

Otázky a odpovědi k regulaci odměňování

- Předpis**
- vyhláška č. 123/2007 Sb., o pravidlech obezřetného podnikání bank, spořitelních a úvěrních družstev a obchodníků s cennými papíry, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška“), příloha č. 1a
 - úřední sdělení České národní banky ze dne 22. prosince 2010 k výkonu činnosti banky, družstevní záložny a obchodníka s cennými papíry na finančním trhu – odměňování, částka 20/2010 Věstníku České národní banky (dále jen „úřední sdělení k odměňování“).

Otázka č. 17

Vztahuje se povinnost uveřejňovat informace o odměňování podle § 216a vyhlášky i na investiční společnost, která obhospodařuje majetek zákazníka?

Odpověď ze dne
7. 3. 2012

V souladu s níže uvedenou otázkou a odpovědí č. 5 se regulace odměňování vztahuje i na investiční společnost, která obhospodařuje majetek zákazníka. Obdobně je tomu i v případě informačních povinností, neboť podle § 76 odst. 1 zákona o kolektivním investování (dále jen „ZKI“) se na investiční společnost obhospodařující majetek zákazníka vztahují ustanovení zákona o podnikání na kapitálovém trhu (dále jen „ZPKT“) upravující informační povinnosti obchodníka s cennými papíry. Podle § 16 odst. 3 písm. b) a odst. 5 ZPKT ve spojení s § 199 odst. 2 ZPKT tedy investiční společnost obhospodařující majetek zákazníka podléhá informační povinnosti zakotvené v § 216a vyhlášky, včetně příslušného úředního sdělení. Nad rámec dotazu ještě uvádíme, že § 76 odst. 1 ZKI neukládá investiční společnosti povinnost informace o odměňování uveřejňovat.

Otázka č. 16

Je možné zaměstnancům povinné osoby, která nemá významný podíl na trhu (viz úvodní informace k zásadám skupiny III dle úředního sdělení k odměňování), část odměny přiznávat v nepeněžních nástrojích mateřské společnosti?

Odpověď ze dne
1. 11. 2011

Odměna zaměstnance má být co nejvíce svázána s jeho výkonností, a proto není odměňování v nepeněžních nástrojích mateřské společnosti žádoucí (viz také níže uvedená odpověď na otázku č. 11). Tato zásada je obecně platná a výjimku lze v souladu s úředním sdělením k odměňování (poznámka pod čarou č. 18) učinit jen v případě, že povinná osoba nemá k dispozici vhodné nástroje a požadovat jejich vytvoření by v daném případě nebylo přiměřené. (Jestliže tedy povinná osoba má k dispozici vhodné nepeněžní nástroje, mají před nástroji mateřské společnosti přednost.) Pokud by měla být výjimka využita, je třeba zároveň respektovat zásadu bodu 7 písm. a) přílohy č. 1a vyhlášky, tj. dodržet u všech zaměstnanců podmínky navázání odměny na výkon mateřské společnosti/skupiny, které jsou blíže popsány v odpovědi na otázku č. 15.

Otázka č. 15

Je možné, aby byl „bonus pool“ povinné osoby závislý na hospodářském výsledku mateřské společnosti?

Odpověď ze dne
1. 11. 2011

Dle bodu 7 písm. a) přílohy č. 1a vyhlášky je celková odměna založena na kombinaci hodnocení individuální pracovní výkonnosti, výkonnosti dotčeného útvaru s hodnocením celkových výsledků povinné osoby. Částečné navázání hodnocení zaměstnance na výkonnost mateřské společnosti/skupiny však lze v omezeném rozsahu připustit (viz také níže uvedená odpověď na otázku č. 12), pokud se jedná o zaměstnance, kteří mohou výkonnost jiných subjektů ve skupině skutečně ovlivnit, a povinná osoba tento svůj postup pečlivě odůvodní, včetně zhodnocení míry vlivu jejich činnosti na mateřskou společnost/skupinu v porovnání s vlivem na povinnou osobu. Stejná zásada jako pro jednotlivé odměny zaměstnanců by pak z logiky věci měla platit i pro agregované odměny, tj. pro „bonus pool“, který by měl svou strukturou odpovídat agregované struktuře jednotlivých odměn zaměstnanců. Protože naprostá většina zaměstnanců výsledky mateřské společnosti/skupiny ovlivnit nemůže, měla by být závislost „bonus poolu“ na výsledcích mateřské společnosti/skupiny minimální. V souladu s odpovědí na

otázku č. 13 a č. 3, je bližší upřesnění na dozorčím orgánu povinné osoby (v rámci stanovení zásad odměňování), případně na představenstvu povinné osoby (v rámci implementace zásad).

Otázka č. 14

Lze přiznanou část bonusu zaměstnanci odejmout jinak nežli prostřednictvím institutů předvídaných zákoníkem práce a trestním zákoníkem?

Odpověď ze dne
1. 11. 2011

Jak je uvedeno v bodu 13.3 úředního sdělení k odměňování, aplikuje povinná osoba „claw back“, tj. odejmutí již přiznané odměny nebo požadování zpět již vyplacené odměny, jen v těch případech, kdy to není v rozporu s kogentními ustanoveními jiného zákona. U zaměstnanců ve smyslu zákoníku práce tedy může být institut „claw back“ implementován pouze nepřímo (např. prostřednictvím náhrady škody). Jiní zaměstnanci povinné osoby (viz definice v bodu 1.2 úředního sdělení k odměňování) však mohou mít jiné smlouvy (např. mandátní smlouva členů představenstva), které explicitní zakotvení a uplatnění nástroje „claw back“ umožňují.

Otázka č. 13

Může mateřská společnost rozhodovat o výši odměny zaměstnanců dceřiné společnosti a o aplikaci nástrojů „malus“ a „claw back“?

Odpověď ze dne
1. 11. 2011

V souladu s ustanovením § 13 a § 15 vyhlášky a již dříve uveřejněnou odpovědí (viz níže uvedená odpověď na otázku č. 3), stanoví zásady odměňování dozorčí orgán a představenstvo je povinno zajistit další specifikaci, doplnění a aplikaci zásad schválených dozorčím orgánem. Není tedy přípustné, aby o odměňování zaměstnanců (např. o identifikaci zaměstnanců s významným vlivem na celkový rizikový profil instituce, o kritériích hodnocení výkonnosti, o přiznávání odměny v nepeněžních nástrojích nebo o uplatňování nástrojů „malus“ a „claw back“) rozhodovala mateřská společnost. Navíc dodáváme, že ani podle obchodního zákoníku (§ 194 odst. 4) není nikdo oprávněn dávat představenstvu pokyny týkající se obchodního vedení společnosti, ledaže zákon stanoví jinak.

Otázka č. 12

Může povinná osoba výkonnost zaměstnance hodnotit podle výsledku skupiny? Může povinná osoba např. i u řadového zaměstnance navázat podmínky pro přiznání odměny (uplatnění nástroje „malus“) na výkonnost skupiny?

Odpověď ze dne
9. 9. 2011

Kritéria pro hodnocení výkonnosti by měla být co nejvíce spojena s výkonností příslušného pracovníka. V závislosti na jeho postavení a funkci lze do hodnocení částečně zahrnout i výkonnost příslušného útvaru, povinné osoby nebo celé skupiny. Hodnocení výkonnosti pracovníků jen na základě finančních ukazatelů skupiny je ale podle našeho názoru v rozporu s cíly regulace odměňování, neboť odměna pracovníka není úzce svázána s jeho vlastní výkonností. Dodáváme, že tento názor je v souladu s již zveřejněnou odpovědí o nevhodnosti využívání nepeněžních nástrojů mateřské společnosti (viz níže uvedená odpověď na otázku č. 11).

Druhá otázka se týká podmínek pro přiznávání pohyblivé složky odměny, resp. uplatnění nástroje „malus“. Povinná osoba tato kritéria sama vhodně zvolí, tak aby odpovídala konkrétní situaci a naplňovala obecné zásady odměňování, např. vhodně pracovníky motivovala. Protože smyslem nástroje „malus“ je ex post zohlednění rizik plynoucích z výkonu pracovníka, podmínky přiznání nároku na pohyblivou složku odměny by tedy měly úzce souviset s jeho výkonností stejně tak jako u hodnocení výkonnosti. Navázání uplatnění nástroje „malus“ na výkonnost skupiny tedy nepovažujeme za vhodné.

Otázka č. 11

Může povinná osoba, která má významný podíl na trhu ve smyslu úředního sdělení k odměňování a jejíž cenné papíry nejsou přijaty k obchodování na veřejném trhu, při postupu podle bodu 11 přílohy č. 1a vyhlášky využít nepeněžní nástroje mateřské společnosti?

Odpověď ze dne 6. 5. 2011

Problematika odměňování v nepeněžních nástrojích je upravena zejm. v bodu 11 přílohy č. 1a vyhlášky 123/2007 Sb., o pravidlech obezřetného podnikání bank, spořitelních a úvěrních družstev a obchodníků s cennými papíry, v platném znění a v bodu 12.2 úředního sdělení České národní banky k odměňování ze dne 22. 12. 2010 (dále jen "úřední sdělení").

Podle bodu 12.2 úředního sdělení má povinná osoba, jejíž cenné papíry nejsou přijaty k obchodování na veřejném trhu, využít obdobné nepeněžní nástroje (např. investiční certifikáty), kde cena nástrojů je určena odborným posouzením třetí strany. Otázce přípustnosti nepeněžních nástrojů mateřské společnosti se věnuje poznámka pod čarou číslo 18 úředního sdělení, která vysvětluje, že tyto nástroje nezohledňují náležitě úvěrovou kvalitu povinné osoby. Povinná osoba by je proto měla využít jen tehdy, pokud by odměňování v jiných nástrojích nebylo s ohledem na velikost, organizační uspořádání, povahu, rozsah a složitost jejich činností přiměřené.

Svůj postoj k posuzování přiměřenosti již Česká národní banka vyjádřila v obecném postoji ke III. skupině zásad (část úředního sdělení před bodem 11), když plnou implementaci všech zásad (tj. včetně odměňování v nepeněžních nástrojích) očekává u "povinné osoby s významným podílem na trhu, měřeno celkovou bilanční sumou za všechny povinné osoby. Podíl povinné osoby přesahující 5 % považuje ČNB za významný vždy."

Závěrem tedy shrnujeme, že odměňování v nepeněžních nástrojích mateřské společnosti u povinné osoby s významným podílem na trhu nepovažujeme za vhodné.

Otázka č. 10

Vztahuje se bod 17 přílohy č. 1a vyhlášky, resp. zákaz zajišťovacích strategií spojených s odpovědností, i na pojištění odpovědnosti z výkonu funkce?

Odpověď ze dne 21. 3. 2011

Podle bodu 17 přílohy č. 1a vyhlášky povinná osoba vyzve zaměstnance, aby neuplatňovali zajišťovací strategie spojené s jejich odměňováním nebo odpovědností, které by mohly omezit účinky rizikově zaměřených prvků zásad odměňování. Jedná se o transpozici následujícího požadavku směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/76/EU ze dne 24. 11. 2010, kterou se mění směrnice 2006/48/ES a 2006/49/ES: „*Staff members are required to undertake not to use personal hedging strategies or remuneration- and liability-related insurance to undermine the risk alignment effects embedded in their remuneration arrangements.*“

Výše uvedenou zásadu nevykládáme jako generelní zákaz pojištění odpovědnosti z výkonu funkce a takové pojištění je možné, nevede-li k obcházení účelu regulace odměňování. Povinná osoba by proto vždy měla přihlídnout ke konkrétnímu nastavení jednotlivých pojistných smluv (např. kdo pojištění sjednává, co je předmětem pojištění, jaké jsou podmínky pro výplatu pojistného plnění) a jejich vlivu na rizikově zaměřené prvky systému odměňování, zejména na uplatnění nástroje *malus* a *clawback* (bod 12 a 13 přílohy č. 1a vyhlášky). V rozporu s ustanovením bodu 17 přílohy č. 1a vyhlášky by například bylo, pokud by se zaměstnanec pojistil proti uplatnění nástroje *malus* nebo *clawback*, anebo případ, kdy povinná osoba škodu pokryje z pojištění, aniž by předtím efektivně uplatnila nástroje *malus* a *clawback*.

Závěrem shrnujeme, že pojištění odpovědnosti z výkonu funkce v konkrétním případě může, ale nemusí být v rozporu s ustanovením bodu 17 přílohy č. 1a vyhlášky. Odpověď bude záležet na okolnostech daného případu, resp. na podmínkách pojistné smlouvy a systému odměňování povinné osoby.

Otázka č. 9

Za které období budou povinné osoby poprvé uveřejňovat informace o odměňování podle bodu 16 přílohy č. 25 vyhlášky a informovat ČNB podle §

216a vyhlášky?

Odpověď ze dne 21. 3. 2011
 Vyhláška v souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2010/76/EU ze dne 24. 11. 2010, kterou se mění směrnice 2006/48/ES a 2006/49/ES, stanovila účinnost ustanovení § 216a a bodu 16 přílohy č. 25 vyhlášky k 1. 1. 2011. Příslušná ustanovení se tedy použijí poprvé při uveřejňování a poskytování informací za rok 2011.

Upozorňujeme však, že Česká národní banka si může vyžádat potřebné informace a podklady k odměňování na základě zákona o České národní bance již v průběhu roku 2011.

Otázka č. 8 **Kdy má povinná osoba odůvodnit své rozhodnutí některé zásady odměňování neaplikovat?**

Odpověď ze dne 21. 3. 2011
 Povinné osoby mohou některé zásady odměňování zařazené do skupiny III podle přílohy úředního sdělení k odměňování ze dne 22. 12. 2010 neaplikovat. Tento postup však musí odůvodnit. Očekáváme, že povinná osoba při implementaci systému odměňování své rozhodovací procesy (včetně odůvodnění) zdokumentuje v souladu s § 10 vyhlášky a na vyžádání předloží. Odůvodnění by se mělo zabývat přiměřeností požadavku vzhledem k povinné osobě, jednotlivým skupinám zaměstnanců či systému odměňování jako celku (viz kritéria proporcionality v bodě 1.8 – 1.10 přílohy úředního sdělení k odměňování).

Otázka č. 7 **Na které odměny, resp. na odměny za které období, se uplatní regulace odměňování podle přílohy č. 1a vyhlášky a úřední sdělení k odměňování?**

Odpověď ze dne 15. 2. 2011
 Dle směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/76/EU ze dne 24. 11. 2010, kterou se mění směrnice 2006/48/ES a 2006/49/ES, (dále jen "CRD III") mají členské státy transponovat zásady odměňování s účinností od 1. 1. 2011 s tím, že se tyto zásady uplatní na všechny odměny, které dosud nebyly vyplaceny, tj. dokonce i na ty, které již byly přiznány nebo mají být přiznány na základě smluv uzavřených před účinností regulace odměňování.

V návaznosti na CRD III stanovila ČNB účinnost regulace odměňování ve vyhlášce k 1. 1. 2011 a vydala příslušné úřední sdělení. Povinné osoby tedy zásady odměňování dodržují od 1. 1. 2011, pokud jim v tom nebrání kogentní ustanovení jiných zákonů (např. zákoníku práce nebo obchodního zákoníku). Kogentními ustanoveními je například chráněn již přiznaný nárok na odměnu (odměny přiznané před 1. 1. 2011) nebo nároky, které vzniknou po 1. 1. 2011 ze smluv uzavřených před účinností regulace. V druhém případě je třeba rozlišovat, na jakou výši a podobu odměny zaměstnanci vznikl právní nárok ze smlouvy uzavřené před účinností regulace odměňování a v jaké výši je jeho odměna nenároková (většinou pohyblivá složka odměny). Přísnější úprava, která by byla plně v souladu s požadavky směrnice CDR III, tj. která by zásady aplikovala na všechny nevyplacené odměny, by musela být začleněna do sektorových zákonů, např. formou přechodného ustanovení.

ČNB očekává, že povinná osoba podnikne všechny kroky k tomu, aby byl její systém odměňování v souladu s přílohou č. 1a vyhlášky a úředním sdělením k odměňování, přičemž bude brán ohled na to, že změna některých kolektivních či individuálních smluv může trvat delší dobu.

Otázka č. 6 **Budou se nová pravidla v plném rozsahu bez rozdílu vztahovat na všechny banky, obchodníky a spořitelní družstva? Nebo se primárně dotknou jen největších bank?**

Odpověď ze dne 15. 2. 2011
 Pravidla odměňování se sice vztahují na všechny banky, spořitelní a úvěrní družstva i obchodníky s cennými papíry, ale uplatní se způsobem a v rozsahu,

kteřý zohledňuje velikost, organizační uspořádání, povahu, rozsah a složitost činností povinné osoby (tj. aplikuje se princip proporcionality).

Úřední sdělení k odměňování pravidla dělí do tří skupin. Nej přísnější pravidla jsou zařazena do skupiny III a vztahují se primárně na povinné osoby, které mají významný podíl na trhu, tj. zejména významné banky. Zásady skupiny I a II však musí dodržovat všechny povinné osoby. Podrobnější informace jsou dostupné v úředním sdělení ČNB k odměňování, které je k dispozici také na internetových stránkách ČNB¹.

Otázka č. 5

Vztahuje se regulace odměňování na investiční společnost, která obhospodařuje majetek zákazníka?

Odpověď ze dne
15. 2. 2011

Pravidla odměňování se na investiční společnost, která obhospodařuje majetek zákazníka vztahují. Investiční společnost nicméně může využít princip proporcionality a některá pravidla neaplikovat vůbec. V tomto směru odkazujeme zejména na úřední sdělení k odměňování, které vysvětluje princip proporcionality a uvádí i některé výjimky pro správce portfolií (*asset managers*).

Podle § 76 odst. 1 zákona č. 189/2004 Sb., o kolektivním investování, v platném znění (dále jen "ZKI"), zavede investiční společnost vykonávající činnost podle § 15 odst. 3 ZKI (portfolio management) ve vztahu k této činnosti pravidla obezřetného poskytování investičních služeb podle zvláštních právních předpisů upravujících činnost obchodníka s cennými papíry. Pravidla obezřetného poskytování investičních služeb obchodníka s cennými papíry upravuje § 12 a následující zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, v platném znění. Mezi pravidla obezřetného poskytování investičních služeb patří i požadavky na řídicí a kontrolní systém, včetně odměňování. Relevantní prováděcí úpravu odměňování obsahuje vyhláška č. 123/2007 Sb., ve znění novely č. 380/2010 Sb., zejména její příloha č. 1a.

Otázka č. 4

Vztahují se zásady odměňování skupiny III i na dceřiné společnosti nejvýznamnějších bank?

Odpověď ze dne
15. 2. 2011

Zásady skupiny III implementují povinné osoby, které mají významný podíl na trhu, tj. zejména významné banky. Zásady se uplatní i na konsolidovaném základě a povinná osoba (mateřská společnost) je aplikuje též na členy svého regulovaného konsolidačního celku (tj. na dceřiné společnosti), a to s přihlédnutím k povaze jejich činnosti, vlivu na celkový rizikový profil mateřské společnosti a provázanosti činnosti konsolidačního celku. Pokud tím nebude obcházen účel regulace odměňování, může mateřská společnost na základě těchto kritérií rozhodnout, že zásady skupiny III nebude u některých dceřiných společnostech aplikovat vůbec.

Pokud mateřská společnost zásady skupiny III aplikuje také ve vztahu k dceřiné společnosti, zohlední vždy konkrétní podmínky jejich vztahu. Jako příklad uvádíme možnost mateřské společnosti nezřizovat u dceřiné společnosti výbor pro odměňování, a to v situaci, kdy v působnosti výboru pro odměňování zřízeného u mateřské společnosti je i odměňování u dceřiné společnosti, přičemž je zajištěno, že dceřiná společnost akceptuje zásady odměňování a strukturu odměňování jak byly definovány na úrovni mateřské společnosti.

Otázka č. 3

Jaký orgán povinné osoby rozhoduje o odměňování?

Odpověď ze dne
15. 2. 2011

Dozorčí orgán stanoví základní zásady odměňování (skupina zásad I podle úředního sdělení k odměňování), které jsou platné pro všechny zaměstnance, a

¹ http://www.cnb.cz/cs/legislativa/obezretne_podnikani/uredni_sdeleni.html

specifické zásady odměňování (skupina zásad II a III podle úředního sdělení k odměňování) pro specifický okruh zaměstnanců podle bodu 1 písm. b) přílohy č. 1a vyhlášky. Představenstvo zajistí další specifikaci, doplnění a aplikaci zásad schválených dozorčím orgánem.

Otázka č. 2

Jak interpretovat bod 1.4 úředního sdělení k odměňování, že by využívání mechanismů outsourcingu mohlo být považováno za obcházení požadavků vyhlášky?

Odpověď ze dne
15. 2. 2011

Povinné osoby mají regulaci odměňování aplikovat na všechny osoby, které dlouhodobě fakticky vykonávají činnost pro povinnou osobu, bez ohledu na formálně-právní vztahy. Pokud by například povinná osoba účelově prostřednictvím outsourcingu přesunula některé klíčové činnosti na neregulovaný subjekt, mohlo by toto chování být považováno za obcházení regulace. Povinné osoby, které využívají outsourcing činnosti, která má významný vliv na rizikový profil instituce, zajistí, aby odměňování poskytovatele outsourcingu za tuto činnost bylo v souladu s regulací odměňování ve vyhlášce a příslušným úředním sdělením.

Otázka č. 1

Jak mají být zásady implementovány, když příloha č. 1a vyhlášky 123/2007 Sb. ani úřední sdělení k odměňování podmínky přesné nestanoví?

Odpověď ze dne
15. 2. 2011

Odměňování je nedílnou součástí řídicího a kontrolního systému povinných osob a platí zde zásada relativní volnosti povinné osoby ve způsobu nastavení systému. Povinná osoba sama, s ohledem na svou velikost, organizační uspořádání, povahu, rozsah a složitost činností určí konkrétní způsob implementace zásad odměňování.

Jako příklad relativní volnosti při implementaci uvádíme:

- výběr zaměstnanců, na které se budou vztahovat zásady skupiny II a III – tj. postup identifikace zaměstnanců, kteří mají významný vliv na celkový rizikový profil povinné osoby,
- způsob provedení nezávislé vnitřní kontroly – např. jestli ho bude provádět interní audit, výbor pro odměňování nebo jiný subjekt,
- nastavení pevných a maximálních pohyblivých složek odměn jednotlivých zaměstnanců nebo skupin zaměstnanců,
- podmínky využití nástroje *malus* – např. zda se použije i při ukončení vztahu se zaměstnancem,
- předpoklady uplatnění institutu *claw back* – např. po jakou dobu a za jakých okolností povinná osoba tento nástroj využije
- posouzení, které jednání zaměstnance je v rozporu se zákazem zajišťovacích strategií spojených s odměňováním nebo odpovědností zaměstnanců.

Při volbě způsobu implementace, však musí být respektovány základní cíle regulace odměňování. Povinná osoba tedy např. nemůže všechny zaměstnance odměňovat pouze pevnou složkou odměny, což by jí umožnilo neaplikovat zásady odměňování týkající se pohyblivé složky odměny (tj. většinu zásad odměňování), protože by tento postup byl v rozporu se zásadou řádného a efektivního řízení rizik.

Význam
odpovědi pro její
adresáty

Tyto odpovědi vyjadřují názor pracovníků České národní banky. Soud a případně i bankovní rada České národní banky mohou zaujmout odlišný názor. Postup v souladu s odpovědí však bude ČNB při výkonu dohledu nad finančním trhem považovat v mezích odpovědi a jejích východisek za postup v souladu s právními předpisy, ledaže z okolností vyplýne neaplikovatelnost odpovědi na daný případ.

Kontaktní osoba Marie Kvízová, marie.kvizova@cnb.cz

