

# NARIADENIA

## DELEGOVANÉ NARIADENIE KOMISIE (EÚ) č. 604/2014

zo 4. marca 2014,

**ktorým sa dopĺňa smernica Európskeho parlamentu a Rady 2013/36/EÚ, pokiaľ ide o regulačné technické predpisy so zreteľom na kvalitatívne a vhodné kvantitatívne kritériá na vymedzenie kategórií pracovníkov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie**

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKA KOMISIA,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie,

so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2013/36/EÚ z 26. júna 2013 o prístupe k činnosti úverových inštitúcií a prudenciálnom dohľade nad úverovými inštitúciami a investičnými spoločnosťami, o zmene smernice 2002/87/ES a o zrušení smerníc 2006/48/ES a 2006/49/ES <sup>(1)</sup>, a najmä jej článok 94 ods. 2,

keďže:

- (1) V smernici 2013/36/EÚ, a najmä v jej článku 74, sa požaduje, aby inštitúcie mali dôkladné mechanizmy v oblasti riadenia a účinné postupy na identifikáciu, riadenie, monitorovanie a vykazovanie rizík, ktorým sú alebo môžu byť vystavené. Tieto opatrenia a postupy musia byť komplexné a primerané povahe, rozsahu a zložitosti rizík vlastných pre podnikateľský model a činnosti inštitúcie. Musia zohľadňovať okrem iného aj špecifické riziká uvedené v článkoch 79 až 87 uvedenej smernice. Opatrenia a postupy hodnotia príslušné orgány ako súčasť postupu preskúmania a hodnotenia v oblasti dohľadu podľa článku 97 uvedenej smernice. Zistené riziká zvažujú inštitúcie v rámci postupu hodnotenia primeranosti interného kapitálu podľa článku 73 uvedenej smernice.
- (2) V rámci prudenciálneho dohľadu stanoveného v smernici 2013/36/EÚ sa vyžaduje, aby všetky inštitúcie identifikovali všetkých zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie. Kritériá, ktoré sa použijú na posúdenie významnosti vplyvu profesionálnych činností zamestnancov na rizikový profil, by mali zohľadniť potenciálny vplyv zamestnancov na rizikový profil inštitúcie na základe ich právomocí a povinností a ukazovateľov rizika inštitúcie a výkonnosti. Pri posúdení by sa mala zohľadniť vnútorná organizácia a povaha inštitúcie, ako aj rozsah a zložitosť jej činností. V kritériách by sa mali plne zohľadniť všetky riziká, ktorým inštitúcia alebo skupina je alebo môže byť vystavená. To by malo inštitúciám umožniť, aby stanovili správne stimuly v rámci politiky odmeňovania s cieľom zabezpečiť obozretné správanie zamestnancov a takisto by mali zabezpečiť, aby sa v identifikácii tých zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie, odzrkadlil stupeň rizika rôznych činností v rámci inštitúcie.
- (3) V roku 2012 Európsky orgán pre bankovníctvo (EBA) uverejnil výsledky prieskumu vnútroštátneho vykonávania a praktického uplatňovania usmernení, ktoré vydal Výbor európskych orgánov bankového dohľadu o politikách a postupoch odmeňovania (ďalej len „usmernenia CEBS“), ktorý obsahoval všeobecné kritériá na posúdenie významnosti vplyvu zamestnancov na rizikový profil inštitúcie. Z prieskumu vyplynulo, že vykonávanie ustanovení týkajúcich sa odmeňovania uvedených v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2006/48/ES <sup>(2)</sup> inštitúciami a príslušnými orgánmi nedosiahlo dostatočnú mieru harmonizácie. Rozsah postupov odmeňovania zostal neprimerane rozsiahly a najmä v kritériách používaných na identifikáciu zamestnancov sa nie vždy dostatočne zohľadňuje vplyv profesionálnych činností zamestnancov na rizikový profil inštitúcie. V prístupoch prijatých rôznymi inštitúciami a členskými štátmi na identifikáciu týchto zamestnancov zostali významné rozdiely. Tieto regulačné technické predpisy by sa preto mali opierať o skúsenosti získané pri uplatňovaní smernice 2006/48/ES

<sup>(1)</sup> Ú. v. EÚ L 176, 27.6.2013, s. 338.

<sup>(2)</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/48/ES zo 14. júna 2006 o začatí a vykonávaní činností úverových inštitúcií (Ú. v. EÚ L 177, 30.6.2006, s. 1).

a usmernení CEBS a zamerať sa na dosiahnutie vyššej úrovne harmonizácie. EBA vydá nové usmernenia o správnych politikách odmeňovania, ktoré sú v súlade so zásadami stanovenými v smernici 2013/36/EÚ podľa článku 75 ods. 2 uvedenej smernice.

- (4) Mal by sa stanoviť súbor jasných kvalitatívnych a vhodných kvantitatívnych kritérií s cieľom identifikovať základné kategórie zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie, zabezpečiť harmonizovaný prístup v celej únii a vytvoriť spoločný súbor najvýznamnejších rizík. V súlade s článkom 94 ods. 2 smernice 2013/36/EÚ, všetky kategórie zamestnancov identifikovaných týmito kritériami musia pozostávať z pracovníkov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie. Inštitúcie by mali takisto zohľadňovať výsledky vlastných posúdení rizika v rámci svojich vnútorných postupov. Príslušné orgány by mali zabezpečiť úplnú identifikáciu všetkých zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie.
- (5) Konečnú zodpovednosť za inštitúciu, jej stratégiu a činnosti majú členovia riadiaceho orgánu, a preto sú vždy schopní mať významný vplyv na rizikový profil inštitúcie. To sa týka členov riadiaceho orgánu v ich riadiacich funkciách, ktorí prijímajú rozhodnutia, a členov orgánu dohľadu, ktorí dohliadajú na rozhodovací proces a spochybňujú prijaté rozhodnutia.
- (6) Vrcholový manažment a vedúci pracovníci zodpovední za významné obchodné útvary, riadenie špecifických rizikových kategórií, ako je likviditné, prevádzkové alebo úrokové riziko, a za kontrolné funkcie v rámci jednej inštitúcie sú zodpovední za každodenné riadenie podnikania, jeho riziká alebo jeho kontrolné funkcie. To zahŕňa zodpovednosť za vypracovanie strategických alebo iných základných rozhodnutí o činnostiach podniku alebo uplatňovanom kontrolnom rámci. Riziká, ktoré podstupuje podnik a spôsob, akým sú riadené, to sú najdôležitejšie faktory vplývajúce na rizikový profil inštitúcie.
- (7) Navyše pracovníci, ktorí sú zodpovední za vytváranie dodatočných podnikateľských príležitostí, funkcie zodpovedné za zabezpečovanie vnútornej podpory, ktoré sú rozhodujúce pre prevádzku podniku a majú oprávnenie prijímať rozhodnutia v uvedených oblastiach, vystavujú inštitúciu významným prevádzkovým a iným rizikám. Preto majú profesionálne činnosti zamestnancov v takýchto funkciách významný vplyv aj na rizikový profil inštitúcie.
- (8) Do úverového rizika a trhového rizika sa obvykle ide pri vytváraní podnikateľských príležitostí, preto sa vplyv činností, ktoré vytvárajú tieto riziká na rizikový profil, môže posúdiť prostredníctvom kritérií, ktoré vychádzajú z limitov právomocí, ktoré sa počítajú minimálne raz za rok na základe hodnoty kapitálových nákladov a prístupov používaných na regulačné účely, pričom sa uplatňuje prahová hodnota *de minimis* pre kreditné riziká, aby sa zabezpečilo primerané uplatňovanie kritérií v rámci malých inštitúcií.
- (9) V kritériách na identifikáciu zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie, by sa mali zohľadňovať tie skutočnosti, že v prípade niektorých inštitúcií sa udelí výnimka z príslušných požiadaviek týkajúcich sa obchodnej knihy podľa nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 575/2013<sup>(1)</sup> a že obmedzenia sú stanovené rôznymi spôsobmi medzi inštitúciami podľa rôznych prístupov k výpočtu kapitálových požiadaviek.
- (10) Vzhľadom na to, že výsledok rozhodnutí často závisí od zamestnancov, ktorí iniciujú rozhodnutie, zatiaľ čo formálne rozhodovacie právomoci majú vyšší vedúci pracovníci alebo výbory, v kritériách by sa mali zohľadniť významné prvky takýchto procesov rozhodovania.
- (11) Zamestnanci v riadiacej pozícii sú zodpovední za podnikateľské činnosti v oblasti ich riadenia. Z tohto dôvodu by vhodné kritériá mali zabezpečiť, aby pracovníci boli identifikovaní ako osoby s významným vplyvom na rizikový profil inštitúcie, v ktorej sú zodpovední za skupiny pracovníkov, ktorých činnosti by mohli mať významný vplyv na rizikový profil inštitúcie. Toto zahŕňa situácie, v ktorých činnosti jednotlivých zamestnancov v oblasti ich riadenia individuálne nemajú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie, celkový rozsah ich činností by však takýto vplyv mohol mať.
- (12) Okrem kvalitatívnych kritérií by sa mali stanoviť aj vhodné kvantitatívne kritériá na identifikáciu kategórií zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie. Celkové pridelené odmeny závisia hlavne od prínosu uvedených zamestnancov k úspešnému dosahovaniu podnikateľských cieľov inštitúcie, a teda aj od zodpovednosti, povinností, schopností a zručností zamestnancov, ako aj od výkonu zamestnancov a inštitúcie. Ak zamestnanec dostáva celkovú odmenu, ktorá presahuje vhodnú prahovú hodnotu, je opodstatnené predpokladať, že to súvisí s prínosom zamestnanca k podnikateľským cieľom inštitúcie a s vplyvom

<sup>(1)</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 575/2013 z 26. júna 2013 o prudenciálnych požiadavkách na úverové inštitúcie a investičné spoločnosti a o zmene nariadenia (EÚ) č. 648/2012 (Ú. v. EÚ L 176, 27.6.2013, s. 1).

jeho profesionálnych činností na rizikový profil inštitúcie. Preto je vhodné, aby tieto kvantitatívne kritériá boli založené na celkovej odmene, ktorú dostane zamestnanec, jednak v absolútnych hodnotách, ako aj v relatívnom pomere k ostatným zamestnancom v rámci tej istej inštitúcie. Pri uplatňovaní týchto kvantitatívnych kritérií, by sa v prípade potreby mala zohľadniť skutočnosť, že úroveň platieb v jednotlivých jurisdikciách je odlišná. Na identifikáciu zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie, by sa mali stanoviť jasné a vhodné prahové hodnoty, pričom by sa mali zohľadniť údaje zhromaždené EBA a príslušnými orgánmi. Tieto kvantitatívne kritériá vytvárajú výrazný predpoklad, že zamestnanci majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie. Takéto predpoklady založené na kvantitatívnych kritériách by sa však nemali uplatňovať tam, kde inštitúcie na základe ďalších objektívnych podmienok stanovia, že zamestnanci v skutočnosti nemajú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie, pričom zohľadnia všetky riziká, ktorým inštitúcia je alebo môže byť vystavená. Vylúčenie zamestnancov s najvyššími príjmami identifikovaných podľa týchto kritérií by malo podliehať schváleniu príslušným orgánom na zabezpečenie účinného a konzistentného uplatňovania týchto kritérií. V prípade zamestnancov, ktorí dostávajú viac ako 1 000 000 EUR (osoby s vysokými príjmami), by s cieľom zabezpečiť jednotné uplatňovanie týchto kritérií, najmä za takýchto výnimočných okolností, príslušné orgány mali informovať EBA predtým, ako sa schváli vylúčenie. Proces identifikácie vrátane uplatňovania výnimiek by však napriek tomu mal vždy podliehať preskúmaniu orgánmi dohľadu v súlade s článkom 92 ods. 2 smernice 2013/36/EÚ.

- (13) Skutočnosť, že zamestnanci sú v rovnakej príjmovej skupine ako vrcholový manažment alebo osoby zodpovedné za podstupovanie rizika, môže byť takisto ukazovateľom, že profesionálne činnosti zamestnancov majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie. Pri stanovovaní skupiny by sa nemala zohľadňovať odmena vyplácaná pracovníkom s kontrolnými funkciami, podpornými funkciami a členom riadiaceho orgánu v rámci funkcie dohľadu. Pri uplatňovaní tohto kritéria by sa takisto mala zohľadniť skutočnosť, že úroveň platieb v jednotlivých jurisdikciách je odlišná. Inštitúcie by mali mať možnosť preukázať, že zamestnanci, ktorí patria do uvedenej príjmovej skupiny, ale nespĺňajú žiadne kvalitatívne alebo kvantitatívne kritériá, nemajú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie, pričom sa zohľadnia všetky riziká, ktorým inštitúcia je alebo môže byť vystavená. Vylúčenie zamestnancov s vysokou úrovňou celkovej odmeny z tohto kritéria by malo podliehať oznamovaciemu postupu, ktorý umožní včasné preskúmanie orgánmi dohľadu s cieľom zabezpečiť dôsledné uplatňovanie tohto kritéria.
- (14) Príslušné orgány by mali zabezpečiť, aby inštitúcie viedli záznamy o vykonanom posúdení zamestnancov, v prípade ktorých bolo identifikované, že ich profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie s cieľom umožniť príslušnému orgánu a audítorom preskúmať posúdenie. Dokumentácia by mala obsahovať aj zamestnancov, ktorí boli identifikovaní podľa kritérií založených na ich odmeňovaní, ale v prípade ktorých sa usudzuje, že profesionálne činnosti nemajú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie.
- (15) Toto nariadenie vychádza z návrhu regulačných technických predpisov, ktoré EBA predložil Komisii.
- (16) EBA vykonala otvorené verejné konzultácie k návrhu regulačných technických predpisov, z ktorých toto nariadenie vychádza, analyzoval možné súvisiace náklady a prínosy a požiadal Skupinu zainteresovaných strán v bankovníctve vytvorenú v súlade s článkom 37 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1093/2010 <sup>(1)</sup> o stanovisko,

PRIJALA TOTO NARIADENIE:

#### Článok 1

### Predmet úpravy a rozsah pôsobnosti

V tomto nariadení sa stanovujú regulačné technické predpisy vzhľadom na kvalitatívne a vhodné kvantitatívne kritériá na identifikáciu kategórie zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie, ako je uvedené v článku 92 ods. 2 smernice 2013/36/EÚ, na úrovni skupiny, materskej spoločnosti a dcérskych spoločností, vrátane inštitúcií zriadených v daňových rajoch.

<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).

## Článok 2

**Uplatňovanie kritérií**

Bez toho, aby boli dotknuté povinnosti uložené na príslušný orgán, aby sa zabezpečilo, že inštitúcie dodržiavajú zásady stanovené v článkoch 92, 93 a 94 smernice 2013/36/EÚ pri všetkých kategóriách pracovníkov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie v súlade s článkom 92 ods. 2 uvedenej smernice, pri zamestnancoch, ktorí spĺňajú všetky kvalitatívne kritériá stanovené v článku 3 tohto nariadenia alebo ktoréhokoľvek z kvantitatívnych kritérií v článku 4 tohto nariadenia, sa určia za zamestnancov, ktorí majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie.

## Článok 3

**Kvalitatívne kritériá**

Za zamestnancov s významným vplyvom na rizikový profil inštitúcie sa zamestnanci považujú vtedy, keď je splnené ktoréhokoľvek z týchto kvalitatívnych kritérií:

1. zamestnanec je členom riadiaceho orgánu v jeho riadiacej funkcii;
2. zamestnanec je členom riadiaceho orgánu v jeho funkcii dohľadu;
3. zamestnanec je členom vrcholového manažmentu;
4. zamestnanec pred riadiacim orgánom zodpovedá za činnosti nezávislého útvaru riadenia rizík, útvaru pre overovanie súladu alebo útvaru pre vnútorný audit;
5. zamestnanec má celkovú zodpovednosť za riadenie rizika v rámci obchodného útvaru definovaného v článku 142 ods. 1 bode 3 nariadenia (EÚ) č. 575/2013, ktorému bol pridelený interný kapitál v súlade s článkom 73 smernice 2013/36/EÚ, ktorý predstavuje najmenej 2 % interného kapitálu inštitúcie („významný obchodný útvar“);
6. zamestnanec vedie významný obchodný útvar;
7. zamestnanec má riadiacu zodpovednosť v jednom z útvarov uvedených v bode 4 alebo vo významnom obchodnom útvaru a zodpovedá priamo zamestnancovi určenému podľa bodu 4 alebo 5;
8. zamestnanec má riadiacu zodpovednosť v obchodnom útvaru a zodpovedá sa priamo zamestnancovi, ktorý tento útvar vedie;
9. zamestnanec vedie útvar zodpovedný za právne veci, financie vrátane zdaňovania a zostavovania rozpočtu, ľudské zdroje, politiku odmeňovania, informačné technológie alebo ekonomickú analýzu;
10. zamestnanec zodpovedá za výbor zodpovedný za riadenie niektorej rizikovej kategórie stanovenej v článkoch 79 až 87 smernice 2013/36/EÚ inej než kreditného rizika a trhového rizika, alebo je členom tohto výboru;
11. pokiaľ ide o expozíciu voči kreditnému riziku nominálnej sumy na transakciu, ktorá predstavuje 0,5 % vlastného kapitálu Tier 1 inštitúcie a najmenej 5 miliónov EUR, zamestnanec:
  - a) je zodpovedný za formulovanie úverových ponúk alebo štruktúrovanie úverových produktov, ktoré môžu viesť k takejto expozícii voči kreditnému riziku, alebo
  - b) má právomoc prijať, schváliť alebo zamietnuť rozhodnutie o takejto expozícii voči kreditnému riziku alebo
  - c) je členom výboru, ktorý má právomoc prijať rozhodnutia uvedené v písm. a) alebo b);

12. v súvislosti s inštitúciou, na ktorú sa neuplatňuje výnimka pre činnosti v obchodnej knihe s menším rozsahom stanovená v článku 94 nariadenia (EÚ) č. 575/2013, zamestnanec:
- a) má právomoc prijať, schváliť alebo zamietnuť rozhodnutie o transakciách týkajúcich sa obchodnej knihy, ktoré súhrnne dosahujú jednu z týchto prahových hodnôt:
    - i) ak sa používa štandardizovaný prístup, požiadavka na vlastné zdroje pre trhové riziká predstavujúce 0,5 % alebo viac vlastného kapitálu Tier 1, alebo
    - ii) ak sa na regulačné účely schváli prístup založený na interných modeloch, aspoň 5 % vnútorného limitu hodnoty v riziku inštitúcie pri expozičných obchodnej knihy na úrovni 99. percentilu (jednostranný interval spoľahlivosti) alebo
  - b) je členom výboru, ktorý má právomoc prijať rozhodnutia uvedené v písm. a);
13. zamestnanec má riadiacu zodpovednosť týkajúcu sa skupiny zamestnancov, ktorí majú jednotlivo právomoc zaviazat inštitúciu k transakciám, a je splnená niektorá z týchto podmienok:
- a) súčet týchto právomocí sa rovná prahu stanovenému v bode 11 písm. a), bode 11 písm. b) alebo bode 12 písm. a) bode i), alebo tento prah prevyšuje;
  - b) ak sa na regulačné účely schváli prístup založený na interných modeloch, uvedené právomoci dosahujú aspoň 5 % vnútorného limitu hodnoty v riziku inštitúcie pri expozičných obchodnej knihy na úrovni 99. percentilu (jednostranný interval spoľahlivosti). Ak inštitúcia nevypočítava hodnotu v riziku na úrovni uvedeného zamestnanca, spočítajú sa limity hodnoty v riziku zamestnancov podriadených tomuto zamestnancovi;
14. pokiaľ ide o rozhodnutia schváliť alebo zamietnuť zavedenie nových produktov, zamestnanec:
- a) má právomoc prijímať také rozhodnutia, alebo
  - b) je členom výboru, ktorý má právomoc prijímať také rozhodnutia;
15. zamestnanec má riadiacu zodpovednosť týkajúcu sa zamestnanca, ktorý spĺňa jedno z kritérií uvedených v bodoch 1 až 14.

#### Článok 4

##### Kvantitatívne kritériá

1. S výhradou odsekov 2 až 5 sa za zamestnancov s významným vplyvom na rizikový profil inštitúcie považujú zamestnanci vtedy, keď je splnené jedno z týchto kvantitatívnych kritérií:
- a) zamestnancovi sa v predchádzajúcom rozpočtovom roku prideliť celkové odmeny vo výške 500 000 EUR a viac;
  - b) zamestnanec patrí medzi 0,3 % zamestnancov, ak sa ich počet zaokrúhli na najbližšie celé číslo, ktorým sa v predchádzajúcom rozpočtovom roku prideliť najvyššie odmeny;
  - c) zamestnancovi sa v predchádzajúcom rozpočtovom roku prideliť celkové odmeny dosahujúce alebo prevyšujúce najnižšie celkové odmeny pridelené v uvedenom rozpočtovom roku niektorému členovi vrcholového manažmentu alebo tento zamestnanec spĺňa kritériá uvedené v bodoch 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 alebo 14 článku 3.
2. Kritérium uvedené v odseku 1 sa nepovažuje za splnené, ak inštitúcia určí, že profesionálne činnosti zamestnanca nemajú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie, pretože zamestnanec alebo zamestnanecká kategória, do ktorej patrí:
- a) vykonáva profesionálne činnosti a má právomoci v obchodnom útvaru, ktorý nie je významným obchodným útvarom, alebo
  - b) prostredníctvom vykonávaných profesionálnych činností nemá žiaden významný vplyv na rizikový profil významného obchodného útvaru.
3. Podmienky stanovené v odseku 2 písm. b) sa posúdia na základe objektívnych kritérií, ktoré zohľadňujú všetky príslušné ukazovatele rizika a výkonnosti, ktoré inštitúcia používa na identifikáciu, riadenie a monitorovanie rizík v súlade s článkom 74 smernice 2013/36/EÚ, a na základe povinností a právomocí zamestnanca alebo zamestnaneckej kategórie a ich vplyvu na rizikový profil inštitúcie v porovnaní s vplyvom profesionálnych činností zamestnancov spĺňajúcich kritériá uvedené v článku 3 tohto nariadenia.

4. Inštitúcia musí príslušný orgán zodpovedný za jej prudenciálny dohľad upovedomiť o uplatňovaní odseku 2 vo vzťahu ku kritériu uvedenému v odseku 1 písm. a). V oznámení musí uviesť, podľa čoho určila, či príslušný zamestnanec alebo zamestnanecká kategória, do ktorej zamestnanec patrí, spĺňa jednu z podmienok stanovených v odseku 2, a prípadne pripojí posúdenie, ktoré vykonala podľa odseku 3.

5. Inštitúcia uplatňuje odsek 2 v prípade zamestnanca, ktorému sa v predchádzajúcom rozpočtovom roku prideliť celkové odmeny vo výške 750 000 EUR alebo viac, alebo v súvislosti s kritériom uvedeným v odseku 1 písm. b), ak získa predchádzajúci súhlas príslušného orgánu zodpovedného za prudenciálny dohľad nad uvedenou inštitúciou.

Príslušný orgán vydá predchádzajúci súhlas len vtedy, ak inštitúcia preukáže, že je splnená jedna z podmienok uvedených v odseku 2, pričom zohľadní, pokiaľ ide o podmienku uvedenú v odseku 2 písm. b), kritériá posudzovania uvedené v odseku 3.

Ak sa zamestnancovi v predchádzajúcom rozpočtovom roku prideliť celkové odmeny vo výške 1 000 000 EUR alebo viac, príslušný orgán vydá predchádzajúci súhlas len za výnimočných okolností. S cieľom zaistiť dôsledné uplatňovanie tohto článku príslušný orgán informuje Európsky orgán pre bankovníctvo predtým, ako vydá súhlas týkajúci sa takeého zamestnanca.

#### Článok 5

##### Výpočet pridelených odmien

1. Na účely tohto nariadenia sa výška odmien, ktoré sa prideliť, ale ešte neboli vyplatené, stanovuje ku dňu pridelenia bez toho, aby sa bralo do úvahy uplatňovanie diskontnej sadzby uvedenej v článku 94 ods. 1 písm. g) bode iii) smernice 2013/36/EÚ alebo zníženie vyplácania, a to aj prostredníctvom opatrení na spätné vymáhanie súm, malusov alebo inak. Všetky sumy sa počítajú v hrubej výške a na základe ekvivalentu plného pracovného času.

2. Na účely uplatňovania článku 4 ods. 1 písm. b) a c) sa pridelené odmeny môžu brať do úvahy oddelene pre každý členský štát a tretiu krajinu, v ktorej má inštitúcia pobočku, a zamestnanci sa prideliť ku krajine, v ktorej vykonávajú prevažnú časť svojich činností.

#### Článok 6

##### Nadobudnutie účinnosti

Toto nariadenie nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom po jeho uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

Toto nariadenie je záväzné v celom rozsahu a priamo uplatniteľné vo všetkých členských štátoch.

V Bruseli 4. marca 2014

Za Komisiu

predseda

José Manuel BARROSO