

Tento text slúži výlučne ako dokumentačný nástroj a nemá žiadny právny účinok. Inštitúcie Únie nenesú nijakú zodpovednosť za jeho obsah. Autentické verzie príslušných aktov vrátane ich preambúl sú tie, ktoré boli uverejnené v Úradnom vestníku Európskej únie a ktoré sú dostupné na portáli EUR-Lex. Tieto úradné znenia sú priamo dostupné prostredníctvom odkazov v tomto dokumente

► **B** 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)

(Ú. v. EÚ L 167, 6.6.2014, s. 30)

Zmenené a doplnené:

		Úradný vestník		
		Č.	Strana	Dátum
► <u>M1</u>	Delegované nariadenie Komisie (EÚ) 2016/861 z 18. februára 2016	L 144	21	1.6.2016

**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)

*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.

*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;

▼B

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 útvare a zodpovedá priamo zamestnancovi určenému podľa bodu 4 alebo 5;
8. zamestnanec má riadiacu zodpovednosť v obchodnom útvare 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 expozíciách obchodnej knihy na úrovni 99. percentilu (jednostranný interval spoľahlivosti) alebo
 - b) je členom výboru, ktorý má právomoc prijať rozhodnutia uvedené v písm. a);

▼B

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 expozíciách 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;

▼M1

- 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 zamestnancovi, ktorý spĺňa niektoré z kritérií v bodoch 1, 5, 6, 8, 11, 12, 13 alebo 14 článku 3.

▼B

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 zamestnanec kategória, do ktorej patrí:

- a) vykonáva profesionálne činnosti a má právomoci v obchodnom útvare, ktorý nie je významným obchodným útvarem, alebo

▼B

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 takého 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 uvedené 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.

▼B

2. Na účely uplatňovania článku 4 ods. 1 písm. b) a c) sa pridelované odmeny môžu brať do úvahy oddelene pre každý členský štát a tretiu krajinu, v ktorej má inštitúcia pobočku, a zamestnanci sa pridelia 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.