vykazovány v jiné měně než eurech, k přepočtu vykazovaných konsolidovaných údajů by měl být použit měnový kurz uplatňovaný Evropskou komisí pro finanční plánování a rozpočet za prosinec roku, za něž se údaje vykazují⁴.
31. Ve zprávě by měly být všechny částky uvedeny v plné výši a v eurech, tzn. nezaokrouhlené (např. mělo by být uvedeno 1 234 567 EUR namísto 1,2 milionu EUR).
32. Srovnávané údaje za kalendářní rok, v němž skončil účetní rok, by měly být předloženy v následujícím kalendářním roce. Například pokud jde o srovnávání za účetní rok, který končí k jakémukoli datu v roce „20rr“, budou údaje předloženy v roce „20rr+1“.
33. Rozdělení předložených částek na pevnou a pohyblivou složku odměny by mělo být provedeno v souladu s oddílem 7 obecných pokynů orgánu EBA k řádným zásadám odměňování podle směrnice 2013/36/EU.

5. Další specifikace údajů o odměňování

34. Pokud jde o předkládání tabulek REM1, REM2, REM3, REM4 a REM5, měly by instituce kromě tohoto oddílu vzít v úvahu pokyny uvedené v PŘÍLOZE XXXIV prováděcího nařízení Komise (EU) 2021/637, jakož i pravidla validace uvedené v příloze VII.
35. Počet pracovníků by měl být předložen tak, jak byl stanoven na konci účetního roku (tj. pracovníci, kteří odešli v průběhu účetního roku, by neměli být započítáni, zatímco pracovníci, kteří byli přijati v průběhu účetního roku, by měli být započítáni s přihlédnutím k jejich smluvním ujednáním o pracovní době).
 - a. Pokud se má počet pracovníků uvádět jako skutečný počet jednotlivých pracovníků, je třeba uvést počet fyzických osob bez ohledu na počet pracovních hodin, na které se vztahuje jejich pracovní smlouva, nebo na změny počtu pracovníků v průběhu roku a s přihlédnutím k celkovým částkám odměn přiznaných za daný rok.
 - b. Pokud se má počet pracovníků uvádět v přepočtu na ekvivalenty plného pracovního úvazku (FTE), měly by vycházet z procentuálně vyjádřeného úvazku, na který je pracovník zaměstnán v porovnání s plným úvazkem (např. u pracovníka, který pracuje na 50% úvazek, by měla být vykázána hodnota 0,5).
36. Při předkládání tabulek REM1, REM2, REM3, REM4 a REM5 prováděcího nařízení Komise (EU) 2021/637 a příloh II a III těchto obecných pokynů je třeba vybranými pracovníky rozumět ty pracovníky, kteří mají podstatný vliv na rizikové profily institucí zjištěné ve všech institucích a ostatních dceřiných podnicích na konsolidovaném základě a na které se vztahují ustanovení o odměňování podle článků 92 a 94 směrnice 2013/36/EU, přičemž členové vedoucího orgánu dceřiných podniků jsou vykazováni v rámci oblasti činnosti, nikoli v rámci funkce „vedoucí orgán“. „Vybraní pracovníci“ jsou souhrnem:

⁴ Orgán EBA společně s těmito obecnými pokyny uvádí na svých internetových stránkách i odkaz na informace o směnném kurzu: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/inforeuro/inforeuro_en.cfm

- a. vybraných pracovníků v institucích, které spadají do obezřetnostního rozsahu konsolidace, bez ohledu na to, zda jsou vybráni na individuální nebo konsolidované úrovni;
 - b. v souladu s čl. 109 odst. 5 směrnice 2013/36/EU pracovníci, kteří jsou pověřeni výkonem činností, jež mají přímý podstatný vliv na rizikový profil nebo podnikání institucí v rámci dceřiných podniků, které jsou společnostmi pro správu aktiv nebo podnikem poskytujícím investiční služby a činnosti uvedené v bodech 2, 3, 4, 6 a 7 oddílu A přílohy I směrnice 2014/65/EU;
 - c. vybraných pracovníků v dceřiných podnicích, na které členské státy uplatňují články 92, 94 a 95 na konsolidovaném základě v souladu s čl. 109 odst. 6 směrnice 2013/36/EU, pokud mají tito pracovníci významný dopad na rizikový profil instituce na konsolidované úrovni, a
 - d. vybraných pracovníků v jiných subjektech, na které se články 92 a 94 směrnice 2013/36/EU vztahují pouze na konsolidovaném základě, tj. v subjektech, které nejsou institucemi ani dceřinými podniky, na které se vztahuje zvláštní rámec odměňování v souladu s čl. 109 odst. 4 směrnice 2013/36/EU, pokud jde o ty pracovníky, jejichž profesní činnosti mají významný dopad na rizikový profil institucí na konsolidované úrovni.
37. Informace o odměnách přiznaných za účetní rok by měly zahrnovat pevné a pohyblivé hrubé odměny přiznané za celý účetní rok předcházející roku, v němž se údaje o odměňování předkládají.
38. Při předkládání tabulky REM1 prováděcího nařízení Komise (EU) 2021/637 v souladu s těmito obecnými pokyny by měly být zdanitelné nepeněžní položky odměn zahrnuty spolu s jejich peněžním ekvivalentem a měly by být v této tabulce uvedeny jako „ostatní formy“.
39. Při předkládání tabulek REM1 a REM3 prováděcího nařízení Komise (EU) 2021/637 v souladu s těmito obecnými pokyny by měly být do položky „z toho: odložené odměny“ v tabulce REM1 zahrnuty pouze částky pohyblivé složky odměny přiznané za vykazovaný účetní rok, zatímco odložená pohyblivá složka odměny za předchozí období by měla být zahrnuta samostatně v souladu s pokyny pro tabulku REM3.
40. Odstupné vyplacené vybraným pracovníkům by mělo být zahrnuto do výše pohyblivé složky odměny v tabulce REM1 prováděcího nařízení Komise (EU) 2021/637, navíc ve zvláštních řádcích tabulky REM2 a v případě uplatnění odkladu v tabulce REM3 uvedeného nařízení.
41. Pokud vybraní pracovníci opustili instituci před koncem účetního roku, měly by být předloženy odměny přiznané za účetní rok, včetně odstupného a všech ostatních forem odměn, přičemž pracovník by neměl být započítán do počtu předložených vybraných pracovníků, pokud jeho smlouva skončila již před koncem účetního roku. Vybraní pracovníci, kteří nastoupili do instituce v průběhu účetního roku, by měli být zahrnuti do počtu vybraných pracovníků s přihlédnutím k jejich smluvním ujednáním o pracovní době (např. pracovníci pracující na plný úvazek, kteří nastoupili v průběhu účetního roku, by měli být na konci účetního roku vždy započítáni s hodnotou „1“) a měly by být předloženy všechny odměny přiznané těmto vybraným pracovníkům za účetní rok.

42. Zaručená pohyblivá složka odměny by měla být zahrnuta do pohyblivé složky odměny v tabulce REM1 prováděcího nařízení Komise (EU) 2021/637 a navíc by měla být zahrnuta do tabulky REM2 a v případě uplatnění odkladu do tabulky REM3 uvedeného nařízení.
43. Při předkládání přílohy I a tabulky REM5 prováděcího nařízení Komise (EU) 2021/637 by pracovníci měli být zařazeni do funkce nebo oblasti činnosti, v níž vykonávají převážnou část svých obchodních činností. Za tuto funkci nebo oblast činnosti by měla být zahrnuta plná výše odměny přiznané pracovníkovi v rámci skupiny nebo instituce.
44. Při rozdělování pracovníků do oblastí činnosti by instituce měly zvážit svou vnitřní organizaci a následující skutečnosti:
- a. „Vedoucí orgán v kontrolní funkci“ by měl zahrnovat členy vedoucího orgánu na nejvyšší úrovni konsolidace, kteří plní úlohu kontroly a sledování rozhodování vedení (tj. nevýkonní ředitelé), jak je uvedeno v pokynech k tabulce REM1 sloupci písm. a) prováděcího nařízení Komise (EU) 2021/637. Instituce by měly zařadit členy vedoucích orgánů dceřiných podniků do příslušné oblasti činnosti podle písmen c) až i), pokud je takové členění uvedeno, a jinak do kategorie „ostatní vybraní pracovníci“.
 - b. „Vedoucí orgán v řídicí funkci“ by měl zahrnovat členy vedoucího orgánu na nejvyšší úrovni konsolidace, kteří jsou odpovědní za jeho řídicí funkce (tj. výkonní ředitelé), jak je uvedeno v pokynech k tabulce REM1 sloupec písm. a) prováděcího nařízení Komise (EU) 2021/637. Instituce by měly zařadit členy vedoucích orgánů dceřiných podniků do příslušné oblasti činnosti podle písmen c) až i), pokud je takové členění uvedeno, a jinak do kategorie „ostatní členové vrcholného vedení“.
 - c. „Investiční bankovníctví“ by mělo zahrnovat podnikové financování, obchodování a prodej podle definice v čl. 317 tabulce 2 nařízení (EU) č. 575/2013, transakce řízené kapitálovým trhem podle definice v čl. 193 odst. 3 nařízení (EU) č. 575/2013 a soukromý kapitál.
 - d. „Retailové bankovníctví“ by mělo zahrnovat celkovou úvěrovou činnost instituce (fyzickým osobám a podnikům).
 - e. „Spravování aktiv“ by mělo zahrnovat spravování aktiv v rámci:
 - i. instituce, která je zahrnuta do vzorku;
 - ii. dceřiných podniků, které jsou institucemi, včetně investičních podniků s ohledem na čl. 1 odst. 2 nebo 5 nařízení (EU) 2019/2033, a
 - iii. dceřiných podniků, které jsou investičními podniky, subjekty kolektivního investování do převoditelných cenných papírů (SKIPCP), správci alternativních investičních fondů (AIFM) nebo investičními podniky, na které se vztahují články 92 a 94 směrnice 2013/36/EU na konsolidovaném základě po uplatnění čl. 109 odst. 5 nebo 6 této směrnice.

- f. „Korporátní funkce“ by měly zahrnovat pracovníky ve všech funkcích, kteří mají odpovědnost za celou instituci na konsolidované úrovni a za dceřiné podniky s takovými funkcemi na individuální úrovni, např. lidské zdroje a informační technologie.
- g. „Nezávislé kontrolní funkce“ by měly zahrnovat pouze pracovníky působící v nezávislých funkcích řízení rizik, zajišťování shody s předpisy (compliance) a interního auditu, jak je popsáno v oddíle 19 obecných pokynů orgánu EBA k vnitřnímu systému správy a řízení podle směrnice 2013/36/EU.
- h. Pro účely přílohy I by se „pracovníci v dceřiných podnicích, na které se vztahuje zvláštní rámec odměňování“ měli chápat jako všichni pracovníci, kteří jsou zaměstnání v dceřiném podniku, který je investičním podnikem, SKIPCP nebo správcem alternativního investičního fondu, na který se vztahuje zvláštní rámec odměňování, a na které se nevztahují požadavky na odměňování na konsolidovaném základě stanovené v článku 109 směrnice 2013/36/EU.
- i. „Všichni ostatní pracovníci“ by měli zahrnovat pracovníky a členy vedoucího orgánu dceřiných podniků jiných než investičních podniků, SKIPCP a správců alternativních investičních fondů, které nelze zařadit do kategorií podle písmen a) až h).

5.1. Další specifikace údajů o odměnách podle přílohy II

- 45. Zvláštní penzijní výhody by měly být zahrnuty v tabulce REM1 a v případě uplatnění odkladu v tabulce REM3 prováděcího nařízení Komise (EU) 2021/637 v položce „ostatní formy pohyblivé složky odměny“ a navíc by měly být uvedeny v tabulce v příloze II.
- 46. Pohyblivá složka odměny přiznaná na základě víceletých akruálních období, která nespočívají na ročním základě, tj. pokud instituce nezačínají každý rok nové víceleté akruální období, by měla být plně přiřazena k celkové pohyblivé složce odměny za účetní rok, ve kterém byla přiznána, v rámci tabulky REM1 a v případě uplatnění odkladu v tabulce REM3 prováděcího nařízení Komise (EU) 2021/637, bez ohledu na okamžik, kdy je pohyblivá složka odměny skutečně vyplacena, nebo na délku výkonnostního období. Výše této pohyblivé složky odměny by měla být rovněž uvedena v dodatečných informacích v příloze II.
- 47. Kromě tabulky v příloze III o dopadu výjimek podle čl. 94 odst. 3 písm. a) a b) směrnice 2013/36/EU by instituce, na které se nevztahuje výjimka uvedená v čl. 94 odst. 3 písm. a) směrnice 2013/36/EU, měly v tabulce uvedené v příloze II předložit pevné a pohyblivé odměny vybraných pracovníků, na které se vztahuje některá z výjimek uvedených v čl. 94 odst. 3 písm. b) uvedené směrnice.

5.2. Další specifikace údajů o odměnách podle přílohy III

- 48. Instituce by měly v příloze III upřesnit, zda jsou způsobilé uplatňovat výjimky podle čl. 94 odst. 3 směrnice 2013/36/EU, pokud jde o požadavek vyplácet část pohyblivé složky odměny v nástrojích a na základě dohod o odložení splatnosti, a poskytnout požadované informace o vybraných pracovnících, na které se tyto výjimky vztahují. Při předkládání údajů na konsolidovaném základě by měl být počet vybraných pracovníků a odměn, které mají být vykázány, součtem všech

vybraných pracovníků a odměn ve všech subjektech, které využívají výjimky u subjektů, které podléhají obezřetnostní konsolidaci a požadavkům na odměňování podle uvedené směrnice.

49. Výjimky podle čl. 94 odst. 3 směrnice 2013/36/EU by se měly považovat za uplatněné, pokud se instituce, na kterou se výjimka vztahuje, rozhodne neuplatnit minimální požadavky týkající se části, která má být odložena nebo vyplacena v nástrojích podle čl. 94 odst. 1 uvedené směrnice (např. výjimka se stále uplatňuje, pokud je odloženo 30 % pohyblivé složky odměny výkonného ředitele nebo pokud je odložena pouze na tři roky, protože nebyly splněny minimální požadavky na odložení 40 % na dobu alespoň čtyř let).

6. Další pokyny k údajům o rozdílech v odměňování žen a mužů v příloze IV

50. Instituce, které se účastní srovnávání rozdílů v odměňování žen a mužů, by měly vypočítat rozdíly v odměňování žen a mužů individuálně, s ohledem na pracovníky, včetně pracovníků pracujících v pobočkách v témže členském státě, kteří působí převážně v členském státě, v němž se instituce nachází. Pracovníci, kteří se nacházejí převážně v pobočkách v jiném členském státě nebo ve třetí zemi, by neměli být bráni v úvahu.
51. Instituce by měly sestavit seznam všech pracovníků a určit, kteří pracovníci by měli být zahrnuti do výpočtu rozdílů v odměňování žen a mužů, a to podle následujících kritérií:
- a. rozdíl v odměňování žen a mužů by se měl vypočítat pro pracovníky, kteří jsou pracovníky na konci účetního roku, tj. pracovníky, kteří v průběhu účetního roku instituci opustili, se při tomto výpočtu nezohledňují;
 - b. pracovníci, kteří pobírají nižší než obvyklou celkovou roční odměnu, protože byli na konci účetního roku na jakékoliv formě rodičovské dovolené, dlouhodobé nemocenské dovolené nebo dlouhodobé zvláštní dovolené, by měli být z výkonu vyloučeni; dlouhodobou dovolenou by se měla rozumět dovolená v délce nejméně tří po sobě jdoucích měsíců;
 - c. pracovníci, kteří byli přijati v posledních třech měsících účetního roku, by neměli být při tomto výpočtu bráni v úvahu;
 - d. členové vedoucího orgánu v řídicí funkci by měli být považováni za pracovníky a vybrané pracovníky;
 - e. členové vedoucího orgánu v kontrolní funkci by neměli být zahrnuti do výpočtu, pokud nejsou zástupci pracovníků;
 - f. členové vedoucího orgánu v kontrolní funkci, kteří jsou zástupci zaměstnanců, by měli být ve výpočtu zohledněni jako pracovníci a ve výpočtu pro vybrané pracovníky by měli být zohledněni pouze v případě, že jsou vybranými pracovníky na základě funkce, kterou jako pracovníci vykonávají.
52. Rozdíl v odměňování žen a mužů by se měl vypočítat jako rozdíl mezi průměrnou odměnou mužů a žen vyjádřený v procentech průměrné odměny mužů. Instituce by měly pro výpočet použít roční

hrubé odměny pracovníků v přepočtu na plný úvazek (FTE). V souladu s pokyny orgánu EBA k řádným zásadám odměňování podle směrnice 2013/36/EU by instituce měly při výpočtu rozdílů v odměňování žen a mužů zohlednit celkovou výši přiznaných odměn a při vynaložení maximálního úsilí také úpravu pracovní doby, délku dovolené za kalendářní rok a další finanční a nefinanční výhody, přičemž by měly zohlednit ustanovení následujícího odstavce.

53. U každého pracovníka, který by měl být zahrnut do výpočtu rozdílů v odměňování žen a mužů podle odstavce 51, by instituce měly stanovit jeho celkovou hrubou roční odměnu jako součet pevné a pohyblivé složky odměny a zohlednit přitom následující skutečnosti:
- a. Nepeněžní výhody (např. služební automobil, bezúročné půjčky, firemní školka zdarma atd.) by měly být zohledněny v jejich zdaněném peněžním ekvivalentu.
 - b. Pravidelné platby do důchodového systému a zdravotní pojištění všech pracovníků by neměly být zvažovány. Zvláštní penzijní výhody by měly být zohledněny.
 - c. Měla by být použita celá pohyblivá složka odměny přiznaná za všechna výkonnostní období, která skončila během účetního roku, z něhož výpočet vychází, i když se týkají výkonnostních období delších než jeden rok. To by mělo zahrnovat pohyblivou složku odměny založenou na víceletých výkonnostních obdobích, která nejsou revolvingová, jak je uvedeno v odstavci 46.
 - d. Zaručená pohyblivá složka odměny (nástupní bonus) a odstupné (např. v případě, že smlouva s pracovníkem na konci účetního roku ještě neskončila) by se při výpočtu neměly zohledňovat.
 - e. U pracovníků, kteří pracovali na částečný úvazek, a to i po část účetního roku, nebo nebyli zaměstnání po celý účetní rok nebo byli po část roku na jiné formě dovolené (např. neplacené nebo rodičovské dovolené), by měla být stanovena celá roční částka pohyblivé a pevné odměny na základě nejlepšího úsilí, kterou by pracovníci obdrželi, kdyby byli placeni po celý účetní rok na plný úvazek. Instituce by mohly vypočítat částky extrapolací odměny, např. přiznané za zaměstnání na částečný úvazek, na celkovou roční hrubou odměnu na plný úvazek (např. odměna pracovníků pracujících na 50% částečný úvazek by se vynásobila koeficientem 2, aby se dospělo k roční odměně na plný úvazek).
54. Instituce by měly vypočítat rozdíly v odměňování žen a mužů pro všechny pracovníky (včetně vybraných pracovníků, identifikovaných na individuálním základě) a zvláště pro své vybrané pracovníky. Instituce by měly v souladu s vnitrostátními právními předpisy a směrnicí GDPR vynaložit veškeré přiměřené úsilí, aby zjistily pohlaví svých pracovníků. Instituce mohou vynechat pracovníky, jejichž pohlaví nelze zjistit.
55. Instituce, které mají 250 a více pracovníků, by měly vypočítat rozdíly v odměňování žen a mužů pro každý kvartil svých celkových odměn i celkově. Instituce s méně než 250 pracovníky by měly předkládat údaje o rozdílech v odměňování žen a mužů pouze na základě celkových údajů za všechny pracovníky. Instituce, které mají 250 nebo více vybraných pracovníků, by měly vypočítat rozdíly v odměňování žen a mužů pro každý kvartil svých celkových odměn i celkově. Instituce

s méně než 250 vybranými pracovníky by měly předkládat údaje o rozdílech v odměňování žen a mužů pouze na základě celkových údajů o vybraných pracovnících.

56. Instituce by měly vypočítat rozdíly v odměňování z hlediska zastoupení jednotlivých pohlaví jako procentuální podíl mužů a žen na základě počtu všech pracovníků, resp. všech vybraných pracovníků. Případně podle odstavce 55, podle kvartilů – přičemž procentní podíly zastoupení mužů a žen dohromady by měly případně dávat 100,00 % pro každý vypočtený kvartil a pro celkové údaje za všechny pracovníky a za vybrané pracovníky.

57. Rozdíl v odměňování žen a mužů na základě hrubé odměny by měl být vyjádřen jako rozdíl mezi úrovní odměn mužů a žen, jako:

- a. rozdíl mezi průměrnou odměnou mužů a průměrnou odměnou žen vyjádřený v procentech průměrné odměny mužů a
- b. rozdíl mezi mediánem odměn mužů a mediánem odměn žen vyjádřený v procentech mediánu odměn mužů.⁵

58. Instituce by se při výpočtu měly řídit následujícími pokyny:

- a. Odměny pracovníků (bez ohledu na jejich pohlaví) by měly být seřazeny podle výše, počínaje nejnižší částkou. Každá částka odměny pro pracovníka by měla být přiřazena k mužskému nebo ženskému pohlaví a měla by být zaznamenána bez ohledu na to, zda se jedná o vybraného pracovníka.
- b. Pracovníci jiného než mužského nebo ženského pohlaví by měli být přiřazeni k pohlaví, s nímž se identifikují, nebo pokud toto pohlaví není známo nebo se liší od mužského nebo ženského pohlaví, měli by být tito pracovníci přiřazeni k mužskému nebo ženskému pohlaví, které má celkově nižší počet pracovníků.
- c. Sestavený seznam pracovníků by měl být v případě potřeby podle odstavce 55 rozdělen do kvartilů.
- d. Medián a průměr odměn pro všechny pracovníky a pracovnice a zvláště pro vybrané pracovníky a pracovnice by se měl vypočítat celkově a případně podle odstavce 55 pro každý kvartil.

59. Všechny údaje by měly být předkládány v procentech se dvěma desetinnými místy (např. „17,23 %“ nebo „-17,23 %“ v případě záporné hodnoty). Pokud nelze vypočítat rozdíl v odměňování žen a mužů pro jednu kategorii, protože v ní pracují pouze ženy, měla by být datovému bodu v příloze IV přiřazena hodnota „N/A“, pokud v ní pracují pouze muži, měl by výsledek být „100,00 %“.

⁵ Rozdíl v odměňování žen a mužů v procentech = (průměrná odměna mužů - průměrná odměna žen) *100 / průměrná odměna mužů

7. Kvalita údajů

60. Instituce a příslušné orgány by měly zkontrolovat úplnost a věrohodnost srovnávaných údajů předtím, než tyto údaje předloží příslušnému orgánu nebo orgánu EBA. Kontroly kvality údajů by měly zahrnovat validační pravidla stanovená v příloze VII a případně pravidla uvedená v technických pokynech pro nástroj pro sběr údajů.
61. Pokud dochází k výrazným výkyvům srovnávaných údajů v čase, instituce a příslušné orgány by měly být schopny poskytnout vysvětlení.
62. Při kontrole věrohodnosti srovnávaných údajů by příslušné orgány měly zohlednit velikost a počet pracovníků instituce a typickou výši odměn. Zjištěné nevěrohodné údaje by měly být před předložením údajů sledovány a opraveny.
63. Pokud se srovnávané údaje zdají být nevěrohodné, ale ve skutečnosti jsou správné, měly by příslušné orgány informovat orgán EBA o důvodech, které je k tomu vedly.
64. Pokud jde o předložené srovnávané údaje, které vykazují potenciální problémy s kvalitou údajů nebo jsou považovány za nevěrohodné, může orgán EBA požádat příslušné orgány o přezkum údajů nebo o poskytnutí informací nezbytných pro správnou interpretaci údajů.
65. Příslušné orgány by měly v případě potřeby co nejrychleji poskytnout opravené údaje nebo vysvětlení jakýchkoli nevěrohodných údajů. Příslušné orgány by měly úzce spolupracovat s orgánem EBA, aby zajistily, že soubor údajů pro analýzu bude stabilní a kvalitní nejpozději do 30. září roku, kdy byly údaje vykázány.
66. Při předkládání srovnávaných údajů orgánu EBA by příslušné orgány měly zajistit, aby rovněž dodržovaly rozhodnutí EBA/DC/335 ze dne 5. června 2020 o EUCLID („rozhodnutí EUCLID“)⁶, v platném znění, a aby institucím poskytly veškeré technické specifikace nezbytné pro průběžné dodržování rozhodnutí EUCLID.

⁶https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Risk%20Analysis%20and%20Data/Reporting%20by%20Authorities/885459/Decision%20on%20the%20European%20Centralised%20Infrastructure%20of%20Data%20%28EUCLID%29.pdf

Příloha I: Obecné informace a informace o odměňování všech pracovníků

Název instituce/skupiny:						Název			
Využívá instituce výjimku podle čl. 94 odst. 3 písm. a) směrnice 2013/36/EU na institucionální úrovni?						ano/ne			
Účetní rok, za který jsou odměny přiznány (rok N):						Rok			
	Vedoucí orgán v kontrolní funkci	Vedoucí orgán v řídicí funkci	Investiční bankovnictví	Retailové bankovnictví	Spravování aktiv	Korporátní funkce	Nezávislé kontrolní funkce	Všichni pracovníci dceřiných podniků podléhají zvláštnímu rámci odměňování¹	Všichni ostatní pracovníci
Počet pracovníků									
Celkový počet pracovníků vyjádřený v ekvivalentech plného pracovního úvazku²									
Celkový čistý zisk v roce N (v eurech)³	Celková částka v eurech (např. 123 456 789,00)								
Celkové dividendy (nebo podobné výplaty) vyplacené za rok N (v eurech)	Celková částka v eurech								

¹ Pracovníci investičních podniků, subjektů kolektivního investování do převoditelných cenných papírů nebo společností spravujících alternativní investiční fondy, na které se vztahuje zvláštní rámec odměňování podle právních předpisů Unie

² Počty pracovníků by měly být vyjádřeny jako ekvivalenty plného pracovního úvazku (FTE) a měly by vycházet z počtu pracovníků ke konci roku v souladu s jejich individuálním rozvržením pracovní doby.

³ Čistý zisk by měl být založen na účetním systému, který je používán k vykazování pro regulační účely. U skupin se jedná o zisk (nebo ztrátu) na základě konsolidované účetní závěrky.

Odměny celkem (v eurech)									
Z toho: pohyblivá složka odměny (v eurech)									
Z toho: pevná složka odměny (v eurech)									

Příloha II: Další informace o odměnách vybraných pracovních

Název instituce/skupiny:		Název		
Účetní rok, za který jsou odměny přiznány (rok N):		Rok		
	Vedoucí orgán v kontrolní funkci	Vedoucí orgán v řídicí funkci	Ostatní členové vrcholného vedení	Ostatní vybraní pracovníci
Počet příjemců příspěvků na zvláštní penzijní výhody v roce N				
Celková částka příspěvků na zvláštní penzijní výhody (v eurech) v roce N (zahrnuta v ostatních formách pohyblivé složky odměny)				
Celková výše pohyblivých složek odměn přiznaných za víceletá období v programech, které se neobměňují každý rok (v eurech)				
Pro instituce, na které se nevztahuje výjimka podle čl. 94 odst. 3 písm. a) směrnice 2013/36/EU na úrovni celé instituce Celková výše pohyblivé složky odměny vybraných pracovníků, na které se vztahuje alespoň jedna z výjimek podle čl. 94 odst. 3 písm. b) směrnice 2013/36/EU, na základě nízké úrovně pohyblivé složky odměny				
Pro instituce, na které se nevztahuje výjimka podle čl. 94 odst. 3 písm. a) směrnice 2013/36/EU na úrovni celé instituce Celková výše pevné složky odměn vybraných pracovníků, na které se vztahuje alespoň jedna z výjimek podle čl. 94 odst. 3 písm. b) směrnice 2013/36/EU, na základě nízké úrovně pohyblivé složky odměny				

Příloha III: Výjimky z uplatňování požadavků na výplatu části pohyblivé složky odměny v nástrojích a odložení její splatnosti podle směrnice 2013/36/EU (CRD)

Název instituce/skupiny:	Název	
Účetní rok, za který jsou odměny přiznány (rok N):	Rok	
Informace o dostupnosti výjimek	Výjimky na úrovni celého podniku podle čl. 94 odst. 3 písm. a) směrnice CRD	Výjimky pro vybrané pracovníky podle čl. 94 odst. 3 písm. b) směrnice CRD
Uplatňuje instituce výjimky týkající se požadavku na výplatu části pohyblivé složky odměny v nástrojích a odložení její splatnosti podle čl. 94 odst. 3 písm. a) směrnice CRD na všechny své vybrané pracovníky. Pokud jste na tuto otázku odpověděli „ano“, není třeba vyplňovat níže uvedené informace.	ano/ne	
Uplatňuje instituce výjimku z požadavku podle čl. 94 odst. 1 písm. l) směrnice CRD (výplata v nástrojích)?	ano/ne	ano/ne
Pokud instituce uplatňuje výše uvedenou výjimku, ale s nižší prahovou hodnotou, jak je zavedena podle vnitrostátního práva, uveďte prosím uplatňovanou prahovou hodnotu v eurech		Prahová hodnota
Počet vybraných pracovníků, na které se vztahuje výše uvedená výjimka	počet pracovníků	počet pracovníků
Procento vybraných pracovníků, na které se vztahuje výše uvedená výjimka	Procento	Procento
Celkové odměny vybraných pracovníků, na které se vztahuje výše uvedená výjimka	EUR	EUR
Z toho: pohyblivá složka odměny	EUR	EUR
Z toho: pevná složka odměny	EUR	EUR
Uplatňuje instituce výjimku z požadavku podle čl. 94 odst. 1 písm. m) směrnice CRD (výplata v rámci dohod o odložení splatnosti)?	ano/ne	ano/ne
Pokud instituce uplatňuje výše uvedenou výjimku, ale s nižší prahovou hodnotou, jak je zavedena podle vnitrostátního práva, uveďte prosím uplatňovanou prahovou hodnotu v eurech		Prahová hodnota
Počet vybraných pracovníků, na které se vztahuje výše uvedená výjimka	počet pracovníků	počet pracovníků
Procento vybraných pracovníků, na které se vztahuje výše uvedená výjimka	Procento	Procento
Celkové odměny vybraných pracovníků, na které se vztahuje výše uvedená výjimka	EUR	EUR
Z toho: pohyblivá složka odměny	EUR	EUR
Z toho: pevná složka odměny	EUR	EUR
Uplatňuje instituce výjimku z požadavku podle čl. 94 odst. 1 druhého pododstavce písm. o) (výjimky týkající se výplaty v nástrojích zvláštních penzijních výhod)?	ano/ne	ano/ne
Počet vybraných pracovníků, na které se vztahuje výše uvedená výjimka	počet pracovníků	počet pracovníků
Celkové odměny vybraných pracovníků, na které se vztahuje výše uvedená výjimka	EUR	EUR
Z toho: pohyblivá složka odměny	EUR	EUR
Z toho: pevná složka odměny	EUR	EUR

Příloha IV: Informace o rozdílech v odměňování žen a mužů

Instituce (individuální úroveň)	Název
Identifikační kód právního subjektu	Číslo
Členský stát	Kód ISO (např. AT, BE, CY)
Rok	rrrr
Celkový počet pracovníků	počet pracovníků
Celkový počet vybraných pracovníků	počet pracovníků

Zastoupení zaměstnanců různého pohlaví v jednotlivých kvartilech úrovně odměňování

Zastoupení mužů a žen v jednotlivých kvartilech úrovně odměňování	Všichni zaměstnanci mužského pohlaví v procentech všech zaměstnanců	Všichni zaměstnanci ženského pohlaví v procentech všech zaměstnanců	Všichni vybraní zaměstnanci mužského pohlaví v procentech na základě všech vybraných zaměstnanců	Všichni vybraní zaměstnanci ženského pohlaví v procentech na základě všech vybraných zaměstnanců
Kvartil 1 (nízký)	Procento (např. 42,43 %)	Procento	Procento	Procento
Kvartil 2 (nízký až střední)	Procento	Procento	Procento	Procento
Kvartil 3 (střední až vysoký)	Procento	Procento	Procento	Procento
Kvartil 4 (vysoký)	Procento	Procento	Procento	Procento
Celkový počet zaměstnanců / vybraných zaměstnanců	Procento	Procento	Procento	Procento

Rozdíl v odměňování mužů a žen na základě celkové hrubé odměny

Celková výše hrubé roční odměny	Rozdíl v odměňování mužů a žen u všech pracovníků na základě mediánu	Rozdíl v odměňování mužů a žen u všech pracovníků na základě průměru	Rozdíl v odměňování mužů a žen u vybraných pracovníků na základě mediánu	Rozdíl v odměňování mužů a žen u vybraných pracovníků na základě průměru
Kvartil 1 (nízký)	Procento (např. 42,43 %)	Procento	Procento	Procento
Kvartil 2 (nízký až střední)	Procento	Procento	Procento	Procento
Kvartil 3 (střední až vysoký)	Procento	Procento	Procento	Procento
Kvartil 4 (vysoký)	Procento	Procento	Procento	Procento
Celkový počet pracovníků / vybraných pracovníků	Procento	Procento	Procento	Procento

Příloha V: Schválené vyšší poměry mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny – instituce¹⁰

Název instituce	Název
Identifikační kód právního subjektu	Kód
Rok	rrrr
Celkový počet pracovníků (na konci posledního účetního roku)	počet pracovníků
Celkový počet vybraných pracovníků (výsledek posledního postupu výběru)	počet pracovníků
Celková rozvaha (na konci posledního účetního roku)	Částka v eurech
Schválený vyšší poměr (tj. poměr pohyblivé a pevné odměny, který je vyšší než 100 %)	Procento
Datum posledního schválení vyššího poměru valnou hromadou akcionářů	dd/mm/rrrr
Celkový počet vybraných pracovníků, kteří mohou mít prospěch ze schváleného poměru nad 100 %	počet pracovníků
Celkový počet vybraných pracovníků, kterým byla skutečně přiznána odměna, která vede k poměru pohyblivé a pevné složky odměny vyššímu než 100 % za účetní rok ¹¹	počet pracovníků

¹⁰ Údaje by měly instituce vykazovat individuálně.

¹¹ Zaručená pohyblivá složka odměny a odstupné, pokud nejsou zahrnuty do výpočtu poměru podle obecných pokynů k řádným zásadám odměňování, by neměly být brány v úvahu.

Příloha VI: Schválené vyšší poměry mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny – sčítání příslušnými orgány

Členský stát	Kód ISO
Rok shromážděných údajů	<i>rrrr</i>
Celkový počet institucí, které mají sídlo v členském státě (další informace budou uvedeny níže) – např. odvozené z bankovní statistiky	<i>Počet</i>
Souhrnný celkový počet pracovníků všech institucí v členském státě	<i>Počet</i>
Souhrnný celkový počet vybraných pracovníků institucí v členském státě (pokud je k dispozici, jinak N/A)	<i>Počet</i>
Souhrnná celková rozvaha institucí v rámci členského státu	<i>Suma</i>
Počet institucí, u nichž akcionáři schválili vyšší poměr, které mají sídlo v členském státě (další informace budou uvedeny níže)	<i>Počet</i>
Z toho: počet institucí se sídlem v členském státě, které schválily 200 % jako maximální poměr	<i>Počet</i>
Souhrnný celkový počet pracovníků těchto institucí	<i>Počet</i>
Souhrnný celkový počet vybraných pracovníků těchto institucí	<i>Počet</i>
Souhrnná celková rozvaha těchto institucí	<i>Suma</i>
Souhrnný celkový počet vybraných pracovníků, kteří mohou mít prospěch ze schváleného poměru vyššího než 100 %	<i>Počet</i>
Souhrnný celkový počet vybraných pracovníků, kterým byla skutečně přiznána odměna, která vede k poměru pohyblivé a pevné složky odměny vyššímu než 100 % za účetní rok	<i>Počet</i>
Změny oproti předchozímu předložení údajů	
Počet institucí, které zavedly vyšší poměr po posledním předložení údajů orgánu EBA (opětovné schválení by se nemělo vykazovat)	<i>Počet</i>
Počet institucí, které po posledním předložení údajů orgánu EBA přestaly uplatňovat vyšší poměry	<i>Počet</i>

Příloha VII – Kontroly kvality údajů

Instituce a příslušné orgány by měly s ohledem na tabulky o odměňování obsažené v prováděcím nařízení Komise (EU) 2021/637¹² provádět následující kontroly kvality údajů.

Tabulka REM1:

Řádek	Kontrola kvality údajů
1 a 9	Počet pracovníků vykazovaných v rámci vedoucího orgánu sloupců by měl být celočíselný.
2	Celková pevná složka odměny by měla být součtem řádků 3, EU 4a, 5, EU5x a 7; pokud jsou vykazováni vybraní pracovníci, měla by být částka > nula
9	Vykázaný počet pracovníků by neměl být vyšší než počet pracovníků vykázaný v řádku 1
10	Celková pohyblivá složka odměny by měla být součtem řádků 11, EU-13a, EU-13b, EU-14x a 15
10	Celková pohyblivá složka odměny by neměla být nižší než součet odstupného a zaručené pohyblivé složky odměny v řádcích 2 a 7 tabulky REM2
-	Součet odložených odměn v řádcích 12, EU-14a, EU-14b, EU-14y a 16 by neměl být vyšší než hodnota v řádku 10
-	Poměr odložených odměn: součet odložených odměn v řádcích 12, EU-14a, EU-14b, EU-14y a 16 by měl být vyšší nebo roven 0,4násobku hodnoty v řádku 10 po odečtení zaručené pohyblivé složky odměny (tabulka REM2 řádek 3), jakož i odstupného (tabulka REM2 řádek 10) a částek pohyblivé složky odměny přiznané pracovníkům, na které se vztahuje výjimka podle čl. 94 odst. 3 písm. b) (viz příloha II).
-	Instituce by měly mít na paměti, že toto zjednodušené ověřovací pravidlo slouží pouze pro účely srovnávání a není ověřením souladu s požadavky na odměňování týkajícími se zaručené pohyblivé složky odměny a odstupného, tj. zatímco se odečítají celé částky, na části částek se případně vztahuje požadavek na vyplacení části pohyblivé složky odměny s odloženou splatností.

¹² Prováděcí technická norma je k dispozici v sekci <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0637&from=EN>

Toto validační pravidlo se nevztahuje na instituce, kde všichni vybraní pracovníci využívají výjimku z povinnosti vyplácet části pohyblivé složky odměny s odloženou splatností podle čl. 94 odst. 3 písm. a) směrnice 2013/36/EU.

11 a 12		Hodnota v řádku 12 nesmí být vyšší než hodnota v řádku 11
EU-13a EU-14a	a	Hodnota v řádku EU-14a nesmí být vyšší než hodnota v řádku EU-13a
EU-13b EU-14b	a	Hodnota v řádku EU-14b nesmí být vyšší než hodnota v řádku EU-13b
EU-14x EU-14y	a	Hodnota v řádku EU-14y nesmí být vyšší než hodnota v řádku EU-14x
15 a 16		Hodnota v řádku 16 nesmí být vyšší než hodnota v řádku 15
-		Poměr mezi pevnou (řádek 2) a pohyblivou (řádek 10) složkou odměny nesmí být vyšší než 100 %, případně 200 %, po vyloučení řádků 3 a 10 tabulky REM2 (bonusový strop)
-		Výplata v nástrojích: součet řádků EU 13-a, EU 13-b a EU-14x by měl být roven nebo vyšší než 50 % celkové pohyblivé složky odměny (řádek REM2 10) po odečtení pohyblivé složky odměny pracovníků, na které se vztahuje výjimka podle čl. 94 odst. 3 písm. b) (viz příloha II), zaručené pohyblivé složky odměny (tabulka REM2 řádek 3) a odstupného (tabulka REM2 řádek 10).
-		Instituce by měly mít na paměti, že toto zjednodušené ověřovací pravidlo slouží pouze pro účely srovnávání a není ověřením souladu s požadavky na odměňování týkajících se zaručené pohyblivé složky odměny a odstupného, tj. zatímco se odečítají celé částky, na části částek se případně vztahuje požadavek na vyplacení části pohyblivé složky odměny v nástrojích.
-		Toto validační pravidlo se nevztahuje na instituce, kde všichni vybraní pracovníci využívají výjimku z povinnosti vyplácet části pohyblivé složky odměny v nástrojích podle čl. 94 odst. 3 písm. a) směrnice 2013/36/EU.

Tabulka REM2

Řádek	Kontrola kvality údajů
1, 4 a 6	Počet pracovníků vykázaný ve sloupcích „a“ a „b“ by měl být celočíselný.
1 a 2	Má-li řádek 2 kladnou hodnotu, musí mít kladnou hodnotu i řádek 1 a naopak.
2	Hodnota v řádku 3 by neměla být vyšší než hodnota v řádku 2
6 a 7	Má-li řádek 7 kladnou hodnotu, musí mít kladnou hodnotu i řádek 6 a naopak.
7	Hodnota součtu řádků 8 a 9 se musí rovnat hodnotě v řádku 7
10	Hodnota řádku 10 nesmí být vyšší než hodnota řádku 8
11	Hodnota v řádku 11 nesmí být vyšší než hodnota v řádku 7

Tabulka REM3

Řádek	Kontrola kvality údajů
1	Hodnoty se musí rovnat součtu hodnot řádků 2, 3, 4, 5 a 6 pro každý sloupec
7	Hodnoty se musí rovnat součtu hodnot řádků 8, 9, 10, 11 a 12 pro každý sloupec
13	Hodnoty se musí rovnat součtu hodnot řádků 14, 15, 16, 17 a 18 pro každý sloupec
19	Hodnoty se musí rovnat součtu hodnot řádků 20, 21, 22, 23 a 24 pro každý sloupec
25	Hodnoty se musí rovnat součtu hodnot řádků 1, 7, 13 a 19 pro každý sloupec
-	Hodnota ve sloupci „a“ se musí rovnat součtu hodnot sloupců „b“ a „c“ pro každý řádek

Tabulka REM5

Řádek	Kontrola kvality údajů
1	Číslo ve sloupci „j“ se musí rovnat součtu řádku 2 sloupce „c“, řádku 3 sloupců „d“ až „i“ a řádku 4 sloupců „d“ až „i“
2	Sloupec „c“ se musí rovnat součtu sloupců „a“ a „b“
3	Součet čísel ve sloupci „d“ až „i“ se musí rovnat číslu v řádku 1 sloupce „c“ tabulky REM1
4	Součet čísel ve sloupci „d“ až „i“ se musí rovnat číslu v řádku 1 sloupce „d“ tabulky REM1
5	Hodnota v každém sloupci „a“ až „i“ se musí rovnat součtu řádků 6 a 7 příslušného sloupce
5	Součet sloupců „c“ až „i“ se musí rovnat součtu sloupců „a“ až „d“ řádku 17 tabulky REM1
6	Hodnoty ve sloupcích „a“ a „b“ se musí rovnat hodnotám ve sloupcích „a“ a „b“ v řádku 10 tabulky REM1
6	Součet sloupců „c“ až „i“ se musí rovnat součtu sloupců „a“ až „d“ řádku 10 tabulky REM1
7	Hodnoty ve sloupcích „a“ a „b“ se musí rovnat hodnotám ve sloupcích „a“ a „b“ v řádku 2 tabulky REM1
7	Součet sloupců „c“ až „i“ se musí rovnat součtu sloupců „a“ až „d“ řádku 2 tabulky REM1

