

# NAŘÍZENÍ

## NAŘÍZENÍ KOMISE V PŘENESENÉ PRÁVOMOCI (EU) č. 604/2014

ze dne 4. března 2014,

**kterým se doplňuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2013/36/EU, pokud jde o regulační technické normy týkající se kvalitativních a vhodných kvantitativních kritérií k určení kategorií zaměstnanců, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil instituce**

(Text s významem pro EHP)

EVROPSKÁ KOMISE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie,

s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady 2013/36/EU ze dne 26. června 2013 o přístupu k činnosti úvěrových institucí a o obezřetnostním dohledu nad úvěrovými institucemi a investičními podniky, o změně směrnice 2002/87/ES a zrušení směrnic 2006/48/ES a 2006/49/ES<sup>(1)</sup>, a zejména na čl. 94 odst. 2 uvedené směrnice,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Směrnice 2013/36/EU, a zejména její článek 74 vyžaduje, aby instituce měly spolehlivé systémy správy a řízení a účinné postupy pro identifikaci, řízení, sledování a hlášení rizik, kterým jsou nebo by mohly být vystaveny. Tyto systémy a postupy musí být komplexní a úměrné povaze, rozsahu a složitosti rizik spojených s modelem podnikání a činnostmi instituce. Musí mimo jiné zohledňovat specifická rizika uvedená v článcích 79 až 87 směrnice. Systémy a postupy jsou hodnoceny příslušnými orgány v rámci procesu dohledu a hodnocení podle článku 97 směrnice. Zjištěná rizika jsou institucemi zohledňována při posuzování dostatečnosti vnitřně stanoveného kapitálu podle článku 73 směrnice.
- (2) Rámec pro obezřetnostní dohled ustavený směrnicí 2013/36/EU vyžaduje, aby všechny instituce určily všechny zaměstnance, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil instituce. Kritéria, která se použijí pro posouzení významnosti dopadu pracovních činností zaměstnanců na rizikový profil instituce, by měla vzít v úvahu potenciální vliv zaměstnanců na rizikový profil instituce na základě jejich pravomoci a odpovědnosti a ukazatelů rizika a výkonnosti, které má instituce stanoveny. Při posouzení je třeba vzít v úvahu vnitřní organizaci instituce a povahu, rozsah a složitost jejích činností. Kritéria by měla plně odrážet všechna rizika, kterým daná instituce nebo skupina je nebo může být vystavena. To by rovněž mělo institucím umožnit stanovit vhodné pobídky v rámci politiky odměňování v zájmu obezřetného chování zaměstnanců a současně zajistit, aby určení zaměstnanců, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil instituce, odráželo úroveň rizika různých činností v rámci instituce.
- (3) V roce 2012 zveřejnil Evropský orgán pro bankovníctví (EBA) výsledky průzkumu o vnitrostátním provedení a praktickém uplatňování pokynů Evropského výboru orgánů bankovního dohledu obsahujících zásady a způsoby odměňování (dále jen „pokyny CEBS“), jež zahrnovaly obecná kritéria pro posouzení významnosti vlivu zaměstnanců na rizikový profil instituce. Průzkum ukázal, že provádění ustanovení o odměňování směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/48/ES<sup>(2)</sup> institucemi a příslušnými orgány nedosáhlo dostatečné úrovně harmonizace. Rozsah způsobů odměňování zůstal příliš široký, a zejména kritéria používaná k určení kategorií zaměstnanců ne vždy dostatečně zohledňovala vliv jejich pracovních činností na rizikový profil instituce. V přístupech různých institucí a členských států k určení kategorií zaměstnanců zůstaly výrazné rozdíly. Tyto regulační technické normy by proto měly navázat na zkušenosti s uplatňováním směrnice 2006/48/ES a pokynů CEBS a pokusit se

<sup>(1)</sup> Úř. věst. L 176, 27.6.2013, s. 338.

<sup>(2)</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/48/ES ze dne 14. června 2006 o přístupu k činnosti úvěrových institucí a o jejím výkonu (Úř. věst. L 177, 30.6.2006, s. 1).

dosáhnout vyšší úrovně harmonizace. Orgán EBA v souladu s čl. 75 odst. 2 směrnice 2013/36/EU vydá nové pokyny pro správné zásady odměňování, které jsou v souladu s principy stanovenými v uvedené směrnici.

- (4) Měl by být stanoven soubor jednoznačných kvalitativních a vhodných kvantitativních kritérií k určení hlavních kategorií zaměstnanců, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil instituce, který by zajistil harmonizovaný přístup v celé Unii a pokrýval společný okruh nejvýznamnějších rizik. V souladu s čl. 94 odst. 2 směrnice 2013/36/EU musí všechny kategorie zaměstnanců určené podle uvedených kritérií zohledňovat pouze zaměstnance, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil instituce. Instituce by měly také vzít v úvahu výsledky vlastního posouzení rizik v rámci svých vnitřních postupů. Příslušné orgány by měly zajistit, že určení všech zaměstnanců, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil instituce, bude úplné.
- (5) Členové vedoucího orgánu nesou konečnou odpovědnost za instituci, její strategii a činnosti, a proto mohou mít vždy podstatný vliv na její rizikový profil. To platí jak pro členy vedoucího orgánu v řídicí funkci, kteří přijímají rozhodnutí, tak pro členy s dozorčí funkcí, kteří dohlížejí na rozhodovací proces a vznášejí připomínky k přijatým rozhodnutím.
- (6) Vrcholné vedení a vedoucí pracovníci odpovědní za významné obchodní jednotky, za řízení specifických kategorií rizik, jako je riziko likvidity, operační riziko nebo úrokové riziko, a za kontrolní funkce v rámci instituce jsou odpovědní za každodenní řízení podniku, související rizika a kontrolní funkce. To zahrnuje odpovědnost za přijímání strategických nebo jiných zásadních rozhodnutí o činnostech podniku nebo použitím rámci pro provádění kontrol. Rizika, která podnik podstupuje, a způsob jejich řízení jsou nejdůležitějšími faktory pro rizikový profil instituce.
- (7) Kromě zaměstnanců odpovědných za vytváření dalších obchodních příležitostí vystavují instituci významnému operačnímu riziku a dalším rizikům pracovníci odpovědní za poskytování vnitřní podpory, jejichž funkce má zásadní význam pro provoz podniku a již mají pravomoc přijímat rozhodnutí v daných oblastech. Proto má pracovní činnost zaměstnanců v těchto funkcích také podstatný vliv na rizikový profil instituce.
- (8) Úvěrové a tržní riziko je obvykle podstupováno s cílem uzavírat obchody, proto lze dopad činností vyvolávajících tato rizika na rizikový profil posoudit pomocí kritérií založených na limitech odpovědnosti, které se vypočítávají alespoň jednou ročně na základě kapitálových ukazatelů a postupů používaných pro regulační účely, přičemž současně platí prahová hodnota *de minimis* k úvěrovému riziku, kterou je zajištěna úměrnost uplatňování kritérií pro malé instituce.
- (9) Kritéria k určení zaměstnanců, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil instituce, by měla zohledňovat skutečnost, že některé instituce mohou být osvobozeny od plnění požadavků týkajících se obchodního portfolia podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 575/2013 <sup>(1)</sup> a že způsoby stanovení limitů se mezi institucemi používajícími různé postupy výpočtu kapitálových požadavků liší.
- (10) Vzhledem k tomu, že výsledek rozhodnutí je často ovlivněn zaměstnanci, od nichž požadavek na přijetí rozhodnutí vychází, zatímco formální rozhodovací pravomoc je v rukou pracovníků ve vyšším vedení nebo ve výborech, měla by kritéria přihlížet k podstatným prvkům takových rozhodovacích procesů.
- (11) Zaměstnanci ve vedoucí pozici odpovídají za činnosti podniku v oblasti spadající do jejich pravomoci. Proto by vhodná kritéria měla zajistit, aby jako zaměstnanci s podstatným vlivem na rizikový profil instituce byli určeni i zaměstnanci, kteří odpovídají za skupiny pracovníků, jejichž činnosti by mohly mít podstatný vliv na rizikový profil instituce. To zahrnuje situace, kdy činnosti jednotlivých pracovníků podléhajících jejich vedení samostatně nemají podstatný vliv na rizikový profil instituce, ale celkový rozsah jejich činností by takový vliv mohl mít.
- (12) Kromě kvalitativních kritérií by k určení kategorií zaměstnanců, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil instituce, měla být stanovena vhodná kvantitativní kritéria. Celková přiznaná odměna závisí zejména na tom, jak zaměstnanci přispívají k úspěšnému dosažení obchodních cílů instituce, tedy na jejich odpovědnosti, povinnostech, schopnostech a dovednostech, jakož i na jejich výkonnosti a na výsledcích instituce. Pokud je zaměstnanci přiznána celková odměna přesahující příslušný limit, lze předpokládat, že se odvíjí od jeho přispění k realizaci cílů instituce a vlivu jeho pracovních činností na rizikový profil instituce. Je proto vhodné založit kvantitativní kritéria na celkové odměně zaměstnance, a to jak v absolutním vyjádření, tak relativně ve vztahu k ostatním zaměstnancům téže instituce. Při uplatňování uvedených kvantitativních kritérií by měla být případně

<sup>(1)</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 575/2013 ze dne 26. června 2013 o obezřetnostních požadavcích na úvěrové instituce a investiční podniky a o změně nařízení (EU) č. 648/2012 (Úř. věst. L 176, 27.6.2013, s. 1).

zohledněna skutečnost, že úroveň platů se v jednotlivých jurisdikcích liší. K určení zaměstnanců, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil instituce, by měly být stanoveny jasné a vhodné limity, a to s přihlédnutím k údajům shromážděným orgánem EBA a příslušnými orgány. Lze oprávněně předpokládat, že kvantitativní kritéria dokládají podstatný vliv zaměstnanců na rizikový profil dané instituce. Tyto předpoklady založené na kvantitativních kritériích se nicméně nepoužijí v případech, kdy instituce stanoví na základě dodatečných objektivních podmínek a s přihlédnutím ke všem rizikům, kterým je nebo může být vystavena, že zaměstnanci ve skutečnosti nemají podstatný vliv na její rizikový profil. Vyloučení zaměstnanců s nejvyšším příjmem, kteří byli podle těchto kritérií určení, by mělo podléhat schválení příslušným orgánem, aby bylo zajištěno účinné a jednotné uplatňování kritérií. U zaměstnanců s odměnou vyšší než 1 000 000 EUR (osoby s vysokými příjmy) by příslušné orgány měly před schválením vyloučení informovat orgán EBA, aby bylo zajištěno jednotné uplatňování kritérií, zejména za takových výjimečných okolností. Postup určení zaměstnanců včetně uplatnění možnosti vyloučení by však měly vždy podléhat přezkumu orgány dohledu v souladu s čl. 92 odst. 2 směrnice 2013/36/EU.

- (13) Také skutečnost, že se zaměstnanec řadí do stejné příjmové skupiny jako vrcholné vedení nebo zaměstnanci odpovědní za činnosti spojené s podstupováním rizik, může být ukazatelem, že jeho pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil instituce. Při stanovení příjmové skupiny by se neměla brát v úvahu odměna vyplácená zaměstnancům v kontrolních a podpůrných funkcích a členům vedoucího orgánu s dozorčí funkcí. Při uplatňování tohoto kritéria by měla být zohledněna skutečnost, že úroveň platů se v jednotlivých jurisdikcích liší. Instituce by měly mít možnost prokázat, že zaměstnanci, kteří spadají do dané příjmové skupiny, avšak nesplňují žádné kvalitativní nebo jiné kvantitativní kritérium, nemají podstatný vliv na rizikový profil instituce, s přihlédnutím ke všem rizikům, kterým instituce je nebo může být vystavena. Vyloučení zaměstnanců s vysokou celkovou odměnou z použití tohoto kritéria by mělo podléhat oznámení, aby byl umožněn včasný přezkum orgánem dohledu a zajištěno jednotné uplatňování tohoto kritéria.
- (14) Příslušné orgány by měly zajistit, aby instituce vedly záznamy o provedeném posouzení a zaměstnancích, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil, aby příslušné orgány a auditoři mohli posouzení přezkoumat. V dokumentaci by měli být uvedeni též zaměstnanci, kteří byli určení podle kritérií na základě své odměny, ale jejichž pracovní činnosti nejsou považovány za činnosti s podstatným vlivem na rizikový profil instituce.
- (15) Toto nařízení vychází z návrhů regulačních technických norem předložených Komisi orgánem EBA.
- (16) Orgán EBA uskutečnil otevřené veřejné konzultace o návrzích regulačních technických norem, z nichž toto nařízení vychází, analyzoval potenciální související náklady a přínosy a požádal o stanovisko skupinu subjektů působících v bankovním zřízení podle článku 37 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1093/2010 <sup>(1)</sup>,

PŘIJALA TOTO NAŘÍZENÍ:

#### Článek 1

#### Předmět a oblast působnosti

Toto nařízení stanoví regulační technické normy týkající se kvalitativních a vhodných kvantitativních kritérií k určení kategorií zaměstnanců, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil instituce, jak uvádí čl. 92 odst. 2 směrnice 2013/36/EU, na úrovni skupiny, mateřské společnosti a dceřiných společností, včetně institucí, které jsou zřízeny v offshore finančních centrech.

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

## Článek 2

**Použití kritérií**

Aniž je dotčena povinnost příslušných orgánů zajistit, aby instituce dodržovaly zásady uvedené v člancích 92, 93 a 94 směrnice 2013/36/EU u všech kategorií zaměstnanců, jejichž pracovní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil instituce, jak stanoví čl. 92 odst. 2 uvedené směrnice, považují se zaměstnanci, kteří splňují jakékoli kvalitativní kritérium uvedené v článku 3 tohoto nařízení nebo jakékoli kvantitativní kritérium uvedené v článku 4 tohoto nařízení, za zaměstnance s podstatným vlivem na rizikový profil instituce.

## Článek 3

**Kvalitativní kritéria**

Zaměstnanec je považován za zaměstnance s podstatným vlivem na rizikový profil instituce, pokud je splněno jakékoli z těchto kvalitativních kritérií:

- 1) zaměstnanec je členem vedoucího orgánu v řídicí funkci,
- 2) zaměstnanec je členem vedoucího orgánu v dozorčí funkci,
- 3) zaměstnanec je členem vrcholného vedení,
- 4) zaměstnanec je odpovědný vedoucímu orgánu za činnosti nezávislého řízení rizik, zajišťování shody s předpisy nebo interního auditu,
- 5) zaměstnanec nese celkovou odpovědnost za řízení rizik v rámci obchodní jednotky, jak ji definuje čl. 142 odst. 1 bod 3 nařízení (EU) č. 575/2013, které byl přidělen vnitřně stanovený kapitál v souladu s článkem 73 směrnice 2013/36/EU, jenž představuje nejméně 2 % vnitřně stanoveného kapitálu instituce („významná obchodní jednotka“),
- 6) zaměstnanec vede významnou obchodní jednotku,
- 7) zaměstnanec má vedoucí odpovědnost v rámci jedné z funkcí uvedených v bodě 4 nebo ve významné obchodní jednotce a je přímo podřízen zaměstnanci určenému podle bodu 4 nebo 5,
- 8) zaměstnanec má vedoucí odpovědnost ve významné obchodní jednotce a je přímo podřízen zaměstnanci, který tuto jednotku vede,
- 9) zaměstnanec vede útvar zodpovědný za právní záležitosti, finance včetně zdanění a sestavování rozpočtu, lidské zdroje, odměňování, informační technologie nebo ekonomickou analýzu,
- 10) zaměstnanec je odpovědný za výbor, který odpovídá za řízení kategorie rizika uvedené v člancích 79 až 87 směrnice 2013/36/EU, s výjimkou úvěrového a tržního rizika, nebo je členem takového výboru,
- 11) ve vztahu k expozicím úvěrovému riziku o nominální hodnotě na transakci představující 0,5 % kmenového kapitálu tier 1 instituce a činící nejméně 5 milionů EUR zaměstnanec:
  - a) odpovídá za iniciování úvěrových návrhů nebo strukturování úvěrových produktů, což může vést ke vzniku uvedených expozic úvěrovému riziku, nebo
  - b) má pravomoc přijmout, schválit nebo zamítnout rozhodnutí o takové expozici úvěrovému riziku, nebo
  - c) je členem výboru, který má pravomoc přijímat rozhodnutí podle písmene a) nebo b),

- 12) ve vztahu k instituci, na niž se nevztahuje výjimka pro malá obchodní portfolia podle čl. 94 nařízení (EU) č. 575/2013, zaměstnanec:
- a) má pravomoc přijmout, schválit nebo zamítnout rozhodnutí o transakcích v obchodním portfoliu, které v souhrnu splňují jeden z následujících limitů:
    - i) používá-li se standardizovaný přístup, kapitálový požadavek k tržním rizikům, který představuje 0,5 % či více kmenového kapitálu tier 1 instituce, nebo
    - ii) je-li pro regulační účely schválena metoda interního modelu, 5 % či více interního limitu instituce pro hodnotu v riziku pro expozice obchodního portfolia na hladině spolehlivosti 99 % (jednostranný interval spolehlivosti), nebo
  - b) je členem výboru, který má pravomoc přijímat rozhodnutí podle písmene a),
- 13) zaměstnanec má vedoucí odpovědnost za skupinu zaměstnanců, kteří jsou samostatně oprávněni zavazovat instituci v rámci transakcí, a jsou splněny obě tyto podmínky:
- a) tato oprávnění ve svém součtu dosahují nebo přesahují limit stanovený v bodě 11 písm. a), v bodě 11 písm. b) nebo v bodě 12 písm. a) podbodě i),
  - b) je-li pro regulační účely schválena metoda interního modelu, tato oprávnění dosahují 5 % či více interního limitu instituce pro hodnotu v riziku pro expozice obchodního portfolia na hladině spolehlivosti 99 % (jednostranný interval spolehlivosti). Pokud instituce nevypočítává hodnotu v riziku na úrovni tohoto zaměstnance, sečtou se limity hodnoty v riziku jemu podřízených zaměstnanců,
- 14) pokud jde o rozhodnutí schválit nebo zamítnout zavádění nových produktů, zaměstnanec:
- a) má pravomoc přijímat taková rozhodnutí, nebo
  - b) je členem výboru, který má pravomoc přijímat taková rozhodnutí,
- 15) zaměstnanec má vedoucí odpovědnost za zaměstnance, který splňuje některé z kritérií stanovených v bodech 1 až 14.

#### Článek 4

##### Kvantitativní kritéria

1. S výhradou odstavců 2 až 5 je zaměstnanec považován za zaměstnance s podstatným vlivem na rizikový profil instituce, pokud je splněno jakékoli z těchto kvantitativních kritérií:
- a) zaměstnanci byla v předchozím účetním období přiznána celková odměna ve výši 500 000 EUR nebo více,
  - b) zaměstnanec patří mezi 0,3 % počtu zaměstnanců, zaokrouhleno nahoru na nejbližší celé číslo, kterým byla v předchozím účetním období přiznána nejvyšší celková odměna,
  - c) zaměstnanci byla v předchozím účetním období přiznána celková odměna, která se rovná nejnižší celkové odměně přiznané v témže účetním období členu vrcholného vedení nebo je vyšší, nebo zaměstnanec splňuje jakékoli kritérium uvedené v čl. 3 bodech 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 nebo 14.
2. Kritérium stanovené v odstavci 1 se nepovažuje za splněné, pokud instituce stanovila, že pracovní činnosti zaměstnance nemají podstatný vliv na rizikový profil instituce, protože zaměstnanec nebo kategorie zaměstnanců, do níž zaměstnanec patří:
- a) vykonává pracovní činnosti a má pravomoci pouze v obchodní jednotce, jež není významnou obchodní jednotkou, nebo
  - b) nemá v rámci výkonu pracovních činností podstatný vliv na rizikový profil významné obchodní jednotky.
3. Podmínka uvedená v odst. 2 písm. b) se hodnotí na základě objektivních kritérií, která zohledňují veškerá relevantní rizika a ukazatele výkonnosti, jež instituce používá k identifikaci, řízení a sledování rizik v souladu s článkem 74 směrnice 2013/36/EU, a na základě povinností a pravomocí zaměstnance nebo kategorie zaměstnanců a jejich vlivu na rizikový profil instituce v porovnání s vlivem pracovních činností zaměstnanců určených podle kritérií stanovených v článku 3 tohoto nařízení.

4. Instituce oznámí příslušnému orgánu odpovědnému za obezřetnostní dohled nad institucí, že ve vztahu ke kritériu v odst. 1 písm. a) uplatňuje odstavec 2. V oznámení instituce uvede, na jakém základě stanovila, že dotyčný zaměstnanec nebo kategorie zaměstnanců, do níž zaměstnanec patří, splňuje některou z podmínek stanovených v odstavci 2, a popřípadě přiloží posouzení, jež provedla podle odstavce 3.

5. Uplatnění odstavce 2 ve vztahu k zaměstnanci, kterému byla v předchozím účetním období přiznána celková odměna ve výši 750 000 EUR nebo více, nebo ve vztahu ke kritériu v odst. 1 písm. b) podléhá předchozímu schválení příslušným orgánem odpovídajícím za obezřetnostní dohled nad institucí.

Příslušný orgán vydá předchozí souhlas, pouze je-li instituce schopna prokázat, že je splněna některá z podmínek stanovených v odstavci 2, a ve vztahu k podmínce v odst. 2 písm. b) s přihlédnutím ke kritériím pro posouzení stanoveným v odstavci 3.

Pokud byla zaměstnanci v předchozím účetním období přiznána celková odměna ve výši 1 000 000 EUR nebo více, vydá příslušný orgán předchozí souhlas pouze za výjimečných okolností. Aby bylo zajištěno jednotné uplatňování tohoto článku, informuje příslušný orgán před vydáním svého souhlasu pro takového zaměstnance Evropský orgán pro bankovníctví.

#### Článek 5

##### Výpočet přiznané odměny

1. Pro účely tohoto nařízení se výše odměny, jež byla přiznána, ale zatím nevyplacena, stanoví podle hodnoty ke dni přiznání bez ohledu na použití diskontní sazby uvedené v čl. 94 odst. 1 písm. g) bodu iii) směrnice 2013/36/EU nebo na snížení při vyplacení, ať již z důvodu zpětného vyžádání, malusu či jinak. Všechny částky se počítají v hrubé výši a v přepočtu na plné pracovní úvazky.

2. Pro účely čl. 4 odst. 1 písm. b) a c) lze přiznanou odměnu posuzovat odděleně za každý členský stát a třetí zemi, kde má instituce pobočku, a zaměstnanci jsou přiděleni zemi, v níž vykonávají převážnou část svých činností.

#### Článek 6

##### Vstup v platnost

Toto nařízení vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Toto nařízení je závazné v celém rozsahu a přímo použitelné ve všech členských státech.

V Bruselu dne 4. března 2014.

Za Komisi  
José Manuel BARROSO  
předseda