

II

(Nelegislatívne akty)

NARIADENIA

DELEGOVANÉ NARIADENIE KOMISIE (EÚ) 2021/923

z 25. marca 2021,

ktorým sa dopĺňa smernica Európskeho parlamentu a Rady 2013/36/EÚ, pokiaľ ide o regulačné technické predpisy, v ktorých sa stanovujú kritériá na vymedzenie riadiacej zodpovednosti, kontrolných funkcií, významných obchodných útvarov a významného vplyvu na rizikový profil významného obchodného útvaru, ako aj kritériá na identifikáciu zamestnancov alebo kategórií zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú vplyv na rizikový profil inštitúcie, ktorý je rovnako významný ako vplyv zamestnancov alebo kategórií zamestnancov uvedených v článku 92 ods. 3 uvedenej smernice

(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 ⁽¹⁾, a najmä na jej článok 94 ods. 2,

keďže:

- (1) Významný vplyv na rizikový profil inštitúcie môžu mať nielen profesionálne činnosti zamestnancov uvedené v článku 92 ods. 3 písm. a), b) a c) smernice 2013/36/EÚ, ale aj profesionálne činnosti iných zamestnancov. To platí najmä v prípade, keď títo zamestnanci majú riadiacu zodpovednosť za významné obchodné útvary alebo za kontrolné funkcie, pretože môžu prijímať strategické alebo iné zásadné rozhodnutia, ktoré majú vplyv na obchodné činnosti alebo uplatňovaný kontrolný rámec. Takéto kontrolné funkcie zvyčajne zahŕňajú riadenie rizík, dodržiavanie súladu s predpismi a vnútorný audit. Riziká, ktoré podstupujú významné obchodné útvary, a spôsob, akým sú riadené, predstavujú najdôležitejšie faktory vplývajúce na rizikový profil inštitúcie.
- (2) Preto treba stanoviť kritériá na identifikáciu iných zamestnancov, než sú zamestnanci uvedení v článku 92 ods. 3 písm. a), b) a c) smernice 2013/36/EÚ, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie. Uvedené kritériá by mali zohľadňovať právomoc a zodpovednosť takýchto zamestnancov, rizikový profil inštitúcie a ukazovatele výkonnosti, vnútornú organizáciu inštitúcie a povahu, rozsah a zložitnosť dotknutej inštitúcie. Uvedené kritériá by mali inštitúciám takisto umožniť, aby vo svojich politikách odmeňovania stanovili náležité stimuly s cieľom zabezpečiť, aby dotknutí zamestnanci konali pri plnení svojich úloh obozretne. A napokon treba konštatovať, že tieto kritériá by mali odrážať úroveň rizika rôznych činností v rámci inštitúcie.
- (3) Niektorí zamestnanci sú zodpovední za poskytovanie vnútornej podpory, ktorá je rozhodujúca pre fungovanie obchodných činností inštitúcie. Ich činnosti a rozhodnutia môžu mať významný vplyv aj na rizikový profil inštitúcie, pretože ich činnosti a rozhodnutia môžu inštitúciu vystaviť významným operačným a iným rizikám.
- (4) Do kreditného rizika a trhového rizika sa obvykle ide pri vytváraní podnikateľských príležitostí. V závislosti od príslušných súm a rizika môžu mať takéto obchodné činnosti významný vplyv na rizikový profil inštitúcie. Je preto vhodné používať kritériá založené na limitoch právomocí s cieľom identifikovať zamestnancov, ktorých činnosti

⁽¹⁾ Ú. v. EÚ L 176, 27.6.2013, s. 338.

môžu mať významný vplyv na rizikový profil inštitúcie. Tieto kritériá by sa mali vypočítavať aspoň raz ročne na základe údajov týkajúcich sa kapitálu a prístupov použitých na regulačné účely. Na zabezpečenie primeraného uplatňovania kritérií v rámci malých inštitúcií by sa však mala uplatňovať prahová hodnota *de minimis* pre kreditné riziko.

- (5) V kritériách na identifikáciu zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie, by sa malo zohľadňovať aj to, že v prípade niektorých inštitúcií sa môže udeliť výnimka z požiadaviek týkajúcich sa obchodnej knihy podľa nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 575/2013^(?) a že obmedzenia v uvedenom nariadení sú stanovené rôznymi spôsobmi pre inštitúcie, ktoré na výpočet kapitálových požiadaviek používajú rôzne prístupy.
- (6) Vhodné kvalitatívne kritériá by mali zabezpečiť, aby zamestnanci boli identifikovaní ako osoby s významným vplyvom na rizikový profil inštitúcie, ak sú zodpovední za skupiny zamestnancov, ktorých činnosti by mohli mať významný vplyv na rizikový profil inštitúcie. Tu sú zahrnuté situácie, v ktorých činnosti jednotlivých zamestnancov v oblasti ich riadenia individuálne nemajú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie, ale celkový rozsah ich činností by takýto vplyv mohol mať.
- (7) Celková odmena zamestnancov zvyčajne závisí od toho, ako zamestnanci prispievajú k úspešnému dosiahnutiu obchodných cieľov inštitúcie. Táto odmena teda závisí od zodpovednosti, povinností, schopností a zručností zamestnancov, ako aj od výkonnosti zamestnancov a inštitúcie. Ak zamestnanec dostáva celkovú odmenu, ktorá presahuje určitú prahovú hodnotu, je opodstatnené predpokladať, že takáto odmena súvisí s prínosom zamestnanca k podnikateľským cieľom inštitúcie, a teda s vplyvom jeho profesionálnych činností na rizikový profil inštitúcie. Je preto vhodné použiť kvantitatívne kritériá týkajúce sa celkovej odmeny zamestnanca tak v absolútnom vyjadrení, ako aj v pomere k ostatným zamestnancom v rámci tej istej inštitúcie, aby sa určilo, či by profesionálne činnosti takéhoto zamestnanca mohli mať významný vplyv na rizikový profil inštitúcie.
- (8) Mali by sa stanoviť jasné a primerané prahové hodnoty na identifikáciu zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie. Od inštitúcií by sa malo očakávať, že kvantitatívne kritériá uplatnia včas. Na to, aby kvantitatívne kritériá boli realistické, mali by zohľadňovať vývoj v rámci odmeňovania. Prvou metódou na zohľadňovanie takéhoto vývoja je vychádzať pri týchto kritériách z celkovej odmeny priznanej v predchádzajúcom výkonovom roku, ktorá zahŕňa pevnú odmenu vyplatenú za daný výkonový rok, a z pohyblivej zložky odmeňovania priznanej v danom výkonovom roku. Druhou metódou na zohľadňovanie takéhoto vývoja je vychádzať pri týchto kritériách z celkovej odmeny priznanej za predchádzajúci výkonový rok, ktorá zahŕňa pevnú zložku odmeňovania vyplatenú za daný výkonový rok, a z pohyblivej zložky odmeňovania priznanej v aktuálnom výkonovom roku za predchádzajúci finančný rok. Druhá metóda umožňuje lepšie zosúladiť proces identifikácie so skutočnou odmenou priznanou za výkonové obdobie, ale môže sa uplatniť len vtedy, keď je stále možný včasný výpočet na uplatnenie kvantitatívnych kritérií. Ak takýto výpočet už nie je možný, mala by sa použiť prvá metóda. Podľa ktorejkoľvek z týchto metód pohyblivá zložka odmeňovania môže zahŕňať sumy, ktoré sa priznávajú na základe výkonových období dlhších ako jeden rok, v závislosti od výkonnostných kritérií, ktoré používa inštitúcia.
- (9) V článku 92 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ sa stanovuje kvantitatívna prahová hodnota 500 000 EUR v kombinácii s priemerom odmien členov riadiaceho orgánu a vrcholového manažmentu na identifikáciu zamestnancov, ktorých činnosti majú významný vplyv na rizikový profil významného obchodného útvaru. Odmena presahujúca túto kvantitatívnu prahovú hodnotu alebo dosahujúca jednu z najvyšších hodnôt v rámci inštitúcie tak vytvára silný predpoklad, že činnosti zamestnancov, ktorí dostávajú takúto odmenu, majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie, a v takomto prípade by sa na stanovenie toho, či profesionálne činnosti takýchto zamestnancov majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie, mala uplatniť väčšia kontrola zo strany orgánov dohľadu.

^(?) 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).

- (10) Na zamestnancov by sa nemal vzťahovať článok 94 smernice 2013/36/EÚ, ak inštitúcie na základe dodatočných objektívnych kritérií stanovia, že činnosti takýchto zamestnancov v skutočnosti nemajú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie, pričom sa zohľadnia všetky riziká, ktorým inštitúcia je alebo môže byť vystavená. S cieľom zabezpečiť účinné a konzistentné uplatňovanie uvedených objektívnych kritérií by príslušné orgány mali schváliť vylúčenie zamestnancov s najvyššími príjmami identifikovaných podľa kvantitatívnych kritérií. V prípade zamestnancov, ktorým bol priznaný viac ako 1 000 000 EUR (osoby s vysokým príjmom), by príslušné orgány mali pred schválením vylúčení informovať Európsky orgán pre bankovníctvo (EBA), aby orgán EBA mohol posúdiť konzistentné uplatňovanie uvedených kritérií.
- (11) Na to, aby príslušné orgány a audítori mohli preskúmať posúdenia vykonané inštitúciami s cieľom identifikovať ich zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na ich rizikové profily, je rozhodujúce, aby inštitúcie viedli záznamy o vykonaných posúdeniach a ich výsledkoch vrátane zamestnancov, ktorí boli identifikovaní podľa kritérií založených na ich celkovej odmene, ale ktorých profesionálne činnosti sa posudzujú tak, že nemajú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie.
- (12) Delegované nariadenie Komisie (EÚ) č. 604/2014 ⁽³⁾ by sa malo zrušiť. Investičné spoločnosti vymedzené v článku 4 ods. 1 bode 2 nariadenia (EÚ) č. 575/2013 by však pri dodržiavaní tohto nariadenia nemali znášať neopodstatnené náklady. Delegované nariadenie (EÚ) č. 604/2014 by sa preto malo na takéto spoločnosti naďalej uplatňovať do 26. júna 2021, t. j. do dátumu, do ktorého musia členské štáty prijať a uverejniť opatrenia na dosiahnutie súladu so smernicou Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/2034 ⁽⁴⁾.
- (13) Toto nariadenie vychádza z návrhu regulačných technických predpisov, ktorý Komisii predložil orgán EBA.
- (14) Orgán EBA uskutočnil otvorené verejné konzultácie o návrhu regulačných technických predpisov, z ktorých vychádza toto nariadenie, analyzoval možné súvisiace náklady a prínosy a požiadal o poradenstvo Skupinu zainteresovaných strán v bankovníctve zriadenú v súlade s článkom 37 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1093/2010 ⁽⁵⁾,

PRIJALA TOTO NARIADENIE:

Článok 1

Vymedzenie pojmov

Na účely tohto nariadenia sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

1. „riadiaca zodpovednosť“ je situácia, v ktorej zamestnanec:
 - a) riadi obchodný útvar alebo kontrolnú funkciu a priamo sa zodpovedá riadiacemu orgánu ako celku alebo členovi riadiaceho orgánu alebo vrcholovému manažmentu;
 - b) riadi jednu z funkcií stanovených v článku 5 písm. a);
 - c) riadi podriadený obchodný útvar alebo funkciu podriadenej kontroly vo veľkej inštitúcii v zmysle vymedzenia v článku 4 ods. 1 bode 146 nariadenia (EÚ) č. 575/2013 a je podriadený zamestnancovi, ktorý má povinnosti uvedené v písmene a);
2. „kontrolná funkcia“ je funkcia, ktorá je nezávislá od obchodných útvarov, ktoré kontroluje, a ktorá je zodpovedná za objektívne posúdenie rizík inštitúcie, ich preskúmanie alebo za podávanie správ o týchto rizikách, a zahŕňa okrem iného aj funkciu riadenia rizík, funkciu dodržiavania súladu s predpismi a funkciu vnútorného auditu;

⁽³⁾ 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 (Ú. v. EÚ L 167, 6.6.2014, s. 30).

⁽⁴⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/2034 z 27. novembra 2019 o prudenciálnom dohľade nad investičnými spoločnosťami a o zmene smerníc 2002/87/ES, 2009/65/ES, 2011/61/EÚ, 2013/36/EÚ, 2014/59/EÚ a 2014/65/EÚ (Ú. v. EÚ L 314, 5.12.2019, s. 64).

⁽⁵⁾ 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).

3. „významný obchodný útvar“ je obchodný útvar vymedzený v článku 142 ods. 1 bode 3 nariadenia (EÚ) č. 575/2013, ktorý spĺňa ktorékoľvek z týchto kritérií:
- a) má pridelený interný kapitál vo výške aspoň 2 % interného kapitálu inštitúcie, ako sa uvádza v článku 73 smernice 2013/36/EÚ, alebo ho inštitúcia iným spôsobom posúdila ako útvar s významným vplyvom na interný kapitál inštitúcie;
 - b) ide o hlavnú oblasť obchodnej činnosti vymedzenú v článku 2 ods. 1 bode 36 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/59/EÚ ⁽⁶⁾.

Článok 2

Uplatňovanie kritérií

1. Ak sa toto nariadenie uplatňuje na individuálnom základe v súlade s článkom 109 ods. 1 smernice 2013/36/EÚ, súlad s kritériami stanovenými v článkoch 3 až 6 tohto nariadenia sa posudzuje na základe individuálneho rizikového profilu inštitúcie.
2. Ak sa toto nariadenie uplatňuje na konsolidovanom alebo subkonsolidovanom základe v súlade s článkom 109 ods. 2 až 6 smernice 2013/36/EÚ, súlad s kritériami stanovenými v článkoch 3 až 6 tohto nariadenia sa posudzuje na základe rizikového profilu príslušnej materskej inštitúcie, finančnej holdingovej spoločnosti alebo zmiešanej finančnej holdingovej spoločnosti na konsolidovanom alebo subkonsolidovanom základe.
3. Ak sa článok 6 ods. 1 písm. a) uplatňuje na individuálnom základe, zohľadňuje sa odmena priznaná inštitúciou. Ak sa článok 6 ods. 1 písm. a) uplatňuje na konsolidovanom alebo subkonsolidovanom základe, konsolidovaná inštitúcia zohľadňuje odmenu priznanú ktorýmkoľvek subjektom, ktorý patrí do rozsahu konsolidácie.
4. Článok 6 ods. 1 písm. b) sa uplatňuje len na individuálnom základe.

Článok 3

Kritériá na určenie toho, či profesionálne činnosti zamestnancov majú významný vplyv na rizikový profil príslušného významného obchodného útvaru, ako sa uvádza v článku 94 ods. 2 písm. b) smernice 2013/36/EÚ

Na určenie toho, či profesionálne činnosti zamestnancov majú významný vplyv na rizikový profil významného obchodného útvaru, uplatňujú inštitúcie v rámci svojich politík odmeňovania všetky tieto kritériá:

- a) rizikový profil významného obchodného útvaru;
- b) rozmiestnenie interného kapitálu na krytie povahy a úrovne rizík, ako sa uvádza v článku 73 smernice 2013/36/EÚ;
- c) rizikové limity významného obchodného útvaru;
- d) ukazovatele rizika a výkonnosti, ktoré inštitúcia používa na identifikáciu, riadenie a monitorovanie rizík významného obchodného útvaru v súlade s článkom 74 smernice 2013/36/EÚ;
- e) príslušné výkonnostné kritériá stanovené inštitúciou v súlade s článkom 94 ods. 1 písm. a) a b) smernice 2013/36/EÚ;
- f) povinnosti a právomoci zamestnancov alebo kategórií zamestnancov v príslušnom významnom obchodnom útvaru.

⁽⁶⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/59/EÚ z 15. mája 2014, ktorou sa stanovuje rámec pre ozdravenie a riešenie krízových situácií úverových inštitúcií a investičných spoločností a ktorou sa mení smernica Rady 82/891/EHS a smernice Európskeho parlamentu a Rady 2001/24/ES, 2002/47/ES, 2004/25/ES, 2005/56/ES, 2007/36/ES, 2011/35/EÚ, 2012/30/EÚ a 2013/36/EÚ a nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1093/2010 a (EÚ) č. 648/2012 (Ú. v. EÚ L 173, 12.6.2014, s. 190).

Článok 4

Zamestnanci alebo kategórie zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú vplyv na rizikový profil inštitúcie, ktorý je rovnako významný ako vplyv zamestnancov uvedených v článku 92 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ

Inštitúcie identifikujú zamestnancov alebo kategórie zamestnancov ako osoby s významným vplyvom na rizikový profil inštitúcie, ktorý je rovnako významný ako vplyv zamestnancov uvedených v článku 92 ods. 3 smernice 2013/36/EÚ, ak títo zamestnanci alebo kategórie zamestnancov spĺňajú ktorékoľvek z kritérií stanovených v článkoch 5 alebo 6 tohto nariadenia.

Článok 5

Kvalitatívne kritériá

Okrem zamestnancov identifikovaných na základe kritérií stanovených v článku 92 ods. 3 písm. a), b) a c) smernice 2013/36/EÚ sa zamestnanci považujú za osoby s významným vplyvom na rizikový profil inštitúcie, ak je splnené jedno alebo viacero z týchto kvalitatívnych kritérií:

- a) zamestnanec má riadiacu zodpovednosť za:
 - i) právne záležitosti;
 - ii) spoľahlivosť účtovných politík a postupov;
 - iii) financie vrátane zdaňovania a zostavovania rozpočtu;
 - iv) vykonávanie ekonomickej analýzy;
 - v) predchádzanie praniu špinavých peňazí a financovaniu terorizmu;
 - vi) ľudské zdroje;
 - vii) vývoj alebo vykonávanie politiky odmeňovania;
 - viii) informačné technológie;
 - ix) informačná bezpečnosť;
 - x) riadenie dohôd o externom zabezpečovaní podstatných a dôležitých prevádzkových činností, ako sa uvádza v článku 30 ods. 1 delegovaného nariadenia Komisie (EÚ) 2017/565 ⁽⁷⁾;
- b) zamestnanec má riadiace zodpovednosti za ktorúkoľvek z kategórií rizika stanovených v článkoch 79 až 87 smernice 2013/36/EÚ alebo je hlasujúcim členom výboru zodpovedného za riadenie ktorejkoľvek z kategórií rizika stanovených v uvedených článkoch;
- c) pokiaľ ide o expozíciu voči kreditnému riziku nominálnej sumy na transakciu, ktorá predstavuje 0,5 % vlastného kapitálu Tier 1 inštitúcie a ktorá je najmenej 5 miliónov EUR, zamestnanec spĺňa jedno z týchto kritérií:
 - i) zamestnanec má právomoc prijať, schváliť alebo vetovať rozhodnutia o takejto expozícii voči kreditnému riziku;
 - ii) zamestnanec je hlasujúcim členom výboru, ktorý má právomoc prijímať rozhodnutia uvedené v písmene c) bode i);
- d) 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 spĺňa jedno z týchto kritérií:
 - i) zamestnanec má právomoc prijať, schváliť alebo vetovať rozhodnutia o transakciách týkajúcich sa obchodnej knihy, ktoré súhrnne dosahujú jednu z týchto prahových hodnôt:
 - ak sa používa štandardizovaný prístup, požiadavka na vlastné zdroje pre trhové riziká predstavujúca 0,5 % alebo viac vlastného kapitálu Tier 1,
 - ak sa na regulačné účely schváli prístup založený na interných modeloch, aspoň 5 % vnútorného limitu hodnoty v riziku inštitúcie pri expozíciách obchodnej knihy na úrovni 99. percentilu (jednostranný interval spoľahlivosti),

⁽⁷⁾ Delegované nariadenie Komisie (EÚ) 2017/565 z 25. apríla 2016, ktorým sa dopĺňa smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/65/EÚ, pokiaľ ide o organizačné požiadavky a podmienky výkonu činnosti investičných spoločností, ako aj o vymedzené pojmy na účely uvedenej smernice (Ú. v. EÚ L 87, 31.3.2017, s. 1).

- ii) zamestnanec je hlasujúcim členom výboru, ktorý má právomoc prijímať rozhodnutia uvedené v bode i) tohto písmena;
- e) zamestnanec riadi skupinu zamestnancov, ktorí majú individuálnu právomoc zaviazat' inštitúciu k transakciám, a je splnená niektorá z týchto podmienok:
 - i) súčet týchto právomocí sa rovná prahovej hodnote uvedenej v písmene c) bode i) alebo v písmene d) bode i) prvej zarážke alebo ju presahuje;
 - ii) ak sa na regulačné účely schváli prístup založený na interných modeloch, uvedené právomoci dosahujú aspoň 5 % vnútorného limitu hodnoty v riziku inštitúcie pri expozíciách obchodnej knihy na úrovni 99. percentilu (jednostranný interval spoľahlivosti); ak inštitúcia nevypočítava hodnotu v riziku na úrovni uvedeného zamestnanca, počítajú sa limity hodnoty v riziku zamestnancov podriadených tomuto zamestnancovi;
- f) zamestnanec spĺňa jedno z týchto kritérií, pokiaľ ide o rozhodnutie o schválení alebo vetovaní zavedenia nových produktov:
 - i) zamestnanec má právomoc prijímať takéto rozhodnutia;
 - ii) zamestnanec je hlasujúcim členom výboru, ktorý má právomoc prijímať takéto rozhodnutia.

Článok 6

Kvantitatívne kritériá

1. Okrem zamestnancov identifikovaných na základe kritérií stanovených v článku 92 ods. 3 písm. a) a b) smernice 2013/36/EÚ sa zamestnanci považujú za zamestnancov s významným vplyvom na rizikový profil inštitúcie, ak je splnené ktorékoľvek z týchto kvantitatívnych kritérií:
 - a) zamestnancom vrátane zamestnancov uvedených v článku 92 ods. 3 písm. c) smernice 2013/36/EÚ bola v predchádzajúcom finančnom roku alebo za predchádzajúci finančný rok priznaná celková odmena, ktorá sa rovná alebo je vyššia ako 750 000 EUR;
 - b) ak má inštitúcia viac ako 1 000 zamestnancov, zamestnanci sú v rámci 0,3 % zamestnancov, po zaokrúhlení na najbližšiu vyššiu integrálnu hodnotu, ktorým bola v rámci inštitúcie v predchádzajúcom finančnom roku alebo za predchádzajúci finančný rok na individuálnom základe priznaná najvyššia celková odmena.
2. Kritériá uvedené v odseku 1 sa neuplatňujú, ak inštitúcia určí, že profesionálne činnosti zamestnanca nemajú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie, pretože zamestnanec alebo kategória zamestnancov, do ktorej zamestnanec patrí, spĺňa ktorúkoľvek z týchto podmienok:
 - a) zamestnanec alebo kategórie zamestnancov vykonávajú len profesionálne činnosti a majú právomoci v obchodnom útvare, ktorý nie je významným obchodným útvarom;
 - b) profesionálne činnosti zamestnanca alebo kategórie zamestnancov nemajú významný vplyv na rizikový profil významného obchodného útvaru so zreteľom na kritériá stanovené v článku 3.
3. Uplatňovanie odseku 2 inštitúciou podlieha predchádzajúcemu schváleniu príslušným orgánom zodpovedným za prudenciálny dohľad nad touto inštitúciou. Príslušný orgán udolí vopred súhlas len vtedy, ak inštitúcia môže preukázať, že je splnená jedna z podmienok stanovených v odseku 2.
4. Ak sa zamestnancovi priznala celková odmena vo výške 1 000 000 EUR alebo viac v predchádzajúcom finančnom roku alebo za predchádzajúci finančný rok, príslušný orgán vydá vopred súhlas podľa odseku 3 len za výnimočných okolností. S cieľom zaistiť konzistentné uplatňovanie tohto odseku príslušný orgán informuje orgán EBA pred tým, ako vydá súhlas týkajúci sa takéhoto zamestnanca.

Inštitúcia preukazuje existenciu výnimočných okolností, ktoré posúdi príslušný orgán. Výnimočnými okolnosťami sú situácie, ktoré sú nezvyčajné a veľmi zriedkavé alebo ďaleko presahujú rámec toho, čo je obvyklé. Výnimočné okolnosti sa týkajú zamestnanca.

Článok 7

Výpočet priemernej celkovej odmeny pre členov riadiaceho orgánu a vrcholového manažmentu a priznanej pohyblivej zložky odmeňovania

1. Priemerná celková odmena všetkých členov riadiaceho orgánu a vrcholového manažmentu sa vypočítava s prihliadnutím na celkovú pevnú a pohyblivú zložku odmeňovania všetkých členov riadiaceho orgánu v ich funkcii riadenia a funkcii dohľadu, ako aj všetkých zamestnancov, ktorí patria do vrcholového manažmentu podľa vymedzenia v článku 3 ods. 1 bode 9 smernice 2013/36/EÚ.
2. Na účely tohto nariadenia sa pohyblivá zložka odmeňovania, ktorá bola priznaná, ale ešte nebola vyplatená, stanovuje ku dňu priznania 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.
3. Všetky sumy pohyblivej a pevnej zložky odmeňovania sa počítajú v hrubom a na základe ekvivalentu plného pracovného času.
4. V politikách odmeňovania inštitúcie sa stanovuje referenčný rok pohyblivej zložky odmeňovania, ktorý sa zohľadňuje pri výpočte celkovej odmeny. Referenčným rokom je buď rok predchádzajúci finančnému roku, v ktorom je priznaná pohyblivá zložka odmeňovania, alebo rok predchádzajúci finančnému roku, za ktorý je priznaná pohyblivá zložka odmeňovania.

Článok 8

Zrušenie delegovaného nariadenia (EÚ) č. 604/2014

Delegované nariadenie (EÚ) č. 604/2014 sa zrušuje. Uvedené delegované nariadenie sa však na investičné spoločnosti vymedzené v článku 4 ods. 1 bode 2 nariadenia (EÚ) č. 575/2013 naďalej uplatňuje do 26. júna 2021.

Článok 9

Nadobudnutie účinnosti

Toto nariadenie nadobúda účinnosť piatym 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 25. marca 2021

Za Komisiu
predsedníčka
Ursula VON DER LEYEN