

EBA/GL/2022/07

30/06/2022

Usmernenia

o referenčnom porovnávaní postupov
odmeňovania a rozdielov v odmeňovaní
žien a mužov podľa smernice (EÚ)
2019/2034

Povinnosť dodržiavania súladu a podávania správ

Štatút týchto usmernení

1. Tento dokument obsahuje usmernenia vydané podľa článku 16 nariadenia (EÚ) č. 1093/2010¹. Podľa článku 16 ods. 3 nariadenia (EÚ) č. 1093/2010 príslušné orgány a finančné inštitúcie vynaložia všetko úsilie na dodržanie týchto usmernení.
2. Tieto usmernenia zahŕňajú názor EBA na príslušné postupy dohľadu v rámci Európskeho systému finančného dohľadu alebo na spôsob uplatňovania právnych predpisov Únie v konkrétnej oblasti. Príslušné orgány, ako sú vymedzené v článku 4 ods. 2 nariadenia (EÚ) č. 1093/2010, na ktoré sa vzťahujú tieto usmernenia, majú uvedené usmernenia dodržiavať tak, že ich vhodným spôsobom začlenia do svojich postupov dohľadu (napr. zmenou svojho právneho rámca alebo postupov dohľadu), a to aj v prípade, keď sú usmernenia určené predovšetkým inštitúciám.

Požiadavky na podávanie správ

3. Podľa článku 16 ods. 3 nariadenia (EÚ) č. 1093/2010 musia príslušné orgány oznámiť EBA, či tieto usmernenia dodržiavajú alebo majú v úmysle dodržať, alebo musia uviesť dôvody ich nedodržania do 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/2022/07. 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.

¹ 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 34 smernice (EÚ) 2019/2034 stanovujú informácie, ktoré majú vybrané investičné spoločnosti poskytovať príslušným orgánom na účely porovnávania trendov a postupov odmeňovania vrátane informácií zverejňovaných v súlade s článkom 51 prvým pododsekom písm. c) a d) nariadenia (EÚ) 2019/2033 (ďalej len „údaje o odmeňovaní“), a informácie, ktoré sa majú poskytovať na účely porovnávania rozdielov v odmeňovaní žien a mužov (ďalej len „údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov“).
6. V týchto usmerneniach sa uvádza, ako budú príslušné orgány zhromažďovať od investičných spoločností údaje o odmeňovaní a o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov (spoločne označované ako „referenčné údaje“) a ako budú tieto údaje následne predkladať EBA.

Rozsah pôsobnosti

7. Bez toho, aby bol dotknutý odsek 8, by sa referenčné údaje mali zbierať a predkladať EBA na individuálnej úrovni.
8. Ak sa uplatňuje článok 7 nariadenia (EÚ) 2019/2034, údaje o odmeňovaní by sa mali zbierať a predkladať EBA len na úrovni konsolidácie, ktorá je v ňom stanovená.

Adresáti

9. Tieto usmernenia sú určené príslušným orgánom vymedzeným v článku 4 bode 2 (a viii) nariadenia (EÚ) č. 1093/2010 a finančným inštitúciám vymedzeným v článku 4 bode 1 nariadenia (EÚ) č. 1093/2010, ktoré sú investičnými spoločnosťami vymedzenými v článku 4 ods. 1 bode 1 smernice 2014/65/EÚ a na ktoré sa vzťahuje článok 25 a článok 34 smernice (EÚ) 2019/2034 („investičné spoločnosti“).

Vymedzenie pojmov

10. Pokiaľ nie je uvedené inak, pojmy použité a vymedzené v smernici (EÚ) 2019/2034 a nariadení (EÚ) 2019/2033, ako aj v usmerneniach EBA o zdravých politikách odmeňovania podľa smernice (EÚ) 2019/2034 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 investičné spoločnosti 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.

Usmernenia k referenčnému porovnávaniu postupov odmeňovania a rozdielov v odmeňovaní žien a mužov podľa smernice (EÚ) 2019/2034

1. Rozsah investičných spoločností, na ktoré sa vzťahuje zber údajov o odmeňovaní

13. Príslušné orgány by mali zhromažďovať a predkladať EBA údaje o odmeňovaní aspoň troch najväčších investičných spoločností z hľadiska objemu aktív v ich členskom štáte, pričom by mali podľa možnosti zabezpečiť zahrnutie aspoň 50 % celkového objemu aktív všetkých investičných spoločností v danom členskom štáte. Tieto údaje by nemali zahŕňať investičné spoločnosti, ktoré sú dcérskymi spoločnosťami investičných spoločností, za ktoré sa budú zbierať údaje na konsolidovanej úrovni.

2. Rozsah investičných spoločností, na ktoré sa vzťahuje zber údajov o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov

14. Príslušné orgány by mali zbierať a predkladať orgánu EBA údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov na individuálnom základe od investičných spoločností, od ktorých tieto príslušné orgány zbierajú údaje o odmeňovaní, t. j. od investičných spoločností zodpovedných za konsolidáciu údajov podľa článku 7 nariadenia (EÚ) 2019/2033 alebo od jednotlivých investičných spoločností zahrnutých do vzorky na referenčné porovnanie odmeňovania, na ktoré sa vzťahujú články 30 a 32 smernice (EÚ) 2019/2034.

15. Príslušné orgány by mali zbierať údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov na individuálnej úrovni od investičných spoločností, ktoré majú aspoň 50 zamestnancov, okrem členov riadiaceho orgánu v jeho dozornej funkcii. Pri uplatňovaní tohto odseku by sa príslušné orgány mali usilovať zhromaždiť údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov najmenej od piatich investičných spoločností, na ktoré sa vzťahuje článok 32 ods. 1 písm. j) a l) a článok 32 ods. 3 tretí pododsek smernice (EÚ) 2019/2034, a najmenej od piatich investičných spoločností, na ktoré sa tieto ustanovenia nevzťahujú v súlade s výnimkou uvedenou v článku 32 ods. 4 písm. a) uvedenej smernice.

3. Predkladanie údajov investičnými spoločnosťami príslušným orgánom

16. S cieľom umožniť príslušným orgánom zhromažďovať a predkladať EBA údaje o odmeňovaní v súlade s týmito usmerneniami by investičné spoločnosti uvedené v oddiele 1 mali do 15. júna každého kalendárneho roka predložiť príslušným orgánom:

- a. informácie o odmeňovaní všetkých zamestnancov uvedené v prílohe I;
 - b. dodatočné informácie o odmeňovaní určených zamestnancov, ako sa uvádza v prílohe II a prílohe III, a
 - c. informácie o výnimkách, ako je uvedené v prílohe IV.
17. S cieľom umožniť príslušným orgánom zhromažďovať a predkladať EBA údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov v súlade s týmito usmerneniami by investičné spoločnosti uvedené v oddiele 2 mali do 15. júna každé tri roky, od roku 2024 za rozpočtový rok 2023, predložiť príslušným orgánom na individuálnom základe informácie uvedené v prílohe V.

4. Predkladanie referenčných údajov príslušnými orgánmi orgánu EBA

4.1. Príprava predkladania údajov EBA príslušnými orgánmi

18. Príslušné orgány by mali do 31. marca kalendárneho roka nasledujúceho po roku, za ktorý sa majú zbierať údaje, informovať EBA o zozname investičných spoločností, ktoré by mali byť zahrnuté do:
- a. referenčného porovnávania odmeňovania a
 - b. referenčného porovnávania rozdielov v odmeňovaní žien a mužov.
19. Zmenám vo vzorke investičných spoločností by sa malo čo najviac predchádzať, aby sa zabezpečilo, že vzorka zostane stabilná a že bude možné identifikovať zmeny v postupoch investičných spoločností. Na účely odseku 18 by príslušné orgány mali informovať EBA o všetkých zmenách v porovnaní s predchádzajúcim zberom údajov vrátane zmien názvov investičných spoločností alebo ich identifikátora právnickej osoby (LEI). Príslušné orgány by mali včas informovať investičné spoločnosti, ktoré boli vybrané na účasť na zbere údajov.
20. Príslušné orgány by mali na základe oznámenia EBA vyradiť zo zoznamu na účely referenčného porovnávania odmeňovania investičné spoločnosti, 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.

4.2. Predkladanie údajov orgánu EBA

21. 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 referenčné údaje takto:
- 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.

5. Všeobecné špecifikácie pre všetky referenčné údaje, ktoré sa majú vykazovať

22. Pri predkladaní referenčných údajov v súlade s oddielmi 3 a 4 by investičné spoločnosti a príslušné orgány mali uplatňovať všeobecné špecifikácie a špecifikácie kvality údajov uvedené v tomto oddiele a v oddiele 9 a dodatočné špecifikácie uvedené v oddieloch 6, 7 a 8.
23. 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 Komisiou na finančné programovanie a rozpočet za december vykazovaného roka².
24. 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).
25. Referenčné údaje za kalendárny rok, v ktorom sa skončil rozpočtový rok, by sa mali predložiť v nasledujúcom kalendárnom roku. Napr. pri referenčnom porovnávaní za rozpočtový rok, ktorý sa končí v ktorýkoľvek deň v roku „20rr“, sa údaje predložia v roku „20rr+1“. Pridelovanie súm na pevnú a pohyblivú zložku odmeňovania by sa malo vykonávať v súlade s oddielom 7 usmernení EBA o zdravých politikách odmeňovania podľa smernice 2013/36/EÚ.

6. Dodatočné špecifikácie údajov o odmeňovaní

26. Počet zamestnancov by sa mal predložiť tak, ako bol stanovený na konci rozpočtového roka (t. j. zamestnanci, ktorí odišli počas rozpočtového roka, sa nezapočítavajú, zatiaľ čo zamestnanci, ktorí boli prijatí v priebehu rozpočtového roka, sa započítavajú, pričom sa zohľadňuje ich zmluvný pracovný čas).
 - a. Ak sa má počet zamestnancov uvádzať ako počet zamestnancov, mal by sa uviesť počet fyzických osôb nezávisle od počtu pracovných hodín, na základe ktorých sa uzatvára ich zmluva, alebo od zmien v počte zamestnancov v priebehu roka a s prihliadnutím na celkové sumy odmien udelených za rok.
 - b. Ak sa má počet zamestnancov uvádzať v ekvivalentoch plného pracovného času, údaje by mali vychádzať z percenta úväzku, na ktorý je zamestnanec zamestnaný, v porovnaní s pracovnou zmluvou na plný úväzok (napr. za zamestnanca pracujúceho na polovičný úväzok by sa vykazovala hodnota 0,5).
27. Na účely príloh II a III sú určení zamestnanci uvedení v písmene a), ak investičné spoločnosti predkladajú údaje na individuálnom základe, a v písmene b), ak investičné spoločnosti predkladajú údaje na konsolidovanom základe v súlade s článkom 7 nariadenia (EÚ) 2019/2033, pričom členovia riadiaceho orgánu dcérskych spoločností sa vykazujú v rámci oblastí činnosti, a nie v rámci funkcie „riadiaci orgán“.

² 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.

- a. Určení zamestnanci sú zamestnanci, ktorých odborné činnosti majú významný vplyv na rizikový profil investičnej spoločnosti alebo na aktíva, ktoré spravuje na individuálnom základe.
 - b. Určení zamestnanci sú súhrnom:
 - i. určených zamestnancov v investičných spoločnostiach, ktoré patria do prudenciálneho rozsahu konsolidácie a na ktorých sa vzťahujú ustanovenia o odmeňovaní podľa článkov 30 a 32 smernice (EÚ) 2019/2034, nezávisle od skutočnosti, či sú zamestnanci určení na individuálnej alebo konsolidovanej úrovni, a
 - ii. určených zamestnancov v iných subjektoch, na ktoré sa články 30 a 32 smernice (EÚ) 2019/2034 vzťahujú len na konsolidovanom základe, pokiaľ ide o zamestnancov, ktorých odborné činnosti majú významný vplyv na rizikový profil investičnej spoločnosti alebo na aktíva, ktoré spravuje na konsolidovanom základe.
28. Ak nie je v prílohách k týmto usmerneniam uvedené inak, informácie o odmenách priznaných za rozpočtový rok by mali zahŕňať pevné a pohyblivé hrubé odmeny priznané za daný rok, t. j. za rozpočtový rok predchádzajúci roku predloženia informácií.
29. 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 (EÚ) 2019/2034³.
30. Zdaniteľné nepeňažné položky odmeňovania by sa mali zahrnúť spolu s ich peňažným ekvivalentom a mali by sa zahrnúť ako „iné formy“ odmeňovania.
31. V prílohe II by sa v položke „z toho: odložené“ mali uviesť len sumy pohyblivej zložky odmeňovania priznané za vykazovaný rozpočtový rok, ktoré boli odložené. Odložená pohyblivá zložka odmeňovania za predchádzajúce obdobia by sa mala uviesť v dodatočných informáciách v prílohe II.
32. Odstupné, zaručená pohyblivá zložka odmeňovania a dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia by sa mali zahrnúť do sumy celkovej pohyblivej zložky odmeňovania v prílohe II a do príslušnej podkategórie. Sumy by sa mali doplniť aj do osobitných riadkov v oddiele o dodatočných informáciách v prílohe II.
33. Ak určení zamestnanci opustili investičnú spoločnosť pred koncom rozpočtového roka, mali by sa predložiť odmeny priznané za rozpočtový rok vrátane odstupného a všetkých ostatných foriem odmeňovania, 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 investičnej spoločnosti počas rozpočtového roka, by sa mali zahrnúť do počtu určených zamestnancov, pričom sa zohľadní ich zmluvný pracovný čas (napr. zamestnanci

³ Usmernenia sú uverejnené na adrese <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/investment-firms/guidelines-remuneration-policies-investment-firms>

pracujúci na plný úväzok, ktorí nastúpili počas rozpočtového roka, by sa na konci rozpočtového roka vždy počítali ako „1“) a mali by sa predložiť všetky odmeny priznané týmto určeným zamestnancom za rozpočtový rok.

34. Na účely tabuliek v prílohe I a v prílohe III by sa zamestnanci mali zaradiť 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 vykázať v rámci tejto funkčnej oblasti alebo oblasti činnosti.
35. Pri pridelovaní zamestnancov do oblastí činnosti a kategórií zamestnancov by investičné spoločnosti mali zväžiť svoju vnútornú organizáciu a tieto skutočnosti:
- a. „Funkcia dozoru riadiaceho orgánu“ by mala zahŕňať členov riadiaceho orgánu na najvyššej úrovni konsolidácie, ktorí plnia úlohu dohľadu a monitorovania rozhodovania manažmentu. Investičné spoločnosti by mali zaradiť členov riadiacich orgánov dcérskych spoločností v prílohe II do kategórie „ostatní určení zamestnanci“ a v prílohe I a prílohe III do príslušných oblastí činnosti.
 - b. „Riadiaca funkcia riadiaceho orgánu“ by mala zahŕňať členov riadiaceho orgánu na najvyššej konsolidovanej úrovni, ktorí sú zodpovední za jeho riadiace funkcie (t. j. výkonní riaditelia). Investičné spoločnosti by mali zaradiť členov riadiacich orgánov dcérskych spoločností v prílohe II do kategórie „ostatní členovia vrcholového manažmentu“ a v prílohe I a III do príslušných oblastí činnosti.
 - c. „Ostatní členovia vrcholového manažmentu“ sú zamestnanci vymedzení v článku 3 ods. 1 bode 27 smernice (EÚ) 2019/2034 okrem členov riadiaceho orgánu na najvyššej konsolidovanej úrovni.
 - d. Zamestnanci, ktorí nie sú ani „ostatnými členmi vyššieho manažmentu“, ani členmi riadiaceho orgánu, by sa mali vykazovať v položke „ostatní určení zamestnanci“.
 - e. „Obchodovanie na vlastný účet, upisovanie a umiestňovanie nástrojov“ by malo zahŕňať služby a činnosti podľa bodov 3, 6 a 7 oddielu A prílohy I k smernici 2014/65/EÚ⁴.
 - f. „Investičné poradenstvo a vykonávanie pokynov“ by malo zahŕňať služby a činnosti podľa bodov 1, 2 a 5 oddielu A prílohy I k smernici 2014/65/EÚ.
 - g. „Riadenie portfólia“ by malo zahŕňať služby a činnosti podľa oddielu A bodu 4 prílohy I k smernici 2014/65/EÚ a zamestnancov, ktorí riadia aktíva v dcérskych spoločnostiach, ktoré sú podnikmi kolektívneho investovania do prevoditeľných cenných papierov (PKIPCP) alebo správcami alternatívnych investičných fondov (AIFS), na ktoré sa vzťahuje uplatňovanie článkov 30 a 32 smernice (EÚ) 2019/2034 na konsolidovanom základe.
 - h. „Prevádzka MTF/OTF“ by mala zahŕňať služby a činnosti podľa bodov 8 a 9 oddielu A prílohy I k smernici 2014/65/EÚ.

⁴ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/65/EÚ z 15. mája 2014 o trhoch s finančnými nástrojmi, ktorou sa mení smernica 2002/92/ES a smernica 2011/61/EÚ.

- i. „Funkcie nezávislej kontroly“ zahŕňajú len zamestnancov pôsobiacich v oblasti nezávislého riadenia rizika, dodržiavania súladu a funkcií vnútorného auditu, ako sa opisuje v usmerneniach EBA týkajúcich sa vnútornej správy a riadenia spoločnosti⁵.
- j. „Všetci ostatní zamestnanci“ by mali zahŕňať zamestnancov, ktorí nie sú zahrnutí v písmenách a) až i).

36. Pohyblivá zložka odmeňovania priznaná na základe viacročných období časového rozlíšenia, ktoré sa neobnovujú na ročnom základe, t. j. ak investičné spoločnosti nezačínajú každý rok nové viacročné obdobie časového rozlíšenia, by sa mala na účely prílohy II v plnej miere priradiť k celkovej pohyblivej zložke odmeňovania za rozpočtový rok, v ktorom bola priznaná, 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.
37. Investičné spoločnosti, na ktoré sa nevzťahuje článok 32 ods. 4 písm. a) smernice (EÚ) 2019/2034, by mali v prílohe II predložiť pevné a pohyblivé zložky odmeňovania určených zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje výnimka podľa článku 32 ods. 4 písm. b) uvedenej smernice.

7. Dodatočné špecifikácie pre predkladanie informácií o výnimkách v prílohe IV

38. Investičné spoločnosti by mali v prílohe IV uviesť, či sa na ne vzťahujú výnimky podľa článku 32 ods. 4 smernice (EÚ) 2019/2034/EÚ, pokiaľ ide o požiadavku vyplácať časť pohyblivej zložky odmeňovania v nástrojoch a na základe dohôd o odložení splatnosti, a poskytnúť požadované informácie týkajúce sa určených zamestnancov, na ktorých sa tieto výnimky vzťahujú.
39. Výnimky podľa článku 32 ods. 4 smernice 2013/36/EÚ by sa mali považovať za uplatnené, ak sa investičná spoločnosť, na ktorú sa vzťahuje výnimka, rozhodne neuplatníť minimálne požiadavky týkajúce sa časti, ktorá sa má odložiť alebo vyplatiť v nástrojoch podľa článku 32 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 40 % odklad na najmenej štyri roky).

8. Dodatočné špecifikácie pre predkladanie údajov o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov v prílohe V

40. Investičné spoločnosti, ktoré sa zúčastňujú na referenčnom porovnávaní rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, by mali vypočítať rozdiely v odmeňovaní žien a mužov na individuálnom základe, pričom by mali zohľadniť všetkých svojich zamestnancov vrátane zamestnancov pracujúcich v pobočkách v tom istom členskom štáte, ktorí pôsobia prevažne v členskom štáte, v ktorom má investičná spoločnosť sídlo. Zamestnanci, ktorí sa nachádzajú prevažne v pobočkách v inom členskom štáte alebo v tretej krajine, by nemali byť zahrnutí do výpočtu.

⁵ Usmernenia EBA o vnútornom riadení podľa smernice (EÚ) 2019/2024, oddiel 15

41. Investičné spoločnosti 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:
- a. Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov by sa mal vypočítať pre zamestnancov, ktorí sú zamestnancami na konci rozpočtového roka, t. j. zamestnanci, ktorí počas rozpočtového roka opustili investičnú spoločnosť, sa pri tomto výpočte nezohľadňujú.
 - b. Zamestnanci, ktorí dostávajú 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.
 - c. Zamestnanci, ktorí boli prijatí do zamestnania počas posledných troch mesiacov rozpočtového roka, by sa v tomto procese nemali zohľadňovať.
 - d. 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 dozornej funkcii, ktorí sú zástupcami zamestnancov, by sa mali započítať ako zamestnanci a pri výpočte určených zamestnancov by sa mali zohľadniť len vtedy, ak sú určenými zamestnancami na základe funkcie, ktorú ako zamestnanci vykonávajú.
42. Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov by sa mal vypočítať ako rozdiel medzi priemernou odmenou mužov a žien vyjadrený ako percento priemernej odmeny mužov. Investičné spoločnosti môžu ako mernú jednotku používať ročnú hrubú odmenu zamestnancov vypočítanú na základe ekvivalentu plného pracovného času. V súlade s usmerneniami EBA o zdravých politikách odmeňovania by investičné spoločnosti mali pri výpočte rozdielov v odmeňovaní žien a mužov zohľadniť celkovú priznanú odmenu a tiež na základe maximálneho úsilia aj úpravu pracovného času, dĺžku ročnej dovolenky a iné finančné a nefinančné výhody, pričom by mali zohľadniť ustanovenia nasledujúceho odseku.
43. Za každého zamestnanca, ktorý by mal byť zahrnutý do výpočtu rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v súlade s odsekom 40, by investičná spoločnosť mala stanoviť jeho celkovú hrubú ročnú odmenu ako súčet pevnej a pohyblivej zložky odmeňovania s prihliadnutím na 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 zväžiť dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia.

- c. Mala by sa použiť celá pohyblivá zložka odmeny 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.
 - d. Pri výpočte by sa nemala zohľadňovať zaručená pohyblivá zložka odmeny (nástupný bonus) a odstupné (napr. ak sa zmluva so zamestnancom ešte neskončila na konci rozpočtového roka).
 - 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 suma pohyblivej a pevnej odmeny na základe maximálneho úsilia, ktorú by zamestnanci dostali, keby boli platení počas celého rozpočtového roka na plný úväzok. Investičné spoločnosti môžu 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).
44. Investičné spoločnosti by mali vypočítať rozdiely v odmeňovaní žien a mužov za všetkých zamestnancov (vrátane určených zamestnancov, určených na individuálnom základe) a samostatne za svojich určených zamestnancov. Investičné spoločnosti by mali v súlade s vnútroštátnym právom a GDPR vynaložiť všetko primerané úsilie na určenie pohlavia svojich zamestnancov. Investičné spoločnosti môžu vynechať zamestnancov, ktorých pohlavie nie je možné určiť.
45. Investičné spoločnosti, ktoré majú 250 alebo viac zamestnancov, by mali vypočítať rozdiely v odmeňovaní žien a mužov pre každý kvartil ich celkového odmeňovania a celkovo. Investičné spoločnosti s menej ako 250 zamestnancami by mali predkladať len údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov na základe celkových údajov za všetkých zamestnancov. Investičné spoločnosti, ktoré majú 250 alebo viac určených zamestnancov, by mali vypočítať rozdiely v odmeňovaní žien a mužov pre každý kvartil ich celkového odmeňovania a celkovo. Investičné spoločnosti s menej ako 250 určenými zamestnancami by mali predkladať len údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov na základe celkových údajov za určených zamestnancov.
46. Investičné spoločnosti by mali vypočítať rozdiel v odmeňovaní žien a mužov z hľadiska zastúpenia každého pohlavia ako percentuálny podiel mužov a žien na základe počtu všetkých zamestnancov, resp. všetkých určených zamestnancov – v prípade potreby podľa odseku 45 podľa kvartilov – pričom percentuálne podiely zastúpenia mužov a žien spolu by mali v prípade potreby viesť k hodnote 100,00 % pre každý vypočítaný kvartil a pre celkové údaje za všetkých zamestnancov a za určených zamestnancov.
47. Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov na základe hrubej mzdy by sa mal vyjadriť ako rozdiel medzi úrovňou odmeňovania mužov a žien ako:
- a. rozdiel medzi priemernou odmenou mužov a priemernou odmenou žien vyjadrený ako percento priemernej odmeny mužov a

- b. rozdiel medzi mediánom odmeny mužov a mediánom odmeny žien vyjadrený ako percento mediánu odmeny mužov⁶.

48. Investičné spoločnosti by mali pri príprave výpočtu dodržiavať tieto pokyny:

- a. Odmeny zamestnancov (bez ohľadu na ich pohlavie) by mali byť zoradené podľa výšky odmeny od najnižšej sumy. Každá suma odmeny pre zamestnanca by sa mala priradiť k mužskému alebo ženskému pohlaviu a mala by sa zaznamenať bez ohľadu na to, či ide o určeného zamestnanca alebo nie.
- b. 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.
- c. Stanovený zoznam zamestnancov by sa mal v prípade potreby podľa odseku 45 rozdeliť do kvartilov.
- d. Mal by sa vypočítať medián a priemer odmien pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne a osobitne pre určených zamestnancov a zamestnankyne – celkovo a v prípade potreby podľa odseku 45 pre každý kvartil.

49. Všetky údaje by mali byť vyjadrené v percentách zaokrúhlených 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 V by sa mala priradiť hodnota „N/A“; ak v nej pracujú len muži, výsledok by mal byť „100,00 %“.

9. Kvalita údajov

50. Investičné spoločnosti a príslušné orgány by mali skontrolovať úplnosť a hodnovernosť vykázaných referenčných údajov, pričom by mali zohľadniť špecifikácie uvedené v prílohe VI, predtým, ako sa tieto údaje vykážu príslušnému orgánu, resp. predložia EBA.

51. V prípade výrazných výkyvov referenčných údajov v priebehu času by investičná spoločnosť a príslušné orgány mali byť schopné poskytnúť vysvetlenie.

52. Investičné spoločnosti a príslušné orgány by mali zabezpečiť, aby sa súčet čiastkových položiek pohyblivej a pevnej odmeny rovnal celkovým sumám.

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

⁶ Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v percentách = (priemerná odmena mužov – priemerná odmena žien)*100/priemerná odmena mužov

54. Ak sa údaje z referenčných hodnôt javia ako nedôveryhodné, ale v skutočnosti sú správne, príslušné orgány by mali EBA informovať o dôvodoch, ktoré k tomu viedli.
55. Pokiaľ ide o predložené referenčné údaje, s ktorými sú spojené možné 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.
56. Príslušné orgány by mali v prípade potreby čo najskôr poskytnúť opravené údaje alebo vysvetlenia akýchkoľvek 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 roku, v ktorom boli údaje vykázané.
57. Pri predkladaní referenčných údajov orgánu EBA v súlade s týmito usmerneniami by príslušné orgány mali zabezpečiť, aby dodržiavali aj rozhodnutie EBA/DC/335 z 5. júna 2020 o EUCLID (ďalej len „rozhodnutie o EUCLID“)⁷ v platnom znení a aby investičným spoločnostiam poskytli všetky technické špecifikácie potrebné na predkladanie referenčných údajov v súlade s uvedeným rozhodnutím.

⁷https://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 investičných spoločností

Názov investičnej spoločnosti:					Názov			
Maximálny pomer medzi pohyblivou a pevnou zložkou odmeny pre určených zamestnancov stanovený vo vnútornej politike investičnej spoločnosti					Percentuálny podiel			
Využíva investičná spoločnosť výnimku podľa článku 32 ods. 4 písm. a) IFD na inštitucionálnej úrovni?					áno/nie			
Investičná spoločnosť je dcérskou spoločnosťou materskej inštitúcie v EÚ, na ktorú sa vzťahuje smernica 2013/36/EÚ					áno/nie			
Rozpočtový rok, za ktorý je priznaná odmena (rok N):					Rok			
	Riadiaci orgán vo svojej funkcii dozoru	Riadiaci orgán vo svojej riadiacej funkcii	Obchodovanie na vlastný účet, upisovanie a umiestňovanie nástrojov	Investičné poradenstvo a vykonávanie pokynov	Riadenie portfólia	Prevádzka MTF/OTF	Funkcie nezávislej kontroly	Všetci ostatní zamestnanci
Počet zamestnancov	#	#						
Celkový počet zamestnancov ako ekvivalent plného pracovného času¹			#	#	#	#	#	#
Celkový čistý zisk v roku N (v EUR)²	Celá suma v eurách (napr. 123 456 789,00)							
Dividendy (alebo podobné rozdelenia) vyplatené za rok N spolu (v EUR)								
Celkové odmeny (v EUR)								
z toho: pohyblivá zložka odmeňovania (v EUR)								
z toho: pevná zložka odmeňovania (v EUR)								

¹ Počty zamestnancov by sa mali vyjadriť ako ekvivalenty plného pracovného času a mali by vychádzať z počtu zamestnancov ku koncu roka v súlade s ich individuálnymi dohodami o pracovnom čase.

² 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 – Informácie o odmeňovaní určených zamestnancov investičných spoločností

	Názov investičnej spoločnosti:			Názov	
	Rozpočtový rok, za ktorý je priznaná odmena (rok N):			Rok	
Riadok		Riadiaci orgán vo svojej funkcii dozoru	Riadiaci orgán vo svojej riadiacej funkcii	Ostatní členovia vrcholového manažmentu	Ostatní určení zamestnanci
1	Členovia (počet)				
2	Počet určených zamestnancov v ekvivalentoch plného pracovného času				
3	Celková pevná zložka odmeňovania (v EUR) v roku N				
4	Z toho: na hotovostnom základe				
5	Z toho: akcie alebo rovnocenné vlastnícke podiely				
6	Z toho: nástroje súvisiace s akciami alebo rovnocenné bezhotovostné nástroje				
7	Z toho: iné druhy nástrojov podľa článku 32 ods. 1 písm. j) bodu iii) IFD				
8	Z toho: nepeňažné nástroje, ktoré odrážajú nástroje riadených portfólií				
9	Z toho: schválené alternatívne opatrenia				
10	Z toho: iné formy				

11	Celková pohyblivá zložka odmeňovania (v EUR) v roku N				
12	Z toho: na hotovostnom základe				
13	Z toho: odložené				
14	Z toho: akcie alebo rovnocenné vlastnícke podiely				
15	Z toho: odložené				
16	Z toho: nástroje súvisiace s akciami alebo rovnocenné bezhotovostné nástroje				
17	Z toho: odložené				
18	Z toho: iné druhy nástrojov podľa článku 32 ods. 1 písm. j) bodu iii) IFD				
19	Z toho: odložené				
20	Z toho: nepeňažné nástroje, ktoré odrážajú nástroje riadených portfólií				
21	Z toho: odložené				
22	Z toho: schválené alternatívne opatrenia				
23	Z toho: odložené				
24	Z toho: iné formy				
25	Z toho: odložené				

Ďalšie informácie týkajúce sa uvedených pozícií (všetky nižšie uvedené sumy by mali byť zahrnuté aj do celkovej pohyblivej zložky odmeňovania)					
26	Celková suma nevyplatenej odloženej pohyblivej odmeny priznanej za predchádzajúce obdobia výkonu, ktorá nebola priznaná v roku N				
27	Z toho: na ktorú vznikne nárok v priebehu rozpočtového roka				
28	Z toho: nárokovateľná v nasledujúcich rozpočtových rokoch				
29	Celková suma explicitnej úpravy na základe dosiahnutých výsledkov <i>ex post</i> vykonanej v rozpočtovom roku v súvislosti s odloženou pohyblivou zložkou odmeňovania, na ktorú mal vzniknúť nárok v rozpočtovom roku, uplatnená v roku N na predtým priznané odmeny				
30	Celková suma explicitných úprav na základe dosiahnutých výsledkov <i>ex post</i> vykonaných v rozpočtovom roku v súvislosti s odloženou pohyblivou zložkou odmeňovania, na ktorú mali vzniknúť nároky v budúcich rozpočtových rokoch, uplatnená v roku N na predtým priznané odmeny				
31	Zaručená pohyblivá zložka odmeňovania v roku N – celková suma				
32	Zaručená pohyblivá zložka odmeňovania v roku N – celkový počet príjemcov				
33	Odstupné priznané v predchádzajúcich obdobiach, vyplatené počas rozpočtového roka – celková suma				
34	Odstupné poskytnuté v roku N – celková suma				

35	Z toho: odložené odstupné priznané v roku N				
36	Odstupné poskytnuté v roku N – počet príjemcov				
37	Najvyššia suma odstupného poskytnutá v roku N jednej osobe				
38	Počet príjemcov príspevkov na dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia v roku N				
39	Celková suma príspevkov na dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia v roku N (zahrnuté v iných formách pohyblivej zložky odmeňovania)				
40	Celková suma pohyblivej zložky odmeňovania priznanej za viacročné obdobia v rámci programov, ktoré sa neobnovujú každý rok				
41	Pre investičné spoločnosti, ktoré nevyužívajú výnimku podľa článku 32 ods. 4 písm. a) na inštitucionálnej úrovni Z toho: pevná zložka odmeny jednotlivých zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje aspoň jedna z výnimiek podľa článku 32 ods. 4 písm. b)				
42	Pre investičné spoločnosti, ktoré nevyužívajú výnimku podľa článku 32 ods. 4 písm. a) na inštitucionálnej úrovni Z toho: pohyblivá zložka odmeny jednotlivých zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje aspoň jedna z výnimiek podľa článku 32 ods. 4 písm. b)				

Príloha III – Informácie o odmeňovaní určených zamestnancov podľa oblastí činnosti

Názov investičnej spoločnosti:					Názov			
Rozpočtový rok, za ktorý je priznaná odmena (rok N):					rok			
	Riadiaci orgán vo svojej funkcii dozoru	Riadiaci orgán vo svojej riadiacej funkcii	Obchodovanie na vlastný účet, upisovanie a umiestňovanie nástrojov	Investičné poradenstvo a vykonávanie pokynov	Riadenie portfólia	Prevádzka MTF/OTF	Funkcie nezávislej kontroly	Všetci ostatní zamestnanci
Počet určených zamestnancov								
Počet určených zamestnancov v ekvivalentoch plného pracovného času								
Počet „ostatných členov vrcholového manažmentu“								
Počet „ostatných určených zamestnancov“								
Celkové odmeny (v EUR)								
z toho: pohyblivá zložka odmeňovania (v EUR)								
z toho: pevná zložka odmeňovania (v EUR)								

Príloha IV – Výnimky z uplatňovania požiadavky vyplácať časť pohyblivej zložky odmeňovania odloženú a v nástrojoch pre investičné spoločnosti podľa smernice (EÚ) 2019/2034

Názov investičnej spoločnosti:	Názov	
Rozpočtový rok, za ktorý je priznaná odmena (rok N):	rok	
Informácie o dostupnosti výnimiek	Výnimka na celopodnikovom základe podľa čl. 34 ods. 4 písm. a) IFD	Výnimka pre zamestnancov podľa čl. 34 ods. 4 písm. b) IFD
Uplatňuje investičná spoločnosť výnimky týkajúce sa požiadavky vyplácať časť pohyblivej zložky odmeny odloženú a v nástrojoch podľa článku 34 ods. 4 písm. a) smernice o IFD na všetkých svojich určených zamestnancoch? Ak ste na túto otázku odpovedali „áno“, nižšie uvedené informácie nemusíte uvádzať.	áno/nie	
Uplatňuje investičná spoločnosť výnimku z požiadavky podľa článku 32 ods. 1 písm. j) IFD (výplata v nástrojoch)?	áno/nie	áno/nie
Ak investičná spoločnosť 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
Uplatňuje investičná spoločnosť výnimku z požiadavky podľa článku 32 ods. 1 písm. l) IFD (vyplácanie na základe dohôd o odklade)?	áno/nie	áno/nie
Ak investičná spoločnosť 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
Uplatňuje investičná spoločnosť výnimku z požiadavky podľa článku 32 ods. 1 tretieho pododseku odseku 3 (výnimky týkajúce sa vyplácania v nástrojoch dobrovoľných platieb dôchodkového zabezpečenia)?	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 V – Informácie o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov

Investičná spoločnosť (individuálna úroveň)	Názov
Identifikátor právnickej osoby	číslo
Členský štát	kód ISO (napr. AT, BE, CY)
Rok	Rok
Celkový počet pracovníkov:	počet osôb
Celkový počet určených zamestnancov	počet osôb

Zastúpenie zamestnancov rôzneho pohlavia podľa kvartilovej úrovne odmeňovania

Zastúpenie mužov a žien v jednotlivých kvartiloch úrovne odmeňovania	Všetci zamestnanci mužského pohlavia v percentách všetkých zamestnancov	Všetci zamestnanci ženského pohlavia v percentách všetkých zamestnancov	Všetci určení zamestnanci mužského pohlavia v percentách na základe všetkých určených zamestnancov	Všetci určení zamestnanci ženského pohlavia v percentách na základe všetkých určených zamestnancov
Kvartil 1 (nízka úroveň)	percentuálny podiel (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

Celková úroveň hrubej ročnej odmeny	Rozdiel v odmeňovaní všetkých zamestnancov na základe mediánu	Rozdiel v odmeňovaní všetkých zamestnancov podľa pohlavia na základe priemeru	Rozdiel v odmeňovaní určených zamestnancov na základe mediánu	Rozdiel v odmeňovaní určených zamestnancov na základe priemernej mzdy
Kvartil 1 (nízka úroveň)	percentuálny podiel (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 VI – Kontroly kvality údajov

Investičné spoločnosti a príslušné orgány by mali v súvislosti s prílohou II a prílohou III uplatňovať tieto kontroly kvality údajov.

Príloha II:

Riadok	Kontrola kvality údajov
1	Počet zamestnancov uvádzaných v stĺpcoch riadiaceho orgánu by mal byť uvedený v celých číslach.
3	Celková pevná zložka odmeňovania by mala byť súčtom riadkov 4 až 10; ak sa vykazujú určení zamestnanci, suma by mala byť > nula.
11	Celková pohyblivá zložka odmeňovania by mala byť súčtom riadkov 12, 14, 16, 18, 20, 22 a 24.
10	Celková pohyblivá zložka odmeny by nemala byť nižšia ako súčet zaručenej pohyblivej zložky odmeny a odstupného v riadkoch 31 a 33.
-	Súčet odložených odmien v riadkoch 13, 15, 17, 19, 21, 23 a 25 by nemal byť vyšší ako hodnota v riadku 11.
	Pomer odloženej odmeny: súčet odloženej odmeny v riadkoch 13, 15, 17, 19, 21, 23 a 25 by mal byť vyšší alebo rovný 0,4-násobku hodnoty v riadku 11 po odpočítaní hodnôt v riadkoch 31, 34 a 42 ($\geq 0,4 \times \text{riadok} 11 - 31 - 34 - 42$).
-	Investičné spoločnosti by mali vziať do úvahy, 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 odklade.
	Toto pravidlo validácie sa nevzťahuje na investičné spoločnosti, v ktorých všetci určení zamestnanci využívajú výnimku z požiadavky vyplácať časti pohyblivej zložky odmeňovania v rámci dohôd o odklade podľa článku 32 ods. 4 písm. a) smernice (EÚ) 2019/2034.

Výplata v nástrojoch: súčet riadkov 14, 16, 18, 2 a 22 by mal byť vyšší alebo rovný 0,5-násobku hodnoty v riadku 11 po odpočítaní hodnôt v riadkoch 31, 34 a 42 ($\geq 0,5 \times (\text{riadok 11} - 31 - 34 - 42)$).

- Investičné spoločnosti 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 investičné spoločnosti, v ktorých všetci určení zamestnanci využívajú výnimku z požiadavky vyplácať časti pohyblivej zložky odmeňovania v nástrojoch podľa článku 32 ods. 4 písm. a) smernice (EÚ) 2019/2034.

Príloha III:

Kontrola kvality údajov

Počet členov „riadiaceho orgánu“ by sa mal rovnať počtu uvedenému v riadku 1 prílohy II.

Súčet zamestnancov vykázaných v položke „ostatní členovia vrcholového manažmentu“ by sa mal rovnať počtu zamestnancov vykázaných v riadku 2 v prílohe II pre túto kategóriu.

Súčet zamestnancov vykázaných v položke „ostatní určení zamestnanci“ by sa mal rovnať počtu zamestnancov vykázaných v riadku 2 v prílohe II pre túto kategóriu.

Počet určených zamestnancov pre každú oblasť činnosti by sa mal rovnať súčtu počtu „ostatných členov vrcholového manažmentu“ a počtu „ostatných určených zamestnancov“.

Súčet celkových odmien vo všetkých oblastiach činnosti by sa mal rovnať súčtu hodnôt v riadku 3 a riadku 11 v prílohe II pre všetky kategórie zamestnancov.

Súčet pohyblivých zložiek odmeňovania vo všetkých oblastiach činnosti by sa mal rovnať súčtu hodnôt v riadku 11 v prílohe II pre všetky kategórie zamestnancov.

Súčet pevných zložiek odmeňovania vo všetkých oblastiach činnosti by sa mal rovnať súčtu hodnôt v riadku 3 prílohy II pre všetky kategórie zamestnancov.
