

EBA/GL/2015/22

27/06/2016

Obecné pokyny

k řádným zásadám odměňování podle
čl. 74 odst. 3 a čl. 75 odst. 2
směrnice 2013/36/EU a k informacím
zpřístupňovaným podle článku 450
nařízení (EU) č. 575/2013

Obecné pokyny orgánu EBA k řádným zásadám odměňování

1. Dodržování předpisů a oznamovací povinnost	5
Status těchto obecných pokynů	5
Oznamovací povinnost	5
2. Předmět, oblast působnosti a definice	6
Předmět	6
Oblast působnosti	6
Určení	6
Definice	7
3. Provádění	9
Datum použití	9
Zrušení	9
4. Obecné pokyny	10
Hlava I – Požadavky týkající se zásad odměňování	10
1. Zásady odměňování všech zaměstnanců	10
2. Správa a řízení odměňování	11
2.1 Odpovědnosti, vypracovávání a schvalování zásad odměňování a dohled nad zásadami odměňování	11
2.2 Zapojení akcionářů	13
2.3 Informování příslušných orgánů	15
2.4 Zřízení výboru pro odměňování	16
2.4.1 Složení výboru pro odměňování	17
2.4.2 Úloha výboru pro odměňování	17
2.4.3 Procesní a hierarchické vztahy	18
2.5 Přezkum zásad odměňování	19
3. Zásady odměňování v kontextu skupiny	20
4. Proporcionalita	22
5. Postup určení zaměstnanců	24
5.1 Oznámení a předchozí schválení výjimek	26
5.2 Správa a řízení postupu určení zaměstnanců	28
5.3 Postup určení zaměstnanců na individuální a konsolidované úrovni	28
5.4 Úloha konsolidující instituce	29
5.5 Úloha dceřiných společností	29
6. Kapitálový základ	30

Hlava II – Požadavky týkající se struktury odměn	31
7. Kategorie odměn	31
8. Konkrétní složky odměny	33
8.1 Příspěvky a náhrady	33
8.2 Pohyblivá složka odměny na základě budoucích výsledků	34
8.3 Odměna za zhodnocení kapitálu	35
8.4 Retenční odměna	36
8.5 Zvláštní penzijní výhody	36
9. Mimořádné složky odměny	37
9.1 Zaručená pohyblivá složka odměny	37
9.2 Náhrada nebo vyplacení ze smlouvy v předchozím zaměstnání	38
9.3 Odstupné	38
10. Zakázané jednání	40
10.1 Osobní zajištění	40
10.2 Obcházení požadavků	41
Hlava III – Odměňování konkrétních funkcí	43
11. Odměňování členů vedoucího orgánu v řídicí a dozorčí funkci	43
12. Odměňování zaměstnanců v kontrolních funkcích	44
Hlava IV – Zásady odměňování, přiznávání a vyplácení pohyblivé složky odměny u vybraných zaměstnanců	44
13. Zásady odměňování vybraných zaměstnanců	44
13.1 Plně flexibilní systém vyplácení pohyblivé složky odměny	45
13.2 Poměr mezi pevnou a pohyblivou složkou odměny	45
14. Proces provázání odměny s riziky	47
14.1 Proces měření dosažených výsledků a rizik	48
14.1.1 Hodnocení rizik	48
14.1.2 Rizikově vážená výkonnostní kritéria	49
14.1.3 Zvláštní kritéria pro kontrolní funkce	50
14.2 Proces přiznání odměny	50
14.2.1 Stanovení fondu odměn	51
14.2.2 Předem stanovená úprava po zohlednění rizik v procesu přiznání odměny	52
15. Proces vyplácení pohyblivé složky odměny	53
15.1 Odměna s neodloženou a odloženou splatností	53
15.2 Doba odkladu a příslušná část odměny s odloženou splatností	54
15.3 Převedení odměny s odloženou splatností	55
15.4 Přiznání pohyblivé složky odměny ve formě nástrojů	56
15.5 Minimální část nástrojů a jejich rozložení v čase	57
15.6 Politika zadržování	58
15.7 Úprava po zohlednění rizik	59

15.7.1	Malus a zpětné vymáhání	59
15.7.2	Implicitní úpravy	60
Hlava V – Instituce, které těží ze státních zásahů		60
16.	Státní podpora a odměňování	60
Hlava VI – Informace zpřístupňované institucemi a interní transparentnost		62
17.	Požadavky týkající se zpřístupňování informací	62
18.	Zásady a postupy	63
18.1	Souhrnné kvantitativní informace	67
18.2	Interní transparentnost	67
Hlava VII – Požadavky týkající se příslušných orgánů		68
19.	Zásady odměňování	68
20.	Zvláštní formy odměňování	69
21.	Pohyblivá složka odměny	70
22.	Zpřístupňování informací	71
23.	Kolegia orgánů dohledu	71
Příloha 1 – Přiřazování požadavků v oblasti odměňování		72
Příloha 2 – Informace o schvalování vyšších poměrů		74

1. Dodržování předpisů a oznamovací povinnost

Status těchto obecných pokynů

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

Oznamovací povinnost

3. V souladu s čl. 16 odst. 3 nařízení (EU) č. 1093/2010 musí příslušné orgány do 30.08.2016 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 zasílána na formuláři, který je k dispozici na internetových stránkách orgánu EBA, na adresu compliance@eba.europa.eu s označením „EBA/GL/2015/22“. Oznámení by měly předkládat osoby s příslušným oprávněním oznamovat, zda se jejich příslušné orgány těmito obecnými pokyny řídí nebo hodlají řídit. Jakoukoli změnu stavu dodržování pokynů je rovněž nutno oznámit orgánu EBA.
4. Oznámení budou zveřejněna na internetových stránkách orgánu EBA v souladu s čl. 16 odst. 3.

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

2. Předmět, oblast působnosti a definice

Předmět

5. Tyto obecné pokyny naplňují mandát, který na základě čl. 74 odst. 3 a čl. 75 odst. 2 směrnice 2013/36/EU² pověřuje Evropský orgán pro bankovníctví (EBA) vydáním obecných pokynů k řádným zásadám odměňování všech zaměstnanců a zaměstnanců, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil institucí, v souladu s požadavky uvedenými v člancích 92 až 95 směrnice 2013/36/EU, a poskytnutím doporučení týkající se informací zpřístupňovaných podle článku 96 směrnice 2013/36/EU a článku 450 nařízení (EU) č. 575/2013³.

Oblast působnosti

6. Tyto obecné pokyny vymezují požadavky, které se týkají zásad odměňování a platí pro všechny zaměstnance institucí, a zvláštní požadavky, které instituce musí uplatňovat u zásad odměňování a pohyblivé složky odměny vybraných zaměstnanců. Instituce mohou tyto zvláštní požadavky rovněž uplatňovat u dalších kategorií zaměstnanců nebo u všech zaměstnanců. Příloha 1 těchto obecných pokynů uvádí požadavky, jejichž uplatňování se v souladu s těmito obecnými pokyny vyžaduje nebo doporučuje v celé instituci a u všech zaměstnanců.
7. Instituce by měly dodržovat tyto obecné pokyny a příslušné orgány by měly zajistit, aby instituce tyto obecné pokyny dodržovaly, na individuálním, subkonsolidovaném a konsolidovaném základě, včetně dceřiných společností, na které se nevztahuje směrnice 2013/36/EU, a to v souladu s úrovní uplatňování vymezenou v čl. 92 odst. 1 a článku 109 uvedené směrnice.
8. Obecné pokyny uvedené v hlavě VI se vztahují pouze na instituce, které musí v souladu s úrovní uplatňování vymezenou v člancích 6 a 13 nařízení (EU) č. 575/2013 dodržovat povinnosti stanovené v části osmé uvedeného nařízení.

Určení

9. Tyto obecné pokyny jsou určeny příslušným orgánům vymezeným čl. 4 odst. 1 pododstavcem 40 nařízení o kapitálových požadavcích, mezi něž patří i Evropská centrální

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

³ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 575/2013 ze dne 26. června 2013 o obezřetnostních požadavcích na úvěrové instituce a investiční podniky a o změně nařízení (EU) č. 648/2012 (Úř. věst. L 321, 30.11.2013, s. 6).

banka, pokud jde o záležitosti vztahující se k úkolům, které jí byly svěřeny nařízením (EU) č. 1024/2013⁴, a institucím vymezeným čl. 4 odst. 1 pododstavcem 3 bodem 3 nařízení (EU) č. 575/2013, včetně poboček úvěrových institucí, které mají sídlo v třetí zemi.

Definice

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

Odměňování	představuje veškeré formy pevné i pohyblivé složky odměny a zahrnuje platby i peněžní či nepeněžní výhody přiznané institucemi nebo jménem institucí přímo zaměstnancům za profesionální služby poskytované zaměstnanci, odměny za zhodnocení kapitálu ve smyslu čl. 4 odst. 1 písm. d) směrnice 2011/61/EU ⁵ a další platby uskutečňované s využitím metod a nástrojů, které by v případě, že by nebyly považovány za odměnu, vedly k obcházení ⁶ požadavků v oblasti odměňování podle směrnice 2013/36/EU.
Pevná složka odměny	představuje platby nebo výhody určené zaměstnancům, které splňují podmínky pro přiznání vymezené v oddílu 7.
Pohyblivá složka odměny	představuje veškeré složky odměny, které nejsou pevné.
Běžné výhody nabízené v rámci zaměstnání	představují doplňkové složky odměny, které jsou dostupné široké skupině zaměstnanců nebo zaměstnancům ve vymezených funkcích na základě předem stanovených kritérií výběru, například včetně příspěvků na zdravotní péči, na zařízení péče o dítě nebo poměrných pravidelných příspěvků na důchodové zabezpečení nad rámec povinného systému a cestovních náhrad.
Retenční odměna	je pohyblivou složku odměny přiznanou pod podmínkou, že zaměstnanci zůstanou v dotyčné instituci po předem stanovenou dobu.
Zaměstnanci	jsou všichni zaměstnanci instituce a jejích dceřiných společností, včetně dceřiných společností, na které se nevztahuje směrnice o kapitálových požadavcích, i všichni členové jejich příslušných vedoucích orgánů.
Vybraní zaměstnanci	jsou zaměstnanci, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv

⁴ Nařízení Rady (EU) č. 1024/2013 ze dne 15. října 2013, kterým se Evropské centrální bance svěřují zvláštní úkoly týkající se politik, které se vztahují k obezřetnostnímu dohledu nad úvěrovými institucemi (Úř. věst. L 287, 29.10.2013, s. 63)“.

⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/61/EU ze dne 8. června 2011 o správcích alternativních investičních fondů a o změně směrnic 2003/41/ES a 2009/65/ES a nařízení (ES) č. 1060/2009 a (EU) č. 1095/2010.

⁶ Obcházení viz oddíl 10.2 těchto obecných pokynů.

	na rizikový profil instituce v souladu s kritérii stanovenými v nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014 ⁷ , popřípadě také s kritérii stanovenými institucemi.
Obezřetnostní konsolidace	je uplatnění bankovních obezřetnostních pravidel stanovených ve směrnici 2013/36/EU a nařízení (EU) č. 575/2013 na konsolidovaném nebo subkonsolidovaném základě v souladu s částí první hlavou II kapitolou 2 nařízení (EU) č. 575/2013. Obezřetnostní konsolidace zahrnuje všechny dceřiné společnosti, které jsou institucemi nebo finančními institucemi, a může rovněž zahrnovat podniky pomocných služeb v EU a mimo EU.
Konsolidující instituce	je instituce, která musí dodržovat obezřetnostní požadavky na základě konsolidované situace bankovní skupiny v souladu s částí první hlavou II kapitolou 2 nařízení (EU) č. 575/2013.
Fond odměn	představuje maximální výši pohyblivé složky odměny, kterou lze přiznat při přiznávání odměn na úrovni instituce nebo obchodního útvaru instituce.
Hodnocené období	je období, za něž se hodnotí a měří výkonnost ve snaze určit výši přiznané pohyblivé složky odměny.
Neobnovované víceleté hodnocené období	je víceleté hodnocené období, které nepřesahuje do jiných víceletých hodnocených období.
Přiznání odměny	představuje udělení pohyblivé složky odměny za určité hodnocené období nezávisle na tom, kdy je přiznaná částka ve skutečnosti vyplacena.
Převedení	je úkon, jímž se zaměstnanec stává zákonným vlastníkem přiznané pohyblivé složky odměny, a to bez ohledu na nástroj použitý při vyplácení, případně další zadržování platby po určitou dobu nebo uplatnění ustanovení o zpětném vymáhání.
Platby bez odložené splatnosti	představují platby, které jsou provedeny ihned po uplynutí hodnoceného období a které nejsou odloženy.
Doba odkladu	je doba mezi přiznáním a převedením pohyblivé složky odměny, během které zaměstnanec není zákonným vlastníkem přiznané odměny.
Nástroje	jsou finanční nástroje nebo jiné smlouvy, které patří do jedné ze dvou kategorií uvedených v čl. 94 odst. 1 písm. l) směrnice 2013/36/EU.
Období zadržování	je dobou, která následuje po převedení nástrojů přiznaných jako pohyblivá složka odměny, po níž tyto nástroje nelze prodat ani k nim nelze získat přístup.
Malus	je mechanismus, který instituci umožňuje snížit hodnotu celé pohyblivé složky odměny s odloženou splatností nebo její části na základě následné úpravy po zohlednění rizik ještě před jejím

⁷ Nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014 ze dne 4. března 2014, kterým se doplňuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2013/36/EU, pokud jde o regulační technické normy týkající se kvalitativních a vhodných kvantitativních kritérií k určení kategorií zaměstnanců, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil instituce (Úř. věst. L 167, 6.6.2014, s. 30).

	převedením.
Zpětné vymáhání	představuje ustanovení, na jehož základě se musí zaměstnanec za určitých podmínek vzdát vlastnictví určité výše pohyblivé složky odměny, která mu byla v minulosti institucí vyplacena nebo převedena, ve prospěch instituce.
Významné instituce	jsou instituce uvedené v článku 131 směrnice 2013/36/EU (globální systémově významné instituce či „G-SVI“ a jiné systémově významné instituce „J-SVI“) a podle potřeby jiné instituce určené příslušným orgánem nebo vnitrostátním právem na základě posouzení velikosti, interní organizace institucí a povahy, rozsahu a složitosti jejich činností.
Nástroje navázané na akcie	jsou takové nástroje, jejichž hodnota je založena na hodnotě akcií a u kterých je referenčním bodem cena akcií, např. opce na zhodnocení akcií, druhy syntetických akcií.
Akcionáři	jsou osoby, které vlastní akcie instituce, nebo v závislosti na právní formě instituce jiní vlastníci instituce nebo společníci v instituci.
Odstupné	jsou platby související s předčasným ukončením smlouvy.

3. Provádění

Datum použití

11. Tyto obecné pokyny se použijí od 1. ledna 2017.

Zrušení

12. Obecné pokyny o zásadách a postupech v oblasti odměňování vypracované výborem CEBS, které byly zveřejněny dne 10. prosince 2010, se zrušují s účinností od 31. prosince 2016.

4. Obecné pokyny

Hlava I – Požadavky týkající se zásad odměňování

1. Zásady odměňování všech zaměstnanců

14. V souladu s článkem 74 směrnice 2013/36/EU musí instituce zavést zásady odměňování všech zaměstnanců. Zásady odměňování všech zaměstnanců by měly být v souladu s principy uvedenými v článcích 92 a 93 směrnice 2013/36/EU a v těchto obecných pokynech, s přihlédnutím k přiřazení požadavků v příloze I⁸.

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

16. Zásady instituce týkající se odměňování všech zaměstnanců by měly korespondovat s cíli obchodní strategie instituce a její strategie v oblasti rizik, s korporátní kulturou a hodnotami, dlouhodobými zájmy instituce a opatřeními, která mají zabránit střetu zájmů, a neměly by podporovat nadměrné podstupování rizik. Při aktualizaci zásad odměňování by měly být zohledněny změny těchto cílů a opatření. Instituce by měly zajistit, aby postupy odměňování odpovídaly jejich celkové ochotě podstupovat riziko, a to s přihlédnutím ke všem rizikům, včetně rizik ztráty dobré pověsti a rizik vyplývajících ze zprostředkování nevhodných produktů. Instituce by rovněž měly přihlížet k dlouhodobým zájmům akcionářů.

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

18. Případná pohyblivá složka odměny by měla být přiznávána na základě výsledků institucí, obchodních útvarů a zaměstnanců s přihlédnutím k podstupovaným rizikům. Zásady odměňování by měly v souvislosti s pohyblivou složkou odměny a hodnocením dosažených výsledků jasně rozlišovat provozní obchodní útvary, korporátní a kontrolní funkce.

19. Zásady odměňování by měly podporovat instituci v dosahování a udržování řádného kapitálu v souladu s oddílem 6 těchto obecných pokynů. Zásady odměňování by měly rovněž přihlížet

⁸ Příloha 1 těchto obecných pokynů uvádí požadavky, jejichž uplatňování se v souladu s dodatečnými obecnými pokyny vyžaduje nebo doporučuje v celé instituci a u všech zaměstnanců.

k případným omezením týkajícím se rozdělování výnosů podle článku 141 směrnice 2013/36/EU.

20. Zásady odměňování by měly obsahovat:

- a. výkonnostní cíle pro danou instituci, oblasti činnosti a zaměstnance;
- b. metody měření dosažených výsledků, včetně výkonnostních kritérií;
- c. strukturu pohyblivé složky odměny, včetně případných nástrojů, jejichž prostřednictvím jsou části pohyblivé složky odměny přiznávány;
- d. opatření umožňující provádět u pohyblivé složky odměny předem stanovenou i následnou úpravu po zohlednění rizik⁹.

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

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

2. Správa a řízení odměňování

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

23. Dozorčí funkce vedoucího orgánu¹⁰ (dále jen „dozorčí funkce“) by měla nést odpovědnost za přijímání a udržování zásad odměňování instituce a za dohled nad jejich uplatňováním s cílem zajistit plné fungování zásad odměňování dle původního záměru. Dozorčí funkce by měla také schvalovat veškeré následné významné výjimky udělované jednotlivým zaměstnancům a změny zásad odměňování a měla by pečlivě zvažovat a sledovat jejich důsledky.

⁹ Zvláštní požadavky vztahující se na odměňování vybraných zaměstnanců a provázání s riziky jsou obsaženy v hlavě III a IV těchto obecných pokynů.

¹⁰ V evropských zemích lze najít různé struktury vedoucího orgánu. V některých zemích je běžná unitární struktura, tj. dozorčí a řídicí funkci rady vykonává pouze jeden orgán. V jiných zemích je běžná duální struktura, kdy jsou zřízeny dva nezávislé orgány, jeden pro řídicí funkci a druhý pro výkon dohledu nad řídicí funkcí.

24. Dozorčí funkce by měla kolektivně disponovat odpovídajícími znalostmi, dovednostmi a zkušenostmi, pokud jde o zásady a postupy odměňování i pobídky a související rizika. To by mělo zahrnovat znalosti, dovednosti a zkušenosti, pokud jde o mechanismy umožňující přizpůsobit strukturu odměňování rizikového profilu a kapitálové struktury instituce.
25. Dozorčí funkce by měla zajistit, aby byly zásady a postupy odměňování instituce řádně uplatňovány a přizpůsobeny celkovému korporátnímu systému správy a řízení v rámci instituce, korporátní kultuře, ochotě podstupovat riziko a souvisejícím postupům správy a řízení.
26. Měly by být identifikovány a patřičně omezeny střety zájmů související se zásadami odměňování a přiznanými odměnami, což zahrnuje zavedení objektivních kritérií pro přiznávání odměn na základě interního systému vykazování, odpovídajících kontrolních mechanismů a tzv. zásady čtyř očí. Zásady odměňování by měly bránit vzniku podstatných střetů zájmů u zaměstnanců v kontrolních funkcích.
27. Zásady a postupy odměňování a způsoby jejich určování by měly být srozumitelné, dobře doložené a transparentní. Měla by být vedena řádná dokumentace k rozhodovacímu procesu (např. zápisy z příslušných jednání, relevantní zprávy a další důležité dokumenty) a zdůvodnění zásad odměňování.
28. Dozorčí a řídicí funkce a případně zřízené výbory pro odměňování a řízení rizik by měly úzce spolupracovat a zajišťovat, aby zásady odměňování korespondovaly s řádným a účinným řízením rizik a podporovaly řádné a účinné řízení rizik.
29. Zásady odměňování by měly zajistit účinný rámec měření dosažených výsledků, zohledňování rizik a provázání odměny s výsledky.
30. Mají-li funkce odpovědné za řízení rizik a zajišťování shody s předpisy obavy ohledně dopadu odměn na chování zaměstnanců a rizikosti vykonávané činnosti, měly by v souladu se svými rolmi poskytovat účinné podklady pro nastavení fondu odměn, výkonnostních kritérií a přiznávání odměn.
31. Dozorčí funkce by měla určovat odměňování členů vedoucího orgánu, dohlížet na jejich odměňování a v případě, že není zřízen výbor pro odměňování zmíněný v oddílu 2.4, dohlížet přímo na odměňování členů vrcholného vedení v nezávislých kontrolních funkcích, včetně funkcí řízení rizik a zajišťování shody s předpisy.
32. Dozorčí funkce by měla přihlížet k podkladům vztahujícím se k vypracování, zavádění a kontrole zásad odměňování instituce, které poskytnou všechny příslušné korporátní funkce a orgány (např. výbory, kontrolní funkce¹¹, funkce lidských zdrojů, právní funkce, funkce strategického plánování, rozpočtové funkce atd.) a obchodní útvary.

¹¹ Nezávislá kontrolní funkce zahrnuje organizační útvary nezávislé na podnikových a korporátních funkcích, které nesou odpovědnost za kontrolu a monitorování operací a rizik vyplývajících z těchto operací, za zajišťování dodržování

33. Funkce lidských zdrojů by se měla podílet na přípravě a hodnocení zásad odměňování v instituci, včetně struktury odměn, úrovní odměn a systému pobídek, a také v tomto směru poskytovat informace, nejen s cílem přilákat a udržet zaměstnance, které instituce potřebuje, ale také s cílem zajistit, aby zásady odměňování odpovídaly rizikovému profilu instituce.
34. Funkce řízení rizik by měla pomáhat při stanovování vhodných rizikově vážených výkonnostních ukazatelů (včetně následných úprav) i vyhodnocování toho, jak struktura pohyblivé složky odměny ovlivňuje rizikový profil a kulturu instituce, a také v tomto směru poskytovat informace. Funkce řízení rizik by měla údaje o zohlednění rizik ověřovat a vyhodnocovat a rovněž by měla být zvána na jednání výboru pro odměňování, která se této problematiky týkají.
35. Funkce zajišťování shody s předpisy by měla analyzovat, jak zásady odměňování ovlivňují dodržování zákonů, právních předpisů, interních postupů a kultury řízení rizik institucí, a měla by dozorčí i řídicí funkci vedoucího orgánu podávat zprávy o všech zjištěných rizicích a problémech souvisejících s nedodržováním předpisů. Dozorčí funkce by měla při schvalování a revizi zásad odměňování a při dohledu nad nimi přihlížet ke zjištěním funkce zajišťování shody s předpisy.
36. Funkce vnitřního auditu by měla provádět nezávislý přezkum vytváření a uplatňování zásad odměňování instituce, jejich dopadů na rizikový profil instituce a způsobu řízení těchto dopadů v souladu s obecnými pokyny uvedenými v oddílu 2.5.
37. Příslušné funkce v konsolidující instituci a dceřiných společnostech by v rámci skupiny měly podle potřeby spolupracovat a vyměňovat si informace.

2.2 Zapojení akcionářů

38. V závislosti na právní formě instituce a na platných vnitrostátních zákonech lze schvalování zásad odměňování instituce, popřípadě rozhodování o odměňování členů vedoucího orgánu a dalších vybraných zaměstnanců, rovněž svěřit valné hromadě akcionářů v souladu s vnitrostátním právem obchodních společností. Hlasování akcionářů může mít poradní nebo závazný charakter.
39. Jsou-li schvalováním odměn jednotlivých členů vedoucího orgánu a dalších vybraných zaměstnanců pověřeni akcionáři, měli by akcionáři výslovně schvalovat také platby, které mohou být dotyčným osobám přiznány při ukončení jejich smluv. Jestliže zásady odměňování musí být schváleny akcionáři, měli by akcionáři rovněž předem schválit maximální částku, která

může být vedoucímu orgánu a dalším vybraným zaměstnancům přiznána v případě předčasného ukončení smlouvy, nebo kritéria pro určení takové částky.

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

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

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

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

- a. Právo hlasovat o navrhované vyšší maximální úrovni poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny mají akcionáři instituce, v níž působí vybraní zaměstnanci, jichž se vyšší maximální úroveň pohyblivé složky odměny týká. Za dceřiné společnosti je oprávněna rozhodovat valná hromada akcionářů dané dceřiné společnosti, nikoli valná hromada konsolidující instituce.
- b. Jestliže instituce s ohledem na schvalování vyšší maximální úroveň poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny v dceřiné společnosti uplatňuje svoje hlasovací práva z pozice akcionáře vlastní dceřiné společnosti, měla by být splněna jedna z následujících podmínek:
 - i. dozorčí funkce instituce, která je držitelem akcií, nechala předem svoji valnou hromadu hlasovat o způsobu uplatnění hlasovacích práv v souvislosti se zvýšením této úrovně v dceřiných společnostech;
 - ii. valná hromada konsolidující instituce v rámci zásad odměňování skupiny rozhodla, že dceřiné společnosti mohou zavést vyšší maximální úroveň uvedeného poměru.
- c. V souladu s první odrážkou čl. 94 odst. 1 písm. g) bodu ii) směrnice 2013/36/EU jedná valná hromada při schvalování vyšší maximální úroveň poměru mezi pevnou a pohyblivou složkou odměny na základě podrobného doporučení, které obsahuje

zejména důvody tohoto kroku, počet vybraných zaměstnanců, na něž se uvedené bude vztahovat, jejich funkce v rámci instituce a také vysvětlení, jak může vyšší maximální úroveň poměru ovlivnit povinnost udržovat řádný kapitálový základ. Tyto informace by měly být akcionářům poskytnuty v dostatečném předstihu před příslušnou valnou hromadou.

- d. Schvalování vyšší maximální úrovně poměru musí probíhat v souladu s ustanovením čl. 94 odst. 1 písm. g) bodu ii) směrnice 2013/36/EU; při výpočtu 50% hranice usnášeníschopnosti valné hromady a 66% a 75% většiny potřebné k hlasování dle uvedeného článku by se mělo přihlížet k hlasovacím právům vázaným na akcie nebo jiné obdobné vlastnické podíly ve vztahu k dotyčné instituci.
- e. 75% hranice, která platí v případě, že je na valné hromadě zastoupeno méně než 50 % vlastnických podílů, a 66% hranice, která platí v případě, že je zastoupeno alespoň 50 % vlastnických podílů, by měly být vypočteny s ohledem na zastoupená hlasovací práva akcionářů, nikoli podle počtu fyzických nebo právnických osob, které jsou akcionáři.
- f. V souladu s poslední odrážkou čl. 94 odst. 1 písm. g) bodu ii) směrnice o kapitálových požadavcích nesmějí zaměstnanci, jichž se vyšší maximální úroveň pohyblivé složky odměny přímo týká, přímo ani nepřímo uplatňovat jakákoli hlasovací práva, která mohou mít. Jejich hlasovací práva tudíž nesmí být při výpočtu uvedených procentních podílů zohledněna ani v čitateli, ani ve jmenovateli.
- g. Akcie jsou „zastoupeny“, je-li akcionář po právní stránce, bez ohledu na způsob hlasování, schopen hlasovat o navrhované vyšší maximální úrovni poměru. V souladu s touto zásadou a s ohledem na vnitrostátní právo obchodních společností by instituce měly stanovit vlastní interní předpisy upravující „zastoupení“ za účelem tohoto hlasování.

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

2.3 Informování příslušných orgánů

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

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

- a. výsledné rozhodnutí a schválený vyšší maximální poměr a v případě, že se poměry v jednotlivých oblastech činnosti a funkcích liší, také poměr pro každou oblast činnosti nebo funkci podle oblastí činnosti a funkcí vymezených v obecných pokynech orgánu EBA ke shromažďování údajů o osobách s vysokými příjmy a v obecných pokynech orgánu EBA ke srovnávání odměňování, které byly shodně vydány dne 16. července 2014¹²;
- b. počet vybraných zaměstnanců dotčených vyššími maximálními poměry a odpovídající úroveň poměru pro každou oblast činnosti a funkci v případě, že se poměry v jednotlivých oblastech činnosti a funkcích liší;
- c. analýzu dokládající, že navrhovaný vyšší poměr není v rozporu s povinnostmi vyplývajícími ze směrnice 2013/36/EU a nařízení (EU) č. 575/2013, a to zejména s ohledem na povinnosti instituce v oblasti kapitálu;
- d. informace obsažené v příloze 2 za použití přiložené šablony;
- e. další informace, které si příslušný orgán může vyžádat.

2.4 Zřízení výboru pro odměňování

46. Podle čl. 92 odst. 1 spolu s čl. 95 odst. 1 směrnice o kapitálových požadavcích musí všechny instituce, které jsou významné s přihlédnutím k individuální úrovni, úrovni mateřské společnosti a k úrovni skupiny, zřídit výbor pro odměňování. Dceřiné společnosti, na které se vztahují zvláštní odvětvové právní předpisy (např. správci alternativních investičních fondů nebo správci subjektů kolektivního investování do převoditelných cenných papírů), by se při rozhodování o tom, zda jsou povinny ustavit výbor pro odměňování, měly řídit pravidly uvedenými v příslušných zvláštních právních předpisech pro dané odvětví. Konsolidující instituce by měla zajistit, aby byl výbor pro odměňování zřízen, pokud to právní předpisy vyžadují.

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

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

¹² Oba dokumenty lze najít prostřednictvím následujícího odkazu: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>

2.4.1 Složení výboru pro odměňování

49. Výbor pro odměňování by měl být složen z členů v dozorčí funkci¹³, kteří nezastávají funkce výkonné. Předseda a většina členů výboru pro odměňování by měli být považováni za nezávislé¹⁴. Jestliže vnitrostátní právo vyžaduje zastoupení zaměstnanců ve vedoucím orgánu, měl by být jeho členem nejméně jeden zástupce zaměstnanců. Není-li k dispozici dostatečný počet kvalifikovaných nezávislých členů, měly by instituce v zásadách odměňování zavést jiná opatření omezující střety zájmů při rozhodování o otázkách odměňování.

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

2.4.2 Úloha výboru pro odměňování

51. Výbor pro odměňování by měl:

- a. nést odpovědnost za přípravu rozhodnutí o odměňování, která má učinit dozorčí funkce, zejména pak o odměňování členů vedoucího orgánu v řídicí funkci a dalších vybraných zaměstnanců;
- b. poskytovat dozorčí funkci podporu a poradenství týkající se vytváření zásad odměňování instituce;
- c. podporovat dozorčí funkci při výkonu dohledu nad zásadami, postupy a procesy odměňování a nad dodržováním zásad odměňování;
- d. kontrolovat, zda jsou stávající zásady odměňování stále aktuální, a v případě potřeby navrhnout změny;
- e. přezkoumávat jmenování externích konzultantů v oblasti odměňování, které se dozorčí funkce případně rozhodne najmout za účelem poradenství nebo podpory;
- f. zajišťovat přiměřenost informací o zásadách a postupech odměňování poskytovaných akcionářům, zejména pak o navrhované vyšší maximální úrovni poměru mezi pevnou a pohyblivou složkou odměny;
- g. vyhodnocovat mechanismy a systémy zavedené s cílem zajistit, aby systém odměňování řádně zohledňoval všechny druhy rizik, úroveň likvidity a kapitálu a aby celkové zásady

¹³V evropských zemích lze najít různé struktury vedoucího orgánu. V některých zemích je běžná unitární struktura, tj. dozorčí a řídicí funkci rady vykonává pouze jeden orgán. V jiných zemích je běžná duální struktura, kdy jsou zřízeny dva nezávislé orgány, jeden pro řídicí funkci a druhý pro výkon dohledu nad řídicí funkcí. V těchto případech by se výbor pro odměňování měl skládat z členů dozorčího orgánu.

¹⁴ Nezávislost podle bodu 5.6 Obecných pokynů EBA k internal governance (řídicí a kontrolní systém).

odměňování korespondovaly s řádným a účinným řízením rizik, podporovaly řádné a účinné řízení rizik a odpovídaly obchodní strategii, cílům, korporátní kultuře a hodnotám a dlouhodobému zájmu dotyčné instituce;

- h. vyhodnocovat dosahování výkonnostních cílů a potřebu následné úpravy po zohlednění rizik, včetně uplatňování ustanovení upravujících malus a zpětné vymáhání;
- i. přezkoumávat celou řadu možných scénářů s cílem prověřit, jak zásady a postupy odměňování reagují na vnější a vnitřní události, a zpětně testovat kritéria použitá při přiznávání odměn i předem stanovené úpravy po zohlednění rizik na základě skutečných výsledků v oblasti rizika.

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

2.4.3 Procesní a hierarchické vztahy

53. Výbor pro odměňování by měl:

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

54. Výbor pro odměňování by měl spolupracovat s dalšími výbory dozorčí funkce, jejichž činnost může ovlivnit koncepci a řádné fungování zásad a postupů odměňování (např. výbory pro rizika, audit a jmenování), a poskytovat dozorčí funkci, popř. valné hromadě akcionářů, náležitě informace o prováděných činnostech.

55. Je-li zřízen výbor pro rizika, měl by, aniž by byly dotčeny úkoly výboru pro odměňování, přezkoumávat, zda pobídky stanovené v zásadách a postupech odměňování zohledňují rizika, kapitál a likviditu instituce a pravděpodobnost a načasování jejího zisku.

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

2.5 Přezkum zásad odměňování

57. Dozorčí funkce, resp. zřízený výbor pro odměňování, by měla zajistit, aby byly zásady a postupy odměňování instituce nejméně jednou ročně podrobovány centrálnímu a nezávislému vnitřnímu přezkumu.
58. Centrální přezkum dodržování právních předpisů, předpisů skupiny, postupů a interních pravidel by měla provádět funkce interního auditu konsolidující instituce.
59. Instituce by měly provádět centrální a nezávislý přezkum individuálně. V rámci skupiny se mohou nevýznamné instituce, které jsou dceřinými společnostmi, spoléhat na přezkum provedený konsolidující institucí, jestliže dotyčná instituce byla zahrnuta do přezkumu prováděného na konsolidovaném nebo subkonsolidovaném základě a pokud byly jeho výsledky zpřístupněny dozorčí funkci dotyčné instituce.
60. Prováděním pravidelného nezávislého přezkumu zásad odměňování lze u malých a méně složitých institucí částečně nebo zcela pověřit externí dodavatele. Větší a složitější instituce by měly mít dostatečné zdroje umožňující provádět přezkum interně. Při provádění těchto úkolů mohou instituci doplnit a podpořit kvalifikovaní a nezávislí externí poradci¹⁵. Za přezkum nese odpovědnost dozorčí funkce.
61. V rámci centrálního a nezávislého interního přezkumu by instituce měly posoudit, zda celkové zásady, postupy a procesy odměňování:
- fungují tak, jak mají (zejména zda jsou dodržovány schválené zásady, postupy a interní pravidla; jsou-li výplaty odměn přiměřené, v souladu s obchodní strategií; zda jsou odpovídajícím způsobem zohledněny rizikový profil, dlouhodobé záměry a další cíle dotyčné instituce);
 - korespondují s vnitrostátními a mezinárodními předpisy, zásadami a normami; a
 - jsou důsledně uplatňovány v celé skupině, jsou v souladu s článkem 141 směrnice 2013/36/EU a neomezují schopnost instituce udržovat nebo obnovit řádný kapitálový základ podle oddílu 6 těchto obecných pokynů.
62. Na přezkumu zásad odměňování instituce by se měly úzce podílet ostatní relevantní interní korporátní funkce (tj. v oblasti lidských zdrojů, práva, strategického plánování atd.) i další klíčové výbory dozorčí funkce (tj. výbory pro audit, rizika a jmenování), aby byl zajištěn soulad se strategií a rámcem řízení rizik instituce.
63. Jestliže pravidelné přezkumy odhalí, že zásady odměňování nefungují tak, jak bylo zamýšleno nebo stanoveno, nebo jsou-li předložena doporučení, pak by výbor pro odměňování, je-li

¹⁵ K outsourcingu blíže viz Obecné pokyny EBA k internal governance (řídící a kontrolní systém) (GL44).

zřízen, nebo dozorčí funkce měly zajistit navržení, schválení a včasnou realizaci plánu nápravných opatření.

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

3. Zásady odměňování v kontextu skupiny

65. V souladu s čl. 92 odst. 1 a článkem 109 směrnice 2013/36/EU musí instituce splňovat všechny požadavky čl. 92 odst. 2 a článků 93, 94, 95 a 96 uvedené směrnice, včetně platných regulačních technických norem týkajících se odměňování, na konsolidované, subkonsolidované (včetně dceřiných společností a poboček v třetích zemích) a individuální úrovni. Pokud jde o individuální úroveň, mohou příslušné orgány využít výjimku uvedenou v článku 7 nařízení (EU) o kapitálových požadavcích v souladu s čl. 109 odst. 1 směrnice 2013/36/EU. Instituce mají povinnost zajistit, aby interní zásady odměňování korespondovaly s případnými zvláštními požadavky, které se týkají činnosti vykonávané v jednotlivých příslušných jurisdikcích.

66. Na konsolidované nebo subkonsolidované úrovni by měly konsolidující instituce a příslušné orgány zajistit, aby byly zavedeny a dodržovány zásady odměňování vztahující se na celou skupinu a určené:

- a. všem zaměstnancům ve všech institucích a jiných subjektech, které jsou předmětem obezřetnostní konsolidace, včetně všech poboček; a
- b. všem vybraným zaměstnancům¹⁶ ve všech institucích a jiných subjektech, které jsou předmětem obezřetnostní konsolidace, včetně všech poboček.

67. Pokud jde o instituce a subjekty v rámci skupiny, které se nacházejí v několika členských státech, měly by zásady odměňování vztahující se na celou skupinu specifikovat, jak by mělo být při provádění zásad odměňování řešeno odlišné provádění požadavků v oblasti odměňování podle směrnice 2013/36/EU na úrovni jednotlivých států, zejména pak uplatňování omezení maximálního poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny do výše 100 % (popř. do výše 200 % se souhlasem akcionářů)¹⁷, možnost použít pomyslnou diskontní sazbu¹⁸ a jakákoli omezení ohledně používání nástrojů¹⁹.

68. V souladu s čl. 92 odst. 1 a článkem 109 směrnice 2013/36/EU musí konsolidující instituce zajistit, aby zásady odměňování dceřiných společností zahrnutých do obezřetnostní konsolidace, na které se však nevztahuje směrnice 2013/36/EU, korespondovaly se zásadami

¹⁶ Postup určení zaměstnanců v kontextu skupiny viz oddíl 5.

¹⁷ Čl. 94 odst. 1 písm. g) body i) a ii) směrnice 2013/36/EU.

¹⁸ Čl. 94 odst. 1 písm. g) bod iii) směrnice 2013/36/EU.

¹⁹ Čl. 94 odst. 1 písm. l) směrnice 2013/36/EU.

odměňování vztahujícími se na všechny zaměstnance skupiny a s požadavky čl. 92 odst. 2 a článků 93 a 94 směrnice 2013/36/EU, alespoň pokud jde o vybrané zaměstnance, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil skupiny. Totéž platí pro zvláštní požadavky směrnice 2013/36/EU, které nebyly zahrnuty do jiných odvětvových právních předpisů (např. u zaměstnanců, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil skupiny, přestože se jedná o zaměstnance subjektů spadajících mimo působnost směrnice 2011/61/EU²⁰ a směrnice 2009/65/ES²¹, musí konsolidující instituce zajistit, aby bylo dodrženo omezení pohyblivé složky odměny až do výše 100 %, popř. do výše 200 % se souhlasem akcionářů, pevné složky odměny).²² Jsou-li zvláštní požadavky směrnice 2013/36/EU v rozporu s odvětvovými požadavky (např. na základě směrnice 2011/61/EU nebo směrnice 2009/65/ES), měly by být určující konkrétní odvětvové právní předpisy (např. subjekty, na které se vztahuje směrnice 2011/61/EU nebo směrnice 2009/65/ES, by měly vyplácet pohyblivou složku odměny vybraným zaměstnancům, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil skupiny, v podílových jednotkách nebo akciích dotčeného alternativního investičního fondu nebo v podílových jednotkách dotčeného subjektu kolektivního investování do převoditelných cenných papírů, viz příloha II odst. 1 písm. m) směrnice 2011/61/EU, resp. čl. 14b písm. m) směrnice 2009/65/ES).

69. Zaměstnanci vyslaní z mateřské společnosti v třetí zemi do dceřiné společnosti v EU, jež je institucí nebo pobočkou, kteří by v případě, že by byli dotyčnou institucí nebo pobočkou v EU zaměstnání přímo, spadali do kategorie vybraných zaměstnanců dotyčné instituce nebo pobočky v EU, jsou vybranými zaměstnanci. Na tyto vyslané zaměstnance by se měla vztahovat ustanovení článků 92, 93 a 94 směrnice 2013/36/EU tak, jak jsou uplatňována v členském státě, kde je dotyčná instituce nebo pobočka v EU zřízena, a ustanovení příslušných regulačních technických norem. Pokud jde o krátkodobá vyslání pracovníků, např. když určitá osoba pobývá v členském státě pouze několik týdnů během práce na projektu, vztahují se uvedená ustanovení na takové osoby pouze v případě, že je dotyčná osoba identifikovatelná na základě nařízení Komise v přenesené pravomoci č. 604/2014 s přihlédnutím k odměně přiznané této osobě za příslušné období a k její úloze a povinnostem během vyslání do členského státu.

70. Krátkodobé smlouvy ani krátkodobá vyslání pracovníků nelze využívat jako prostředek umožňující obcházet požadavky týkající se odměňování podle směrnice 2013/36/EU a ustanovení případných souvisejících norem nebo obecných pokynů.

71. Pokud jde o dceřiné společnosti zřízené v třetích zemích a zahrnuté do obezřetnostní konsolidace konsolidující instituce v členském státě, měly by zásady odměňování celé skupiny

²⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/61/EU ze dne 8. června 2011 o správcích alternativních investičních fondů a o změně směrnic 2003/41/ES a 2009/65/ES a nařízení (ES) č. 1060/2009 a (EU) č. 1095/2010 (Úř. věst. L 74, 1.7.2011, s. 1).

²¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/65/ES ze dne 13. července 2009 o koordinaci právních a správních předpisů týkajících se subjektů kolektivního investování do převoditelných cenných papírů (SKIPCP) (přepřevaně znění) (Úř. věst. L 302, 17.11.2009, s. 32).

²² Blíže k určení těchto zaměstnanců viz níže uvedený oddíl 5.3 „Postup určení zaměstnanců na individuální a konsolidované úrovni“.

stanovit maximální úroveň poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny pouze do výše 100 % (popř. do výše 200 % se souhlasem akcionářů na úrovni skupiny), určit, zda bude uplatňována pomyslná diskontní sazba, a zajistit, aby při výplatě pohyblivé složky odměny byly používány nástroje v souladu s těmito obecnými pokyny a nařízením Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 527/2014²³.

72. Dceřiná společnost zřízená v třetí zemi a zahrnutá do obezřetnostní konsolidace konsolidující instituce v členském státě by měla uplatňovat zásady odměňování, které korespondují se zásadami odměňování celé skupiny a s požadavky čl. 92 odst. 2 a článků 93 a 94 směrnice 2013/36/EU, alespoň u zaměstnanců, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil skupiny.

73. Příslušné orgány by měly zajistit, aby se na pobočky úvěrových institucí s povolením v třetí zemi, které se nacházejí v členském státě, vztahovaly stejné požadavky jako na instituce v členských státech. Jestliže tyto pobočky chtějí zavést poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny vyšší než 100 %, měly by příslušnému orgánu prokázat, že akcionáři instituce v třetí zemi vyšší poměr schválili.

74. Požadavky v oblasti odměňování podle směrnice 2013/36/EU a těchto obecných pokynů se vztahují na instituce bez ohledu na to, zda se jedná o dceřiné společnosti mateřské instituce v třetí zemi. Je-li dceřiná společnost v EU, která je dceřinou společností mateřské instituce v třetí zemi, konsolidující institucí, nezahrnuje obezřetnostní konsolidace úroveň mateřské instituce nacházející se v třetí zemi ani další přímé dceřiné společnosti dotyčné mateřské instituce. Konsolidující instituce by měla zajistit, aby její vlastní zásady odměňování zohledňovaly zásady odměňování mateřské instituce v třetí zemi vztahující se na celou skupinu, pokud to není v rozporu s požadavky stanovenými na základě příslušných právních předpisů EU nebo příslušných vnitrostátních právních předpisů, včetně těchto obecných pokynů.

4. Proporcionalita

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

76. Při posuzování přiměřeného uplatňování stanovených požadavků by instituce a příslušné orgány měly zvážit kombinaci všech následujících kritérií: velikost, vnitřní organizaci a povahu, rozsah a složitost činností instituce.

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

77. Za tímto účelem by instituce a příslušné orgány měly brát v potaz alespoň následující kritéria:

- a. bilanční sumu nebo množství aktiv držných institucí a významnými subjekty konsolidovanými pro účely regulace;
- b. geografickou přítomnost instituce a rozsah operací v každé jurisdikci;
- c. právní formu a dostupné kapitálové a dluhové nástroje;
- d. oprávnění používat při měření kapitálových požadavků interní metody (např. IRB, AMA);
- e. zda je instituce součástí skupiny, a je-li, pak hodnocení proporcionality vypracované za příslušnou skupinu;
- f. druh povolené činnosti a služeb (např. půjčky a vklady, investiční bankovnictví);
- g. příslušnou obchodní strategii;
- h. strukturu obchodních činností a časový horizont, měřitelnost a předvídatelnost rizik souvisejících s obchodní činností;
- i. strukturu financování instituce;
- j. vnitřní organizaci instituce, včetně úrovně pohyblivé složky odměny, kterou lze vyplácet vybraným zaměstnancům;
- k. strukturu zisku a ztrát instituce;
- l. druh klientů (např. maloobchodní, korporátní, malé podniky, veřejné subjekty);
- m. složitost produktů nebo smluv.

78. Při přiměřeném uplatňování požadavků musejí instituce zvážit svůj rizikový profil, ochotu podstupovat riziko i další charakteristiky a vypracovat a zavést zásady a postupy odměňování, které náležitě odpovídají jejich obchodní strategii, cílům, hodnotám a dlouhodobému zájmu. Povinné zavedení řádných a účinných zásad a postupů odměňování všech zaměstnanců se však vztahuje na všechny instituce, bez ohledu na rozdílné charakteristiky jednotlivých institucí.

79. Než instituce přikročí k přiměřenému uplatnění požadavků v oblasti odměňování, měla by na základě kritérií uvedených v nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014 a dalších interních kritérií určit vybrané zaměstnance²⁴. V souladu s obecnými pokyny oddílu 3 by se omezení maximálního poměru pohyblivé složky a pevné složky odměny na 100 % (200 % se souhlasem akcionářů) mělo vztahovat na všechny vybrané zaměstnance v instituci a v dceřiných společnostech instituce, jež jsou zahrnuty do obezřetnostní konsolidace,

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

na vybrané zaměstnance, kteří ovlivňují rizikový profil skupiny, a to i v případě, že se na samotné dceřiné společnosti směrnice 2013/36/EU nevztahuje.

80. Při uplatňování zvláštních zásad odměňování různých kategorií vybraných zaměstnanců v souladu s oddíly 3 a 4 těchto obecných pokynů by se podle zásady proporcionality mělo přihlížet k vlivu příslušné kategorie vybraných zaměstnanců na rizikový profil instituce.
81. Příslušné orgány by měly zajistit, aby instituce dodržovaly požadavky v oblasti odměňování způsobem, který stejným kategoriím institucí zaručí rovnocenné podmínky hospodářské soutěže.
82. Shodně s výše uvedeným by měly velké (i významné) a složitější instituce a skupiny používat propracovanější zásady odměňování a metody měření rizik, zatímco malé a méně složité instituce a skupiny mohou uplatňovat jednodušší zásady a metody.

5. Postup určení zaměstnanců

83. Instituce mají povinnost určit zaměstnance, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil instituce. Všechny instituce by měly jednou ročně provádět sebehodnocení s cílem určit zaměstnance, jejichž pracovní činnosti mají nebo mohou mít podstatný vliv na rizikový profil instituce. Postup určení zaměstnanců by měl být součástí celkových zásad odměňování dotyčné instituce.
84. Sebehodnocení by mělo vycházet z kvalitativních a kvantitativních kritérií stanovených nařízením Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014 a mělo by v případě, že je potřeba zajistit určení naprosto všech zaměstnanců, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil instituce, zahrnovat další kritéria stanovená dotyčnou institucí, která odráží úroveň rizika různých činností v rámci instituce a schopnost zaměstnanců ovlivnit rizikový profil.
85. V souladu s článkem 4 nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014, který se týká kvantitativních kritérií, by se mělo přihlížet k celkové odměně přiznané zaměstnancům v předchozím účetním období tak, aby bylo možné zaměstnance určit na začátku následujícího účetního období. Při uplatňování kvantitativních kritérií podle nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014 by instituce měly přihlížet ke všem peněžním i nepeněžním pevným a pohyblivým složkám odměn přiznaných za pracovní činnosti v předchozím účetním období. V případě pevné složky odměny se jedná o částky, které byly přiznány a obvykle také vyplaceny v předchozím účetním období. V případě pohyblivé složky odměny se jedná o částky, které byly přiznány v předchozím účetním období za celé předchozí hodnocené období bez ohledu na to, že v předchozím účetním období byly vyplaceny pouze části pohyblivé složky odměny a další části byly odloženy.²⁵ Běžné odměny, které nejsou započítány na individuální

²⁵ Např. při propočítávání částky sloužící k určení zaměstnanců na základě kvantitativních kritérií bude za účelem určení zaměstnanců na začátku roku 2016 přičtena pevná složka odměny přiznaná a vyplacená v roce 2015 a pohyblivá složka odměny přiznaná v roce 2015 za předchozí hodnocené období (např. za rok 2014).

úrovni, by měly být zohledněny na základě celkové částky rozdělené podle objektivních kritérií mezi jednotlivé zaměstnance.

86. Instrukce, které přiznávají odměny v jiné měně, než je euro, by měly prahové hodnoty uvedené v článku 4 nařízení Komise v přenesené pravomoci č. 604/2014 v souladu s článkem 5 uvedeného nařízení převést prostřednictvím interního směnného kurzu používaného při konsolidaci účtů nebo prostřednictvím směnného kurzu, který používá Komise pro účely finančního plánování a rozpočtu, za měsíc, v němž byla odměna přiznána²⁶.
87. Jestliže instituce uplatňují čl. 5 odst. 2 nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014, měly by veškeré zaměstnance působící v subjektech, které jsou zahrnuty do obezřetnostní konsolidace, přidělit zemi, v níž dotyčná osoba vykonává svoji převažující činnost, a u zaměstnanců přidělených konkrétní zemi použít kritéria uvedená v čl. 4 odst. 1 písm. b) a písm. c), a to pro každou zemi zvlášť.
88. Jestliže zaměstnanci splňují kvantitativní kritéria, jsou vybranými zaměstnanci, neuplatní-li instituce čl. 4 odst. 2 nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014. V případě, že zaměstnanec splňuje kritérium uvedené v čl. 4 odst. 1 písm. a) – byla mu v předchozím účetním období přiznána celková odměna ve výši nejméně 750 000 EUR, nebo v čl. 4 odst. 1 písm. b) nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014, podléhá uplatnění čl. 4 odst. 2 uvedeného nařízení předchozímu schválení příslušným orgánem.
89. Sebehodnocení by mělo být jasné, důsledné, řádně doložené a v průběhu roku by mělo být pravidelně aktualizováno alespoň v souvislosti s kritérii uvedenými v článku 3 nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014. Instrukce by měly zajistit, aby byli za vybrané zaměstnance považováni ti zaměstnanci, kteří splňují nebo pravděpodobně budou splňovat kritéria uvedená v článku 3 po dobu nejméně tří měsíců účetního období.
90. V dokumentaci k sebehodnocení prováděnému v souvislosti s určením zaměstnanců by měly být obsaženy alespoň následující informace:
- z důvodnění sebehodnocení a jeho rozsahu;
 - metoda použitá při hodnocení rizik vyplývajících z obchodní strategie a činnosti instituce, včetně činnosti v různých zeměpisných oblastech;
 - jakým způsobem jsou hodnoceni lidé pracující v institucích a dalších subjektech zahrnutých do konsolidace, dceřiných společnostech a pobočkách, včetně těch, které se nachází v třetích zemích;
 - úloha a odpovědnosti jednotlivých korporátních orgánů a interních funkcí podílejících se na koncepci procesu sebehodnocení, dohledu nad ním a na jeho přezkumu a realizaci; a
 - výsledné určení.

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

91. Instrukce by měly vést záznamy o postupu určení a jeho výsledcích a měly by být schopny příslušnému orgánu dohledu prokázat, jakým způsobem byly zaměstnanci na základě kvalitativních i kvantitativních kritérií uvedených v nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014 a případně na základě dalších kritérií používaných institucemi určení.
92. Dokumentace sebehodnocení by měla obsahovat alespoň počet vybraných zaměstnanců, včetně počtu zaměstnanců vybraných poprvé, pracovní povinnosti a činnosti, jména nebo jiné jedinečné identifikátory vybraných zaměstnanců, rozdělení vybraných zaměstnanců do jednotlivých oblastí činnosti v rámci instituce a srovnání s výsledky sebehodnocení za předchozí rok.
93. Dokumentace by měla rovněž zahrnovat zaměstnance, kteří byli vybráni na základě kvantitativních kritérií, avšak jejichž pracovní činnosti podle hodnocení nemají podstatný vliv na rizikový profil instituce v souladu s článkem 4 nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014. Hodnocení by měla být řádně zdokumentována, včetně zdůvodnění uplatněných výjimek. Instrukce by měly dokumentaci uchovávat po odpovídající dobu, aby příslušné orgány mohly provést její přezkoumání.

5.1 Oznámení a předchozí schválení výjimek

94. Jestliže instituce podle čl. 4 odst. 2 nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014 stanoví, že pracovní činnosti určitého zaměstnance nemají podstatný vliv na rizikový profil instituce, a informuje o tom příslušný orgán nebo předem požádá o schválení výjimky, uplatní se následující postup:
- Vedoucí orgán by měl na základě analýzy provedené v rámci každoročního postupu určení zaměstnanců rozhodnout, zda zaměstnanci skutečně nemají podstatný vliv na rizikový profil instituce, a o přijatém rozhodnutí informovat dozorčí funkci. Dozorčí funkce, nebo výbor pro odměňování, je-li zřízen, by měla přezkoumat daná kritéria a postup, z nichž rozhodnutí vychází, a stanovené výjimky schválit²⁷.
 - Každé oznámení by mělo být předloženo bez prodlení, avšak nejpozději do šesti měsíců od konce předchozího účetního období, aby měl příslušný orgán dostatek času na provedení analýzy stanovených výjimek a aby dotyčná instituce mohla přihlídnout k případným námitkám vzneseným příslušným orgánem a odpovídajícím způsobem upravit výsledné určení.
 - Žádost o předchozí schválení by měla být vznesena bez prodlení, avšak nejpozději do šesti měsíců od konce předchozího účetního období. Příslušný orgán by měl žádost posoudit a v možném rozsahu schválit, nebo zamítnout, do tří měsíců od přijetí úplné dokumentace.

²⁷ Viz odstavec 23, pokud jde o schvalování výjimek ze zásad odměňování.

d. Jestliže byla zaměstnanci v předchozím účetním období přiznána celková odměna ve výši nejméně 1 000 000 EUR, měl by příslušný orgán o obdržené žádosti neprodleně informovat Evropský orgán pro bankovníctví a předložit mu svoje prvotní hodnocení. Příslušný orgán by měl orgánu EBA na požádání neprodleně předložit veškeré informace obdržené institucí. Orgán EBA bude s příslušným orgánem spolupracovat s cílem zajistit důsledné plnění kritérií podle nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014, a to ještě před tím, než příslušný orgán rozhodne o schválení nebo zamítnutí žádosti.

95. Předchozí schválení podle čl. 4 odst. 5 nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014 týkající se výjimek u zaměstnanců, kteří splňují kritérium podle čl. 4 odst. 1 písm. b) uvedeného nařízení, by mělo platit pouze po omezenou dobu. Žádost o předchozí schválení podle čl. 4 odst. 5 nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014 by měla být podávána každý rok. Pokud jde o zaměstnance, u kterých se o uplatnění výjimky rozhoduje poprvé, mělo by se předchozí schválení vztahovat pouze k účetnímu období, v němž byla žádost o předchozí schválení podána, a k následujícímu účetnímu období. Pokud jde o zaměstnance, u kterých bylo uplatnění čl. 4 odst. 2 nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014 pro aktuální účetní období již schváleno, mělo by se předchozí schválení vztahovat pouze k následujícímu účetnímu období.

96. Oznámení o uplatnění výjimek podle čl. 4 odst. 4 nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014 v případě zaměstnanců splňujících kritérium uvedené v čl. 4 odst. 1 písm. a) zmíněného nařízení by mělo být předkládáno jednou ročně, přičemž by se měly odlišit výjimky vztahující se ke kritériím v čl. 4 odst. 2 písm. a) a b) uvedeného nařízení, avšak pouze ve vztahu k zaměstnancům, u kterých nebylo uplatnění výjimky v souvislosti se stejným kritériem oznámeno v předchozím hodnoceném období (např. pokud byl zaměstnanec vyňat, protože příslušná obchodní jednotka není podstatná, a pokud dotyčný zaměstnanec stále působí ve stejné obchodní jednotce, která není ani nadále podstatná, není nutné oznámení předkládat).

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

98. Oznámení a žádosti o předchozí schválení by měly obsahovat veškerá jména nebo jiné jedinečné identifikátory vybraných zaměstnanců, na které by se výjimka měla vztahovat, procentuální podíl vnitřně stanoveného kapitálu přidělený podle článku 73 směrnice 2013/36/EU obchodnímu útvaru, ve kterém dotyčný zaměstnanec působí, a v případě, že to vyžaduje nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014, také analýzu vlivu zaměstnanců na rizikový profil instituce za každého vybraného zaměstnance. Jestliže vybraní zaměstnanci působí ve stejném obchodním útvaru a zastávají stejnou funkci, mělo by být provedeno společné zhodnocení.

5.2 Správa a řízení postupu určení zaměstnanců

99. Konečnou odpovědnost za postup určení zaměstnanců a za příslušné zásady nese vedoucí orgán. Dozorčí funkce vedoucího orgánu by měla:

- a. schválit postup určení zaměstnanců v rámci zásad odměňování;
- b. spolupracovat na koncepci sebehodnocení;
- c. zajistit řádné provádění hodnocení za účelem určení zaměstnanců v souladu se směrnicí 2013/36/EU, nařízením Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014 a těmito obecnými pokyny;
- d. průběžně dohlížet na postup určení zaměstnanců;
- e. schvalovat veškeré podstatné výjimky nebo změny přijatých zásad a pečlivě zvažovat a sledovat jejich dopad;
- f. schvalovat veškeré výjimky pro zaměstnance nebo dohlížet na tyto výjimky podle čl. 4 odst. 2 nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014, pokud se instituce domnívají, že zaměstnanci nespĺňují kvalitativní kritéria stanovená v nařízením Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014, neboť ve skutečnosti nemají na rizikový profil institucí podstatný vliv;
- g. pravidelně přezkoumávat schválené zásady, popř. provádět potřebné změny.

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

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

5.3 Postup určení zaměstnanců na individuální a konsolidované úrovni

102. Kritéria obsažená v nařízením Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014 i další kritéria stanovená institucemi by měla být uplatňována institucemi na individuálním základě s použitím údajů každé jednotlivé instituce a s přihlédnutím k její situaci a dále konsolidující institucí na konsolidovaném a subkonsolidovaném základě v souladu s čl. 4 odst. 1 body 48

a 49 nařízení (EU) o kapitálových požadavcích, mimo jiné včetně všech dceřiných společností zahrnutých do obezřetnostní konsolidace, byť se na ně samotné směrnice o kapitálových požadavcích, a to s použitím konsolidovaných údajů a s přihlédnutím ke konsolidované situaci a vlivu na rizikový profil institucí na konsolidovaném základě. Totéž platí pro subkonsolidovanou úroveň.

103. Při uplatňování kvalitativních kritérií uvedených v článku 3 nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014 na konsolidované nebo subkonsolidované úrovni by měly být zaměstnanci dceřiné společnosti zahrnuti pouze v případě, že nesou odpovědnost za funkce uvedené v těchto kritériích na konsolidovaném nebo subkonsolidovaném základě. Například zaměstnanec dceřiné společnosti, který je členem vedoucího orgánu této dceřiné společnosti, by měl být určen na základě kritéria uvedeného v čl. 3 odst. 1 nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014 („zaměstnanec je členem vedoucího orgánu v řídicí funkci“) pouze v případě, že je rovněž členem vedoucího orgánu mateřské instituce v EU.
104. Kvantitativní kritéria uvedená v článku 4 nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014 se vztahují na všechny zaměstnance na konsolidovaném a subkonsolidovaném základě, včetně všech dceřiných společností zahrnutých do obezřetnostní konsolidace. Například zaměstnanci dceřiné společnosti vydávající od 500 000 EUR výše jsou tudíž považováni za vybrané zaměstnance, pokud tedy v jejich případě nebude uplatněna výjimka na základě článku 4 (odstavců 2 až 5) těchto regulačních technických norem.
105. Při uplatňování kvalitativních kritérií podle článku 3 nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014 na individuální úrovni by instituce měly určit zaměstnance odpovědné za funkci uvedenou v kvalitativních kritériích; pro určení není hlavním kritériem název funkce, ale pravomoc a odpovědnost svěřená dané funkci.

5.4 Úloha konsolidující instituce

106. Konsolidující instituce by měla zajistit celkovou soudržnost zásad odměňování skupiny, včetně postupů určení, a jejich řádné provádění na konsolidovaném, subkonsolidovaném i individuálním základě.

5.5 Úloha dceřiných společností

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

108. Dceřiné společnosti, na které se nevztahuje směrnice 2013/36/EU, nemusí určovat zaměstnance na individuální úrovni. U těchto dceřiných společností by měla hodnocení provádět konsolidující instituce na základě informací poskytnutých dceřinou společností. Instituce, které spadají do působnosti směrnice 2013/36/EU (úvěrové instituce a investiční firmy), by měly provádět svoje vlastní sebehodnocení za účelem určení zaměstnanců na individuální úrovni. Malé a méně složité instituce, které jsou zahrnuty do postupu určení zaměstnanců na konsolidovaném základě, mohou praktickým určením zaměstnanců na individuální úrovni pověřit konsolidující instituci.

Pobočky, které se nacházejí v členském státě a jsou pobočkami úvěrových institucí se sídlem v třetí zemi, a instituce v členském státě, které jsou dceřinými společnostmi mateřských institucí v třetích zemích, by měly provést postup určení zaměstnanců a informovat o jeho výsledcích mateřskou instituci. Instituce v členském státě by měly do svého hodnocení rovněž začlenit dceřiné společnosti zahrnuté do obezřetnostní konsolidace a pobočky nacházející se v třetích zemích. V případě poboček by měla být kritéria určení zaměstnanců u funkcí, obchodních činností a zaměstnanců nacházejících se v členském státě uplatňována stejně jako u instituce na individuální úrovni.

6. Kapitálový základ

109. Instituce a příslušné orgány by měly zajistit, aby přiznání, výplata a převedení pohyblivé složky odměny, včetně uplatnění ustanovení upravujících malus a zpětné vymáhání, podle zásad odměňování institucí negativně neovlivňovaly udržování řádného kapitálového základu.

110. Při posuzování toho, zda je kapitálový základ řádný, by instituce měla zohlednit svůj celkový kapitál a zejména kmenový kapitál tier 1, požadavek kombinovaných kapitálových rezerv podle čl. 128 odst. 6 směrnice 2013/36/EU, omezení týkající se rozdělování výnosů podle článku 141 směrnice 2013/36/EU, která se vztahují na pohyblivou složku odměn všech zaměstnanců, i výsledek interního postupu pro hodnocení kapitálové přiměřenosti. Požadavky na udržování kombinované kapitálové rezervy stanovené v článku 129 směrnice 2013/36/EU, včetně omezení týkajících se rozdělování výnosů podle čl. 141 odst. 2 a 3 uvedené směrnice, platí rovněž na konsolidovaném a subkonsolidovaném základě. Příslušné orgány by měly dále rovněž zohlednit výsledky procesu dohledu a hodnocení v souladu s příslušnými obecnými pokyny orgánu EBA.

111. Instituce by do plánování kapitálu a likvidity a do celkového interního postupu pro hodnocení kapitálové přiměřenosti měly zahrnout dopad pohyblivé složky odměny, a to ve výši vyplacené bez odložené splatnosti, i ve výši s odloženou splatností.

112. Celková pohyblivá složka odměny přiznaná institucí nesmí omezovat schopnost dotyčné instituce udržovat nebo obnovit v dlouhodobém horizontu řádný kapitálový základ a měla by zohledňovat zájmy akcionářů a vlastníků, vkladatelů, investorů a dalších zainteresovaných osob. Pohyblivá složka odměny by neměla být přiznána ani vyplacena, pokud by instituce v důsledku toho již neměla řádný kapitálový základ. Tyto požadavky by spolu s omezeními

týkajícími se rozdělování výnosů podle článku 141 směrnice 2013/36/EU měla instituce zohlednit při stanovování:

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

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

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

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

Hlava II – Požadavky týkající se struktury odměn

7. Kategorie odměn

115. Podle směrnice 2013/36/EU má odměna buď složku pevnou, nebo pohyblivou, žádná další kategorie odměn neexistuje. Jedná-li se o pohyblivou složku odměny, která je vyplácena vybraným zaměstnancům, musí být kromě obecných požadavků obsažených v článku 92 směrnice o kapitálových požadavcích splněny rovněž všechny požadavky podle článku 94 uvedené směrnice. Za tímto účelem by instituce měly podle těchto obecných pokynů zařadit jednotlivé složky odměny buď do kategorie pevných, nebo do kategorie pohyblivých složek odměny, a jejich zásady odměňování by měly vymezovat jasná, objektivní, předem stanovená a transparentní kritéria pro rozdělení všech složek odměny právě do kategorie pevné, nebo do kategorie pohyblivé složky odměny v souladu s kritérii uvedenými v čl. 92 odst. 2 písm. g) směrnice 2013/36/EU a v těchto obecných pokynech.

116. Nelze-li na základě kritérií uvedených v těchto obecných pokynech určitou složku odměny jednoznačně zařadit do kategorie pevné složky odměny, měla by být tato složka odměny považována za pohyblivou.
117. O pevnou složku odměny se jedná, pokud podmínky pro její přiznání a pro určení její výše:
- a. vycházejí z předem stanovených kritérií;
 - b. nejsou ponechány na volném uvážení, nýbrž odrážejí úroveň profesních zkušeností a služební postavení zaměstnanců;
 - c. jsou transparentní, pokud jde o jednotlivé částky přiznané jednotlivými zaměstnancům;
 - d. jsou stálé, tj. platné po určitou dobu v návaznosti na konkrétní roli a povinnostmi v dané organizaci;
 - e. jsou neodvolatelné; stálá výše se mění pouze prostřednictvím kolektivního vyjednávání nebo po sjednání nových podmínek v souladu s vnitrostátními kritérii pro stanovování mezd;
 - f. nemohou být institucí zredukovány, odvolány ani zrušeny;
 - g. nemotivují k podstupování rizik; a
 - h. nezávisí na dosažených výsledcích.
118. Za pevnou složku odměny se považují složky odměny, které buď tvoří součást obecných zásad celé instituce, jestliže splňují podmínky uvedené v odstavci 117, nebo jsou podle vnitrostátního práva povinnými platbami. Jedná se i o platby, které jsou součástí běžných výhod nabízených v zaměstnání vymezených těmito obecnými pokyny.
119. Za pevné by měly být považovány také následující složky odměny, přičemž se ke všem podobným situacím přistupuje jednotně:
- a. odměna vyplácená zaměstnancům vyslaným do zahraničí s ohledem na životní náklady a sazby daně v jiné zemi;
 - b. příspěvky, které slouží ke zvýšení základní pevné mzdy v situacích, kdy zaměstnanci pracují v zahraničí a dostávají nižší odměnu, než se vyplácí na místním trhu práce ve srovnatelné pracovní pozici, pokud jsou splněny všechny následující zvláštní podmínky:
 - i. příspěvek je vyplácen všem zaměstnancům v podobné situaci, bez jakékoli diskriminace;

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

8. Konkrétní složky odměny

8.1 Příspěvky a náhrady

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

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

- a. jsou vypláceny pouze vybraným zaměstnancům²⁹;
- b. omezují se na případy, kdy by poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny jinak překročil 100 % (popř. až 200 % se souhlasem akcionářů);
- c. příspěvky a náhrady jsou provázány s ukazateli, které by bylo možné považovat za zástupné ukazatele výkonnosti. V takovém případě by instituce měla být schopna prokázat, že tyto ukazatele nesouvisí s výkonností dotyčné instituce, např. analýzou korelace s používanými výkonnostními ukazateli.

122. Jestliže se jedná o příspěvky a náhrady spojené s rolí, funkcí nebo odpovědností vykonávanou zaměstnanci v rámci organizace, pak by tyto příspěvky a náhrady, za účelem správného přiřazení k pevné složce odměny, měly splňovat kritéria uvedená v odstavci 117, a to s přihlédnutím ke všem následujícím bodům:

- a. příspěvek nebo náhrada se váže k roli nebo odpovědnosti v rámci organizace a přiznává se, dokud nedojde v souvislosti s povinnostmi a pravomocemi spjatými s danou rolí k podstatným změnám, v jejichž důsledku by zaměstnanci ve skutečnosti zastávali jinou roli nebo měli v rámci organizace odlišnou odpovědnost;

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

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

- b. výše příspěvku nebo náhrady závisí výlučně na plnění určité role nebo výkonu určité odpovědnosti v rámci organizace a na kritériích uvedených v odstavci 182;
- c. všichni ostatní zaměstnanci, kteří plní stejnou roli nebo mají stejnou odpovědnost v rámci organizace a jsou ve srovnatelné situaci, by měli nárok na srovnatelný příspěvek nebo náhradu, aniž by byl dotčen odstavec 182 těchto obecných pokynů.

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

8.2 Pohyblivá složka odměny na základě budoucích výsledků

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

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

125. Jestliže budoucí plán odměňování v případě pohyblivé složky odměny, včetně dlouhodobých motivačních plánů (LTIP), vychází výhradně z podmínek zaměřených na budoucí výsledky (např. když noví zaměstnanci dostanou LTIP na začátku prvního roku trvání

pracovního poměru), měla by být příslušná částka považována za přiznanou po splnění podmínek ohledně dosažených výsledků – pokud tyto podmínky splněny nejsou, neměla by být odměna přiznána. Přiznané částky by měly být zahrnuty do výpočtu poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou celkové odměny v účetním období předcházejícím okamžiku, kdy byly přiznány. Je-li přiznán určitý počet nástrojů, měly by být tyto nástroje za účelem výpočtu poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou celkové odměny výjimečně oceněny s použitím tržní ceny nebo reálné hodnoty stanovené v okamžiku, kdy byl budoucí plán odměňování v případě pohyblivé složky odměny poskytnut. Měla by se uplatnit ustanovení odst. 124 písm. a) až c). Všechny ostatní požadavky se uplatní stejně jako v případě pohyblivé složky odměny, např. doba odkladu začíná po přiznání pohyblivé složky odměny.

8.3 Odměna za zhodnocení kapitálu

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

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

127. Dividendy vyplácené z převedených akcií nebo obdobných vlastnických podílů, které zaměstnanci obdrží jako akcionáři nebo vlastníci instituce, nejsou pro účely těchto obecných pokynů součástí odměny. Tyto platby však nelze používat jako způsob výplaty pohyblivé složky

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

³¹ ESMA/2013/232 k dispozici na: http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf. Zvláštní přístup k odměně za zhodnocení kapitálu podle směrnice o správcích alternativních investičních fondů viz zejména odstavce 10, 13 a 16 a 159 uvedených obecných pokynů Evropského orgánu pro cenné papíry a trhy.

odměny, pokud by tak docházelo k obcházení požadavků v oblasti odměňování stanovených směrnicí o kapitálových požadavcích.

8.4 Retenční odměna

128. Instituce by měly být schopny doložit svůj oprávněný zájem, pokud jde o přiznání retenční odměny s cílem udržet si vybraného zaměstnance. Retenční odměny mohou být například použity při restrukturalizaci, ukončování činnosti nebo po změně vlastnické struktury.
129. Retenční odměna musí splňovat požadavky týkající se pohyblivé složky odměny, včetně následného zohlednění rizik, výplaty prostřednictvím nástrojů, odložení, retence, malusu a zpětného vymáhání. Retenční odměna se neodvívá od dosažených výsledků, ale od jiných podmínek (tj. je podmíněna tím, že zaměstnanec zůstane v instituci po předem stanovenou dobu nebo až do určité události), předem stanovené úpravy po zohlednění rizik tudíž nejsou nutné.
130. Retenční odměna by neměla být přiznávána náhradou za výkonnostní odměnu, která nebyla vyplacena kvůli nedostatečným výsledkům nebo finanční situaci instituce.
131. Instituce by měly zadržování omezit určitou lhůtou nebo událostí, při které by měly být podmínky zadržování splněny. Retenční odměna by měla být přiznávána po uplynutí období zadržování nebo po splnění podmínky zadržování.
132. Retenční odměna by měla být zahrnuta do výpočtu poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny jako pohyblivá složka odměny. Retenční odměna by měla být započítána buď jako lineárně vypočítaná poměrná roční částka za každý rok zadržování, nezávisle na skutečnosti, že plná výše bude přiznána až po uplynutí období zadržování, nebo v plné výši po splnění podmínky zadržování. Není-li přesné období zadržování předem známo, měla by instituce stanovit a řádně doložit jeho délku s přihlédnutím k situaci a přijatým opatřením, které opravňují k výplatě retenční odměny. Výpočet poměru by měl vycházet ze stanovené lhůty.

8.5 Zvláštní penzijní výhody

133. Zvláštní penzijní výhody jsou formou pohyblivé složky odměny. Jestliže podmínky důchodového pojištění společnosti zahrnují výhody, které nevycházejí z dosažených výsledků a jsou systematicky poskytovány určité kategorii zaměstnanců, neměly by být tyto penzijní výhody považovány za zvláštní, nýbrž za součást běžných výhod nabízených v zaměstnání v souladu s příslušným oddílem těchto obecných pokynů, jenž obsahuje definice.
134. Instituce by měla zajistit, aby byly zvláštní penzijní výhody vyplaceny zaměstnanci při opuštění instituce nebo při odchodu do důchodu s přihlédnutím k hospodářské situaci instituce nebo k rizikům, které dotýčný zaměstnanec podstoupil a které mohou instituci dlouhodobě ovlivnit.

135. Výše zvláštních penzijních výhod musí být přiznána v souladu s čl. 94 odst. 1 písm. o) směrnice o kapitálových požadavcích ve formě nástrojů uvedených pod písmenem l) daného článku a:
- a. jestliže vybraný zaměstnanec opustí instituci před odchodem do důchodu, musí instituce zadržovat plnou výši zvláštních penzijních výhod ve formě nástrojů po dobu nejméně pěti let, aniž by uplatnila poměrný převod;
 - b. jestliže vybraný zaměstnanec odejde do důchodu, zadrží se celá výše vyplácená formou nástrojů po dobu pěti let.
136. Instituce by měly zajistit, aby byla ustanovení upravující malus a zpětné vymáhání v případě zvláštních penzijních výhod uplatňována stejně jako u jiných pohyblivých složek odměny.

9. Mimořádné složky odměny

9.1 Zaručená pohyblivá složka odměny

137. Zaručená pohyblivá složka odměny může mít několik podob, např. „zaručené odměny“, „uvítacího bonusu“, „odměny na nově vzniklý pracovní poměr“, „minimální odměny“ atd., a může být přiznána v hotovosti nebo ve formě nástrojů.
138. Při přiznávání zaručené pohyblivé složky odměny v souladu s čl. 94 odst. 1 písm. d) a e) směrnice 2013/36/EU v rámci nábory nových zaměstnanců nesmí instituce zaručit pohyblivou složku odměny na dobu delší, než je první rok trvání pracovního poměru. Zaručená pohyblivá složka odměny je poskytována výjimečně a v souladu s čl. 94 odst. 1 písm. e) výše uvedené směrnice a oddílem 6 těchto obecných pokynů může být využívána pouze v případě, že instituce má řádný a silný kapitálový základ.
139. Instituce by zaručenou pohyblivou složku odměny měly určitému zaměstnanci přiznat pouze jednou. Tento požadavek by měl rovněž platit na konsolidované a subkonsolidované úrovni a zahrnuje rovněž situace, kdy zaměstnanci obdrží od téže instituce nebo jiné instituce zahrnuté do konsolidace novou smlouvu.
140. Instituce a příslušné orgány nesmí zahrnovat výši zaručené pohyblivé složky odměny do výpočtu poměru mezi pevnou a pohyblivou složkou celkové odměny za první sledované období, pokud je zaručená pohyblivá složka odměny přiznána při nábory nových zaměstnanců před začátkem prvního sledovaného období.
141. V rámci ujednání, která zaručují tuto část pohyblivé složky odměny, nesmí instituce na zaručenou pohyblivou složku odměny uplatňovat požadavky týkající se ustanovení upravujících malus a zpětné vymáhání. Instituce mohou plnou výši vyplácet v hotovosti bez odložené splatnosti.

9.2 Náhrada nebo vyplacení ze smlouvy v předchozím zaměstnání

142. Náhrada za vyplacení ze smlouvy v předchozím zaměstnání by měla být přiznávána za podmínek stanovených v odstavci 138 těchto obecných pokynů.
143. Odměna by měla být považována za poskytnutou náhradu nebo vyplacení ze smlouvy v předchozím zaměstnání, pokud byla pohyblivá složka odměny dotyčného zaměstnance s odloženou splatností snížena nebo zrušena předchozím zaměstnavatelem kvůli vypovězení smlouvy. Pokud jde o strukturu odměn souvisejících s náhradou nebo vyplacením ze smlouvy v předchozím zaměstnání, platí všechny požadavky vztahující se na pohyblivou složku odměny, včetně odložení, retence, výplaty ve formě nástrojů a ustanovení o zpětném vymáhání.

9.3 Odstupné

144. Zásady odměňování institucí by měly vymezovat možné použití odstupného, včetně maximální výše odstupného, které lze vybraným zaměstnancům přiznat, nebo kritérií pro určování jeho výše. Za odstupné by neměly být považovány běžné odměny vyplácené po dobu výpovědní lhůty.
145. Instituce by měly zavést rámec pro stanovení a schvalování odstupného, včetně jasného rozdělení odpovědností a rozhodovacích pravomocí a procesního zapojení kontrolních funkcí.
146. Odstupné by nemělo být nepřiměřenou odměnou, nýbrž odpovídající náhradou poskytnutou zaměstnanci v případě předčasného ukončení smlouvy. V souladu s čl. 94 odst. 1 písm. h) směrnice 2013/36/EU musí odstupné odrážet průběžně dosažené výsledky a nesmí být odměnou za selhání či porušení povinnosti.
147. Odstupné by nemělo být přiznáno, pokud došlo k očividnému selhání, na jehož základě lze zaměstnanci okamžitě ukončit smlouvu nebo jej propustit.
148. Odstupné by nemělo být přiznáno, pokud zaměstnanec dobrovolně odstoupí, aby mohl nastoupit na místo v jiné právnické osobě, a to s výjimkou případů, kdy vnitrostátní pracovní právo odstupné vyžaduje.
149. Výplaty odstupného mohou zahrnovat náhradu za nadbytečnost při zrušení pracovního místa a mohou být ve smlouvě podmíněny konkurenční doložkou. Za odstupné by měly být považovány i další náhrady vyplácené v důsledku předčasného ukončení smlouvy, zejména v následujících situacích:
- instituce vypoví zaměstnancům smlouvy kvůli selhání instituce;
 - instituce chce ukončit smlouvu po podstatném omezení činností instituce, na kterých se dotyčný zaměstnanec podílel, nebo příslušné oblasti činnosti byly převzaty jinými institucemi, aniž by bylo zaměstnancům umožněno setrvat v pracovním poměru u instituce, která akvizici provedla;

- c. instituce a zaměstnanec se dohodnou na vypořádání v případě potenciálního nebo skutečného pracovněprávního sporu, aby se vyhnuli soudnímu rozhodnutí o vyrovnání.
150. Jestliže instituce přiznávají odstupné, měly by být schopny příslušnému orgánu doložit důvody pro přiznání odstupného, přiměřenost přiznané výše odstupného a kritéria, podle nichž byla výše odstupného určena, včetně toho, že odstupné odráží průběžně dosažené výsledky a není odměnou za selhání či porušení povinností.
151. Při určování výše odstupného by měla instituce přihlédnout k průběžně dosaženým výsledkům a posoudit závažnost případného selhání. Pokud jde o zjištěná selhání, mělo by se rozlišovat mezi selháním instituce a selháním vybraných zaměstnanců:
- selhání instituce by mělo být zohledněno při určování celkové výše odstupného pro zaměstnance, a to s přihlédnutím ke kapitálovému základu instituce; odstupné by nemělo být vyšší než snížení nákladů, jehož bylo předčasným vypovězením smluv dosaženo;
 - selhání vybraných zaměstnanců by mělo vést ke snížení výše odstupného, která by byla přiznána, kdyby při určování odstupného byly zohledněny pouze průběžně dosažené výsledky, a to včetně možné redukce odstupného až na nulovou výši.
152. Selhání instituce zahrnuje následující situace:
- instituce těží ze státních zásahů nebo je předmětem včasného zásahu nebo opatření k řešení krize v souladu se směrnicí 2014/59/EU³²;
 - byla podána žádost o běžné úpadkové řízení instituce podle definice obsažené v čl. 2 odst. 1 bodě 47 směrnice 2014/59/EU;
 - instituce v důsledku významných ztrát nadále nedisponuje řádným kapitálovým základem a následně dojde k prodeji nebo omezení činnosti v určité oblasti.
153. Selhání vybraných zaměstnanců by měla být posuzována případ od případu a zahrnují následující situace:
- člen vedoucího orgánu již nadále nesplňuje odpovídající normy způsobilosti a vhodného chování;
 - vybraný zaměstnanec se podílel na jednání nebo nese odpovědnost za jednání, v jehož důsledku vznikly instituci významné ztráty podle vymezení v zásadách odměňování instituce;

³² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/59/EU ze dne 15. května 2014, kterou se stanoví rámec pro ozdravné postupy a řešení krize úvěrových institucí a investičních podniků a kterou se mění směrnice Rady 82/891/EHS a směrnice 2001/24/ES, 2002/47/ES, 2004/25/ES, 2005/56/ES, 2007/36/ES, 2011/35/EU, 2012/30/EU a 2013/36/EU a nařízení (EU) č. 1093/2010 a (EU) č. 648/2012 (Úř. věst. L 173, 12.6.2014, s. 190–348).

- c. vybraný zaměstnanec jedná na základě úmyslu nebo hrubé nedbalosti v rozporu s interními předpisy, hodnotami nebo postupy.
154. Odstupné by mělo být považováno za pohyblivou složku odměny. Při výpočtu poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny, při odkládání splatnosti a při výplatě ve formě nástrojů by se nemělo zohledňovat následující odstupné:
- a. odstupné nařízené vnitrostátním pracovním právem či rozhodnutím soudu nebo vypočtené na základě předem stanoveného obecného vzorce uvedeného v zásadách odměňování v případech zmíněných v odstavci 149;
 - b. vypořádání formou náhrady za zrušení pracovního místa při uplatnění konkurenční doložky (nucená dovolená před ukončením pracovního poměru) zakotvené ve smlouvě, vyplácená v budoucích obdobích až do výše pevné složky odměny, která by byla vyplacena za dobu, po kterou platí zákaz konkurence, pokud by zaměstnanec setrval v pracovním poměru;
 - c. odstupné podle odstavce 149, které nesplňuje podmínku uvedenou pod písmenem a) tohoto odstavce, jestliže instituce příslušnému orgánu doložila důvody a přiměřenost výše odstupného.
155. Při výpočtu poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou celkové odměny by za účelem výpočtu tohoto poměru za poslední sledované období měly být za pohyblivou složku odměny považovány následující částky:
- a. součet všech částek, které jsou vyšší než pevná složka odměny za budoucí období podle odst. 154 písm. b);
 - b. další odstupné, které není uvedeno v odstavci 154.

10. Zakázané jednání

10.1 Osobní zajištění

156. Jsou-li zásady odměňování provázány s riziky, měly by být dostatečně účinné a v praxi zajišťovat snížení výše pohyblivé složky odměny přiznané zaměstnancům a uplatnění ustanovení upravujících malus i zpětné vymáhání.
157. Instituce by měly v maximálním možném rozsahu zajistit, aby vybraní zaměstnanci nemohli prostřednictvím zajištění nebo určitých druhů pojištění převádět riziko snížení pohyblivé složky odměny na jinou osobu, např. zavedením postupů pro obchodování s finančními nástroji a požadavků souvisejících se zpřístupňováním informací.

158. Mělo by se mít za to, že vybraný zaměstnanec zajistil riziko snížení odměny, pokud uzavře smlouvu s třetí stranou nebo dotyčnou institucí a je-li splněna některá z následujících podmínek:
- smlouva vyžaduje, aby třetí strana nebo instituce vybranému zaměstnanci přímo nebo nepřímo vyplatila částky, které souvisejí s částkami, o které byla pohyblivá složka odměny dotyčného zaměstnance snížena, nebo které jsou takovému snížení úměrné;
 - vybraný zaměstnanec zakoupí nebo vlastní deriváty, které mají sloužit k zajištění ztrát souvisejících s finančními nástroji obdrženy v rámci pohyblivé složky odměny.
159. Mělo by se mít za to, že vybraný zaměstnanec pojistil riziko snížení odměny, pokud uzavře pojistnou smlouvu s ustanovením, podle něhož mu má být v případě snížení odměny vyplacena náhrada. To by však obecně nemělo bránit zaměstnancům v uzavírání pojištění s cílem pojistit osobní platby, např. za zdravotní péči a splátky hypotečního úvěru.
160. Požadavek, aby zaměstnanci nepoužívali osobní zajišťovací strategie či pojištění, jimiž by mohli ohrozit důsledky provázání s riziky, které bylo zakotveno v systémech jejich odměňování, by se měl uplatňovat na pohyblivou složku odměny s odloženou splatností a na zadržovanou pohyblivou složku odměny.
161. Instituce by měly uplatňovat účinná opatření, která zajistí, aby vybraní zaměstnanci dodržovali požadavky stanovené v tomto oddílu. Je nezbytné, aby jednotliví vybraní zaměstnanci učinili přinejmenším prohlášení, jímž se zaváží k tomu, že nebudou používat osobní zajišťovací strategie nebo pojištění, jimiž by mohli ohrozit důsledky provázání s riziky. Funkce lidských zdrojů nebo interní kontrolní funkce institucí by měly alespoň namátkově kontrolovat, zda je toto prohlášení dodržováno, pokud jde o interní účty úschovy a správy cenných papírů. Namátkové kontroly by se měly týkat minimálně interních účtů úschovy a správy cenných papírů vybraných zaměstnanců. Rovněž by měla platit povinnost informovat instituci o případných účtech úschovy a správy cenných papírů mimo instituci.

10.2 Obcházení požadavků

162. Instituce by měly zajistit, aby pohyblivá složka odměny nebyla vyplácena prostřednictvím nástrojů nebo metod, jež mají za cíl vyhnout se dodržování požadavků v oblasti odměňování vybraných zaměstnanců (příp. všech zaměstnanců, pokud jsou tyto požadavky uplatňovány u všech zaměstnanců) nebo fakticky vedou k nedodržování požadavků v oblasti odměňování těchto zaměstnanců. Totéž platí pro ujednání mezi institucí a třetími stranami, na nichž má zaměstnanec finanční nebo osobní zájem.
163. „Obcházením“ se rozumí nedodržování požadavků v oblasti odměňování a dochází k němu, pokud instituce ve skutečnosti nenaplnuje cíl ani účel požadavků, přestože se formálně zněním jednotlivých požadavků v oblasti odměňování řídí.

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

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

165. Instituce by měly zajistit, aby metoda měření dosažených výsledků zahrnovala odpovídající kontrolní mechanismy, které zabrání manipulaci s kritérii pro přiznání odměny.

Jestliže tyto kontrolní mechanismy nejsou zavedeny, není pohyblivá složka odměny řádně provázána s dosaženými výsledky, zásady odměňování nejsou řádně uplatňovány a instituce může výplatou pohyblivé složky odměny porušit regulační požadavky. Za manipulaci lze například považovat zdvořilostní rozhodnutí v bilaterálním procesu měření dosažených výsledků, např. v případě, že pro rozhodování o míře plnění cílů stanovených zaměstnancům neexistují žádné objektivní normy.

166. Instituce by neměly poskytovat náhradu za případné snížení nebo restrukturalizaci pohyblivé složky odměny, např. v souvislosti s ozdravnými opatřeními a opatřeními k řešení krize nebo s jiným mimořádným státním zásahem, v pozdějších letech nebo prostřednictvím jiných plateb, nástrojů nebo metod.
167. Instituce by neměly vytvářet skupinové struktury ani zahraniční subjekty ani uzavírat smlouvy s osobami jednajícími jménem instituce ve snaze zmanipulovat výsledek postupu určení zaměstnanců nebo obejít uplatňování požadavků v oblasti odměňování u zaměstnanců, na které by se tyto požadavky jinak vztahovaly.
168. Jestliže instituce využívají a pravidelně obnovují krátkodobé smlouvy (např. na jeden rok), měly by příslušné orgány přezkoumat, zda tyto smlouvy nepředstavují nástroj nebo metodu sloužící k obcházení požadavků v oblasti odměňování podle směrnice 2013/36/EU, např. proto, že by se ve skutečnosti jednalo o pohyblivou složku odměny, a přijmout odpovídající opatření s cílem zajistit, aby instituce splňovaly požadavky článků 92 a 94 směrnice 2013/36/EU.
169. Je-li odměna pevnou složkou odměny v souladu s obecnými pokyny v oddílu 7, ale je vyplácena ve formě nástrojů, měly by instituce a příslušné orgány zvážit, zda použité nástroje vlivem provázání s výsledky dosaženými institucí nečiní z pevné složky odměny složku pohyblivou. Instituce by neměly v rámci pevné složky odměny používat finanční nástroje ve snaze obejít požadavky vztahující se na pohyblivou složku odměny a použité nástroje by neměly motivovat k nadměrnému podstupování rizik.

Hlava III – Odměňování konkrétních funkcí

11. Odměňování členů vedoucího orgánu v řídicí a dozorčí funkci

170. Odměňování členů vedoucího orgánu v řídicí funkci (dále jen „řídicí funkce“) by mělo odpovídat jejich pravomocem, úkolům, odborným znalostem a odpovědnostem.
171. Aniž jsou dotčena ustanovení odstavců 172 a 173, měli by být členové v dozorčí funkci, ve snaze řádně řešit střety zájmů, odměňování pouze s použitím pevné složky odměny. Měly by být vyloučeny pobídkové mechanismy opírající se o výsledky dosažené institucí. Za pevnou složku odměny se považuje náhrada nákladů členů vedoucího orgánu v dozorčí funkci a výplata

pevné částky za pracovní hodinu nebo den, a to i tehdy, pokud doba, za kterou má být náhrada poskytnuta, není předem stanovena.

172. Je-li ve výjimečných případech dozorčí funkci přiznána pohyblivá složka odměny, je potřeba tuto pohyblivou složku odměny a její provázání s riziky upravit čistě podle přidělených úkolů v oblasti dohledu, monitorování a kontroly s přihlédnutím k pravomocím a odpovědnostem jednotlivých členů a k dosažení cílů spojovaných s jejich funkcemi.
173. Je-li pohyblivá složka odměny přiznána ve formě nástrojů, měla by být přijata odpovídající opatření, která zajistí nezávislost rozhodování těchto členů vedoucího orgánu, včetně stanovení příslušného období, po které bude odměna zadržována až do konce mandátu.

12. Odměňování zaměstnanců v kontrolních funkcích

174. Interní kontrolní funkce by měly být nezávislé a měly by disponovat dostatečnými zdroji, znalostmi a zkušenostmi, které jim umožní vykonávat stanovené úkoly, co se týče zásad odměňování institucí. Nezávislé kontrolní funkce by měly aktivně a pravidelně spolupracovat, vzájemně i s dalšími relevantními funkcemi a výbory, pokud jde o zásady odměňování a případná související rizika.
175. Odměňování zaměstnanců v nezávislých kontrolních funkcích by mělo instituci umožnit zaměstnávat v těchto funkcích kvalifikované a zkušené pracovníky. Odměňování nezávislých kontrolních funkcí by mělo mít převážně podobu pevné složky odměny, která odráží povahu jejich odpovědností.
176. Metody používané k určování pohyblivé složky odměny kontrolních funkcí, tj. funkcí řízení rizik, zajišťování shody s předpisy a interního auditu, by neměly ohrožovat objektivitu a nezávislost zaměstnanců.

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

13. Zásady odměňování vybraných zaměstnanců

177. Instituce musí zajistit, aby byly zásady odměňování vybraných zaměstnanců v souladu se všemi principy uvedenými v článcích 92 a 94 a případně také v článku 93 směrnice 2013/36/EU.
178. Instituce by pro jednotlivé kategorie vybraných zaměstnanců měly zavést zvláštní zásady odměňování a odpovídající mechanismy provázání odměn s riziky s cílem zajistit, aby vliv určité kategorie vybraných zaměstnanců na rizikový profil instituce odpovídal jejich odměně.

179. Jestliže instituce zvažují, že budou v hotovosti vyplácet méně než 100 % pevné složky odměny, mělo by být toto rozhodnutí řádně zdůvodněno a schváleno v rámci zásad odměňování.
180. Jestliže instituce s právní formou akciové společnosti, zejména pak kotovaná instituce, uplatňuje u určitých kategorií vybraných zaměstnanců požadavek v podobě držby akcií, aby mohla v dlouhodobém horizontu pobídky poskytované zaměstnancům lépe provázat s rizikovým profilem instituce, měla by být příslušná výše v dokumentech dotyčné instituce jasně doložena. Je-li uplatňován požadavek v podobě držby akcií, měli by zaměstnanci držet akcie v určitém počtu nebo určité nominální hodnotě po celou dobu, kdy jsou zaměstnanci na stejné pozici nebo na pozici se stejným nebo vyšším služebním postavením.

13.1 Plně flexibilní systém vyplácení pohyblivé složky odměny

181. Instituce musí zavést plně flexibilní systém vyplácení pohyblivé složky odměny vybraným zaměstnancům v souladu s čl. 94 odst. 1 písm. f) směrnice 2013/36/EU. Výše přiznané pohyblivé složky odměny by měla odpovídajícím způsobem reagovat na změny výkonnosti zaměstnance, obchodního útvaru a instituce. Instituce by měly přesně určit, jak pohyblivá složka odměny reaguje na změny výkonnosti i na úrovně výkonnosti. To se týká také úrovně výkonnosti, při nichž se pohyblivá složka odměny sníží na nulu. Neetické a nevyhovující chování by mělo vést k výraznému snížení pohyblivé složky odměny dotyčného zaměstnance.
182. Pevná složka odměny vybraných zaměstnanců by měla odrážet jejich profesní zkušenosti a odpovědnost v rámci organizace s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, služebnímu postavení, úrovni odborných znalostí a dovedností, případným omezením (např. sociální, ekonomické, kulturní nebo jiné relevantní faktory) a pracovním zkušenostem, příslušné oblasti činnosti a hladině odměňování v příslušné zeměpisné oblasti.
183. Pevná složka odměny musí být natolik vysoká, aby bylo možné pohyblivou složku odměny snížit až na nulu. Zaměstnanci by neměli být závislí na přiznání pohyblivé složky odměny, neboť by je to mohlo motivovat k nadměrnému podstupování rizik s krátkodobým cílem, včetně zprostředkovávání nevhodných produktů, pokud by výsledky dosažené dotyčnou institucí nebo zaměstnanci bez takto krátkodobě podstupovaných rizik znemožňovaly přiznání pohyblivé složky odměny.
184. Případné vyplácení pevné složky odměny ve formě nástrojů by nemělo narušit schopnost instituce uplatňovat při vyplácení pohyblivé složky odměny plně flexibilní systém.

13.2 Poměr mezi pevnou a pohyblivou složkou odměny

185. Instituce by měla v zásadách odměňování předem stanovit odpovídající úroveň maximálního poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou celkové odměny vybraných zaměstnanců v souladu s limity a postupy uvedenými v čl. 94 odst. 1 písm. g) směrnice 2013/36/EU a s vnitrostátním právem, přičemž by měla přihlédnout k oblastem činnosti,

rizikům a vlivu jednotlivých kategorií zaměstnanců na rizikový profil instituce. Instituce mohou jednotlivým jurisdikcím, obchodním útvarům, korporátním a interním kontrolním funkcím a kategoriím vybraných zaměstnanců nastavit různé poměry. Stanovený poměr je poměrem mezi pohyblivou složkou odměny, kterou by bylo možné maximálně přiznat za následující sledované období, a pevnou složkou odměny v následujícím sledovaném období.

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

14. Proces provázání odměny s riziky

192. Proces provázání odměny s riziky zahrnuje procesy měření dosažených výsledků a rizik (oddíl 14.1); přiznání odměny (oddíl 14.2) a vyplacení odměny (oddíl 15). V každé fázi procesu provázání odměny s riziky by měla být pohyblivá složka odměny upravena s přihlédnutím ke všem rizikům podstupovaným v současnosti i v budoucnosti. Instituce by měla zajistit, aby byly pobídky k podstupování rizik vyváženy pobídkami k řízení rizik.
193. Instituce by měla sladit časový horizont měření rizik a dosažených výsledků s hospodářským cyklem instituce ve víceletém rámci. Instituce by měly stanovit přiměřené dlouhé hodnocené období i termíny pro vyplácení odměn a současně odlišit odměny, které by měly být vyplaceny bez odložené splatnosti, a odměny, které by měly být vyplaceny po uplynutí doby odkladu a zadržování odměny. Hodnocené období a termíny pro vyplácení odměn by měly zohledňovat oblasti činnosti a postavení vybraných zaměstnanců dané kategorie nebo ve výjimečných případech jednotlivých vybraných zaměstnanců.
194. V každé fázi procesu provázání odměn s riziky by měla být použita vhodná kombinace kvantitativních a kvalitativních kritérií v absolutní i relativní podobě s cílem zajistit zohlednění veškerých rizik, dosažených výsledků a nezbytných úprav po zohlednění rizik. Absolutní výkonnostní ukazatele by instituce měla určit na základě vlastní strategie, včetně rizikového profilu a ochoty podstupovat riziko. Relativní výkonnostní ukazatele by měly sloužit k porovnávání výsledků s výsledky dosaženými podobnými subjekty či osobami, a to buď „interně“ (tj. v rámci dané organizace) nebo „externě“ (tj. v podobných institucích). Kvantitativní a kvalitativní kritéria i použité postupy by měly být transparentní a v maximální možné míře předem stanovené. Hodnocení kvantitativních i kvalitativních kritérií se mohou částečně opírat o úsudek.
195. Jsou-li použity přístupy založené na úsudku, měly by instituce zajistit, aby výsledná hodnocení byla dostatečně transparentní a objektivní, k čemuž slouží:
- nastavení jasných písemných zásad vymezujících parametry a hlavní faktory, na které bude brán zřetel;
 - jasné a úplné zdokumentování konečného rozhodnutí v souvislosti s měřením rizik a výsledků nebo úpravou po zohlednění rizik;
 - zapojení příslušných kontrolních funkcí;
 - zohlednění osobní motivace hodnotících zaměstnanců a jakéhokoli střetu zájmů;
 - zavedení odpovídajících kontrol a protivah, např. včetně toho, že případné úpravy bude provádět tým složený i ze zaměstnanců z obchodních útvarů, korporátních a kontrolních funkcí atd.;

f. schvalování hodnocení prováděné kontrolní funkcí nebo příslušnou funkcí, která je hierarchicky nadřazená funkci, jež hodnocení provedla, např. na úrovni řídicí a dozorčí funkce vedoucího orgánu nebo výboru pro odměňování.

196. Instituce by měly zajistit, aby byl proces provázání odměn s riziky, včetně prvků hodnocených na základě úsudku, pro vybrané zaměstnance transparentní.

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

14.1 Proces měření dosažených výsledků a rizik

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

14.1.1 Hodnocení rizik

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

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

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

202. Konzervativní zohlednění všech podstatných rizik na úrovni instituce a obchodních útvarů vyžaduje, aby instituce použily stejné metody měření rizik jako při interním měření rizik, např. v rámci interního postupu pro hodnocení kapitálové přiměřenosti (ICAAP) a individuálního hodnocení přiměřenosti likvidity instituce. Instituce by měly přihlížet k předpokládaným i nepředpokládaným ztrátám a ztíženým podmínkám. Jestliže například instituce používá

k výpočtu provozních kapitálových požadavků pokročilý přístup k měření (AMA), bude již tato metodika zahrnovat závažné ztráty a analýzu scénářů. Stejně tak budou do modelů úvěrového rizika a tržního rizika nebo ekonomického kapitálu zahrnuty i ztížené podmínky.

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

14.1.2 Rizikově vážená výkonnostní kritéria

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

205. Instituce by měly zajistit odpovídající rovnováhu mezi kvantitativními a kvalitativní kritérii i mezi kritérii absolutními a relativními.

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

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

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

209. Ukazatele provozní efektivity (např. zisk, výnosy, produktivita, náklady a množství ukazatele) či některá tržní kritéria (např. cena akcií a celkové výnosy akcionářů) výslovně nezahrnují úpravu po zohlednění rizik a jsou velmi krátkodobá, a tudíž dostatečně nezachycují všechna rizika související s činností vybraných zaměstnanců. Tato výkonnostní kritéria vyžadují další úpravu po zohlednění rizika.
210. Kvalitativní kritéria (např. dosažení určitých výsledků, plnění strategie při dodržení určité úrovně ochoty podstupovat riziko a dodržování předpisů) by měla být relevantní na úrovni instituce, obchodního útvaru nebo jednotlivých zaměstnanců. Jako příklad kvalitativních kritérií lze uvést dosažení strategických cílů, spokojenost zákazníků, dodržování zásad řízení rizik, dodržování interních i externích předpisů, vůdčí schopnost, týmovou práci, kreativitu, motivaci a spolupráci s ostatními obchodními útvary, interními kontrolními a korporátními funkcemi.

14.1.3 Zvláštní kritéria pro kontrolní funkce

211. Jestliže zaměstnanci v kontrolních funkcích dostávají pohyblivou složku odměny, měli by být hodnoceni a pohyblivá složka odměny by měla být stanovena odděleně od obchodních útvarů, které kontrolují, i od výsledků obchodních rozhodnutí (např. schválení nového produktu), na kterých se daná kontrolní funkce podílí.
212. Kritéria sloužící k hodnocení dosažených výsledků a rizik by měla vycházet převážně z cílů interních kontrolních funkcí. Pohyblivá složka odměny kontrolních funkcí by měla vyplývat hlavně z cílů kontroly, např. poměru kapitálu tier 1, podílu nesplácených úvěrů, návratnosti nesplácených úvěrů nebo nálezů auditu. Jejich pohyblivá složka odměny může rovněž do určité míry vycházet z výsledků dosažených institucí jako celku. Instituce by měla zvážit nastavení poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny kontrolních funkcí, který bude oproti poměru stanovenému pro obchodní útvary kontrolované těmito funkcemi výrazně nižší.
213. Pokud je vedoucí pracovník funkce řízení rizik (hlavní manažer rizik) rovněž členem vedoucího orgánu, měly by se na něj taktéž vztahovat zásady stanovené v odstavcích 211 a 212.

14.2 Proces přiznání odměny

214. Instituce by měly vymezit fond odměn. Při určování fondu odměn nebo jednotlivých přiznaných odměn by instituce měly zvážit všechna stávající rizika, předpokládané ztráty, odhadované neočekávané ztráty a ztížené podmínky související s činnostmi instituce.
215. Pohyblivá složka odměny by měla být přiznána po skončení hodnoceného období. Hodnocené období by mělo trvat nejméně jeden rok. Při použití delších období se mohou jednotlivá hodnocená období překrývat, například trvá-li období jeden rok, začíná nové víceleté období každým rokem.
216. Po uplynutí hodnoceného období by instituce měla stanovit pohyblivou složku odměny jednotlivých vybraných zaměstnanců převedením výkonnostních kritérií a úprav po zohlednění

rizika na skutečnou přiznanou odměnu. Během tohoto procesu přiznání odměny by instituce měla odměnu upravit s přihlédnutím k potenciálnímu budoucímu nepříznivému vývoji („následná úprava po zohlednění rizik“).

14.2.1 Stanovení fondu odměn

217. Instituce by měly určit nejméně jeden fond odměn na období, za které je pohyblivá složka odměny přiznána, a sečtením těchto fondů odměn vypočítat celkový fond odměn za celou instituci.
218. Při stanovování fondů odměn by instituce měly zohlednit poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou celkové odměny platný pro jednotlivé kategorie vybraných zaměstnanců, výkonnostní kritéria a kritéria vztahující se k rizikům stanovená pro celou instituci, cíle kontroly a finanční situaci instituce, včetně jejího kapitálového základu a likvidity. Výkonnostní ukazatele používané při výpočtu fondu odměn by měly zahrnovat dlouhodobé výkonnostní ukazatele a zohledňovat dosažené finanční výsledky. Mělo by být zavedeno obezřetné používání účetních metod a metod oceňování, které zajistí pravdivé a věrné hodnocení finančních výsledků, kapitálového základu a likvidity.
219. Výše fondu odměn by neměla být určována v reakci na požadavky související s odměňováním.
220. Při určování celkové výše fondu odměn by instituce měly disponovat vhodnými procesy a kontrolními mechanismy.
221. Jestliže instituce používají přístup shora dolů, měly by určit výši fondu odměn na úrovni instituce a tu pak zcela, nebo zčásti rozdělit mezi obchodní útvary a kontrolní funkce na základě provedeného hodnocení jimi dosažených výsledků. Individuálně přiznané odměny by měly následně vycházet z hodnocení výsledků dosažených jednotlivými zaměstnanci.
222. Jestliže instituce stanovují výši fondu odměn přístupem zdola nahoru, měl by proces přiznání odměn začínat na úrovni jednotlivých zaměstnanců. Zaměstnanec by měl být určitý fond odměn přidělen v závislosti na výkonnostních kritériích, podle nichž je daný zaměstnanec hodnocen; fond odměn obchodního útvaru a instituce se rovná součtu potenciálně přiznaných odměn přidělených příslušným podřízeným úrovním. Instituce by měla zajistit, aby se odpovídajícím způsobem přihlíželo k celkovým výsledkům dosaženým dotyčnou institucí.
223. Při rozdělování fondu odměn na úrovni obchodního útvaru nebo jednotlivým zaměstnancům by měla instituce patřičně vycházet ze stanovených vzorců a hodnocení opírajících se o úsudek. Instituce mohou používat přehled výkonnostních metrik nebo jiné vhodné metody umožňující kombinovat různé přístupy.
224. Instituce by si měly určitý přístup zvolit s ohledem na následující: vzorce jsou transparentnější, a tudíž nabízejí jasnou motivaci, neboť zaměstnanec zná všechny faktory určující jeho pohyblivou složku odměny. Vzorce však nemohou podchytit všechny cíle, což platí

zejména o kvalitativních cílech, které lze lépe vyhodnotit, pokud se hodnocení opírá o úsudek. Přístup opírající se o úsudek nabízí vedení větší flexibilitu, a může tudíž v případě pohyblivé složky odměny vycházející z dosahovaných výsledků oslabit motivační účinek zohledňující případná rizika. Proto by měl být tento přístup uplatňován spolu s vhodnými kontrolními mechanismy a v rámci náležitě zdokumentovaného a transparentního procesu.

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

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

14.2.2 Předem stanovená úprava po zohlednění rizik v procesu přiznání odměny

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

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

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

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

- a. ekonomický kapitál, hospodářský zisk, výnos z rizikově vážených aktiv a výnos z přiděleného vlastního kapitálu;
- b. náklady a množství kapitálu potřebné k pokrytí rizik souvisejících s vykonávanou činností, přičemž by náklady kapitálu měly být rozdělovány s ohledem na rizikový profil instituce a celý vlastní kapitál instituce by měl být plně rozdělen a zatížen;

- c. náklady a výše rizika likvidity, které je při výkonu činnosti podstupováno;
 - d. nepřímé náklady související s likviditou (tj. náklady související s nesouladem v oblasti likvidity, náklady související s podmíněným rizikem likvidity a další expozice vůči riziku likvidity, které instituce může mít).
231. Při měření ziskovosti instituce a jejích obchodních útvarů by se mělo vycházet z čistých výnosů zahrnujících všechny přímé a nepřímé náklady spojené s příslušnou činností. Instituce by neměly vynechat náklady korporátních funkcí, např. náklady na informační technologie, režijní náklady skupiny nebo náklady na ukončení činnosti v určitých oblastech.
232. Instituce by měly provádět předem stanovené kvalitativní úpravy po zohlednění rizik při stanovování fondu odměn a odměn vybraných zaměstnanců například prostřednictvím vyrovnaného přehledu výkonnostních metrik, které výslovně zohledňují rizika a faktory související s kontrolou, např. porušení předpisů, porušení rizikových limitů a ukazatele interní kontroly (např. na základě výsledků interního auditu), nebo jiných podobných metod.

15. Proces vyplacení pohyblivé složky odměny

233. Instituce by měly pohyblivou složku odměny vyplácet zčásti bez odložené splatnosti a zčásti s odloženou splatností při zajištění vyváženého poměru mezi kapitálovými nástroji, nástroji spojenými s kmenovým kapitálem a dalšími způsobilými nástroji a hotovostí v souladu s čl. 94 odst. 1 směrnice 2013/36/EU. Před vyplacením části hotovosti s odloženou splatností nebo převedením nástrojů s odloženou splatností by měly být dosažené výsledky přehodnoceny a v případě potřeby by mělo dojít k následné úpravě po zohlednění rizik, aby pohyblivá složka odměny zohledňovala další rizika, která byla zjištěna nebo která se projevila až po přiznání odměny. Totéž platí i v případě, že jsou používána víceletá hodnocená období.

15.1 Odměna s neodloženou a odloženou splatností

234. Instituce by měly zavést rozvržení plateb s odloženou splatností, které odpovídajícím způsobem sladí odměnu zaměstnanců s činností, hospodářským cyklem a rizikovým profilem instituce a s činností vybraných zaměstnanců tak, aby bylo možné prostřednictvím následné úpravy po zohlednění rizik dostatečnou část pohyblivé složky odměny upravit na základě průběžně dosažených výsledků v oblasti rizik.
235. Rozvržení plateb s odloženou splatností je vymezeno různými prvky:
- a. příslušnou částí pohyblivé složky odměny s odloženou splatností (oddíl 15.2);
 - b. délkou odkladu (oddíl 15.2);
 - c. rychlostí, s níž může dojít k převedení odměny s odloženou splatností, včetně doby, která uplyne od konce hodnoceného období do převedení první částky s odloženou splatností (oddíl 15.3).

236. Instituce by v rámci rozvržení plateb s odloženou splatností měly zohlednit formu přiznávané pohyblivé složky odměny s odloženou splatností, případně by měly různým rozložením těchto prvků rozvržení plateb s odloženou splatností rozlišit podle jednotlivých kategorií vybraných zaměstnanců. Kombinace těchto prvků by měla zajistit účinné rozvržení plateb s odloženou splatností, které díky transparentnímu provázání s riziky poskytne jasnou motivaci k dlouhodobě orientovanému podstupování rizik.

15.2 Doba odkladu a příslušná část odměny s odloženou splatností

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

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

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

239. Instituce by měly určit kategorie vybraných zaměstnanců, u nichž by měl být odklad delší než požadovaná minimální doba nejméně tři až pět let, s cílem zajistit, aby pohyblivá složka odměny v dlouhodobém horizontu korespondovala s rizikovým profilem. Jestliže jsou používána delší víceletá hodnocená období a jestliže delší hodnocené období nabízí větší jistotu ohledně rizik, která se projevila od začátku hodnoceného období, měly by instituce tuto skutečnost zvážit při stanovování doby odkladu a doby zadržování, případně mohou zavést dobu odkladu, která je kratší, než doba odkladu přiměřená jednoletému hodnocenému období. V každém případě však platí minimální požadavek odkladu po dobu nejméně tří let.

240. Významné instituce by v každém případě měly, alespoň u členů vedoucího orgánu v řídicích funkcích a členů vrcholného vedení, uplatňovat odklad po dobu nejméně pěti let a odložit významnou větší část pohyblivé složky odměny vyplácenou formou nástrojů.

241. Instituce by měly jednotlivým kategoriím vybraných zaměstnanců nebo jednotlivým zaměstnancům stanovit příslušnou část odměny, která by měla být odložena, a to nejméně ve výši 40 %, resp. 60 % v případě zvlášť vysokých částek.

242. Instituce by měly určit, která úroveň pohyblivé složky odměny představuje zvláště vysokou částku, s přihlédnutím k průměrné odměně vyplácené v rámci dotyčné instituce, ke zprávě orgánu EBA o srovnávání odměňování a k případným vnitrostátním i dalším výsledkům srovnávání odměňování a k prahovým hodnotám stanoveným příslušnými orgány. V rámci provádění obecných pokynů by příslušné orgány měly při zvážení výše uvedených kritérií stanovit absolutní nebo relativní prahovou hodnotu. Odměna na úrovni stanovené prahové hodnoty nebo vyšší by měla být vždy považována za zvláště vysokou částku.
243. Jestliže instituce stanoví část odměny s odloženou splatností na základě odstupňované absolutní výše (např. část od 0 do 100: výplata 100 % bez odložené splatnosti; část od 100 do 200: výplata 50 % bez odložené splatnosti a zbytek s odloženou splatností; část nad 200: výplata 25 % bez odložené splatnosti a zbytek s odloženou splatností), měly by být schopné příslušnému orgánu prokázat, že na základě váženého průměru u každého vybraného zaměstnance dodržují minimální 40%, resp. 60% hranici pro odklad výplaty a že část s odloženou splatností náležitě a správně odpovídá povaze činnosti, souvisejícím rizikům a činnostem vykonávaným dotyčným zaměstnancem.
244. Jestliže obecné zásady vnitrostátního smluvního a pracovního práva brání podstatnému snížení pohyblivé složky odměny, pokud jsou finanční výsledky instituce slabé či záporné, měly by instituce při přiznávání pohyblivé složky odměny uplatnit systém odkladu výplaty a použít nástroje, které zajistí maximální možné provedení následných úprav po zohlednění rizik. Může se jednat o některý z následujících nástrojů:
- stanovení delší doby odkladu;
 - vyhýbání se poměrnému převádění odměny v situacích, kdy lze použít malus, avšak použití zpětného vymáhání by bránilo právní překážky;
 - přiznání vyšší části pohyblivé složky odměny ve formě nástrojů, které odpovídají výsledkům dosaženým institucí a mají dostatečně dlouhou dobu odkladu a zadržování.

15.3 Převedení odměny s odloženou splatností

245. K převedení první části odměny s odloženou splatností by mělo dojít nejdříve za 12 měsíců od začátku doby odkladu. Doba odkladu končí převedením přiznané pohyblivé složky odměny nebo snížením částky na nulu prostřednictvím malusu.
246. Odměna s odloženou splatností by měla být převedena buď v plné výši na konci doby odkladu, nebo postupně v několika platbách během doby odkladu, v souladu s čl. 94 odst. 1 písm. m) směrnice 2013/36/EU.
247. Převedení poměrné části např. s odkladem v délce tří let znamená, že na konci roku $n+1$, $n+2$ a $n+3$ dojde vždy k převedení jedné třetiny odměny s odloženou splatností, přičemž n představuje okamžik výplaty přiznané pohyblivé složky odměny bez odložené splatnosti.

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

15.4 Přiznání pohyblivé složky odměny ve formě nástrojů

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

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

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

- a. Institucím s právní formou akciové společnosti jsou dostupné akcie; nekotovaným akciovým společnostem rovněž nástroje navázané na akcie; kotované akciové společnosti nesmí v souladu s výše uvedeným článkem používat nástroje navázané na akcie.
- b. Instituce, které nejsou akciovými společnostmi, mají při přiznávání pohyblivé složky odměny ve formě nástrojů k dispozici vlastnické podíly odpovídající akciím, v závislosti na právní formě instituce, nebo nepeněžní nástroje, které jsou rovnocenné nástrojům navázaným na akcie.

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

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

254. Jestliže neexistují žádné zvláštní faktory či vnitrostátní zákony, které brání používání „jiných nástrojů“ podle čl. 94 písm. l) bodu ii) směrnice 2013/36/EU, ani faktory, které institucím brání ve vydávání nástrojů v souladu s nařízením Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 527/2014, pak by tyto nástroje, jsou-li k dispozici, měly být používány při přiznávání pohyblivé složky odměny.
255. Jsou-li k dispozici jak nástroje kmenového kapitálu nebo nástroje spojené s kmenovým kapitálem, tak i další způsobilé nástroje vymezené v nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 527/2014, je možné vyplatit pohyblivou složku odměny formou vyváženého poměru různých nástrojů. V takovém případě musí instituce zajistit, aby příslušná část pohyblivé složky odměny, která je vyplácená ve formě nástrojů, představovala odpovídající vyvážený poměr nástrojů v souladu s čl. 94 odst. 1 písm. l) bodem i) a ii) směrnice 2013/36/EU. Instituce by měly být schopny doložit, že při stanovování vyváženého poměru různých nástrojů zohlednily zájmy akcionářů, věřitelů, majitelů dluhopisů a dalších zainteresovaných osob.
256. Cena nástrojů by měla odpovídat tržní ceně nebo reálné hodnotě k datu přiznání těchto nástrojů. Od této ceny se odvíjí určení výchozího počtu nástrojů a pozdější následné úpravy počtu nástrojů nebo jejich hodnoty. Nástroje by měly být tímto způsobem oceněny také před převedením odměny, aby se zajistilo řádné následné zohlednění rizik, a před koncem období zadržování. Malé a nesložité instituce, které nejsou kotované, mohou určit hodnotu vlastnických podílů a nástrojů spojených s vlastnickými podíly na základě finančních výsledků za poslední rok.
257. Instituce mohou přiznávat pevně stanovený počet nebo nominální hodnotu nástrojů s odloženou splatností s využitím různých metod, včetně úschoven správců a správcovských smluv, pokud je vybraným zaměstnancům při převedení odměny v každém případě sdělen počet nebo nominální hodnota přiznaných nástrojů, s výjimkou případů, kdy je počet nebo nominální hodnota nástrojů snížena prostřednictvím malusu.
258. Instituce by neměly z nástrojů, které byly vybraným zaměstnancům přiznány jako pohyblivá složka odměny s odloženou splatností, vyplácet úroky ani dividendy; to znamená, že úroky a dividendy splatné během doby odkladu by neměly být zaměstnancům po uplynutí doby odkladu vyplaceny. Za příjemce a vlastníka těchto plateb je považována dotyčná instituce.
259. Příslušné orgány by neměly omezovat možnost používat nástroje podle čl. 94 odst. 1 písm. l) v rozsahu, který by institucím znemožňoval dosáhnout vhodného vyváženého poměru mezi nástroji podle čl. 94 odst. 1 písm. l) bodu i) a ii) směrnice 2013/36/EU.

15.5 Minimální část nástrojů a jejich rozložení v čase

260. Požadavek vyplatit podle čl. 94 odst. 1 písm. l) směrnice 2013/36/EU nejméně 50 % pohyblivé složky odměny ve formě nástrojů by se měl rovným dílem vztahovat na část odměny

bez odložené splatnosti i na část odměny s odloženou splatností a obě tyto části by měly být tvořeny vyváženým poměrem nástrojů v souladu s obecnými pokyny oddílu 17.4.

261. Instituce by měly upřednostnit použití nástrojů před přiznáním pohyblivé složky odměny v hotovosti. Instituce by měly určit podíl, který musí být přiznán ve vyváženém poměru nástrojů v souladu s čl. 94 odst. 1 písm. l) směrnice 2013/36/EU, na úrovni nejméně 50 % pohyblivé složky odměny zvláště pro část s odloženou splatností a zvláště pro část s neodloženou splatností. Jestliže instituce přiznají ve formě nástrojů více než 50% podíl pohyblivé složky odměny, měly by se přiklonit k tomu, aby vyšší podíl nástrojů obsahovala část pohyblivé složky odměny s odloženou splatností.
262. Poměr pohyblivé složky odměny vyplácený ve formě nástrojů se vypočte jako podíl výše pohyblivé složky odměny přiznané ve formě nástrojů a součtu pohyblivé složky odměny přiznané v hotovosti a formou jiných výhod. Není-li v těchto obecných pokynech stanoveno jinak, měly by být všechny částky oceněny v okamžiku přiznání odměny.

15.6 Politika zadržování

263. Období zadržování uplatňované u pohyblivé složky odměny vyplácené ve formě nástrojů by mělo být stanoveno v odpovídajícím rozsahu, který umožní sladit pobídky s dlouhodobými zájmy instituce.
264. Instituce by měla být schopna vysvětlit, jak politika zadržování souvisí s jinými opatřeními za účelem provázání s riziky a jak tato opatření rozlišují mezi nástroji bez odložené splatnosti a nástroji s odloženou splatností.
265. Při stanovování období zadržování by instituce měly zvážit celkovou délku odkladu a plánovaného zadržování i vliv příslušné kategorie vybraných zaměstnanců na rizikový profil instituce a délku hospodářského cyklu relevantního pro příslušnou kategorii zaměstnanců.
266. V případech, kdy se rizika související s dosaženými výsledky mohou projevit i po uplynutí doby odkladu a standardního období zadržování, by měla instituce zvážit zavedení delšího období zadržování, než je obecně uplatňováno u všech vybraných zaměstnanců, a to alespoň u zaměstnanců s největším vlivem na rizikový profil institucí.
267. U přiznaných nástrojů by mělo být stanoveno období zadržování v délce nejméně jednoho roku. Delší období zadržování by měla být stanovena zejména v případě, že se následné úpravy po zohlednění rizik opírají především o změnu hodnoty přiznaných nástrojů. Trvá-li odklad nejméně pět let, lze u vybraných zaměstnanců, kteří nejsou členy vedoucího orgánu ani vrcholného vedení, zadržovat část odměny s odloženou splatností nejméně šest měsíců. U členů vedoucího orgánu a vrcholného vedení by mělo minimální období zadržování trvat jeden rok.

15.7 Úprava po zohlednění rizik

15.7.1 Malus a zpětné vymáhání

268. Ustanovení o malusu nebo zpětném vymáhání jsou jednoznačnými mechanismy pro následné úpravy po zohlednění rizik, s jejichž pomocí instituce sama upraví odměnu vybraného zaměstnance (např. snížením přiznané peněžní odměny nebo snížením počtu nebo hodnoty přiznaných nástrojů).
269. Aniž by byly dotčeny obecné zásady vnitrostátního smluvního nebo pracovního práva, musí mít instituce možnost použít ustanovení o malusu nebo zpětném vymáhání až do výše 100 % celkové pohyblivé složky odměny v souladu s čl. 94 odst. 1 písm. n) směrnice 2013/36/EU, a to bez ohledu na použitou metodu výplaty, včetně odkladu nebo zadržování.
270. Následné úpravy po zohlednění rizik by měly vždy souviset s dosaženými výsledky nebo riziky. Měly by reagovat na skutečné výsledky v oblasti rizik či na změny týkající se přetrvávajících rizik institucí, oblastí činnosti nebo činností zaměstnanců. Neměly by vycházet z výše vyplacených dividend ani z vývoje ceny akcií.
271. Instituce by měly provést analýzu přiměřenosti původních předem stanovených úprav po zohlednění rizik, např. zda nedošlo k opomenutí nebo podhodnocení rizik, nebyla zjištěna nová rizika nebo nevznikly neočekávané ztráty. Rozsah nezbytných následných úprav po zohlednění rizik závisí na přesnosti předem stanovené úpravy po zohlednění rizik a instituce by jej měla určit na základě zpětného testování.
272. Při stanovování kritérií pro uplatnění malusu a zpětného vymáhání v souladu s čl. 94 odst. 1 písm. n) směrnice 2013/36/EU by instituce měly rovněž stanovit období, během kterého budou malus nebo zpětné vymáhání uplatňovat. Toto období by mělo pokrývat alespoň dobu odkladu a zadržování. Instituce mohou stanovit jiná kritéria pro uplatnění malusu a jiná kritéria pro uplatnění zpětného vymáhání. Zpětné vymáhání by měly instituce uplatňovat zejména tehdy, pokud vybraný zaměstnanec výrazně přispěl k slabým nebo záporným finančním výsledkům, a v případech podvodu nebo jiného úmyslného jednání či hrubé nedbalosti vedoucí ke ztrátě.
273. Instituce by měly pro účely zajištění vazby původního měření dosažených výsledků na zpětné testování uplatnit alespoň původně použitá kritéria, která se vztahují k dosaženým výsledkům a k rizikům. Instituce by kromě kritérií uvedených v čl. 94 odst. 1 písm. n) bodech i) a ii) směrnice 2013/36/EU měly používat zvláštní kritéria, mezi která patří:
- a. důkazy o pochybení nebo závažné chybě zaměstnance (např. porušení etického kodexu a jiných interních pravidel, zejména týkajících se rizik);
 - b. výrazný propad finančních výsledků, k němuž v instituci a/nebo obchodním útvaru následně dojde (např. konkrétní obchodní ukazatele);

- c. významné selhání při řízení rizik, k němuž dojde v instituci a/nebo obchodním útvaru, ve kterém vybraný zaměstnanec pracuje;
- d. významný nárůst ekonomického kapitálu nebo regulačního kapitálového základu instituce nebo obchodního útvaru;
- e. jakékoli regulační sankce, k jejichž uvalení přispělo jednání vybraného zaměstnance.

274. Jestliže lze malus uplatnit pouze v okamžiku převedení odložené platby, mohou se instituce případně rozhodnout uplatnit zpětné vymáhání po vyplacení nebo převedení pohyblivé složky odměny.

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

15.7.2 Implicitní úpravy

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

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

Hlava V – Instituce, které těží ze státních zásahů

16. Státní podpora a odměňování

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

279. V rámci zásad odměňování by mělo být uplatňováno sdělení Komise o použití pravidel pro poskytování státní podpory ve prospěch bank v souvislosti s finanční krizí od 1. srpna 2013 (2013/C 216/01). Do zásad odměňování institucí by se měly odpovídajícím způsobem

promítnout všechny podmínky týkající se odměňování, které byly instituci uloženy při schvalování státní podpory Komisí a při poskytování státní podpory a v rámci souvisejících právních předpisů.

280. Pohyblivá složka odměny zaměstnanců instituce, včetně členů vedoucího orgánu, by neměla bránit řádnému a včasnému splacení mimořádného státního zásahu ani dosahování cílů stanovených v plánu restrukturalizace.
281. Instituce by měla zajistit, aby fond odměn či převedení a vyplacení pohyblivé složky odměny nenarušovaly včasné vybudování vlastního kapitálového základu ani snížení závislosti instituce na mimořádném státním zásahu.
282. Aniž by byly dotčeny jakékoli stávající podmínky uložené členským státem nebo Unií v oblasti odměňování, měl by relevantní příslušný orgán institucím, kterým byla poskytnuta mimořádná státní podpora, stanovit procentní podíl čistých výnosů na základě čl. 93 písm. a) směrnice 2013/36/EU, který lze použít pro účely pohyblivé složky odměny, vyhodnotit, zda pohyblivá složka odměny koresponduje s řádným řízením rizik a dlouhodobým růstem, a v případě potřeby přijmout opatření k restrukturalizaci odměňování.
283. V souvislosti s restrukturalizací odměňování ve smyslu čl. 93 písm. b) směrnice 2013/36/EU by měla být uplatňována přísná omezení vztahující se na pohyblivou složku odměny členů vedoucího orgánu, přičemž:
- a. relevantní příslušný orgán vyžaduje, aby instituce od data přijetí mimořádné státní podpory nevyplácela členům vedoucího orgánu pohyblivou složku odměny, nebo aby vzhledem k potenciálnímu selhání vedoucího orgánu uplatnila v případě pohyblivé složky odměny malus a zpětné vymáhání;
 - b. relevantní příslušný orgán může vyžadovat, aby instituce nepřiznávala členům vedoucího orgánu žádnou pohyblivou složku odměny, dokud mimořádná státní podpora nebude splacena nebo dokud nedojde k provedení či naplnění plánu restrukturalizace. Uvedená opatření by měla být časově omezena. Dobu, po níž tato omezení platí, nebo kritéria pro uplatnění těchto omezení je potřeba jasně zdokumentovat a sdělit instituci při poskytování státní podpory.
284. K zajištění restrukturalizace odměňování podle čl. 93 písm. b) směrnice 2013/36/EU v souladu s řádným řízením rizik a dlouhodobým růstem by příslušné orgány měly vyžadovat:
- a. ve vhodných případech omezení pohyblivé složky odměny členů vedoucího orgánu, a to případně až na nulu, aby pohyblivá složka odměny neměla žádný podstatný vliv na zotavení dotyčné instituce;
 - b. přizpůsobení výkonnostních ukazatelů používaných při určování pohyblivé složky odměny pokroku dosaženému při zotavování instituce a souvisejícím přispěním vybraných zaměstnanců, včetně vedoucího orgánu;

- c. patřičné uplatnění zpětného vymáhání a malusu za dřívější období, kdy byla odměna přiznána, zejména pak u zaměstnanců, kteří výrazně přispěli k situaci, v níž instituce potřebovala státní podporu;
 - d. zvýšení procentního podílu pohyblivé složky odměny s odloženou splatností až na 100 %;
 - e. sladění hodnoceného období a doby odkladu s fází obnovy a ozdravným plánem či s fází nebo plánem restrukturalizace.
285. Instituce a příslušné orgány by měly přihlížet k tomu, že může vyvstat potřeba zajistit potenciální přiznání pohyblivé složky odměny nově jmenovaným členům vedoucího orgánu, kteří jsou přijati během fáze obnovy nebo restrukturalizace instituce, aby bylo možné v uvedené fázi jmenovat vhodné členy vedoucího orgánu.

Hlava VI – Informace zpřístupňované institucemi a interní transparentnost

17. Požadavky týkající se zpřístupňování informací

286. Při zpřístupňování informací vyžadovaných článkem 450 nařízení (EU) č. 575/2013 by instituce měly dodržovat obecné zásady obsažené v hlavě I osmé části uvedeného nařízení a v souvisejících obecných pokynech orgánu EBA k podstatnosti, vyhrazenosti a důvěrnosti a k četnosti zpřístupňování informací podle čl. 432 odst. 1 a 2 a článku 433 nařízení (EU) č. 575/2013³³.
287. Čl. 432 odst. 1 a 2 nařízení (EU) č. 575/2013 neumožňuje z důvodu podstatnosti, vyhrazenosti nebo důvěrnosti vynechat žádnou z informací uvedených v článku 450 nařízení (EU) č. 575/2013. Požadavky týkající se zpřístupňování informací uvedené v článku 450 musí být splněny, aniž by byly dotčeny požadavky směrnice 95/46/ES³⁴.
288. Aniž by byl dotčen článek 96 směrnice 2013/36/EU, měly by instituce zpřístupnit informace o míře dodržování požadavků článků 92 až 95 směrnice 2013/36/EU spolu s informacemi požadovanými podle článku 450 nařízení (EU) č. 575/2013 a měly by zajistit snadnou dostupnost takto zpřístupněných informací.
289. Instituce by měly zajistit, aby zpřístupněné informace o odměňování obsahovaly patřičné odkazy na další relevantní informace a zveřejněné údaje a poskytovaly tak úplný přehled všech zveřejněných informací o zásadách a postupech odměňování.
290. V souladu s čl. 6 odst. 3 a čl. 13 odst. 1 nařízení (EU) č. 575/2013 musí jednotlivé instituce, které nejsou mateřskou společností ani dceřinou společností, ani nejsou zahrnuty

³³ <http://www.eba.europa.eu/-/eba-publishes-final-guidelines-on-disclosure-requirements-for-the-eu-banking-sector>

³⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů (Úř. věst. L 281, 23.11.1995, s. 31).

do konsolidace podle článku 18 nařízení (EU) č. 575/2013, zveřejňovat informace na individuálním základě, konsolidující instituce na konsolidovaném základě a významné dceřiné společnosti mateřských institucí v EU na individuálním nebo subkonsolidovaném základě. Je-li splněna podmínka stanovená v čl. 13 odst. 3, nemusí mateřské subjekty v EU konsolidované mateřskou společností zřízenou v třetí zemi zpřístupňovat informace požadované článkem 450 nařízení (EU) č. 575/2013.

291. Při zpřístupňování informací by se mělo přihlížet k velikosti instituce a k povaze, rozsahu a složitosti jejích činností v souladu s oddílem 4 těchto obecných pokynů. Malé a nesložité instituce by měly požadavkům týkajícím se zpřístupňování informací dostát tím, že poskytnou informace v rozsahu přiměřeném interní organizaci a uplatňovaným zásadám odměňování instituce.
292. Informace, které mají být zpřístupněny v souladu s článkem 450 nařízení (EU) č. 575/2013 a jsou vymezeny v těchto obecných pokynech, by měly být zpřístupňovány jednou ročně, měly by být rozděleny na kvalitativní a kvantitativní a podle potřeby doloženy tabulkami a grafy, které uživateli usnadní pochopení předkládaných údajů.

18. Zásady a postupy

Čl. 450 odst. 1: zásady odměňování

293. Instituce by měly zpřístupnit a poskytnout podrobné informace o zásadách a postupech odměňování vybraných zaměstnanců všem členům vedoucího orgánu. Instituce by měly odpovídajícím způsobem externě zveřejnit a interně zprůhlednit metodiku, zásady a cíle motivačních odměň. Instituce by rovněž měly poskytovat dostatečné obecné informace o hlavních charakteristikách zásad a postupů odměňování v rámci celé instituce.
294. Je-li to relevantní, měly by instituce informovat o významných rozdílech v zásadách odměňování různých kategorií vybraných zaměstnanců a poskytnout popis regionální působnosti zásad odměňování instituce a příslušných rozdílů mezi jednotlivými regiony nebo mezi různými institucemi zahrnutými do konsolidace.
295. Instituce by v relevantních případech měly vysvětlit propojení zásad odměňování na úrovni skupiny se zásadami odměňování uplatňovanými na úrovni mateřské instituce i na úrovni dceřiné společnosti a pobočky (v EU i v zahraničí) a uvést případné rozdíly v zásadách odměňování uplatňovaných na úrovni skupiny, mateřské společnosti a dceřiné společnosti. Zpřístupňované informace by měly zahrnovat například rozdíly týkající se poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny, pomyslných diskontních sazeb, plánů odměňování a dostupných prostředků či nástrojů, které lze pro účely odměny přiznat, a zdůvodnění těchto rozdílů i jejich dopad na určování fondů odměň v jednotlivých oblastech činnosti.
296. Instituce by měly popsat všechny podstatné změny zásad odměňování, včetně data účinnosti takových změn, jejich vlivu na strukturu pohyblivé a pevné složky odměny a postup správy a řízení používaný při stanovování zásad odměňování.

Čl. 450 odst. 1: určení zaměstnanců

297. Instituce by měly zpřístupnit informace o způsobu uplatňování požadavků týkajících se zásad odměňování a pohyblivé složky odměny, včetně požadavků vymezených v nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014.

298. Instituce by měly zveřejnit počet vybraných zaměstnanců v členění na jednotlivé oblasti činnosti, vrcholné vedení a ostatní vybrané zaměstnance spolu s vysvětlením významných změn těchto údajů.

Čl. 450 odst. 1 písm. a): informace o rozhodovacím procesu použitým pro stanovení zásad odměňování

299. Instituce by měly jasně vymežit postup správy a řízení vztahující se k zásadám odměňování s přihlédnutím ke specifikacím uvedeným v hlavě I těchto obecných pokynů a poskytnout informace o orgánech, které hrály významnou úlohu při vytváření zásad odměňování, jako je výbor pro odměňování, výbor pro rizika a nezávislé kontrolní funkce, včetně jejich složení a mandátu.

300. Instituce by měly rovněž poskytnout informace o úloze externích poradců a všech dalších relevantních zainteresovaných subjektů, včetně akcionářů, kteří se na stanovení nebo pravidelném přezkumu zásad odměňování podílely nebo v této souvislosti poskytovaly poradenství.

Čl. 450 odst. 1 písm. b): informace o vazbě mezi odměnou a výkonností

301. Informace o vazbě mezi odměnou a výkonností, jež instituce musí zpřístupnit, by měly zahrnovat:

- a. hlavní výkonnostní cíle;
- b. oblast působnosti zaměstnanců, u nichž zásady odměňování počítají s pohyblivou složkou odměny;
- c. jak pohyblivá složka odměny reaguje na změny ve výsledcích dosažených institucí.

Čl. 450 odst. 1 písm. c): nejdůležitější charakteristiky systému odměňování

302. Informace o koncepci a struktuře systému odměňování, jež instituce musí poskytnout, by měly zahrnovat:

- a. hlavní vlastnosti a cíle zásad a postupy odměňování a způsob, jímž zásady odměňování podporují řádné a účinné řízení rizik;
- b. popis hlavních kvantitativních a kvalitativních výkonnostních ukazatelů a ukazatelů rizik používaných k hodnocení výsledků dosažených institucí, obchodním útvarem

- a jednotlivci, kombinací jednotlivých ukazatelů a zohlednění současných i budoucích rizik;
- c. informace o kritériích používaných při předem stanovených a následných úpravách po zohlednění rizik;
- d. popis různých forem, v nichž je pohyblivá a pevná složka odměny vyplácena, příslušné formy (tj. hotovost, kmenový kapitál, jiné kapitálové nástroje, krátkodobé a dlouhodobé motivační plány) a částky a také důvody, které vedly k použití těchto různých forem a jejich přidělení jednotlivým kategoriím vybraných zaměstnanců, zejména pak členům vedoucího orgánu v řídicí funkci a zaměstnancům zastávajícím kontrolní funkce;
- e. informace o tom, jak instituce zajišťuje, aby byli zaměstnanci zastávající kontrolní funkce odměňováni nezávisle na obchodních útvarech, které kontrolují;
- f. rozdělení jednotlivých složek odměny na pohyblivou nebo pevnou složku odměny a v případě pevných složek odměny také příslušné zdůvodnění;
- g. mechanismy sloužící k úpravě odměny s přihlédnutím k dlouhodobé výkonnosti, včetně:
- i. parametrů, podle nichž se rozhoduje o délce odkladu a poměru odměn s odloženou a neodloženou splatností, o časovém plánu převádění odměn a období zadržování pro různé kategorie vybraných zaměstnanců, včetně použitých poměrů a doby odkladu a zadržování v členění podle jednotlivých přiznaných nástrojů;
 - ii. rámce pro předem stanovenou a následnou úpravu s ohledem na dosažené výsledky, včetně uplatnění malusu a zpětného vymáhání;
 - iii. požadavků v podobě držby akcií, které mohou být vybraným zaměstnancům uloženy;
- h. míru zohlednění proporcionality v systému odměňování a argument, z nichž je zřejmé, že zásady odměňování jsou v souladu s řádným a účinným řízením rizik a že řádné a účinné řízení rizik podporují;
- i. zásady a kritéria uplatňovaná při přiznávání zaručené pohyblivé složky odměny a odstupného.

Čl. 450 odst. 1 písm. d): poměry mezi pevnou a pohyblivou složkou odměny stanovené podle čl. 94 odst. 1 písm. g) směrnice 2013/36/EU

303. Instituce by měly zveřejnit tabulku obsahující údaje o různých poměrech mezi pohyblivou a pevnou složkou celkové odměny uplatňovaných na konsolidované úrovni, zvláště pro vedoucí orgán, případně pro jednotlivé oblasti činnosti, korporátní a interní kontrolní funkce, alespoň

v členění na vrcholné vedení a ostatní vybrané zaměstnance, subjekty a geografické lokality, a to s ohledem na oblasti činnosti vymezené obecnými pokyny orgánu EBA ke srovnávání odměňování.

304. Jestliže se instituce rozhodly použít poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou celkové odměny, který je vyšší než 100 %, avšak nepřesahuje 200 %, měly zpřístupnit:

- a. buď podíl zastoupených hlasovacích práv a hlasovacích práv akcionářů ve prospěch zvýšení poměru, nebo v závislosti na platném právu obchodních společností počet a procentní podíl osob, které souhlasí se zvýšením poměru, přičemž každé osobě náleží jeden hlas;
- b. schválené poměry, včetně příslušného poměru pro jednotlivé oblasti činnosti, pokud se poměry v jednotlivých oblastech činnosti liší;
- c. datum přijetí rozhodnutí.

305. Kromě informací o uvedených poměrech by instituce měly, je-li to relevantní, zpřístupnit následující informace o použití diskontní sazby podle jednotlivých zemí:

- a. rozsah použití diskontní sazby (diskontní sazbu lze uplatnit maximálně na 25 % celkové pohyblivé složky odměny nebo na nižší procentní podíl stanovený členským státem); a
- b. počet vybraných zaměstnanců, na jejichž pohyblivou složku odměny byla diskontní sazba uplatněna.

Čl. 450 odst. 1 písm. e): informace o výkonnostních kritériích, na nichž je založeno přiznání nároku na akcie, opce nebo pohyblivé složky odměny

306. Instituce musí zpřístupňovat informace o konkrétních výkonnostních ukazatelích používaných při určování pohyblivé složky odměny a o kritériích sloužících ke stanovení vyváženého poměru mezi různými druhy přiznaných nástrojů, včetně akcií, rovnocenných vlastnických podílů, nástrojů navázaných na akcie, rovnocenných nepeněžních nástrojů, opcí a jiných nástrojů podle nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 527/2014.

Čl. 450 odst. 1 písm. f): hlavní parametry a zdůvodnění všech systémů pohyblivých složek odměny a dalších nepeněžních výhod

307. Informace o hlavních parametrech a zdůvodnění všech systémů pohyblivých složek odměny a dalších nepeněžních výhod, které instituce musí zpřístupňovat, by měly zahrnovat dlouhodobé motivační plány a podrobnosti o každé složce odměňování, která je považovaná za neobvyklý postup odměňování, například včetně používání příspěvků na základě zastávané role nebo pozice a zvláštních mimoplatových výhod, a o podmínkách pro odebrání takových příspěvků nebo výhod či pro změnu jejich hodnoty.

18.1 Souhrnné kvantitativní informace

308. Při poskytování kvantitativních informací o odměnách v souladu s čl. 450 odst. 1 písm. g) až h) a s čl. 450 odst. 2 nařízení (EU) č. 575/2013 v členění podle oblasti činnosti by instituce měly vykázat údaje zvláště za každou významnou oblast činnosti, včetně investičního bankovníctví, retailového bankovníctví a řízení aktiv, a souhrnně za i) všechny ostatní oblasti činnosti, ii) řídicí a dozorčí funkce vedoucího orgánu, iii) interní kontrolní funkce a iv) korporátní funkce.
309. Výše uvedené informace by měly být členěny na vrcholné vedení a na ostatní vybrané zaměstnance.
310. Instituce by měly rovněž zpřístupňovat souhrnné údaje o celkovém počtu zaměstnanců a jejich celkové odměně v členění na pevnou a pohyblivou složku odměny.
311. Významné instituce by měly zpřístupňovat kvantitativní informace uvedené v čl. 450 odst. 1 písm. h) nařízení (EU) č. 575/2013 na úrovni členů vedoucího orgánu jako souhrnné údaje za členy vedoucího orgánu v řídicí funkci a za členy vedoucího orgánu v dozorčí funkci.
312. Při zveřejňování kvantitativních informací vyžadovaných čl. 450 odst. 1 písm. g), h) a i) nařízení (EU) č. 575/2013 by instituce měly zohlednit informace, které mají příslušné orgány shromáždit na základě obecných pokynů orgánu EBA ke srovnávání odměňování³⁵. Podle čl. 450 odst. 1 písm. h) bodu iii) nařízení (EU) č. 575/2013 by instituce měly zpřístupnit informace o výši nepřiznaného nároku nevyplacené odměny s odloženou splatností a zvláště o výši převedené v předchozím účetním období. V rámci zpřístupňování výše odstupného přiznaného na základě čl. 450 odst. 1 písm. h) bodu vi) nařízení (EU) č. 575/2013 by instituce měly zveřejnit zvláště výši přiznanou a již vyplacenou v účetním období a výši s odloženou splatností i to, jak bylo odstupné zohledněno ve výpočtu poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny.

18.2 Interní transparentnost

313. Zásady odměňování instituce by měly být interně zpřístupněny všem zaměstnancům a všichni zaměstnanci by k nim měli mít po celou dobu neomezený přístup. Kromě toho by instituce měly zajistit, aby byly interně dostupné také informace o zásadách odměňování, které již byly zveřejněny. Důvěrné kvantitativní aspekty odměňování jednotlivých zaměstnanců by neměly být interně zveřejňovány.
314. Zaměstnanci by měli být informováni o charakteristice vlastní pohyblivé složky odměny i o procesu a kritériích sloužících k hodnocení vlivu jejich činnosti na rizikový profil instituce a jejich pohyblivé složky odměny. Řádně zdokumentován by měl být zejména proces

³⁵ Zveřejněno na webové stránce Evropského orgánu pro bankovníctví: <http://www.eba.europa.eu/documents/10180/757286/EBA-GL-2014-08+%28GLs+on+remuneration+benchmarking+%29.pdf/9d87c18b-ed79-4ceb-a3f6-64928cc26065>

hodnocení výsledků dosažených jednotlivými zaměstnanci, jenž by měl být dotyčným zaměstnancům také zcela jasný.

Hlava VII – Požadavky týkající se příslušných orgánů

19. Zásady odměňování

315. Příslušné orgány by měly s přihlédnutím k těmto obecným pokynům, obecným pokynům orgánu EBA k použitelné pomyslné diskontní sazbě a obecným pokynům orgánu EBA k procesu kontroly orgánem dohledu zajistit, aby instituce dodržovaly požadavky týkající se zásad odměňování vymezené ve směrnici 2013/36/EU, nařízení (EU) č. 575/2013, nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014 a nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 527/2014, včetně toho, aby měly řádné zásady odměňování pro všechny zaměstnance a vybrané zaměstnance. Příslušné orgány by při vykonávání dohledu nad zásadami odměňování institucí měly uplatňovat přístup založený na posouzení rizik.

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

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

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

- a. mechanismy systému správy a řízení a procesy související s vytvářením a monitorováním zásad odměňování;
- b. zda dochází k řádné výměně informací, a to i v rámci skupiny, mezi všemi interními orgány a funkcemi, které se podílejí na vytváření, realizaci a monitorování zásad odměňování;
- c. proces vytvořený za účelem provádění každoročního přezkumu zásad a postupů odměňování a jeho hlavní výsledky;
- d. zda byl v případě potřeby zřízen výbor pro odměňování, který má dostatečné pravomoci a prostředky k tomu, aby mohl příslušné funkce vykonávat;
- e. dopad zásad a postupů odměňování na obchodní činnost, včetně poskytovaného poradenství a prodeje produktů různým skupinám zákazníků;

- f. zda byly zásady odměňování zohledněny v interním procesu hodnocení kapitálové přiměřenosti a plánování likvidity a zda byl naopak tento interní proces zohledněn v zásadách odměňování.

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

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

320. Příslušné orgány by měly zajistit, aby instituce, nad nimiž je vykonáván dohled na konsolidovaném a subkonsolidovaném základě, zavedly na úrovni skupiny, včetně dceřiných společností, na které se nevztahuje směrnice 2013/36/EU, zásady odměňování, které jsou konzistentní v rámci celé skupiny, a to i pokud jde o určení vybraných zaměstnanců.

321. Příslušné orgány by měly zajistit, aby proces určení zaměstnanců v institucích zahrnoval kvalitativní a kvantitativní kritéria uvedená v nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014, aby tato kritéria byla řádně uplatňována na individuální, subkonsolidované i konsolidované úrovni, včetně dceřiných společností, na které se nevztahuje směrnice 2013/36/EU, a aby oznámení a žádosti o předchozí schválení byly zpracovány v souladu s těmito obecnými pokyny. Příslušné orgány by se měly přesvědčit o celkovém výsledku postupu určení zaměstnanců a měly by posoudit, zda byli určeni všichni zaměstnanci, jejichž činnosti mají nebo mohou mít podstatný vliv na rizikový profil instituce, zda jsou případné výjimky u zaměstnanců z kategorie vybraných zaměstnanců, kteří splňovali pouze kvantitativní kritéria podle článku 4 nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014, dobře zdůvodněné a zda byly dodrženy příslušné procesy stanovené v těchto obecných pokynech i požadavky vyplývající z nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 604/2014, včetně oznámení a nezbytného předchozího schválení.

20. Zvláštní formy odměňování

322. Příslušné orgány by s ohledem na zvláštní formy odměňování podle oddílu 8 těchto obecných pokynů, aniž je dotčen oddíl 20, měly:

- a. přezkoumat případná ustanovení o zaručené pohyblivé složce odměny (výši, trvání, podmínky atd.);
- b. zkontrolovat, zda instituce zavedla rámec pro stanovování a schvalování odstupného;

- c. posoudit, zda jsou zaměstnancům v kontrolní funkci stanoveny cíle, které dané funkci přísluší;
- d. přezkoumat odměňování členů vedoucího orgánu v řídicí a dozorčí funkci.

21. Pohyblivá složka odměny

323. Příslušné orgány by měly přezkoumat:

- a. proces hodnocení dosažených výsledků a rizik, jejich provázání s odměnou a přiměřenost příslušného časového horizontu;
- b. přiměřenost kombinace kvantitativních a kvalitativních kritérií, která slouží k měření dosažených výsledků a rizik, a určit, zda jsou:
 - i. daná kritéria v souladu s cíli instituce;
 - ii. daná kritéria realistická ve srovnání s cíli jednotlivých zaměstnanců, obchodních útvarů a celé instituce;
 - iii. individuální kritéria vhodná k měření výsledků dosažených jednotlivými zaměstnanci;
- c. zda se interní kontrolní funkce, zejména pak funkce řízení rizik, řádně podílí na určování předem stanovené úpravy po zohlednění rizik;
- d. přiměřenost přístupu shora dolů a zdola nahoru při výpočtu fondu odměn;
- e. zda instituce dodržuje omezení poměru mezi pohyblivou a pevnou složkou celkové odměny a maximální výši fondu odměn v souladu s limity uvedenými v článku 141 směrnice 2013/36/EU;
- f. časový horizont rozvržení plateb s odloženou splatností a zadržování a jeho vztah k hospodářskému cyklu instituce;
- g. kombinaci akcií nebo rovnocenných vlastnických podílů nebo nástrojů navázaných na akcie a rovnocenných nepeněžních nástrojů, kterou instituce používá, aby dodržela 50% prahovou hodnotu uvedenou v čl. 94 odst. 1 písm. l) směrnice 2013/36/EU, s cílem ujistit se, že tato kombinace řádně odráží dlouhodobé zájmy instituce;
- h. zda výslovná následná úprava po zohlednění rizika vychází z hodnocení výsledků dosažených zaměstnancem, obchodním útvarem a institucí a z kritérií sloužících k měření výkonnosti zaměstnance;

- i. zda je u peněžní i kapitálové části pohyblivé složky odměny s odloženou i neodloženou splatností řádně uplatňován malus a zpětné vymáhání, a přezkoumat rovněž kritéria, o která se malus a zpětné vymáhání opírají;
- j. zda není pohyblivá složka odměny vyplácena prostřednictvím nástrojů nebo metod, jejichž účelem je vyhnout se dodržování požadavků v oblasti odměňování vybraných zaměstnanců, popř. všech zaměstnanců, nebo které k nedodržování těchto požadavků skutečně vedou.

22. Zpřístupňování informací

324. Příslušné orgány by měly přezkoumat informace o odměňování zveřejňované institucemi v souladu s článkem 96 směrnice 2013/36/EU, článkem 450 nařízení (EU) č. 575/2013 a těmito obecnými pokyny a měly by určit instituce, u nichž by se měly zpřístupňované informace pravidelně kontrolovat.
325. Kromě srovnání postupů odměňování na základě čl. 75 odst. 1 směrnice 2013/36/EU a shromáždění údajů o osobách s vysokými příjmy podle čl. 75 odst. 3 uvedené směrnice by příslušné orgány měly požadovat pravidelné (nebo ad hoc) zprávy o zpřístupňovaných informacích o odměňování, které jim umožní sledovat vývoj postupů odměňování v institucích a zejména v institucích významných.

23. Kolegia orgánů dohledu

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

Příloha 1 – Přiřazování požadavků v oblasti odměňování
obsažených ve směrnici 2013/36/EU a nařízení (EU) č. 575/2013
a jejich působnost

Požadavky v oblasti odměňování: Články 74 a 92 až 96 SMĚRNICE 2013/36/EU a článek 450 NAŘÍZENÍ (EU) č. 575/2013	Všichni zaměstnanci (v celé instituci, včetně vybraných zaměstnanců)	Povinné pro vybrané zaměstnance; instituce by měly zvážit uplatnění požadavků u všech zaměstnanců	Poznámky
Článek 74	x		
Článek 92	x		
Článek 93	x		
Čl. 94 odst. 1 písm. a)		x	
Čl. 94 odst. 1 písm. b)		x	
Čl. 94 odst. 1 písm. c)	x		
Čl. 94 odst. 1 písm. d)	x		
Čl. 94 odst. 1 písm. e)	x		
Čl. 94 odst. 1 písm. f)		x	
Čl. 94 odst. 1 písm. g)		x	
Čl. 94 odst. 1 písm. g)		x	
Čl. 94 odst. 1 písm. g)		x	Použití diskontní sazby není povinné
Čl. 94 odst. 1 písm. h)		x	
Čl. 94 odst. 1 písm. i)		x	
Čl. 94 odst. 1 písm. j)	x		
Čl. 94 odst. 1 písm. k)	x		
Čl. 94 odst. 1 písm. l)		x	
Čl. 94 odst. 1		x	

Požadavky v oblasti odměňování: Články 74 a 92 až 96 SMĚRNICE 2013/36 /EU a článek 450 NAŘÍZENÍ (EU) č. 575/2013	Všichni zaměstnanci (v celé instituci, včetně vybraných zaměstnanců)	Povinné pro vybrané zaměstnance; instituce by měly zvážit uplatnění požadavků u všech zaměstnanců	Poznámky
písm. m)			
Čl. 94 odst. 1 písm. n)		x	
Čl. 94 odst. 1 písm. o)		x	
Čl. 94 odst. 1 písm. p)		x	
Čl. 94 odst. 1 písm. q)		x	Ustanovení o obcházení požadavků by se mělo uplatnit u všech zaměstnanců v souvislosti s prvky, které platí pro všechny zaměstnance
Článek 95	Povinné pro významné instituce, ostatní instituce by měly zřízení výboru zvážit		
Článek 96	x		
Článek 450 nařízení o kapitálových požadavcích	Vybraní zaměstnanci a všichni zaměstnanci v souladu s těmito obecnými pokyny		

Příloha 2 – Informace o schvalování vyšších poměrů

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