

EBA/GL/2022/06

---

30/06/2022

---

## Usmernenia

---

o referenčnom porovnávaní postupov odmeňovania, rozdielov v odmeňovaní žien a mužov a schválených vyšších pomerov podľa smernice 2013/36/EÚ

# Povinnosť dodržiavania usmernení a ohlasovacia povinnosť

---

## Štatút týchto usmernení

1. Tento dokument obsahuje usmernenia vydané podľa článku 16 nariadenia (EÚ) č. 1093/2010<sup>1</sup>. Podľa článku 16 ods. 3 nariadenia (EÚ) č. 1093/2010 príslušné orgány a finančné inštitúcie musia vynaložiť všetko úsilie na dodržanie týchto usmernení.
2. V usmerneniach sa stanovuje stanovisko EBA k vhodným postupom dohľadu v rámci Európskeho systému finančného dohľadu alebo k tomu, ako by sa malo uplatňovať právo Únie v konkrétnej oblasti. Príslušné orgány vymedzené v článku 4 ods. 2 nariadenia (EÚ) č. 1093/2010, na ktoré sa usmernenia vzťahujú, ich majú dodržiavať tak, že ich primeraným spôsobom začlenia do svojich postupov (napr. zmenou svojho právneho rámca alebo procesov dohľadu) vrátane prípadov, keď sú usmernenia určené predovšetkým inštitúciám.

## Požiadavky na oznamovanie

3. Podľa článku 16 ods. 3 nariadenia (EÚ) č. 1093/2010 musia príslušné orgány oznámiť EBA, či tieto usmernenia dodržiavajú alebo majú v úmysle dodržať, alebo musia uviesť dôvody ich nedodržania do 27.12.2022. V prípade, že príslušné orgány do tohto termínu nespĺnia požiadavku na oznamovanie, orgán EBA ich bude považovať za orgány, ktoré nedodržiavajú tieto usmernenia. Oznámenia sa majú zaslať prostredníctvom formulára dostupného na webovom sídle EBA s uvedením referenčného čísla EBA/GL/2022/06. Oznámenia majú predkladať osoby s náležitým oprávnením na oznamovanie dodržiavania usmernení v mene ich príslušných orgánov. Akúkoľvek zmenu stavu dodržiavania usmernení treba takisto oznámiť orgánu EBA.
4. Oznámenia budú uverejnené na webovom sídle orgánu EBA v súlade s článkom 16 ods. 3 uvedeného nariadenia.

---

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

# Predmet úpravy, rozsah pôsobnosti a vymedzenie pojmov

---

## Predmet úpravy

5. V týchto usmerneniach sa na účely dohľadu nad politikami odmeňovania v súlade s článkom 75 smernice 2013/36/EÚ stanovujú informácie, ktoré majú vybrané inštitúcie poskytovať príslušným orgánom na účely referenčného porovnávania trendov a postupov odmeňovania vrátane informácií zverejňovaných v súlade s kritériami zverejňovania stanovenými v článku 450 ods. 1 písm. g), h), i) a k) nariadenia (EÚ) č. 575/2013 („údaje o odmeňovaní“), a informácie, ktoré sa majú poskytovať na účely referenčného porovnávania rozdielov v odmeňovaní žien a mužov („údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov“).
6. V týchto usmerneniach sa v súlade s článkom 94 ods. 1 písm. g) bodom ii) šiestou zarážkou smernice 2013/36/EÚ stanovuje aj spoločný formát vykazovania, ktorý sa má používať na účely referenčného porovnávania schválených vyšších pomerov medzi pevnou a pohyblivou zložkou odmeňovania (ďalej len „údaje o vyšších pomeroch“).
7. V týchto usmerneniach sa uvádza, ako budú príslušné orgány zhromažďovať od inštitúcií schválené vyššie pomery, údaje o odmeňovaní a rodových rozdieloch v odmeňovaní (spoločne označované ako „referenčné údaje“) a ako budú následne predkladať referenčné údaje EBA.

## Rozsah pôsobnosti

8. Tieto usmernenia sa uplatňujú na individuálnej, subkonsolidovanej a konsolidovanej úrovni takto:
  - a. údaje o odmeňovaní by sa mali zhromažďovať na úrovni uplatňovania požiadaviek na zverejňovanie informácií, ako sa stanovuje v článku 6 ods. 3 a článku 13 nariadenia (EÚ) č. 575/2013;
  - b. rozdiely v odmeňovaní žien a mužov a údaje o schválenom vyššom pomere by sa mali zbierať len na individuálnom základe.

## Adresáti

9. Tieto usmernenia sú určené príslušným orgánom vymedzeným v článku 4 ods. 2 bodoch 1 a viii nariadenia (EÚ) č. 1093/2010 a finančným inštitúciám vymedzeným v článku 4 ods. 1 bode 1 nariadenia č. 1093/2010, ktoré sú inštitúciami vymedzenými v článku 4 ods. 1 bode 3 nariadenia (EÚ) č. 575/2013, so zreteľom na investičné spoločnosti, na ktoré sa vzťahuje článok 1 ods. 2 alebo 5 nariadenia (EÚ) 2019/2033 (ďalej len „inštitúcie“).

## Vymedzenie pojmov

10. Pojmy použité a vymedzené v smernici 2013/36/EÚ, nariadení (EÚ) č. 575/2013 a usmerneniach EBA o zdravej politike odmeňovania podľa smernice 2013/36/EÚ majú v týchto usmerneniach rovnaký význam.

# Vykonávanie

---

## Dátum začatia uplatňovania

11. Tieto usmernenia sa uplatňujú od 31. decembra 2022.

## Prechodné ustanovenia

12. Referenčné údaje za rozpočtový rok končiaci sa v roku 2022, s výnimkou údajov o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov, by mali inštitúcie predložiť príslušným orgánom do 31. augusta 2023 a príslušné orgány EBA do 31. októbra 2023. Prvé referenčné porovnanie týkajúce sa rozdielu v odmeňovaní žien a mužov by sa malo týkať rozpočtového roku 2023.

## Zrušenie

13. Usmernenia EBA o referenčnom hodnotení odmeňovania (EBA/GL/2014/08)<sup>2</sup> sa zrušujú s účinnosťou od 31. decembra 2022.

14. Odkazy v iných usmerneniach na usmernenia zrušené odsekom 13 sa považujú za odkazy na tieto usmernenia.

---

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

# Usmernenia o referenčnom porovnávaní postupov odmeňovania, rozdielov v odmeňovaní žien a mužov a schválených vyšších pomerov podľa smernice 2013/36/EÚ

---

## 1. Rozsah inštitúcií, ktoré majú byť zahrnuté do referenčného porovnávania údajov

### 1.1 Rozsah inštitúcií, ktorých sa týka zber údajov o odmeňovaní

15. Príslušné orgány by mali zhromažďovať a predkladať EBA údaje o odmeňovaní od najväčších inštitúcií z hľadiska objemu aktív v ich členskom štáte, čím sa zabezpečí zahrnutie aspoň 60 % objemu aktív bankového systému v danom členskom štáte.
16. Ak v členskom štáte nemožno primerane dosiahnuť zahrnutie 60 % uvedené v predchádzajúcom odseku, príslušné orgány by mali zhromažďovať a predkladať EBA údaje o odmeňovaní až od 20 najväčších inštitúcií z hľadiska objemu aktív v ich členskom štáte. Tieto údaje by nemali zahŕňať inštitúcie, v prípade ktorých bude údaje zbierať orgán konsolidovaného dohľadu podľa úrovne uplatňovania požiadaviek na zverejňovanie stanovených v článku 13 nariadenia (EÚ) č. 575/2013. Príslušné orgány dostávajú informácie od EBA, pre ktorý sa zbierajú údaje o materských podnikoch v Únii prostredníctvom zoznamu uvedeného v odseku 24.

### 1.2 Rozsah inštitúcií pre zber údajov o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov

17. Príslušné orgány by mali zbierať a predkladať orgánu EBA údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov na individuálnom základe od inštitúcií, od ktorých tieto príslušné orgány zbierajú údaje o odmeňovaní, t. j. od inštitúcie zodpovednej za konsolidáciu údajov podľa článku 13 nariadenia (EÚ) č. 575/2013 alebo od jednotlivých inštitúcií zaradených do vzorky na účely referenčného porovnávania odmeňovania. Príslušné orgány by mali zbierať údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov aj od inštitúcií, ktoré sa nepovažujú za malé a nezložené v súlade s článkom 4 ods. 1 bodom 145 nariadenia (EÚ) č. 575/2013 a primerane reprezentujú rozmanitosť rôznych typov inštitúcií v danom členskom štáte vrátane inštitúcií s cennými papiermi prijatými na obchodovanie alebo v súkromnom vlastníctve, družstevných bánk a sporiteľní, štátnych bánk a investičných spoločností uplatňujúcich smernicu 2013/36/EÚ. V každom prípade by sa údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov mali zbierať len od inštitúcií, ktoré majú aspoň 50 zamestnancov na individuálnom základe, s výnimkou členov riadiaceho orgánu v jeho dozornej funkcii.

18. Pri uplatňovaní odseku 17 by sa príslušné orgány mali usilovať zhromaždiť údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov aspoň od piatich inštitúcií (na individuálnom základe) v každej z týchto kategórií veľkosti v ich členskom štáte, a to aj v prípade, že sa zber údajov na referenčné porovnanie odmeňovania podľa oddielu 1.1 týka nižšieho počtu inštitúcií:

- a. celkové aktíva do výšky 5 miliárd EUR;
- b. celkové aktíva vo výške od 5 do 15 miliárd EUR;
- c. celkové aktíva vo výške 15 miliárd EUR alebo viac.

### 1.3 Rozsah inštitúcií na referenčné porovnanie schválených vyšších pomerov

19. Príslušné orgány by mali zbierať, agregovať a predkladať orgánu EBA údaje o schválenom vyššom pomere na individuálnom základe od všetkých inštitúcií, ktoré majú súhlas svojich akcionárov s uplatňovaním pomeru medzi pohyblivou a pevnou zložkou odmeňovania, ktorý je vyšší ako 100 %, podľa článku 94 ods. 1 písm. g) bodu ii) smernice 2013/36/EÚ.

## 2. Predkladanie referenčných údajov príslušným orgánom

20. Aby príslušné orgány mohli zhromažďovať a predkladať EBA údaje o odmeňovaní v súlade s týmito usmerneniami, inštitúcie uvedené v pododdieli 1.1 by mali do 15. júna každého kalendárneho roka predložiť príslušným orgánom tieto informácie:

- a. informácie uvedené v tabuľkách REM1, REM2, REM3, REM4 a REM5 vykonávacieho nariadenia Komisie (EÚ) 2021/637<sup>3</sup>;
- b. informácie o odmeňovaní všetkých zamestnancov uvedené v prílohe I;
- c. dodatočné informácie o odmeňovaní určených zamestnancov, ako sa uvádza v prílohe II;
- d. informácie o výnimkách stanovených v článku 94 smernice 2013/36/EÚ, ako sa uvádza v prílohe III.

21. Aby príslušné orgány mohli zhromažďovať a predkladať EBA údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov v súlade s týmito usmerneniami, inštitúcie uvedené v pododdieli 1.2 by mali do 15. júna každé tri roky, od roku 2024 za rozpočtový rok 2023, predložiť príslušným orgánom informácie uvedené v prílohe IV na individuálnom základe.

22. Aby príslušné orgány mohli zhromažďovať, agregovať a predkladať EBA údaje o schválených vyšších pomeroch v súlade s týmito usmerneniami, inštitúcie uvedené v pododdieli 1.3 by mali do 15. júna každé dva roky, od roku 2023 za rozpočtový rok 2022, predložiť príslušným orgánom informácie uvedené v prílohe V na individuálnom základe.

---

<sup>3</sup> Požadované informácie budú zahrnuté do modelu údajových bodov používaného v rámci nástroja EBA na zber údajov.

23. S cieľom umožniť príslušným orgánom zhromažďovať, agregovať a predkladať EBA údaje o schválených vyšších pomeroch v súlade s týmito usmerneniami do 31. augusta by Európska centrálna banka mala každé dva roky, od roku 2023 za rozpočtový rok 2022, včas poskytnúť príslušným vnútroštátnym orgánom informácie, ktoré dostala v súlade s predchádzajúcim odsekom od inštitúcií, ktoré patria do jej pôsobnosti v oblasti dohľadu.

### 3. Predkladanie referenčných údajov orgánu EBA

#### 3.1. Zoznam inštitúcií zahrnutých do referenčného porovnávania

24. Príslušné orgány by mali do 31. marca kalendárneho roka nasledujúceho po roku, za ktorý sa majú zbierať údaje, informovať EBA o zozname inštitúcií, ktoré by mali byť zahrnuté do:

- a. referenčného porovnávania odmeňovania a
- b. referenčného porovnávania rozdielov v odmeňovaní žien a mužov.

25. V záujme zaistenia stability vzorky by sa malo v maximálnej možnej miere zabrániť zmenám vo vzorke inštitúcií. Na účely odseku 24 by príslušné orgány mali informovať EBA o všetkých zmenách v porovnaní s predchádzajúcim zberom údajov, a to aj pokiaľ ide o zmeny názvov inštitúcií alebo ich identifikátora právneho subjektu. Príslušné orgány by mali včas informovať inštitúcie, ktoré boli vybrané na účasť na zbere údajov.

26. Príslušné orgány by mali na základe oznámenia EBA vyradiť zo zoznamu inštitúcií na účely referenčného porovnávania odmeňovania inštitúcie, ktoré sú dcérskymi spoločnosťami materských podnikov v Únii usadených v inom členskom štáte a za ktoré bude EBA príslušné údaje predkladať iný príslušný orgán na vyššej úrovni konsolidácie.

27. Ak v členskom štáte existuje viac ako jeden príslušný orgán, napr. jeden zodpovedný za prudenciálny dohľad nad inštitúciami a druhý za investičné spoločnosti, na ktoré sa vzťahuje článok 1 ods. 2 alebo 5 nariadenia (EÚ) 2019/2033, alebo ak zodpovednosť za dohľad nesie Európska centrálna banka, príslušné orgány by mali medzi sebou koordinovať zber údajov a navzájom si poskytovať potrebné údaje a informácie, aby sa zabezpečilo, že za daný členský štát sa zbiera a orgánu EBA oznamuje len jeden súbor údajov.

#### 3.2. Predkladanie údajov orgánu EBA

28. Príslušné orgány by mali po zabezpečení úplnosti, presnosti a hodnovernosti informácií v súlade s týmito usmerneniami a so všetkými ostatnými technickými špecifikáciami, ktoré poskytol EBA, predložiť tieto informácie:

- a. údaje o odmeňovaní do 31. júla každého roka;
- b. údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov do 31. júla každé tri roky od roku 2024 za rozpočtový rok 2023;
- c. súhrnné informácie o schválených vyšších pomeroch, ako sa uvádza v prílohe VI, do 31. augusta každé dva roky, od roku 2023 za rozpočtový rok 2022.



## 4. Všeobecné špecifikácie na predkladanie referenčných údajov

29. Pri predkladaní referenčných údajov v súlade s oddielmi 2 a 3 a prílohami k týmto usmerneniam by inštitúcie a príslušné orgány mali uplatňovať všeobecné špecifikácie uvedené v tomto oddiele, dodatočné špecifikácie uvedené v oddieloch 5 a 6 a pokyny uvedené v prílohe VII.
30. Referenčné údaje sa predkladajú ako údaje ku koncu účtovného roka v EUR. V prípade, že sa údaje o odmeňovaní poskytujú v mene inej než euro, na prepočet vykazovaných konsolidovaných údajov sa použije výmenný kurz používaný Európskou komisiou na finančné programovanie a rozpočet za december vykazovaného roka<sup>4</sup>.
31. Všetky sumy by sa mali vykazovať ako úplné sumy v eurách, teda nie ako zaokrúhlené hodnoty (napríklad 1 234 567 EUR namiesto 1,2 milióna EUR).
32. Referenčné údaje za kalendárny rok, v ktorom sa skončil rozpočtový rok, by sa mali predložiť v nasledujúcom kalendárnom roku. Napríklad pokiaľ ide o referenčné porovnanie za rozpočtový rok, ktorý sa končí v ktorýkoľvek deň v roku „20yy“, údaje sa predložia v roku „20yy+1“.
33. Priradenie predložených súm k pevnej a pohyblivej zložke odmeňovania by sa malo uskutočniť v súlade s oddielom 7 usmernení EBA o zdravej politike odmeňovania podľa smernice 2013/36/EÚ.

## 5. Dodatočné špecifikácie údajov o odmeňovaní

34. Pokiaľ ide o predkladanie tabuliek REM1, REM2, REM3, REM4 a REM5, inštitúcie by mali okrem tohto oddielu zohľadniť aj pokyny uvedené v prílohe XXXIV k vykonávaciemu nariadeniu Komisie (EÚ) 2021/637, ako aj pravidlá validácie uvedené v prílohe VII.
35. Počet zamestnancov by sa mal predložiť tak, ako bol stanovený na konci rozpočtového roka (t. j. zamestnanci, ktorí odišli počas rozpočtového roka, by sa nemali započítavať, zatiaľ čo zamestnanci, ktorí boli prijatí v priebehu rozpočtového roka, by sa mali započítavať s prihliadnutím na ich zmluvný pracovný čas).
  - a. Ak sa má počet zamestnancov predkladať ako počet osôb, mal by sa uviesť počet fyzických osôb bez ohľadu na počet pracovných hodín, na základe ktorých sa uzatvára ich zmluva, alebo na zmeny počtu zamestnancov počas roka a s prihliadnutím na celkové sumy odmien udelených za rok.
  - b. Pri predkladaní údajov v ekvivalentoch plného pracovného času by mali údaje vychádzať z percenta úväzku, na ktorý je zamestnanec zamestnaný, v porovnaní s pracovnou zmluvou na plný úväzok (napr. za jednotlivého zamestnanca pracujúceho 50 % času zo zmluvy na plný úväzok by sa vykazovala hodnota 0,5).
36. Pri predkladaní tabuliek REM1, REM2, REM3, REM4 a REM5 vykonávacieho nariadenia Komisie (EÚ) 2021/637 a príloh II a III k týmto usmerneniam by sa určení zamestnanci mali chápať ako tí

---

<sup>4</sup> EBA spolu s týmito usmerneniami poskytuje odkaz na informácie na svojej webovej lokalite; výmenný kurz sa dá nájsť aj na stránke [http://ec.europa.eu/budget/contracts\\_grants/info\\_contracts/inforeuro/inforeuro\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/inforeuro/inforeuro_en.cfm).

zamestnanci, ktorí majú významný vplyv na rizikové profily inštitúcií identifikované vo všetkých inštitúciách a iných dcérskych spoločnostiach na konsolidovanom základe a na ktorých sa vzťahujú ustanovenia o odmeňovaní podľa článkov 92 a 94 smernice 2013/36/EÚ, pričom členovia riadiaceho orgánu dcérskych spoločností sa vykazujú v rámci oblastí činnosti, a nie v rámci funkcie „riadiaci orgán“. „Určení zamestnanci“ sú súhrnom:

- a. určených zamestnancov v inštitúciách, ktoré patria do prudenciálneho rozsahu konsolidácie, bez ohľadu na to, či sú určení na individuálnej alebo konsolidovanej úrovni;
  - b. v súlade s článkom 109 ods. 5 smernice 2013/36/EÚ zamestnancov, ktorí sú poverení vykonávaním činností, ktoré majú priamy významný vplyv na rizikový profil alebo činnosť inštitúcií v rámci dcérskych spoločností, ktoré sú spoločnosťou pre správu aktív alebo podnikom, ktorý poskytuje investičné služby a činnosti uvedené v oddiele A bodoch 2, 3, 4, 6 a 7 prílohy I k smernici 2014/65/EÚ;
  - c. určených zamestnancov v dcérskych spoločnostiach, na ktorých členské štáty uplatňujú články 92, 94 a 95 na konsolidovanom základe v súlade s článkom 109 ods. 6 smernice 2013/36/EÚ, ak majú títo zamestnanci významný vplyv na rizikový profil inštitúcií na konsolidovanej úrovni, a
  - d. určených zamestnancov v iných subjektoch, na ktoré sa články 92 a 94 smernice 2013/36/EÚ vzťahujú len na konsolidovanom základe, t. j. v subjektoch, ktoré nie sú inštitúciami ani dcérskymi spoločnosťami, na ktoré sa vzťahuje osobitný rámec odmeňovania v súlade s článkom 109 ods. 4 smernice 2013/36/EÚ, pokiaľ ide o tých zamestnancov, ktorých odborné činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcií na konsolidovanej úrovni.
37. Informácie o odmenách priznaných za rozpočtový rok by mali zahŕňať pevné a pohyblivé hrubé odmeny priznané za celý finančný rok predchádzajúci roku predloženia údajov o odmeňovaní.
38. Pri predkladaní tabuľky REM1 vykonávacieho nariadenia Komisie (EÚ) 2021/637 v súlade s týmito usmerneniami by sa zdaniteľné nepeňažné položky odmeňovania mali zahrnúť spolu s ich peňažným ekvivalentom a mali by sa v tejto tabuľke uviesť ako „iné formy“.
39. Pri predkladaní tabuliek REM1 a REM3 vykonávacieho nariadenia Komisie (EÚ) 2021/637 v súlade s týmito usmerneniami by sa mali do položky „z čoho: odložené“ v tabuľke REM1 zahrnúť len sumy pohyblivej zložky odmeňovania priznané za predložený rozpočtový rok, pričom odložené pohyblivé zložky odmeňovania za predchádzajúce obdobia by sa mali zahrnúť osobitne v súlade s pokynmi k tabuľke REM3.
40. Odstupné vyplatené určeným zamestnancom by sa malo zahrnúť do výšky pohyblivej zložky odmeňovania v tabuľke REM1 vykonávacieho nariadenia Komisie (EÚ) 2021/637, okrem toho do osobitných riadkov v tabuľke REM2 a v prípade uplatnenia odkladu do tabuľky REM3 uvedeného nariadenia.
41. Ak určení zamestnanci opustili inštitúciu pred koncom rozpočtového roka, mali by sa predložiť odmeny priznané za rozpočtový rok vrátane odstupného a všetkých ostatných foriem odmien,

pričom zamestnanec by sa nemal započítať do predloženého počtu určených zamestnancov, ak sa zmluva skončila už pred koncom rozpočtového roka. Určení zamestnanci, ktorí nastúpili do inštitúcie počas rozpočtového roka, by sa mali zahrnúť do počtu určených zamestnancov, pričom sa zohľadní ich zmluvný pracovný čas (napr. zamestnanci pracujúci na plný úväzok, ktorí nastúpili počas rozpočtového roka, by sa na konci rozpočtového roka vždy započítali ako „1“) a mali by sa predložiť všetky odmeny priznané týmto určeným zamestnancom za rozpočtový rok.

42. Zaručená pohyblivá zložka odmeňovania by mala byť zahrnutá do pohyblivej zložky odmeňovania v tabuľke REM1 vykonávacieho nariadenia Komisie (EÚ) 2021/637 a okrem toho by mala byť zahrnutá do tabuľky REM2 a v prípade uplatnenia odkladu do tabuľky REM3 uvedeného nariadenia.
43. Pri predkladaní prílohy I a tabuľky REM 5 vykonávacieho nariadenia Komisie (EÚ) 2021/637 by mali byť zamestnanci zaradení do funkcie alebo oblasti činnosti, v ktorej vykonávajú prevažnú časť svojich obchodných činností. Celková suma odmeňovania priznaná príslušnému zamestnancovi v rámci skupiny alebo inštitúcie by sa mala zahŕňať v rámci tejto funkčnej oblasti alebo oblasti činnosti.
44. Pri pridelovaní zamestnancov do oblastí činnosti by inštitúcie mali zvážiť svoju vnútornú organizáciu a tieto skutočnosti:
  - a. „Funkcia dohľadu riadiaceho orgánu“ by mala zahŕňať členov riadiaceho orgánu na najvyššej úrovni konsolidácie, ktorí plnia úlohu dohľadu nad rozhodovaním manažmentu a jeho monitorovania (t. j. nevýkonných riaditeľov), ako sa uvádza v pokynoch k tabuľke REM1 stĺpci písm. a) vykonávacieho nariadenia Komisie (EÚ) 2021/637. Inštitúcie by mali zaradiť členov riadiacich orgánov dcérskych spoločností do príslušnej oblasti podnikania podľa písmen c) až i), ak sa takéto členenie poskytne, a v ostatných prípadoch do kategórie „ostatní určení zamestnanci“.
  - b. „Riadiaca funkcia riadiaceho orgánu“ by mala zahŕňať členov riadiaceho orgánu na najvyššej úrovni konsolidácie, ktorí sú zodpovední za jeho riadiace funkcie (t. j. výkonných riaditeľov), ako sa uvádza v pokynoch k tabuľke REM1 v stĺpci písm. a) vykonávacieho nariadenia Komisie (EÚ) 2021/637. Inštitúcie by mali zaradiť členov riadiacich orgánov dcérskych spoločností do príslušnej oblasti podnikania podľa písmen c) až i), ak je takéto členenie uvedené, a v ostatných prípadoch do kategórie „ostatní členovia vrcholového manažmentu“.
  - c. Pojem „investičné bankovníctvo“ by mal zahŕňať podnikové financie, obchodovanie a predaj, ako sú vymedzené v článku 317 tabuľke 2 nariadenia (EÚ) č. 575/2013, transakcie kapitálového trhu, ako sú vymedzené v článku 193 ods. 3 nariadenia (EÚ) č. 575/2013, a súkromný kapitál.
  - d. „Retailové bankovníctvo“ by malo zahŕňať celkovú úverovú činnosť inštitúcie (jednotlivcom a podnikom).
  - e. „Správa aktív“ by mala zahŕňať správu aktív v rámci:
    - i. inštitúcie, ktorá je zahrnutá do vzorky;

- ii. dcérskych spoločností, ktoré sú inštitúciami, vrátane investičných spoločností so zreteľom na článok 1 ods. 2 alebo 5 nariadenia (EÚ) 2019/2033, a
  - iii. dcérskych spoločností, ktoré sú investičnými spoločnosťami, podnikmi kolektívneho investovania do prevoditeľných cenných papierov (PKIPCP), správcami alternatívnych investičných fondov (AIFM) alebo investičnými spoločnosťami, ktoré podliehajú uplatňovaniu článkov 92 a 94 smernice 2013/36/EÚ na konsolidovanom základe po uplatnení článku 109 ods. 5 alebo 6 tejto smernice.
- f. „Podnikové funkcie“ by mali zahŕňať zamestnancov vo všetkých funkciách, ktoré zodpovedajú za celú inštitúciu na konsolidovanej úrovni a za dcérske spoločnosti s takýmito funkciami na individuálnej úrovni, napríklad ľudské zdroje a IT.
  - g. „Funkcie nezávislej kontroly“ by mali zahŕňať len zamestnancov pôsobiacich v nezávislých funkciách riadenia rizík, dodržiavania predpisov a vnútorného auditu, ako sa uvádza v oddiele 19 usmernení EBA o vnútornom riadení podľa smernice 2013/36/EÚ.
  - h. V prípade prílohy I by sa pod pojmom „zamestnanci v dcérskych spoločnostiach, na ktoré sa vzťahuje osobitný rámec odmeňovania“ mali rozumieť všetci zamestnanci, ktorí sú zamestnaní v dcérskej spoločnosti, ktorá je investičnou spoločnosťou, PKIPCP alebo správcom AIF, na ktorú sa vzťahuje osobitný rámec odmeňovania a ktorá nepodlieha uplatňovaniu požiadaviek na odmeňovanie na konsolidovanom základe, ako sa stanovuje v článku 109 smernice 2013/36/EÚ.
  - i. „Všetci ostatní zamestnanci“ by mali zahŕňať zamestnancov a členov riadiaceho orgánu dcérskych spoločností iných ako investičné spoločnosti, PKIPCP a správcovia AIF, ktorých nemožno zaradiť do kategórií podľa písmen a) až h).

## 5.1. Dodatočné špecifikácie údajov o odmeňovaní podľa prílohy II

- 45. Dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia by sa mali zahrnúť do tabuľky REM1 a v prípade uplatnenia odkladu do tabuľky REM3 vykonávacieho nariadenia Komisie (EÚ) 2021/637 v položke „iné formy pohyblivej zložky odmeňovania“ a okrem toho by sa mali uviesť v tabuľke v prílohe II.
- 46. Pohyblivá zložka odmeňovania priznaná na základe viacročných období časového rozlíšenia, ktoré sa neobnovujú na ročnom základe, t. j. ak inštitúcie nezačínajú každý rok nové viacročné obdobie časového rozlíšenia, by sa mala v plnej miere priradiť k celkovej pohyblivej zložke odmeňovania za rozpočtový rok, v ktorom bola priznaná, v rámci tabuľky REM1 a v prípade uplatnenia odkladu v rámci tabuľky REM3 vykonávacieho nariadenia Komisie (EÚ) 2021/637 bez ohľadu na okamih, keď sa pohyblivá zložka odmeňovania skutočne vypláca, alebo na dĺžku obdobia výkonu. Výška tejto pohyblivej zložky odmeňovania by mala byť tiež zahrnutá do dodatočných informácií v prílohe II.
- 47. Okrem tabuľky v prílohe III o vplyve výnimiek podľa článku 94 ods. 3 písm. a) a b) smernice 2013/36/EÚ by inštitúcie, na ktoré sa nevzťahuje výnimka uvedená v článku 94 ods. 3 písm. a) smernice 2013/36/EÚ, mali v tabuľke uvedenej v prílohe II predložiť pevné a pohyblivé zložky odmeňovania určených zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje niektorá z výnimiek uvedených v článku 94 ods. 3 písm. b) uvedenej smernice.

## 5.2. Dodatočné špecifikácie údajov o odmeňovaní podľa prílohy III

48. Inštitúcie by mali v prílohe III uviesť, či sú oprávnené uplatňovať výnimky podľa článku 94 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ, pokiaľ ide o požiadavku vyplácať časť pohyblivej zložky odmeňovania v nástrojoch a na základe dohôd o odložení, a poskytnúť požadované informácie týkajúce sa určených zamestnancov, na ktorých sa tieto výnimky vzťahujú. Pri predkladaní údajov na konsolidovanom základe by počet určených zamestnancov a odmien, ktoré sa majú vykazovať, mali byť súčtom všetkých určených zamestnancov a odmien vo všetkých subjektoch, ktoré využívajú výnimky v subjektoch, ktoré podliehajú prudenciálnej konsolidácii a požiadavkám na odmeňovanie podľa uvedenej smernice.
49. Výnimky podľa článku 94 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ by sa mali považovať za uplatnené, ak sa inštitúcia, na ktorú sa vzťahuje výnimka, rozhodne neuplatní minimálne požiadavky týkajúce sa časti, ktorá sa má odložiť alebo vyplatiť v nástrojoch podľa článku 94 ods. 1 uvedenej smernice (napr. výnimka sa stále uplatňuje, ak sa odkladá 30 % pohyblivej zložky odmeny výkonného riaditeľa alebo ak sa odkladá len na tri roky, keďže neboli splnené minimálne požiadavky na odklad 40 % na najmenej štyri roky).

## 6. Dodatočné pokyny k údajom o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov v prílohe IV

50. Inštitúcie, ktoré sa zúčastňujú na referenčnom porovnávaní rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, by mali vypočítať tieto rozdiely v odmeňovaní na individuálnom základe, pričom by mali zohľadniť zamestnancov vrátane zamestnancov pracujúcich v pobočkách v tom istom členskom štáte, ktorí pôsobia prevažne v členskom štáte, v ktorom sa inštitúcia nachádza. Zamestnanci, ktorí sa nachádzajú prevažne v pobočkách v inom členskom štáte alebo v tretej krajine, by sa nemali brať do úvahy.
51. Inštitúcie by mali vypracovať zoznam všetkých zamestnancov a určiť, ktorí zamestnanci by mali byť zahrnutí do výpočtu rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v súlade s týmito kritériami:
- rozdiel v odmeňovaní žien a mužov by sa mal vypočítať pre zamestnancov, ktorí sú zamestnancami na konci rozpočtového roka, t. j. zamestnanci, ktorí v priebehu rozpočtového roka opustili inštitúciu, sa pri tomto výpočte nezohľadňujú;
  - zamestnanci, ktorí poberajú nižšiu než svoju pravidelnú celkovú ročnú odmenu, pretože boli na konci rozpočtového roka na akejkoľvek forme rodičovskej dovolenky, dlhodobej nemocenskej dovolenky alebo dlhodobej mimoriadnej dovolenky, by mali byť z referenčného porovnávania vylúčení; dlhodobá dovolenka by sa mala chápať ako dovolenka trvajúca najmenej tri mesiace po sebe;
  - zamestnanci, ktorí boli prijatí do zamestnania počas posledných troch mesiacov rozpočtového roka, by sa v tomto procese nemali zohľadňovať;
  - členovia riadiaceho orgánu v riadiacej funkcii by sa mali považovať za zamestnancov a určených zamestnancov;

- e. členovia riadiaceho orgánu v dozornej funkcii by nemali byť zahrnutí do výpočtu, pokiaľ nie sú zástupcami zamestnancov;
  - f. členovia riadiaceho orgánu v jeho dozornej funkcii, ktorí sú zástupcami zamestnancov, by sa mali pri výpočte zohľadniť ako zamestnanci a pri výpočte určených zamestnancov by sa mali zohľadniť len vtedy, ak sú určenými zamestnancami na základe funkcie, ktorú ako zamestnanci vykonávajú.
52. Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov by sa mal vypočítať ako rozdiel medzi priemernou odmenou mužov a žien vyjadrený ako percento priemernej odmeny mužov. Inštitúcie by mali na výpočet použiť ročnú hrubú odmenu zamestnancov na základe ekvivalentu plného pracovného času. V súlade s usmerneniami EBA o zdravých politikách odmeňovania podľa smernice 2013/36/EÚ by inštitúcie mali pri výpočte rozdielov v odmeňovaní žien a mužov zohľadniť celkovú výšku priznanej odmeny a pri vynaložení maximálneho úsilia aj úpravu pracovného času, dĺžku ročnej dovolenky a iné finančné a nefinančné výhody, pričom by mali zohľadniť ustanovenia nasledujúceho odseku.
53. Pre každého zamestnanca, ktorý by mal byť zahrnutý do výpočtu rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v súlade s odsekom 51, by inštitúcie mali stanoviť jeho celkovú hrubú ročnú odmenu ako súčet pevnej a pohyblivej odmeny, pričom zohľadnia tieto skutočnosti:
- a. Nepeňažné výhody (napr. služobné auto, bezúročné pôžičky, bezplatná firemná škôlka atď.) by sa mali zohľadniť v ich zdanenom peňažnom ekvivalente.
  - b. Pravidelné platby do dôchodkového systému a zdravotné poistenie pre všetkých zamestnancov by sa nemali brať do úvahy. Mali by sa zväziť dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia.
  - c. Mala by sa použiť celá pohyblivá odmena priznaná za všetky obdobia výkonu, ktoré sa skončili počas rozpočtového roka, z ktorého výpočet vychádza, aj keď sa týkajú období výkonu dlhších ako jeden rok. To by malo zahŕňať pohyblivú zložku odmeňovania založenú na viacročných obdobiach výkonu, ktoré nie sú obnoviteľné, ako sa uvádza v odseku 46.
  - d. Zaručená pohyblivá zložka odmeny (nástupný bonus) a odstupné (napr. ak sa zmluva so zamestnancom ešte neskončila na konci rozpočtového roka) by sa pri výpočte nemali zohľadňovať.
  - e. V prípade zamestnancov, ktorí pracovali na čiastočný úväzok, a to aj počas časti rozpočtového roka, alebo neboli zamestnaní počas celého rozpočtového roka, alebo boli počas časti roka na inej forme dovolenky (napr. neplatenej alebo rodičovskej dovolenke), by sa mala stanoviť celá ročná výška pohyblivej a pevnej zložky odmeny na základe najlepšieho úsilia, ktorú by zamestnanci dostali, keby boli platení počas celého rozpočtového roka na plný úväzok. Inštitúcie by mohli vypočítať sumy extrapoláciou odmeny, napr. priznanej za prácu na čiastočný úväzok, na celkovú ročnú hrubú odmenu na základe plného pracovného úväzku (napr. odmena zamestnancov pracujúcich na 50 % čiastočný úväzok by sa vynásobila koeficientom 2, aby sa získala ročná odmena na plný úväzok).

54. Inštitúcie by mali vypočítať rodové rozdiely v odmeňovaní všetkých zamestnancov (vrátane určených zamestnancov, určených na individuálnom základe) a osobitne pre svojich určených zamestnancov. Inštitúcie by mali v súlade s vnútroštátnym právom a GDPR vynaložiť všetko primerané úsilie na určenie pohlavia svojich zamestnancov. Inštitúcie môžu vynechať zamestnancov, ktorých pohlavie nie je možné určiť.
55. Inštitúcie, ktoré majú 250 alebo viac zamestnancov, by mali vypočítať rozdiely v odmeňovaní žien a mužov pre každý kvartil ich celkového odmeňovania a celkovo. Inštitúcie s menej ako 250 zamestnancami by mali predkladať údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov len na základe celkových údajov za všetkých zamestnancov. Inštitúcie, ktoré majú 250 alebo viac určených zamestnancov, by mali vypočítať rozdiely v odmeňovaní žien a mužov pre každý kvartil ich celkového odmeňovania a celkovo. Inštitúcie s menej ako 250 určenými zamestnancami by mali predkladať údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov len na základe celkových údajov o určených zamestnancoch.
56. Inštitúcie by mali vypočítať rozdiely v odmeňovaní z hľadiska zastúpenia jednotlivých pohlaví ako percentuálny podiel mužov a žien na základe počtu všetkých zamestnancov, resp. všetkých určených zamestnancov. V prípade potreby podľa odseku 55 na kvartil – pričom percentuálne zastúpenie mužov a žien spolu by malo viesť k výsledku 100,00 % pre každý vypočítaný kvartil a pre celkové údaje za všetkých zamestnancov a určených zamestnancov.
57. Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov na základe hrubej mzdy by sa mal vyjadriť ako rozdiel medzi úrovňou odmeňovania mužov a žien, ako:
- rozdiel medzi priemernou odmenou mužov a priemernou odmenou žien vyjadrený ako percento priemernej odmeny mužov a
  - rozdiel medzi mediánom odmeny mužov a mediánom odmeny žien vyjadrený ako percento mediánu odmeny mužov.<sup>5</sup>
58. Inštitúcie by mali pri príprave výpočtu dodržiavať nasledujúce pokyny:
- Odmeny zamestnancov (bez ohľadu na ich pohlavie) by mali byť usporiadané podľa výšky od najnižšej sumy. Každá suma odmeny pre zamestnanca by mala byť priradená k mužskému alebo ženskému pohlaviu a mala by byť zaznamenaná bez ohľadu na to, či ide o určeného zamestnanca alebo nie.
  - Zamestnanci iného ako mužského alebo ženského pohlavia by mali byť priradení k pohlaviu, s ktorým sa identifikujú, alebo ak toto pohlavie nie je známe alebo ak sa líši od mužského alebo ženského pohlavia, títo zamestnanci by mali byť priradení k mužskému alebo ženskému pohlaviu podľa toho, ktoré má celkovo nižší počet zamestnancov.
  - Stanovený zoznam zamestnancov by sa mal v prípade potreby podľa odseku 55 rozdeliť do kvartilov.

---

<sup>5</sup> Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v percentách = (priemerná odmena mužov – priemerná odmena žien) \*100/priemerná odmena mužov

- d. Medián a priemer odmeňovania všetkých zamestnancov a zamestnankýň a osobitne určených zamestnancov a zamestnankýň by sa mal vypočítať celkovo a v prípade potreby podľa odseku 55 aj pre každý kvartil.

59. Všetky údaje by sa mali uvádzať v percentách zaokrúhlené na dve desatinné miesta (napr. „17,23 %“ alebo „-17,23 %“ v prípade zápornej hodnoty). Ak nie je možné vypočítať rozdiel v odmeňovaní žien a mužov pre jednu kategóriu, pretože v nej pracujú len ženy, údajovému bodu v prílohe IV by sa mala priradiť hodnota „N/A“, ak v nej pracujú len muži, výsledok by mal byť „100,00 %“.

## 7. Kvalita údajov

60. Inštitúcie a príslušné orgány by mali skontrolovať úplnosť a hodnovernosť referenčných údajov predtým, ako tieto údaje predložia príslušnému orgánu alebo EBA. Kontroly kvality údajov by mali zahŕňať pravidlá validácie uvedené v prílohe VII a prípadne pravidlá uvedené v technických pokynoch pre nástroj na zber údajov.

61. V prípade výrazných výkyvov referenčných údajov v čase priebehu času by inštitúcia a príslušné orgány mali byť schopné poskytnúť vysvetlenie.

62. Pri kontrole hodnovernosti referenčných údajov by príslušné orgány mali zohľadniť veľkosť a počet zamestnancov inštitúcie a typické úrovne odmeňovania. Identifikované nedôveryhodné údaje by mali podliehať následným opatreniam a byť opravené pred predložením údajov.

63. Ak sa referenčné údaje javia ako nedôveryhodné, ale v skutočnosti sú správne, príslušné orgány by mali EBA informovať o dôvodoch, ktoré ich k tomu viedli.

64. Pokiaľ ide o predložené referenčné údaje, ktoré vykazujú potenciálne problémy s kvalitou údajov alebo sa považujú za nedôveryhodné, EBA môže požiadať príslušné orgány o preskúmanie údajov alebo o poskytnutie informácií potrebných na správny výklad údajov.

65. Príslušné orgány by mali v prípade potreby čo najskôr poskytnúť opravené údaje alebo vysvetlenia všetkých nepravdepodobných údajov. Príslušné orgány by mali úzko spolupracovať s EBA s cieľom zabezpečiť, aby bol súbor údajov na analýzu stabilný a kvalitný najneskôr do 30. septembra roka, v ktorom boli údaje vykázané.

66. Príslušné orgány by mali pri predkladaní referenčných údajov orgánu EBA zabezpečiť, aby dodržiavali aj rozhodnutie EBA/DC/335 z 5. júna 2020 o EUCLID (ďalej len „rozhodnutie EUCLID“)<sup>6</sup> v platnom znení a aby inštitúciám poskytli všetky technické špecifikácie potrebné na nepretržité dodržiavanie rozhodnutia EUCLID.

---

<sup>6</sup>[https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document\\_library/Risk%20Analysis%20and%20Data/Reporting%20by%20Authorities/885459/Decision%20on%20the%20European%20Centralised%20Infrastructure%20of%20Data%20%28EUCLID%29.pdf](https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Risk%20Analysis%20and%20Data/Reporting%20by%20Authorities/885459/Decision%20on%20the%20European%20Centralised%20Infrastructure%20of%20Data%20%28EUCLID%29.pdf)



## Príloha I: Všeobecné informácie a informácie o odmeňovaní všetkých zamestnancov

Názov inštitúcie/skupiny:						Názov			
Využíva inštitúcia výnimku podľa článku 94 ods. 3 písm. a) smernice 2013/36/EÚ na inštitucionálnej úrovni?						áno/nie			
Rozpočtový rok, za ktorý je priznaná odmena (rok N):						rok			
	Riadiaci orgán vo svojej funkcii dohľadu	Riadiaci orgán vo svojej riadiacej funkcii	Investičné bankovníctvo	Retailové bankovníctvo	Riadenie aktív	Podnikové funkcie	Funkcie nezávislej kontroly	Všetci zamestnanci v dcérskych spoločnostiach podliehajú osobitnému rámcu odmeňovania <sup>1</sup>	Všetci ostatní zamestnanci
Počet zamestnancov									
Celkový počet zamestnancov v ekvivalentoch plného pracovného času <sup>2</sup>									
Celkový čistý zisk v roku N (v EUR) <sup>3</sup>	Celá suma v EUR (napr. 123 456 789,00)								
Dividendy (alebo podobné rozdelenia) vyplatené za rok N spolu (v EUR)	Celá suma v EUR								
Celkové odmeny (v EUR)									
z toho: pohyblivá zložka odmeňovania (v EUR)									
z toho: pevná zložka odmeňovania (v EUR)									

<sup>1</sup> Zamestnanci investičných spoločností, podnikov kolektívneho investovania do prevoditeľných cenných papierov alebo správcov alternatívnych investičných fondov, ktoré podliehajú osobitnému rámcu odmeňovania podľa právnych aktov Únie

<sup>2</sup> Počty zamestnancov by sa mali vyjadriť ako ekvivalenty plného pracovného času (FTE) a mali by vychádzať z počtu zamestnancov ku koncu roka v súlade s ich individuálnymi dohodami o pracovnom čase.

<sup>3</sup> Čisté zisky by mali vychádzať z účtovného systému používaného na regulačné vykazovanie. V prípade skupín ide o zisk (alebo stratu) na základe konsolidovaných účtov.

## Príloha II: Ďalšie informácie o odmeňovaní určených zamestnancov

Názov inštitúcie/skupiny:		Názov			
Rozpočtový rok, za ktorý je priznaná odmena (rok N):		rok			
	Riadiaci orgán – dozorná funkcia	Riadiaci orgán – riadiaca funkcia	Ostatní členovia vrcholového manažmentu	Iní určení zamestnanci	
Počet príjemcov príspevkov na dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia v roku N					
Celková suma príspevkov na dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia (v EUR) v roku N (zahrnuté v iných formách pohyblivej zložky odmeňovania)					
Celková suma pohyblivej zložky odmeňovania priznanej za viacročné obdobia v rámci programov, ktoré sa neobnovujú každý rok (v EUR)					
Pre inštitúcie, ktoré nevyužívajú výnimku podľa článku 94 ods. 3 písm. a) smernice 2013/36/EÚ na úrovni celej inštitúcie Celková výška pohyblivej zložky odmeňovania určených zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje aspoň jedna z výnimiek podľa článku 94 ods. 3 písm. b) smernice 2013/36/EÚ, na základe nízkej úrovne pohyblivej zložky odmeňovania					
Pre inštitúcie, ktoré nevyužívajú výnimku podľa článku 94 ods. 3 písm. a) smernice 2013/36/EÚ na úrovni celej inštitúcie Celková výška pevnej zložky odmeňovania určených zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje aspoň jedna z výnimiek podľa článku 94 ods. 3 písm. b) smernice 2013/36/EÚ, na základe nízkej úrovne pohyblivej zložky odmeňovania					

## Príloha III: Výnimky z uplatňovania požiadaviek na vyplácanie častí pohyblivej zložky odmeňovania odložených a v nástrojoch podľa smernice 2013/36/EÚ (CRD)

Názov inštitúcie/skupiny:	Názov	
Rozpočtový rok, za ktorý je priznaná odmena (rok N):	rok	
Informácie o dostupnosti výnimiek	Výnimky na celopodnikovom základe podľa článku 94 ods. 3 písm. a) CRD	Výnimky pre určených zamestnancov podľa článku 94 ods. 3 písm. b) CRD
Uplatňuje inštitúcia výnimky týkajúce sa požiadavky vyplácať časť pohyblivej zložky odmeňovania odložené a v nástrojoch podľa článku 94 ods. 3 písm. a) smernice o kapitálových požiadavkách na všetkých svojich určených zamestnancov. <b>Ak ste na túto otázku odpovedali „áno“, nižšie uvedené informácie nemusíte uvádzať.</b>	áno/nie	
<b>Uplatňuje inštitúcia výnimku z požiadavky podľa článku 94 ods. 1 písm. l) CRD (výplata v nástrojoch)</b>	áno/nie	áno/nie
Ak inštitúcia uplatňuje uvedenú výnimku, ale s nižšou prahovou hodnotou, ako sa uplatňuje podľa vnútroštátnych právnych predpisov, uveďte, prosím, uplatňovanú prahovú hodnotu v EUR		prahová hodnota
Počet určených zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje uvedená výnimka	počet osôb	počet osôb
Percentuálny podiel určených zamestnancov, ktorí využívajú uvedenú výnimku	percentuálny podiel	percentuálny podiel
Celkové odmeny určených zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje uvedená výnimka	EUR	EUR
Z toho: pohyblivá zložka odmeňovania	EUR	EUR
Z toho: pevná zložka odmeňovania	EUR	EUR
<b>Uplatňuje inštitúcia výnimku z požiadavky podľa článku 94 ods. 1 písm. m) smernice o kapitálových požiadavkách (vyplácanie na základe dohôd o odložení)</b>	áno/nie	áno/nie
Ak inštitúcia uplatňuje uvedenú výnimku, ale s nižšou prahovou hodnotou, ako sa uplatňuje podľa vnútroštátnych právnych predpisov, uveďte, prosím, uplatňovanú prahovú hodnotu v EUR		prahová hodnota
Počet určených zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje uvedená výnimka	počet osôb	počet osôb
Percentuálny podiel určených zamestnancov, ktorí využívajú uvedenú výnimku	percentuálny podiel	percentuálny podiel
Celkové odmeny určených zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje uvedená výnimka	EUR	EUR
Z toho: pohyblivá zložka odmeňovania	EUR	EUR
Z toho: pevná zložka odmeňovania	EUR	EUR
<b>Uplatňuje inštitúcia výnimku z požiadavky podľa článku 94 ods. 1 druhého odseku písm. o) (výnimky týkajúce sa vyplácania v nástrojoch dobrovoľných platieb dôchodkového zabezpečenia)</b>	áno/nie	áno/nie
Počet určených zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje uvedená výnimka	počet osôb	počet osôb
Celkové odmeny určených zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje uvedená výnimka	EUR	EUR
Z toho: pohyblivá zložka odmeňovania	EUR	EUR
Z toho: pevná zložka odmeňovania	EUR	EUR

## Príloha IV: Informácie o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov

<b>Inštitúcia (individuálna úroveň)</b>	názov
<b>Identifikátor právnickej osoby</b>	číslo
Členský štát	kód ISO (napr. AT, BE, CY)
Rok	„rrrr“
Celkový počet pracovníkov	počet osôb
Celkový počet určených zamestnancov	počet osôb

## Zastúpenie zamestnancov rôzneho pohlavia podľa kvartilovej úrovne odmeňovania

<b>Zastúpenie mužov a žien v jednotlivých kvartiloch úrovne odmeňovania</b>	<b>Všetci zamestnanci mužského pohlavia v percentách zo všetkých zamestnancov</b>	<b>Všetci zamestnanci ženského pohlavia v percentách zo všetkých zamestnancov</b>	<b>Všetci určení zamestnanci mužského pohlavia v percentách na základe všetkých určených zamestnancov</b>	<b>Všetci určení zamestnanci ženského pohlavia v percentách na základe všetkých určených zamestnancov</b>
Kvartil 1 (nízka úroveň)	per cento (napr. 42,43 %)	percentuálny podiel	percentuálny podiel	percentuálny podiel
Kvartil 2 (nízka až stredná úroveň)	percentuálny podiel	percentuálny podiel	percentuálny podiel	percentuálny podiel
Kvartil 3 (stredná až vysoká úroveň)	percentuálny podiel	percentuálny podiel	percentuálny podiel	percentuálny podiel
Kvartil 4 (vysoká úroveň)	percentuálny podiel	percentuálny podiel	percentuálny podiel	percentuálny podiel
Celkový počet zamestnancov/určených zamestnancov	percentuálny podiel	percentuálny podiel	percentuálny podiel	percentuálny podiel

## Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov na základe celkovej hrubej odmeny

<b>Celková úroveň hrubej ročnej odmeny</b>	<b>Rozdiel v odmeňovaní všetkých zamestnancov na základe mediánu</b>	<b>Rozdiel v odmeňovaní všetkých zamestnancov podľa pohlavia na základe priemeru</b>	<b>Rozdiel v odmeňovaní určených zamestnancov na základe mediánu</b>	<b>Rozdiel v odmeňovaní určených zamestnancov podľa pohlavia na základe priemeru</b>
Kvartil 1 (nízka úroveň)	percento (napr. 42,43 %)	percentuálny podiel	percentuálny podiel	percentuálny podiel
Kvartil 2 (nízka až stredná úroveň)	percentuálny podiel	percentuálny podiel	percentuálny podiel	percentuálny podiel
Kvartil 3 (stredná až vysoká úroveň)	percentuálny podiel	percentuálny podiel	percentuálny podiel	percentuálny podiel
Kvartil 4 (vysoká úroveň)	percentuálny podiel	percentuálny podiel	percentuálny podiel	percentuálny podiel
Celkový počet zamestnancov/určených zamestnancov	percentuálny podiel	percentuálny podiel	percentuálny podiel	percentuálny podiel

Príloha V: Schválené vyššie pomery medzi pohyblivou a pevnou zložkou odmeňovania – inštitúcie<sup>10</sup>

Názov inštitúcie	Názov
Identifikátor právnickej osoby	LEI
Rok	„rrrr“
Celkový počet zamestnancov (na konci posledného rozpočtového roku)	počet osôb
Počet určených zamestnancov (výsledok posledného procesu určovania)	počet osôb
Celková súvaha (na konci rozpočtového roku)	suma v EUR
Schválený vyšší pomer (t. j. pomer pohyblivej a pevnej zložky odmeňovania, ktorý je vyšší ako 100 %)	percentuálny podiel
Dátum posledného schválenia vyššieho pomeru valným zhromaždením akcionárov	dd/mm/rrrr
Celkový počet určených zamestnancov, ktorí môžu mať prospech zo schváleného pomeru nad 100 %	počet osôb
Celkový počet určených zamestnancov, ktorým bola skutočne priznaná odmena, ktorá vedie k pomeru pohyblivej a pevnej odmeny nad 100 % za rozpočtový rok <sup>11</sup>	počet osôb

<sup>10</sup> Údaje by mali inštitúcie vykazovať na individuálnom základe.

<sup>11</sup> Zaručená pohyblivá zložka odmeňovania a odstúpné, ak nie sú zahrnuté do výpočtu pomeru podľa usmernení o správnej politike odmeňovania, by sa nemali brať do úvahy.

## Príloha VI: Schválené vyššie pomery medzi pohyblivou a pevnou zložkou odmeňovania – sumarizácia príslušnými orgánmi

Členský štát	Kód ISO
<b>Rok zozbieraných údajov</b>	„rrrr“
<b>Celkový počet inštitúcií, ktoré majú sídlo v členskom štáte (ďalšie informácie sa uvedú nižšie) – napr. odvodené z bankovej štatistiky</b>	počet
Súhrnný celkový počet zamestnancov všetkých inštitúcií v rámci členského štátu	počet
Súhrnný celkový počet určených zamestnancov inštitúcií v rámci členského štátu (ak je k dispozícii, inak sa neuvádza)	počet
Agregovaná bilančná suma inštitúcií v rámci členského štátu	počet
<b>Počet inštitúcií, v ktorých akcionári schválili vyšší pomer a ktoré majú sídlo v členskom štáte (ďalšie informácie sa uvedú nižšie)</b>	počet
Z toho: počet inštitúcií so sídlom v členskom štáte, ktoré schválili 200 % ako maximálny pomer	počet
Celkový súhrnný počet zamestnancov týchto inštitúcií	počet
Celkový súhrnný počet určených zamestnancov týchto inštitúcií	počet
Súhrnná bilancia týchto inštitúcií	počet
Celkový súhrnný počet určených zamestnancov, ktorí môžu mať prospech zo schváleného pomeru nad 100 %	počet
Celkový súhrnný počet určených zamestnancov, ktorým bola skutočne priznaná odmena, ktorá vedie k pomeru pohyblivej a pevnej odmeny nad 100 % za rozpočtový rok	počet
<b>Zmeny oproti predchádzajúcemu predloženiu údajov</b>	
Počet inštitúcií, ktoré zaviedli vyšší pomer po poslednom predložení údajov EBA (opätovné schválenie by sa nemalo vykazovať)	počet
Počet inštitúcií, ktoré po poslednom predložení údajov EBA prestali uplatňovať vyššie pomery	počet

## Príloha VII – Kontroly kvality údajov

Inštitúcie a príslušné orgány by mali v súvislosti s tabuľkami o odmeňovaní uvedenými vo vykonávacom nariadení Komisie (EÚ) 2021/637<sup>12</sup> uplatňovať tieto kontroly kvality údajov.

### Tabuľka REM1:

Riadok	Kontrola kvality údajov
1 a 9	Počet zamestnancov vykazovaných v rámci stĺpcov pre riadiaci orgán by mal byť celočíselný.
2	Celková pevná zložka odmeňovania by mala byť súčtom riadkov 3, EÚ 4a, 5, EÚ5x a 7; ak sa vykazujú určení zamestnanci, suma by mala byť > nula
9	Uvedený počet zamestnancov by nemal byť vyšší ako počet zamestnancov uvedený v riadku 1
10	Celková pohyblivá zložka odmeňovania by mala byť súčtom riadkov 11, EU-13a, EU-13b, EU-14x a 15
10	Celková pohyblivá zložka odmeny by nemala byť nižšia ako súčet odstupného a zaručenej pohyblivej zložky odmeny v riadkoch 2 a 7 tabuľky REM2
-	Súčet odloženej odmeny v riadkoch 12, EU-14a, EU-14b, EU-14y a 16 by nemal byť vyšší ako hodnota v riadku 10
	Pomer odložených zložiek odmeňovania: súčet odložených zložiek odmeňovania v riadkoch 12, EU-14a, EU-14b, EU-14y a 16 by mal byť vyšší alebo rovný 0,4-násobku hodnoty v riadku 10 po odpočítaní zaručených pohyblivých zložiek odmeňovania (tabuľka REM2 riadok 3), ako aj odstupného (tabuľka REM2 riadok 10) a súm pohyblivých zložiek odmeňovania priznaných zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje výnimka podľa článku 94 ods. 3 písm. b) (pozri prílohu II).
-	Inštitúcie by mali mať na pamäti, že toto zjednodušené pravidlo validácie slúži len na účely referenčného porovnávania a nie je validáciou súladu s požiadavkami na odmeňovanie týkajúcimi sa zaručenej pohyblivej zložky odmeňovania a odstupného, t. j. hoci sa odpočítavajú celé sumy, na časti súm sa prípadne vzťahuje požiadavka na vyplatenie časti pohyblivej zložky odmeňovania v rámci dohôd o odložení.
	Toto validačné pravidlo sa nevzťahuje na inštitúcie, v ktorých všetci určení zamestnanci využívajú výnimku z požiadavky vyplácať časti pohyblivej zložky



odmeňovania v rámci dohôd o odložení podľa článku 94 ods. 3 písm. a) smernice 2013/36/EÚ.

11 a 12		Hodnota v riadku 12 nesmie byť vyššia ako hodnota v riadku 11
EÚ-13a EÚ-14a	a	Hodnota v riadku EÚ-14a nesmie byť vyššia ako hodnota v riadku EÚ-13a
EÚ-13b EÚ-14b	a	Hodnota v riadku EÚ-14b nesmie byť vyššia ako hodnota v riadku EÚ-13b
EÚ-14x EÚ-14y	a	Hodnota v riadku EÚ-14y nesmie byť vyššia ako hodnota v riadku EÚ-14x
15 a 16		Hodnota v riadku 16 nesmie byť vyššia ako hodnota v riadku 15
-		Pomer medzi pevnou (riadok 2) a pohyblivou (riadok 10) zložkou odmeňovania nesmie byť vyšší ako 100 %, prípadne 200 %, po vylúčení riadkov 3 a 10 tabuľky REM2 (horná hranica bonusov)
-		Výplata v nástrojoch: súčet riadkov EU-13-a, EU-13-b a EU-14x by mal byť rovný alebo vyšší ako 50 % celkovej pohyblivej zložky odmeňovania (riadok 10 tabuľky REM2) po odpočítaní pohyblivej zložky odmeňovania zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje výnimka podľa článku 94 ods. 3 písm. b) (pozri prílohu II), zaručenej pohyblivej zložky odmeňovania (riadok 3 tabuľky REM2) a odstupného (riadok 10 tabuľky REM2).
-		Inštitúcie by mali mať na pamäti, že toto zjednodušené pravidlo validácie slúži len na účely referenčného porovnávania a nie je validáciou dodržiavania požiadaviek na odmeňovanie týkajúcich sa zaručenej pohyblivej zložky odmeňovania a odstupného, t. j. hoci sa odpočítavajú celé sumy, na časti súm sa prípadne vzťahuje požiadavka vyplatiť časti pohyblivej zložky odmeňovania v nástrojoch.
-		Toto pravidlo validácie sa nevzťahuje na inštitúcie, v ktorých všetci určení zamestnanci využívajú výnimku z požiadavky vyplácať časti pohyblivej zložky odmeňovania v nástrojoch podľa článku 94 ods. 3 písm. a) smernice 2013/36/EÚ.

<sup>12</sup> IDS je k dispozícii v časti <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0637&from=EN>

**Tabuľka REM2**

<b>Riadok</b>	<b>Kontroly kvality údajov</b>
1, 4 a 6	Počet zamestnancov uvádzaný v stĺpcoch „a“ a „b“ by mal byť celočíselný.
1 a 2	Ak má riadok 2 kladnú hodnotu, musí mať aj riadok 1 kladnú hodnotu a naopak.
2	Hodnota v riadku 3 by nemala byť vyššia ako hodnota v riadku 2
6 a 7	Ak má riadok 7 kladnú hodnotu, musí mať kladnú hodnotu aj riadok 6 a naopak.
7	Hodnota súčtu riadkov 8 a 9 sa musí rovnať hodnote v riadku 7
10	Hodnota riadku 10 nesmie byť vyššia ako hodnota riadku 8
11	Hodnota v riadku 11 nesmie byť vyššia ako hodnota v riadku 7

**Tabuľka REM3**

<b>Riadok</b>	<b>Kontroly kvality údajov</b>
1	Hodnoty sa musia rovnať súčtu hodnôt riadkov 2, 3, 4, 5 a 6 pre každý stĺpec
7	Hodnoty sa musia rovnať súčtu hodnôt riadkov 8, 9, 10, 11 a 12 pre každý stĺpec
13	Hodnoty sa musia rovnať súčtu hodnôt riadkov 14, 15, 16, 17 a 18 pre každý stĺpec
19	Hodnoty sa musia rovnať súčtu hodnôt riadkov 20, 21, 22, 23 a 24 pre každý stĺpec
25	Hodnoty sa musia rovnať súčtu hodnôt riadkov 1, 7, 13 a 19 pre každý stĺpec
-	Hodnota v stĺpci „a“ sa musí rovnať súčtu hodnôt stĺpcov „b“ a „c“ pre každý riadok

## Tabuľka REM5

Riadok	Kontroly kvality údajov
1	Číslo v stĺpci „j“ sa musí rovnať súčtu riadku 2 stĺpca „c“, riadku 3 stĺpcov „d“ až „i“ a riadku 4 stĺpcov „d“ až „i“
2	Stĺpec „c“ sa musí rovnať súčtu stĺpcov „a“ a „b“
3	Súčet čísel v stĺpcoch „d“ až „i“ sa musí rovnať číslu v riadku 1 stĺpca „c“ tabuľky REM1
4	Súčet čísel v stĺpcoch „d“ až „i“ sa musí rovnať číslu v riadku 1 stĺpca „d“ tabuľky REM1
5	Hodnota v každom stĺpci „a“ až „i“ sa musí rovnať súčtu riadkov 6 a 7 príslušného stĺpca
5	Súčet stĺpcov „c“ až „i“ sa musí rovnať súčtu stĺpcov „a“ až „d“ riadku 17 v tabuľke REM1
6	Hodnoty v stĺpcoch „a“ a „b“ sa musia rovnať hodnotám v stĺpcoch „a“ a „b“ v riadku 10 v tabuľke REM1
6	Súčet stĺpcov „c“ až „i“ sa musí rovnať súčtu stĺpcov „a“ až „d“ riadku 10 v tabuľke REM1
7	Hodnoty v stĺpcoch „a“ a „b“ sa musia rovnať hodnotám v stĺpcoch „a“ a „b“ v riadku 2 v tabuľke REM1
7	Súčet stĺpcov „c“ až „i“ sa musí rovnať súčtu stĺpcov „a“ až „d“ riadku 2 v tabuľke REM1

