



European Securities and
Markets Authority

Usmernenia

Usmernenia o správnych politikách odmeňovania podľa smernice o podnikoch kolektívneho investovania do prevoditeľných cenných papierov



Obsah

1	Rozsah pôsobnosti.....	3
2	Vymedzenie pojmov	4
4	Povinnosť dodržiavať právne predpisy a ohlasovacia povinnosť	6
4.1	Postavenie usmernení.....	6
4.2	Ohlasovacie požiadavky.....	6
5	Usmernenia o druhoch odmeňovania, na ktoré sa vzťahujú tieto usmernenia	6
6	Usmernenia o spôsoboch určenia kategórií zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú tieto usmernenia	8
7	Usmernenia o proporcionalite	10
7.1	Všeobecné informácie o proporcionalite.....	10
7.2	Proporcionalita z hľadiska rozličných vlastností správcovských spoločnosti	11
7.3	Proporcionalita z hľadiska rozličných kategórií zamestnancov	12
8	Usmernenia pre správcovské spoločnosti, ktoré sú súčasťou skupiny	12
9	Usmernenia o uplatňovaní rozličných odvetvových pravidiel	13
9.1	Všeobecné usmernenia.....	13
9.2	Osobitné usmernenia o doplnkových službách.....	14
10	Usmernenia k finančnej situácii správcovskej spoločnosti	14
11	Usmernenia k riadeniu odmeňovania	15
11.1	Riadiaci orgán	15
11.1.1	Návrh a schvaľovanie politiky odmeňovania a dohľad nad ňou	15
11.1.2	Odmeňovanie členov riadiaceho orgánu a útvaru vykonávajúceho funkciu dohľadu	16
11.1.3	Zapojenie akcionárov	17
11.1.4	Preskúmanie politiky odmeňovania a jej vykonávania	17
11.2	Výbor pre odmeňovanie	18
11.2.1	Zriadenie výboru pre odmeňovanie	18
11.2.2	Zloženie výboru pre odmeňovanie.....	19
11.2.3	Úloha výboru pre odmeňovanie.....	20
11.2.4	Procesná a hierarchická štruktúra výboru pre odmeňovanie	21
11.3	zamestnanci v kontrolných funkciách;	21
11.3.1	Úlohy zamestnancov v kontrolných funkciách	21
11.3.2	Odmeňovanie zamestnancov v kontrolných funkciách	22

12	Usmernenia k všeobecným požiadavkám na prispôsobenie odmeňovania riziku	23
12.1	Všeobecná politika odmeňovania vrátane politiky dôchodkového zabezpečenia	23
12.2	Dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia	24
12.3	Odstupné	24
12.4	Osobné zaistenie	25
13	Usmernenia k osobitným požiadavkám na prispôsobenie odmeňovania riziku	25
13.1	Plne pružná politika v oblasti pohyblivých zložiek odmeňovania	26
13.2	Prispôsobenie pohyblivej zložky odmeňovania riziku	26
13.2.1	Proces prispôsobenia odmeňovania riziku	26
13.2.2	Spoločné požiadavky na proces prispôsobenia odmeňovania riziku	27
13.2.3	Meranie rizika	29
13.2.4	Meranie výkonnosti	30
13.3	Proces priznania odmien	32
13.3.1	Stanovenie výšky a rozdelenie súborov odmien	32
13.3.2	Úprava rizika v rámci procesu priznávania odmien	32
13.4	Proces vyplácania odmien	33
13.4.1	Neodložené a odložené odmeny	33
13.4.2	Hotovosť verzus nástroje	34
13.4.3	Následné (<i>ex post</i>) zahrnutie rizík do pohyblivej zložky odmeňovania	38
14	Usmernenia o zverejňovaní informácií	40
14.1	Externé zverejňovanie informácií	40
14.1.1	Osobitné a všeobecné požiadavky vzťahujúce sa na zverejňovanie informácií	40
14.1.2	Politika a postupy	40
14.2	Zverejňovanie informácií na vnútornej úrovni	41

1 Rozsah pôsobnosti

Dotknuté subjekty

1. Tieto usmernenia sú určené pre správčovské spoločnosti, ako sú vymedzené v článku 2 ods. 1 písm. b) smernice o PKIPCP, a príslušné orgány. Vzťahujú sa aj na investičné spoločnosti, ktoré si neurčili správčovskú spoločnosť, ktorej bolo udelené povolenie podľa smernice o PKIPCP.¹
2. Na PKIPCP, ktoré si určili správčovskú spoločnosť, ktorej bolo udelené povolenie podľa smernice o PKIPCP, sa nevzťahujú zásady odmeňovania zavedené v smernici o PKIPCP ani tieto usmernenia. Zásady odmeňovania zavedené v *odporúčaní* sa však na tieto PKIPCP vzťahujú do tej miery, do akej sa ich týka vymedzenie „finančného podniku“ uvedené v ods. 2.1 *odporúčania*. V prílohe I k týmto usmerneniam sa uvádza tabuľka zhody, v ktorej sa poukazuje na tie zásady stanovené v *odporúčaní*, ktoré sa *premietli* do smernice o PKIPCP.

Predmet

3. Tieto usmernenia platia vo vzťahu k politikám a postupom odmeňovania správčovských spoločností a ich *určených zamestnancov*. V prílohe II k týmto usmerneniam sa uvádzajú podrobné informácie o tom, ktoré usmernenia sa vzťahujú na správčovské spoločnosti ako celok a ktoré platia len pre *určených zamestnancov*.

Časový rámec

4. Tieto usmernenia sa uplatňujú od 1. januára 2017.
5. Bez toho, aby bolo dotknuté uplatňovanie smernice 2014/91/EÚ do 18. marca 2016, usmernenia o pravidlách v oblasti pohyblivých zložiek odmeňovania uvedených v oddiele 12 (Usmernenia k všeobecným požiadavkám na prispôsobenie odmeňovania riziku) a 13 (Usmernenia k osobitným požiadavkám na prispôsobenie odmeňovania riziku) týchto usmernení by sa mali najskôr uplatňovať na výpočet platieb týkajúcich sa nového priznávania pohyblivej zložky odmeňovania *určených zamestnancov* za prvé úplné obdobie výkonu práce po 1. januári 2017. Napríklad správčovská spoločnosť, ktorej účtovné obdobie sa končí 31. decembra, by usmernenia o pravidlách v oblasti pohyblivých zložiek odmeňovania uvedených v týchto usmerneniach mala uplatňovať pri výpočte platieb týkajúcich sa účtovného obdobia 2017.

¹ Zásady odmeňovania v článku 14a a 14b smernice o PKIPCP sa *mutatis mutandis* vzťahujú na tieto investičné spoločnosti na základe ustanovení článku 30 smernice o PKIPCP.

2 Vymedzenie pojmov

Pokiaľ sa nestanovuje inak, pojmy uvádzané v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2009/65/ES z 13. júla 2009 o koordinácii zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení týkajúcich sa podnikov kolektívneho investovania do prevoditeľných cenných papierov majú v týchto usmerneniach rovnaký význam. Na účely týchto usmernení platí okrem toho aj toto vymedzenie pojmov:

Odporúčanie Odporúčanie Komisie 2009/384/ES z 30. apríla 2009 o politikách odmeňovania v odvetví finančných služieb².

Poplatky za výnosnosť Variabilný poplatok spojený s „výnosnosťou PKIPCP“.

„Výnosnosť PKIPCP“ zahŕňa zhodnotenie kapitálu, ako aj akýkoľvek príjem spojený s aktívami PKIPCP (napr. dividendy). Môže sa posudzovať s odkazom na cieľovú „výnosnosť“.

Poplatok za výnosnosť môžu tvoriť zložky, ako je podiel kapitálových ziskov alebo zhodnotenie kapitálu čistej hodnoty aktív PKIPCP alebo akejkoľvek časti čistej hodnoty aktív PKIPCP v porovnaní s príslušným indexom cenných papierov alebo iným opatrením v oblasti výnosnosti investícií.

Poplatky za výnosnosť sú platby súvisiace s výnosnosťou uhradené priamo správcovskou spoločnosťou alebo samotným PKIPCP v prospech *určených zamestnancov*.

Určení zamestnanci Kategórie pracovníkov vrátane vrcholového manažmentu, zamestnancov, ktorí prijímajú riziká, *zamestnancov v kontrolných funkciách* a akýchkoľvek zamestnancov poberajúcich celkové odmeny, ktoré ich radia do rovnakej *triedy odmeňovania* ako vrcholový manažment a zamestnanci, ktorí prijímajú riziká, ktorých pracovné činnosti majú významný vplyv na rizikový profil správcovských spoločností alebo rizikový profil PKIPCP, ktoré spravujú, a kategórie zamestnancov subjektu (subjektov), na ktorý(-é) správcovská spoločnosť delegovala činnosti súvisiace so správou investícií, ktorých pracovné činnosti majú významný vplyv na rizikový profil PKIPCP, ktoré správcovská spoločnosť spravuje.

Zamestnanci v kontrolných funkciách Zamestnanci (okrem vrcholového manažmentu) zodpovední za riadenie rizík, dodržiavanie predpisov, vykonávanie vnútorných auditov a podobných funkcií v rámci správcovskej spoločnosti (napr. finančný riaditeľ v rozsahu, v ktorom zodpovedá za prípravu finančných výkazov).

² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:120:0022:0027:SK:PDF>.

Trieda odmeňovania

Rozsah celkovej odmeny jednotlivých zamestnancov v kategórii vrcholového manažmentu a zamestnancov, ktorí prijímajú riziká – od zamestnancov s najvyššími odmenami až po zamestnancov s najnižšími odmenami v týchto kategóriách.

Nástroje

Podielové listy alebo akcie PKIPCP spravované správcovskou spoločnosťou alebo rovnocenné vlastnícke podiely (vrátane podielových nástrojov v prípade PKIPCP, ktoré emitujú len podielové listy), v závislosti od právnej štruktúry daného PKIPCP a jeho štatútu alebo zakladajúcich dokumentov, alebo nástroje, ktoré s akciami súvisia, alebo rovnocenné nehotovostné nástroje s rovnako účinnými stimulmi ako ktorékoľvek nástroje uvedené v tomto vymedzení.

Malus

Mechanizmus, ktorý umožňuje správcovskej spoločnosti neprideliť celú sumu odloženej odmeny alebo jej časť v závislosti od reálneho výskytu rizikových faktorov a výkonnosti správcovskej spoločnosti ako celku, organizačného útvaru, PKIPCP a podľa možnosti aj výkonnosti konkrétneho zamestnanca. Malus predstavuje formu následnej úpravy rizika (*ex post*).

Spätné vrátenie odmeny (clawback)

Zmluvný dohovor, v rámci ktorého zamestnanec súhlasí s vrátením odmeny správcovskej spoločnosti za určitých okolností. Tento postup možno uplatniť na preddavkové aj odložené pohyblivé zložky odmeňovania. Ak sa spätné vrátenie odmeny viaže na reálny výskyt rizikových faktorov, predstavuje formu následnej úpravy rizika (*ex post*).

Funkcia dohľadu

Príslušné osoby, príslušný orgán alebo príslušné orgány zodpovedajúce za výkon dohľadu nad vrcholovým manažmentom správcovskej spoločnosti a za hodnotenie a pravidelnú kontrolu primeranosti a účinnosti procesu riadenia rizík a tiež politík, mechanizmov a postupov zavedených s cieľom plniť povinnosti vyplývajúce zo smernice o PKIPCP. V prípade správcovských spoločností, ktoré vzhľadom na svoju veľkosť, vnútornú organizáciu a charakter, rozsah a komplexnosť svojich činností alebo vzhľadom na svoju právnu štruktúru nemajú samostatný útvar plniaci funkciu dohľadu, treba pod funkciou dohľadu rozumieť členov riadiaceho orgánu.

Obdobie zadržania

Obdobie, počas ktorého nemožno predať pohyblivú zložku odmeňovania, ktorá sa už pridelila alebo vyplatila vo forme *nástrojov*.

Akruálne obdobie

Obdobie, počas ktorého sa posudzuje a meria výkonnosť zamestnanca s cieľom stanoviť jeho odmenu.

Obdobie odkladu

Obdobie odkladu je obdobie, počas ktorého sa zadrží pohyblivá zložka odmeňovania po uplynutí akruálneho obdobia.

Suma odmeny sa prideli, keď zamestnanec prijme platbu a stáva sa zákonným vlastníkom odmeny. Po pridelení odmeny nemožno vykonať žiadne následné úpravy s výnimkou doložiek, ktoré sa týkajú spätného vrátenia odmeny.

3 Účel

6. Účelom týchto usmernení je zabezpečiť spoločné, jednotné a konzistentné uplatňovanie ustanovení o odmeňovaní uvedených v článkoch 14a a 14b smernice o PKIPCP.

4 Povinnosť dodržiavať právne predpisy a ohlasovacia povinnosť

4.1 Postavenie usmernení

7. Tento dokument obsahuje usmernenia vydané podľa článku 16 nariadenia o ESMA. V súlade s článkom 16 ods. 3 nariadenia, ktorým sa zriaďuje Európsky orgán pre cenné papiere a trhy (ESMA), príslušné orgány a účastníci finančných trhov musia vynaložiť všetko úsilie na dodržanie usmernení a odporúčaní.
8. Príslušné orgány, na ktoré sa tieto usmernenia vzťahujú, majú zabezpečiť ich dodržiavanie tak, že ich začlenia do svojich postupov dohľadu aj vrátane prípadov, keď sa osobitné usmernenia v rámci dokumentu zameriavajú najmä na účastníkov finančného trhu.

4.2 Ohlasovacie požiadavky

9. Príslušné orgány, na ktoré sa tieto usmernenia vzťahujú, musia ESMA oznámiť, či dodržiavajú alebo majú v úmysle dodržiavať usmernenia, pričom uvedú aj prípadné dôvody nedodržiavania, a to v lehote dvoch mesiacov odo dňa uverejnenia orgánom ESMA. V prípade, keď príslušné orgány neposkytnú odpoveď v uvedenej lehote, sa predpokladá, že tieto usmernenia nedodržiavajú. Vzor oznámenia sa nachádza na webovom sídle ESMA.
10. Správcovské spoločnosti nemajú povinnosť poslať ESMA oznámenie o tom, či tieto usmernenia dodržiavajú.

5 Usmernenia o druhoch odmeňovania, na ktoré sa vzťahujú tieto usmernenia

11. Výlučne na účely týchto usmernení a článku 14b smernice o PKIPCP odmenu tvorí jedna alebo viac týchto zložiek:
 - (i) všetky formy platieb alebo prémie, ktoré vypláca správcovská spoločnosť;

(ii) všetky sumy vyplácané samotným PKIPCP vrátane akejkoľvek časti *poplatkov za výnosnosť*, ktoré sa platia priamo alebo nepriamo v prospech určených zamestnancov; alebo

(iii) všetky prevody podielových listov alebo akcií PKIPCP;

výmenou za odborné služby poskytované *určenými zamestnancami* správcovskej spoločnosti.

Kedykoľvek sa platby (okrem preplácania nákladov a výdavkov) vyplatia priamo z PKIPCP správcovskej spoločnosti v prospech príslušných kategórií zamestnancov správcovskej spoločnosti, alebo priamo z PKIPCP príslušným kategóriám zamestnancov správcovskej spoločnosti za poskytnuté odborné služby, ktoré by inak mohli viesť k obchádzaniu príslušných pravidiel odmeňovania, treba tieto platby považovať za odmenu na účely týchto usmernení a článku 14b smernice o PKIPCP.

12. Všetky odmeny možno rozdeliť na pevné (platby alebo prémie poskytované bez ohľadu na výkonnostné kritériá) a pohyblivé zložky (dodatočné platby alebo prémie poskytované v závislosti od výkonnosti alebo v určitých prípadoch na základe iných zmluvných kritérií). Obe zložky odmeny (t. j. pevná aj pohyblivá) môžu mať podobu peňažných platieb alebo prémie (napríklad hotovosť, akcie, opcie, zrušenie úverov poskytnutých zamestnancom pri prepustení, príspevky na dôchodkové zabezpečenie) alebo nie priamo peňažných/nepeňažných prémie (napr. zľavy, sociálne výhody alebo osobitné príspevky na auto, mobilný telefón atď.). Podporné výplaty a prémie, ktoré sú súčasťou všeobecnej, nediskrečnej politiky vzťahujúcej sa na všetkých zamestnancov správcovskej spoločnosti a ktoré nemajú stimulačné účinky z hľadiska znášania rizika, možno vylúčiť z tohto vymedzenia odmeňovania na účely požiadaviek na prispôsobenie odmeňovania riziku, ktoré vyplývajú zo smernice o PKIPCP.

13. „Prémia vyplatená po období zadržania“ (tzv. retenčná prémia) je forma pohyblivej zložky odmeňovania a možno ju povoliť len v rozsahu, ktorý zaručuje riadne dodržiavanie ustanovení o primeranosti rizík.

14. Správcovské spoločnosti majú zabezpečiť, aby sa pohyblivá zložka odmeňovania nevyplácala prostredníctvom nástrojov ani metód, ktoré sa používajú s cieľom pomáhať k umelému obchádzaniu plnenia ustanovení smernice o PKIPCP a týchto usmernení. Riadiaci orgán každej správcovskej spoločnosti nesie primárnu zodpovednosť za to, že sa nebude nenáležite obchádzať konečný cieľ, ktorý predstavujú kvalitné a spoľahlivé politiky a štruktúry odmeňovania. Z tohto hľadiska môžu väčšie riziko predstavovať tieto okolnosti a situácie: premena častí pohyblivej zložky odmeňovania na prémie, ktoré za bežných okolností nemajú stimulačný účinok na rizikové pozície; outsourcing odborných služieb prostredníctvom firiem, ktoré nepatria do rozsahu pôsobnosti smernice o PKIPCP (pokiaľ sa na tieto firmy nevzťahujú regulačné požiadavky týkajúce sa odmeňovania, ktoré sú rovnako účinné ako požiadavky uplatniteľné na základe týchto usmernení podľa ustanovení odseku 16); využívanie služieb viazaných sprostredkovateľov alebo iných osôb, ktoré z právneho hľadiska nemožno považovať za zamestnancov; transakcie medzi správčovskými spoločnosťami a tretími stranami, v ktorých majú zamestnanci prijímajúci riziká hmotný záujem; vytváranie štruktúr alebo metód, pri ktorých sa odmena vypláca vo

forme dividend alebo podobných spôsobov vyplácania a nepeňažných hmotných výhod pridelených ako stimulačné mechanizmy v závislosti od výkonnosti.

15. Rovnako sa má venovať pozornosť aj pozícii partnerstiev a podobných štruktúr. Na dividendy alebo podobné rozdelenie príjmov, ktoré partneri získavajú ako vlastníci správcovskej spoločnosti, sa tieto usmernenia nevzťahujú, pokiaľ reálny výsledok vyplatenia týchto dividend nevedie k obchádzaniu príslušných pravidiel odmeňovania, pričom sa v tejto súvislosti neprihliada na to, či je obchádzanie predpisov úmyselné alebo neúmyselné.
16. Pri delegovaní funkcií riadenia investícií vrátane riadenia rizík podľa článku 13 smernice o PKIPCP, keď by inak dochádzalo k obchádzaniu pravidiel odmeňovania, majú správcovske spoločnosti zaručiť, že:
 - a) subjekty, na ktoré sa deleguje riadenie investícií zamerané na riadenie rizík, podliehajú regulačným požiadavkám týkajúcim sa odmeňovania, ktoré sú rovnako účinné ako požiadavky uplatniteľné na základe týchto usmernení; alebo
 - b) so subjektmi, na ktoré sa deleguje riadenie investícií, sa zavedú náležité zmluvné mechanizmy, ktoré zabránia obchádzaniu pravidiel odmeňovania uvedených v týchto usmerneniach; tieto zmluvné mechanizmy sa majú vzťahovať na všetky platby *určeným zamestnancom* delegovanej spoločnosti, ktoré sa vyplatia ako odmena za výkonnosť riadenie investícií v mene správcovskej spoločnosti.
17. Na účel písmena a) predchádzajúceho odseku sa môže subjekt považovať za podliehajúci regulačným požiadavkám týkajúcim sa odmeňovania, ktoré sú rovnako účinné ako požiadavky uplatniteľné na základe týchto usmernení okrem iného aj vtedy, keď sú splnené tieto podmienky:
 - i) na subjekt, ktorému bola činnosť delegovaná, sa vzťahujú pravidlá odmeňovania buď podľa smernice 2013/36/EÚ (ďalej len „CRD IV“), alebo smernice 2011/61/EÚ (ďalej len „AIFMD“);
 - ii) na zamestnancov subjektu, ktorí sú *určenými zamestnancami* na účel týchto usmernení, sa vzťahujú pravidlá CRD IV alebo AIFMD.

6 Usmernenia o spôsoboch určenia kategórií zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú tieto usmernenia

18. Správcovske spoločnosti majú určiť *určených zamestnancov* podľa týchto usmernení a podľa akýchkoľvek iných pokynov a kritérií, ktoré im poskytnú príslušné orgány. Správcovske spoločnosti majú byť schopné doložiť príslušným orgánom postupy, prostredníctvom ktorých vykonali posúdenie a výber určených zamestnancov.
19. Medzi určených zamestnancov sa majú zaradiť tieto kategórie zamestnancov (pokiaľ sa nepreukáže, že nemajú významný vplyv na rizikový profil správcovskej spoločnosti a na PKIPCP, ktoré spravuje):

- výkonní a nevýkonní členovia riadiaceho orgánu správcovskej spoločnosti v závislosti od miestnej právnej štruktúry správcovskej spoločnosti, napr. riaditeľa, výkonný riaditeľ a výkonní a nevýkonní partneri;
- vrcholový manažment;
- zamestnanci v kontrolných funkciách;
- zamestnanci, ktorí zodpovedajú za riadenie investícií, administratívy, marketingu, ľudských zdrojov;
- ostatní zamestnanci, ktorí prijímajú riziko, napr. zamestnanci, ktorých pracovné činnosti (jednotlivo alebo kolektívne v rámci skupiny, napr. organizačného útvaru alebo časti oddelenia) môžu mať významný vplyv na rizikový profil správcovskej spoločnosti alebo na PKIPCP, ktoré spravuje, vrátane zamestnancov, ktorí sú oprávnení uzatvárať zmluvy a prijímať rozhodnutia, ktoré môžu mať významný vplyv na rizikové pozície správcovskej spoločnosti alebo PKIPCP, ktoré spravuje. Medzi takýchto zamestnancov patria napríklad predajcovia, samostatní obchodníci alebo špecifické obchodné oddelenia.

Pri posudzovaní významnosti vplyvu na rizikový profil správcovskej spoločnosti alebo na PKIPCP, ktoré spravuje, majú správcovske spoločnosti vymedziť, čo znamená pojem „významný“ v kontexte daných správcovských spoločností a PKIPCP, ktoré spravujú. Správcovske spoločnosti majú pri overovaní, či určujú správnych zamestnancov, zohľadniť kritériá súvisiace s posúdením zamestnancov alebo skupín, ktorých činnosti by prípadne mohli mať významný vplyv na výsledky správcovskej spoločnosti a/alebo na súvahu a/alebo na výkonnosť PKIPCP, ktoré spravujú.

U správcovskej spoločnosti sa má vykonať analýza pracovných činností a povinností a na základe toho sa má riadne posúdiť, či môžu mať dané úlohy významný vplyv na rizikový profil správcovskej spoločnosti alebo na PKIPCP, ktoré spravuje. Môžu sa vyskytnúť prípady, keď celkové odmeny daného zamestnanca nie sú vysoké, no napriek tomu môže mať významný vplyv na rizikový profil správcovskej spoločnosti alebo PKIPCP, ktoré spravuje, vzhľadom na osobitné pracovné úlohy a povinnosti daného jednotlivca.

Zamestnanci, ako sú napríklad tí, ktorí vykonávajú podporné činnosti v oblasti administratívy alebo logistiky a ktorí vzhľadom na charakter svojej práce zjavne nijakým spôsobom neovplyvňujú rizikový profil správcovskej spoločnosti alebo PKIPCP, sa nemajú považovať za zamestnancov, ktorí prijímajú riziká. Toto vyňatie sa však týka len zamestnancov, ktorí vykonávajú podporné činnosti. Naopak, ako uvádzame vo štvrtej zarážke tohto odseku, zamestnanci, ktorí zodpovedajú za riadenie administratívy, majú byť zaradení medzi *určených zamestnancov*.

20. Okrem toho majú byť medzi *určených zamestnancov* zaradení aj iní zamestnanci, resp. osoby, ktoré majú významný vplyv na rizikový profil správcovskej spoločnosti alebo PKIPCP, ktoré spravuje, a ktorých ich celková odmena radí do rovnakej triedy odmeňovania ako vrcholových manažérov a zamestnancov, ktorí prijímajú riziká, napr. zamestnanci s vysokou odmenou, ktorí nepatria do kategórií uvedených v predchádzajúcom texte a ktorí majú významný vplyv na rizikový profil správcovskej spoločnosti alebo PKIPCP, ktoré spravuje. Je pravdepodobné, že v niektorých prípadoch zamestnanci, ktorých odmena je prinajmenšom taká vysoká ako odmeny vrcholových manažérov a zamestnancov, ktorí prijímajú riziká, budú určitým spôsobom významne vplývať na rizikový profil správcovskej spoločnosti alebo PKIPCP, ktoré spravuje. V prípade iných správcovských spoločností táto situácia nemusí nastať.
21. Príklady uvedené v predchádzajúcom texte v odsekoch 19 a 20 nie sú vyčerpávajúce. Čím je väčší predpoklad, že do určitého organizačného útvaru patria zamestnanci, ktorí prijímajú riziká, tým dôkladnejšiu analýzu rizík treba vykonať na posúdenie toho, či danú osobu zaradiť medzi zamestnancov, ktorí prijímajú riziká.

7 Usmernenia o proporcionalite

7.1 Všeobecné informácie o proporcionalite

22. V odporúčaní sa uvádza, že pri prijímaní opatrení na uplatňovanie zásad odmeňovania majú členské štáty zohľadňovať veľkosť, charakter a rozsah činností finančných spoločností. Pri prijímaní opatrení na dosiahnutie súladu so zásadami odmeňovania majú správcovské spoločnosti daný súlad dosiahnuť spôsobom a v rozsahu, ktorý je primeraný z hľadiska ich veľkosti, vnútornej organizácie a charakteru, rozsahu a komplexnosti ich činností. V článku 14b smernice o PKIPCP a v odporúčaní sa teda predpokladá, že ustanovenia by mali fungovať spôsobom umožňujúcim správcovskej spoločnosti zvoliť si pri dodržiavaní zásady odmeňovania proporcionálny prístup.
23. Plnenie požiadaviek týkajúcich sa odmeňovania sa nemá vzťahovať rovnakým spôsobom a ani v rovnakom rozsahu na všetky správcovské spoločnosti. Proporcionalita má fungovať oboma smermi: niektoré správcovské spoločnosti musia na splnenie požiadaviek prijať prepracovanejšie politiky alebo postupy, zatiaľ čo iné správcovské spoločnosti dokážu splniť požiadavky vyplývajúce zo smernice o PKIPCP jednoduchším a menej zaťažujúcim spôsobom.
24. Je v prvom rade povinnosťou správcovskej spoločnosti, aby posúdila svoje vlastnosti a vypracovala a zaviedla politiky a postupy odmeňovania, ktoré primerane zohľadňujú hroziace riziká a poskytujú vhodné a účinné stimuly pre zamestnancov. Príslušné orgány majú preskúmať spôsoby, akými správcovské spoločnosti vykonávajú proporcionalitu, pričom je potrebné zohľadniť plnenie regulačných cieľov a nutnosť zachovať rovnaké podmienky pre všetky správcovské spoločnosti a vo všetkých jurisdikciách.

7.2 Proporcionalita z hľadiska rozličných vlastností správcovských spoločností

25. Rozličné rizikové profily a vlastnosti jednotlivých správcovských spoločností opodstatňujú proporcionálne vykonávanie zásad odmeňovania. Pri uplatňovaní proporcionality sú relevantné tieto kritériá: veľkosť správcovskej spoločnosti alebo PKIPCP, ktoré spravuje, jej vnútorná organizácia a charakter, rozsah a komplexnosť jej činností.

- a) Veľkosť: kritérium veľkosti sa môže vzťahovať na hodnotu kapitálu správcovskej spoločnosti alebo na hodnotu aktív spravovaných PKIPCP, ktoré správcovská spoločnosť spravuje (vrátane všetkých aktív získaných prostredníctvom pákového efektu); ďalej sa kritérium veľkosti môže vzťahovať na záväzky alebo expozície správcovskej spoločnosti a PKIPCP, ktoré spravuje, a tiež na počet zamestnancov, pobočiek alebo dcérskych spoločností správcovskej spoločnosti. Veľkosť správcovskej spoločnosti a PKIPCP, ktoré spravuje, by sa pri uplatňovaní proporcionality nemali posudzovať izolovane. Správcovskú spoločnosť možno považovať za „malú“ z hľadiska počtu zamestnancov alebo pobočiek, ale môže sa zapájať do činností s vysokou mierou rizika. Správcovská spoločnosť má dôsledne dodržiavať zásady odmeňovania v prípade, ak sa celkový súbor PKIPCP, ktoré spravuje (pričom sa každý považuje za „malý“), stane potenciálne systémovo významným (napr. z hľadiska celkových spravovaných aktív) alebo ak vedie k činnostiam komplexného riadenia investícií.

Všeobecná povinnosť uplatňovať riadne politiky a postupy odmeňovania sa vzťahuje na všetky správcovské spoločnosti bez ohľadu na ich veľkosť alebo systémový význam.

- b) Vnútorná organizácia: môže sa týkať právnej štruktúry správcovskej spoločnosti alebo PKIPCP, ktoré spravuje, komplexnosti štruktúry vnútorného riadenia správcovskej spoločnosti alebo kótovania správcovskej spoločnosti alebo PKIPCP, ktoré spravuje, na regulovaných trhoch.

Toto kritérium sa má posudzovať s ohľadom na celkovú organizáciu správcovskej spoločnosti vrátane všetkých PKIPCP, ktoré spravuje. To znamená, že napríklad kótovanie jedného PKIPCP ešte nepostačuje na to, aby sa daná správcovská spoločnosť považovala za správcovskú spoločnosť so zložitou vnútornou organizáciou.

- c) Charakter, rozsah a komplexnosť činností: pri posudzovaní tohto kritéria sa majú zohľadniť podkladové rizikové profily vykonávaných obchodných činností. Relevantnými prvkami môžu byť:

- typ povolenej činnosti (buď len kolektívne riadenie portfólia PKIPCP, alebo aj dodatočné služby uvedené v článku 6 ods. 3 smernice o PKIPCP),
- typ investičných politík a stratégií PKIPCP, ktoré spravuje správcovská spoločnosť,

- vnútroštátny alebo cezhraničný charakter obchodných činností (správcovská spoločnosť, ktorá spravuje a/alebo uvádza na trh PKIPCP v jednej alebo viacerých jurisdikciách EÚ alebo mimo EÚ), a
- dodatočná správa alternatívnych investičných fondov.

26. Pri posudzovaní proporcionality sa treba zamerať na kombináciu všetkých uvedených kritérií (veľkosť, vnútorná organizácia a charakter, rozsah a komplexnosť činností), prípadne na akékoľvek ďalšie relevantné kritériá, keďže uvedený zoznam kritérií nie je úplný. Obchodný objem správцovskej spoločnosti môže byť napríklad malý, no napriek tomu môže zahŕňať komplexné rizikové profily súvisiace s charakterom činností alebo so zložitou spravovanými PKIPCP.

7.3 Proporcionalita z hľadiska rozličných kategórií zamestnancov

27. V rámci správцovskej spoločnosti sa má proporcionality uplatňovať aj z hľadiska niektorých osobitných požiadaviek. Kategórie zamestnancov, ktorých pracovné činnosti majú významný vplyv na rizikový profil, majú spĺňať osobitné požiadavky, ktorých cieľom je riadiť riziká spojené s príslušnými pracovnými činnosťami. Majú sa uplatňovať rovnaké kritériá z hľadiska veľkosti, vnútornej organizácie a charakteru, rozsahu a komplexnosti činností. Okrem toho sa majú v náležitých prípadoch zohľadniť aj tieto prvky (zoznam nie je úplný):

- veľkosť záväzkov, ktoré môže zamestnanec prijímajúci riziko preberať v mene správцovskej spoločnosti,
- veľkosť skupiny osôb, ktoré majú významný vplyv na rizikový profil správцovskej spoločnosti len spoločne,
- štruktúra odmeňovania zamestnancov (napr. stály plat s pohyblivou zložkou odmeňovania alebo mechanizmus, ktorý umožňuje vyplácať podiely na zisku), predovšetkým tieto prvky:
 - výška pohyblivej zložky odmeňovania,
 - percentuálny podiel pohyblivej zložky odmeňovania vzhľadom na pevnú zložku odmeňovania.

8 Usmernenia pre správцovské spoločnosti, ktoré sú súčasťou skupiny

28. Tieto usmernenia sa uplatňujú v každom prípade na všetkých správцovské spoločnosti. Predovšetkým sa z uplatňovania zásad odmeňovania platných v danom odvetví, ktoré sa stanovujú v smernici o PKIPCP a v týchto usmerneniach, nemajú poskytovať žiadne výnimky v prípade správцovských spoločností, ktoré sú dcérskymi spoločnosťami úverovej inštitúcie.

29. Môže nastať situácia, že v kontexte skupiny môžu odvetvové prudenciálne pravidlá, ktoré sa netýkajú PKIPCP a ktoré sa uplatňujú na subjekty skupiny, viesť k tomu, že niektorí zamestnanci správcovskej spoločnosti PKIPCP, ktorá je súčasťou tejto skupiny, budú určenými zamestnancami na účel týchto odvetvových pravidiel odmeňovania.

9 Usmernenia o uplatňovaní rozličných odvetvových pravidiel

9.1 Všeobecné usmernenia

30. Bez toho, aby bolo dotknuté usmernenie v odsekoch 28 a 29 týchto usmernení, keď niektorí zamestnanci alebo iné kategórie zamestnancov správcovských spoločností vykonávajú služby, na ktoré sa vzťahujú rozličné odvetvové pravidlá, mali by byť odmeňovaní buď:

- a) na základe vykonávaných činností a na pomernom základe, a to do tej miery, do akej je možné vyčleniť jednotlivé činnosti; alebo
- b) uplatnením odvetvových zásad odmeňovania, ktoré sa považujú za účinnejšie pri dosahovaní výsledkov odrádzania od nenáležitého prijímania rizík a zosúladzovania záujmov príslušných jednotlivcov so záujmami investorov vo fondoch či iných portfóliách, ktoré spravujú.

31. Prístup v rámci ods. 30 písmena a) znamená, že napríklad odmeňovanie jednotlivca, ktorý vykonáva služby, na ktoré sa vzťahuje smernica o PKIPCP alebo CRD IV a/alebo AIFMD, by sa malo určiť uplatnením zásad odmeňovania podľa smernice o PKIPCP, CRD IV a AIFMD na pomernom základe, a to na základe objektívnych kritérií, ako je čas strávený pri každej službe alebo aktíva v rámci riadenia každej služby.

32. Prístup v rámci ods. 30 písmena b) znamená, že napríklad, keď sa odmeňovanie jednotlivca, ktorý vykonáva služby pre rozličné subjekty (vrátane správcovských spoločností a/alebo správcovskej spoločnosti AIF), ktoré sú dcérske spoločnosti materskej spoločnosti, na ktorú sa vzťahuje CRD IV, určuje na dobrovoľnom základe v súlade so všetkými zásadami odmeňovania podľa CRD IV za všetky služby vykonané týmto jednotlivcom, malo by sa to považovať aj za dodržanie požiadaviek týkajúcich sa odmeňovania v rámci smernice o PKIPCP a AIFMD. V prípade, keď sú špecifické požiadavky CRD, ako sú požiadavky týkajúce sa vyplatenia pohyblivých zložiek odmeňovania v *nástrojoch*, v rozpore s požiadavkami AIFMD alebo smernice o PKIPCP, odmeňovanie daného jednotlivca by v každom prípade malo vychádzať z príslušných špecifických odvetvových právnych predpisov, ktoré sú v rozpore s požiadavkami CRD. To napríklad znamená, že pre jednotlivcov vykonávajúcich služby, na ktoré sa vzťahuje AIFMD alebo smernica o PKIPCP, by sa pohyblivá zložka odmeňovania mala vždy vyplatiť v *nástrojoch* AIF alebo *nástrojoch* PKIPCP (príloha II ods. 1 písm. m) AIFMD a článok 14 písm. b) bod m) smernice o PKIPCP V).

33. S cieľom predísť pochybnostiam sa usmernenie v odsekoch 30 až 32 vzťahuje na zamestnancov alebo ostatné kategórie pracovníkov správcovských spoločností (vrátane napríklad vyslaných osôb z materských spoločností, ktoré podliehajú odlišným sektorovým pravidlám odmeňovania, ako je CRD IV). Keď zamestnanci alebo ostatné kategórie pracovníkov iných subjektov vykonávajú činnosti riadenia investícií v rámci delegovania podľa článku 13 smernice o PKIPCP, uplatňuje sa usmernenie podľa odsekov 16 a 17.
34. Pre správcovské spoločnosti zapojené do činností, na ktoré sa vzťahuje AIFMD (podliehajúce povoleniu podľa AIFMD), by malo dodržanie odvetvových zásad odmeňovania v rámci celej spoločnosti, a to na základe príslušných odvetvových usmernení vydaných v rámci AIFMD a smernice o PKIPCP, postačovať na posúdenie súladu s každou odvetvovou zásadou odmeňovania na jednotlivjej úrovni. Napríklad súladom s požiadavkou podľa článku 14b ods. 1 písm. e) smernice o PKIPCP, ktorá sa uplatňuje v rámci celej spoločnosti, by sa mala zároveň spĺňať rovnocenná požiadavka podľa ods. 1 písm. e) prílohy II k AIFMD na správcovské spoločnosti zapojené do činností, na ktoré sa vzťahuje smernica AIFMD.

9.2 Osobitné usmernenia o doplnkových službách

35. Pri vykonávaní doplnkových služieb podľa článku 6 ods. 3 smernice o PKIPCP alebo podľa článku 6 ods. 4 AIFMD by mali zamestnanci správcovskej spoločnosti alebo správca AIF podliehať i) pravidlám odmeňovania podľa smernice o PKIPCP alebo AIFMD v rozsahu, v akom sú uplatniteľné; a ii) príslušným pravidlám smernice o trhoch s finančnými nástrojmi (ďalej len „MiFID“) vrátane usmernení ESMA o politikách a postupoch odmeňovania (MiFID) (ESMA/2013/606).

10 Usmernenia k finančnej situácii správcovskej spoločnosti

36. S cieľom zaručiť sústavný súlad s požiadavkami článku 7 ods. 1 smernice o PKIPCP majú správcovské spoločnosti zabezpečiť zachovanie primeranej rovnováhy medzi dobrou finančnou situáciou a priznávaním, vyplácaním a pridelovaním pohyblivej zložky odmeňovania.
37. Správcovská spoločnosť má zaručiť, že na jej finančnú situáciu nebude mať nepriaznivý vplyv:
- 1) celkový súbor pohyblivých zložiek odmeňovania, ktoré sa v danom roku priznajú;
 - 2) suma pohyblivých zložiek odmeňovania, ktoré sa v danom roku vyplatia alebo pridelia.

38. Na základe skutočnosti, že si správcovská spoločnosť nedokáže udržať dobrú finančnú situáciu alebo že hrozí, že si ju nebude schopná udržať, sa majú okrem iných aktivovať aj tieto procesy: a) zníženie finančných prostriedkov, ktoré sú v danom roku určené na pohyblivú zložku odmeňovania; b) uplatnenie opatrení na úpravu na základe výkonnosti v danom finančnom roku (t. j. *malus* alebo *clawback*)³. Namiesto priznávania, vyplácania alebo pridelovania pohyblivej zložky odmeňovania sa čistý zisk správcovskej spoločnosti v danom roku a prípadne aj v ďalších rokoch má radšej využiť na posilnenie jej finančnej situácie. Správcovská spoločnosť to nemá neskôr kompenzovať tým, že prizná, vyplatí alebo prideli vyššiu než bežnú sumu pohyblivej zložky odmeňovania, pokiaľ sa v nasledujúcich rokoch nepreukáže, že finančné výsledky správcovskej spoločnosti opodstatňujú prijatie takýchto opatrení.

11 Usmernenia k riadeniu odmeňovania

39. Všeobecné požiadavky na riadenie odmeňovania sa majú uplatňovať na správcovskú spoločnosť ako celok.

11.1 Riadiaci orgán

11.1.1 Návrh a schvaľovanie politiky odmeňovania a dohľad nad ňou

40. Politika správcovskej spoločnosti v oblasti odmeňovania má podnecovať k zosúladieniu rizík, ktoré prijímajú príslušní zamestnanci, s tými, ktoré podstupujú spravované PKIPCP, investori takýchto PKIPCP a samotná správcovská spoločnosť. V politike odmeňovania sa má najmä náležite zohľadniť potreba prispôsobiť odmeňovanie riziku z hľadiska riadenia rizík a tiež z hľadiska expozície.

41. Útvary plniace *funkcie dohľadu* majú zodpovedať za schvaľovanie a zachovávanie politiky odmeňovania danej správcovskej spoločnosti a majú vykonávať dohľad nad vykonávaním tejto politiky. Politiku odmeňovania nemajú kontrolovať výkonní členovia zodpovedajúci za vykonávanie *funkcie dohľadu*. V rámci *funkcie dohľadu* sa majú schvaľovať všetky ďalšie významné výnimky alebo zmeny v politike odmeňovania, pričom je potrebné dôkladne zohľadniť a monitorovať účinky daných výnimiek a zmien. Postupy na stanovenie odmeny majú byť jasné, kvalitne zdokumentované a transparentné na vnútornej úrovni. Treba napríklad riadne zdokumentovať proces rozhodovania, proces vyberania *určených zamestnancov*, opatrenia na zabránenie vzniku konfliktu záujmov, mechanizmy na úpravu rizika atď.

42. Pri návrhu politik správcovskej spoločnosti v oblasti odmeňovania a pri vykonávaní dohľadu nad nimi majú útvary plniace *funkciu dohľadu* zohľadňovať vstupné údaje poskytnuté všetkými príslušnými korporátnymi funkciami (t. j. riadenie rizík, dodržiavanie predpisov, ľudské zdroje, strategické plánovanie atď.). V dôsledku toho sa zamestnanci

³ Pozri aj oddiel XII (Usmernenia k osobitným požiadavkám na prispôsobenie odmeňovania riziku).

plniaci tieto funkcie majú v dostatočnej miere podieľať na návrhu politiky správcovskej spoločnosti v oblasti odmeňovania.

43. Útvary plniace *funkciu dohľadu* majú v konečnom dôsledku zabezpečiť, aby politika odmeňovania v danej správcovskej spoločnosti podporovala docielenie kvalitného a účinného riadenia rizík. Politika odmeňovania:

- má byť v súlade s obchodnou stratégiou, cieľmi, hodnotami a záujmami správcovskej spoločnosti,
- nemá podnecovať nadmerné prijímanie rizík v porovnaní s investičnou politikou PKIPCP, ktoré daná správcovska spoločnosť spravuje,
- má umožniť správcovskej spoločnosti, aby zosúladiła záujmy PKIPCP a záujmy ich investorov so záujmami *určených zamestnancov*, ktorí spravujú dané PKIPCP, a aby dosiahla a udržiavala si stabilnú finančnú situáciu.

44. Útvary plniace *funkciu dohľadu* majú zabezpečiť, že pri návrhu a uplatňovaní postupov a politík odmeňovania danej správcovskej spoločnosti sa zohľadnia celkové obchodné zásady a štruktúry riadenia v rámci danej správcovskej spoločnosti PKIPCP a ich vzájomné prepojenia so systémom odmeňovania. Útvary plniace *funkciu dohľadu* majú zabezpečiť zohľadnenie týchto faktorov: jasné rozlíšenie medzi prevádzkovými a *kontrolnými funkciami*, požiadavky na členov *riadiaceho orgánu* z hľadiska zručností a nezávislosti, úloha vnútorných výborov vrátane výboru pre odmeňovanie, záruky na zabránenie konfliktom záujmov, systém vnútorného podávania správ a predpisy týkajúce sa transakcií pridružených strán.

11.1.2 Odmeňovanie členov riadiaceho orgánu a útvaru vykonávajúceho funkciu dohľadu

45. Odmeňovanie členov *riadiaceho orgánu* má byť v súlade s ich právomocami, úlohami, odbornými znalosťami a povinnosťami.

46. Ak je to primerané z hľadiska veľkosti správcovskej spoločnosti, jej vnútornej organizácie a charakteru, rozsahu a komplexnosti činností, *riadiaci orgán* nemá stanovovať výšku svojej vlastnej odmeny. Útvary plniace *funkciu dohľadu* majú určiť výšku odmeny pre členov *riadiaceho orgánu* a vykonávať príslušný dohľad. V rozsahu, ktorý je zlučiteľný s vnútroštátnymi právnymi predpismi, majú útvary plniace *funkciu dohľadu* tiež osobitne schvaľovať odmeňovanie vrcholových manažérov a zamestnancov, ktorým sa vyplácajú najvyššie sumy z celkových odmien v rámci správcovskej spoločnosti, a vykonávať dohľad nad týmto odmeňovaním.

47. V prípade správcovských spoločností so samostatným útvarom plniacim *funkciu dohľadu* môže byť vhodnejšie (s cieľom primerane riešiť konflikty záujmov), aby zamestnanci vykonávajúci *funkciu dohľadu* dostávali len pevnú zložku odmeňovania. Ak sa zavedú stimulačné mechanizmy, majú byť prispôsobené výhradne prideleným úlohám monitorovania a kontroly, pričom majú odrážať schopnosti daného jednotlivca a dosiahnuté výsledky. V prípade poskytnutia *nástrojov* treba prijať primerané opatrenia (napr. *obdobie zadržania* až do konca mandátu) s cieľom zachovať nezávislosť úsudku daných členov *riadiaceho orgánu*. V prípade správcovských spoločností, ktoré vzhľadom na svoju veľkosť, vnútornú organizáciu a charakter, rozsah a komplexnosť svojich činností nemajú samostatný útvar vykonávajúci *funkciu dohľadu*, sa zásada, podľa ktorej je vhodnejšie, ak zamestnanci vykonávajúci *funkciu dohľadu* dostávajú len pevnú zložku odmeňovania, má uplatňovať výhradne na nevýkonných členov *riadiaceho orgánu*, ktorí vykonávajú úlohy súvisiace s *funkciou dohľadu*.

11.1.3 Zapojenie akcionárov

48. Schválenie politiky odmeňovania správcovskej spoločnosti a rozhodnutí súvisiacich s odmeňovaním členov *riadiaceho orgánu* môže vykonať aj valné zhromaždenie akcionárov správcovskej spoločnosti v závislosti od charakteristických vlastností danej správcovskej spoločnosti alebo od vnútroštátnych predpisov platných v jurisdikcii, v ktorej je daná správcovska spoločnosť usadená. Hlasovanie akcionárov môže byť záväzné alebo môže mať poradný charakter. Preto je potrebné, aby boli akcionári náležite informovaní, čo im umožní prijímať kvalifikované rozhodnutia.

49. Útvary plniace *funkciu dohľadu* zodpovedajú za návrhy predkladané valnému zhromaždeniu akcionárov správcovskej spoločnosti a tiež za samotné vykonávanie zmien v postupoch a politikách odmeňovania a za vykonávanie dohľadu nad nimi.

11.1.4 Preskúvanie politiky odmeňovania a jej vykonávania

50. Útvary plniace *funkciu dohľadu* majú zabezpečiť, aby sa minimálne raz ročne preskúmala politika odmeňovania správcovskej spoločnosti a jej vykonávanie. Predmetné ústredné a nezávislé preskúmania majú posúdiť, či celkový systém odmeňovania:

- funguje podľa plánov (predovšetkým, či sa plnia všetky dohodnuté plány/programy, či sú vyplácané odmeny primerané a či sa náležite prihliada na rizikový profil, dlhodobé zámery a ciele správcovskej spoločnosti), a
- je v súlade s vnútroštátnymi a medzinárodnými nariadeniami, zásadami a normami.

51. Na preskúvaní systému odmeňovania v danej správcovskej spoločnosti sa majú vo významnej miere podieľať príslušní zamestnanci vo vnútorných *kontrolných funkciách* (t. j. funkciách vnútorného auditu, riadenia rizík, dodržiavania právnych predpisov a pod.) spolu s ostatnými kľúčovými výbormi zodpovedajúcimi za *funkcie dohľadu* (t. j. výbory pre audit, riziká a nominácie).

52. V prípade, ak z pravidelného preskúmania vyplynie, že systém odmeňovania nefunguje podľa plánov alebo v súlade s predpismi, útvary plniace *funkciu dohľadu* majú zabezpečiť včasné zavedenie plánu nápravných opatrení.
53. Ak je to primerané z hľadiska proporcionality, pravidelné preskúmanie vykonávania postupov a politik odmeňovania možno zadať externému poskytovateľovi služieb, a to buď sčasti, alebo v plnej miere. Väčšie a komplexnejšie správčovské spoločnosti majú mať dostatok zdrojov na vykonávanie predmetných preskúmaní vnútornými prostriedkami, hoci v prípade potreby možno využiť aj služby externých poradcov, ktoré môžu dopĺňať alebo podporovať správčovské spoločnosti pri vykonávaní daných úloh. V súlade so zásadou proporcionality sa môžu menšie a menej komplexné správčovské spoločnosti rozhodnúť zadať vykonanie celého hodnotenia externému poskytovateľovi služieb. V každom prípade útvary plniace *funkciu dohľadu* majú naďalej zodpovedať za preskúmanie postupov a politik odmeňovania a za zabezpečenie prijatia následných opatrení na základe výsledkov predmetného preskúmania. Do daného procesu sa majú aktívne zapájať aj *zamestnanci v kontrolných funkciách*.

11.2 Výbor pre odmeňovanie

11.2.1 Zriadenie výboru pre odmeňovanie

54. Zriadenie výboru pre odmeňovanie by mali na základe osvedčených postupov zvážiť, aj tie správčovské spoločnosti, ktoré podľa článku 14b ods. 4 smernice o PKIPCP nemajú povinnosť takýto výbor zriadiť.
55. Na stanovenie, či sa má zriadiť výbor pre odmeňovanie, treba zvážiť faktory uvedené v oddiele 7 (Usmernenia o proporcionality). Pri posudzovaní toho, či je daná správčovská spoločnosť významná, má správčovská spoločnosť zohľadniť úhrnný výskyt všetkých troch faktorov (t. j. svoju veľkosť alebo veľkosť PKIPCP, ktoré spravuje, svoju vnútornú organizáciu a charakter, rozsah a komplexnosť svojich činností). Správčovská spoločnosť, ktorá je významná len z hľadiska jedného alebo dvoch z troch uvedených faktorov, nemá povinnosť zriadiť výbor pre odmeňovanie.
56. Bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia predchádzajúceho odseku, v nasledujúcom texte uvádzame osobitné prvky (zoznam nie je vyčerpávajúci), ktoré treba zohľadniť pri rozhodovaní o tom, či zriadiť výbor pre odmeňovanie:
- kótovanie danej správčovskej spoločnosti,
 - právna štruktúra správčovskej spoločnosti,
 - počet zamestnancov správčovskej spoločnosti,
 - hodnota aktív, ktoré spravuje správčovská spoločnosť,
 - informácia o tom, či je daná správčovská spoločnosť zároveň aj správcom alternatívnych investičných fondov,

- poskytovanie služieb uvedených v článku 6 ods. 3 smernice o PKIPCP.

57. S prihliadnutím na uvedené zásady a všetky okolnosti ďalej v texte uvádzame príklady správcovských spoločností, ktoré nemusia zriadiť výbor pre odmeňovanie.

- Správcovské spoločnosti, v prípade ktorých hodnota portfólií spravovaných PKIPCP nepresahuje 1,25 mld. EUR, pričom počet ich zamestnancov nie je vyšší ako 50 vrátane zamestnancov, ktorí sa výhradne venujú správe AIF a poskytovaniu služieb uvedených v článku 6 ods. 3 smernice o PKIPCP.
- Správcovské spoločnosti patriace do bankových, poisťovacích, investičných skupín alebo do finančných konglomerátov, v rámci ktorých má daný subjekt povinnosť zriadiť výbor pre odmeňovanie, pričom tento výbor vykonáva svoje úlohy a povinnosti pre celú skupinu za predpokladu, že predpisy, v ktorých sa stanovuje zloženie, úlohy a právomoci takéhoto výboru pre odmeňovanie, sú rovnocenné s ustanoveniami týchto usmernení, pričom existujúci výbor pre odmeňovanie zodpovedá za kontrolu súladu správcovskej spoločnosti s pravidlami uvedenými v týchto usmerneniach.

58. Treba pamätať aj to, že, ako sa uvádza v predchádzajúcom texte v ods. 54, správcovské spoločnosti, na ktoré sa vzťahujú uvedené príklady, sa môžu rozhodnúť zriadiť výbor pre odmeňovanie z vlastnej iniciatívy na základe osvedčených postupov.

59. Správcovským spoločnostiam, na ktoré sa nevzťahujú uvedené príklady, nemá automaticky vzniknúť povinnosť zriadiť výbor pre odmeňovanie. Na tieto účely teda treba správcovské spoločnosti, ktoré prekračujú hraničné hodnoty uvedené v ods. 57, považovať z hľadiska ich veľkosti, resp. veľkosti spravovaných PKIPCP za významné. Pri rozhodovaní o tom, či sa na ne vzťahuje povinnosť zriadiť výbor pre odmeňovanie, však tieto správcovské spoločnosti majú posúdiť aj to, či sú významné z hľadiska svojej vnútornej organizácie a charakteru, rozsahu a komplexnosti svojich činností.

11.2.2 Zloženie výboru pre odmeňovanie

60. Na to, aby mohol výbor pre odmeňovanie fungovať nezávisle od vrcholového manažmentu, má pozostávať zo zamestnancov vo *funkcii dohľadu*, ktorí nevykonávajú výkonné funkcie, pričom prinajmenšom väčšina z nich by mala spĺňať kritériá nezávislosti.

61. Predseda výboru pre odmeňovanie má byť nezávislým členom bez výkonných funkcií.

62. Primeraný počet členov výboru pre odmeňovanie má mať dostatočné odborné znalosti a skúsenosti z oblasti riadenia rizík a kontrolných činností, najmä pokiaľ ide o mechanizmus prispôbena štruktúry odmeňovania rizikovým a kapitálovým profilom správcovských spoločností.

63. Výbor pre odmeňovanie sa má podporovať v tom, aby vyhľadával odborné poradenstvo z vnútorného (napr. od zamestnancov pôsobiacich v oblasti riadenia rizík) i vonkajšieho prostredia. Výkonný riaditeľ sa nemá zúčastňovať na zasadnutiach výboru pre odmeňovanie, na ktorých sa diskutuje a rozhoduje o jeho odmene.

11.2.3 Úloha výboru pre odmeňovanie

64. Výbor pre odmeňovanie má:

- zodpovedať za prípravu odporúčaní pre útvary plniace *funkciu dohľadu*, pokiaľ ide o odmeňovanie členov *riadiaceho orgánu* a tiež zamestnancov s najvyššími platmi v rámci správcovskej spoločnosti,
- poskytovať podporu a poradenstvo útvarom plniacim *funkciu dohľadu* pri návrhu celkovej politiky odmeňovania v rámci správcovskej spoločnosti,
- mať prístup k vnútornému aj vonkajšiemu poradenstvu, ktoré je nezávislé od poradenstva poskytovaného vrcholovému manažmentu, resp. od poradenstva poskytovaného vrcholovým manažmentom,
- prehodnocovať vymenovanie externých poradcov pre odmeňovanie, ktorých sa útvary plniace *funkciu dohľadu* rozhodnú prizvať na poskytovanie poradenstva a podpory,
- podporovať útvary plniace *funkciu dohľadu* pri vykonávaní dohľadu nad navrhovaním a fungovaním systému odmeňovania v mene útvaru plniaceho *funkcie dohľadu*,
- venovať osobitnú pozornosť posúdeniu zavedených mechanizmov s cieľom zabezpečiť, aby:
 - sa v systéme odmeňovania primerane zohľadňovali všetky druhy rizík a úrovne likvidity a spravovaných aktív,
 - celková politika odmeňovania bola v súlade s obchodnou stratégiou, cieľmi, hodnotami a záujmami správcovskej spoločnosti a PKIPCP, ktoré spravuje, a tiež investorov týchto PKIPCP,
- formálne prehodnocovať viacero možných scenárov s cieľom overiť, aká bude reakcia systému odmeňovania na budúce vonkajšie a vnútorné udalosti, pričom je potrebné vykonať aj spätné testovanie.

65. Samotný výbor pre odmeňovanie môže zodpovedať za vykonávanie dohľadu nad ústredným a nezávislým preskúmaním vykonávania postupov a politik odmeňovania.

11.2.4 Procesná a hierarchická štruktúra výboru pre odmeňovanie

66. Výbor pre odmeňovanie má:

- mať neobmedzený prístup k všetkým údajom a informáciám o rozhodovacom procese útvarov plniacich *funkciu dohľadu* a o návrhu a vykonávaní systému odmeňovania,
- mať neobmedzený prístup k všetkým údajom a informáciám od zamestnancov vykonávajúcich riadenie rizík a od *zamestnancov v kontrolných funkciách*. Takýto prístup by nemal brániť bežnej činnosti správcovskej spoločnosti,
- zabezpečiť primerané zapojenie útvarov vnútornej kontroly a útvarov vykonávajúcich ostatné príslušné funkcie (napr. ľudské zdroje a strategické plánovanie). Výbor pre odmeňovanie by mal spolupracovať s inými riadiacimi výbormi, ktorých činnosť má vplyv na návrh a riadne fungovanie postupov a politík odmeňovania (napr. rizikový audit, nominačné výbory),
- útvaram plniacim *funkciu dohľadu* a v prípade potreby aj valnému zhromaždeniu akcionárov správcovskej spoločnosti poskytnúť potrebné informácie o vykonávaných činnostiach.

11.3 zamestnanci v kontrolných funkciách;

11.3.1 Úlohy zamestnancov v kontrolných funkciách

67. Správcovskej spoločnosti by mali zabezpečiť, že *zamestnanci v kontrolných funkciách* budú zohrávať aktívnu úlohu pri návrhu politík odmeňovania v ostatných obchodných oblastiach, dohľade nad nimi a ich preskúmaní.
68. *Zamestnanci v kontrolných funkciách* by mali úzko spolupracovať s výborom pre odmeňovanie, s útvarmi plniacimi *funkciu dohľadu* a s *riadiacim orgánom* a mali by sa podieľať na stanovení celkovej stratégie odmeňovania, ktorá sa uplatní v rámci danej správcovskej spoločnosti, pričom je potrebné podporiť účinné riadenie rizík.
69. V rámci funkcie riadenia rizík treba posúdiť, aký vplyv má štruktúra pohyblivej zložky odmeňovania na rizikový profil správcovskej spoločnosti. V súlade s osvedčenými postupmi by sa v rámci funkcie riadenia rizík mali overovať a posudzovať údaje týkajúce sa úpravy rizika, pričom na tento účel sa treba zúčastniť aj na zasadnutí výboru pre odmeňovanie.
70. Zamestnanci zodpovední za dodržiavanie predpisov by mali preskúmať, aký vplyv má štruktúra odmeňovania na dodržiavanie právnych predpisov, nariadení a vnútorných politík zo strany správcovskej spoločnosti.
71. Zamestnanci zodpovední za vnútorný audit by mali pravidelne vykonávať nezávislý audit návrhu, vykonávania a účinkov politík odmeňovania správcovskej spoločnosti.

11.3.2 Odmeňovanie zamestnancov v kontrolných funkciách

72. Úroveň odmeňovania zamestnancov v *kontrolných funkciách* by mala správcovskej spoločnosti umožniť, aby na týchto pozíciách zamestnávala kvalifikovaných pracovníkov s dostatočnými skúsenosťami.
73. Ak sa *zamestnancom* v *kontrolných funkciách* vypláca aj pohyblivá zložka odmeňovania, mala by sa odvíjať od cieľov, ktoré sú špecifické pre danú funkciu. Výška pohyblivej zložky odmeňovania by teda nemala závisieť len od výkonnostných kritérií, ktoré sa uplatňujú v rámci celej správcovskej spoločnosti.
74. Štruktúra odmeňovania *zamestnancov* v *kontrolných funkciách* by nemala mať nepriaznivý vplyv na ich nezávislosť a nemala by ani spôsobovať konflikty záujmov pri úlohe poskytovania poradenstva výboru pre odmeňovanie, *útvorom plniacim funkciu dohľadu a/alebo riadiacemu orgánu*. Ak je súčasťou odmeňovania *zamestnancov* v *kontrolných funkciách* aj zložka založená na výkonnostných kritériách, ktoré sa uplatňujú v rámci celej správcovskej spoločnosti, zvyšuje sa riziko vzniku konfliktu záujmov, a preto treba tomuto problému venovať náležitú pozornosť.
75. V prípade správcovských spoločností, ktoré musia povinne zriadiť výbor pre odmeňovanie, sa odmeňovanie vrcholových zamestnancov zodpovedajúcich za riadenie *zamestnancov* v *kontrolných funkciách* nemá ponechať len na útvary plniace *funkciu dohľadu*, ale má naň priamo dohliadať výbor pre odmeňovanie. Odmeňovanie zamestnancov zodpovedných za dodržiavanie predpisov a za riadenie rizík musí byť navrhnuté tak, aby nedochádzalo ku konfliktom záujmov vo vzťahu k obchodným útvorom, na ktoré dohliadajú, a preto sa výška ich odmeny musí stanoviť nezávisle. Výbor pre odmeňovanie by mal vypracovať odporúčania pre *riadiaci orgán*, pokiaľ ide o odmeny, ktoré sa majú vyplatiť vrcholovým manažérom zodpovedným za riadenie rizík a za dodržiavanie predpisov.
76. V prípade správcovských spoločností, ktoré nemusia povinne zriadiť výbor pre odmeňovanie, by na odmeňovanie vrcholových zamestnancov zodpovedajúcich za riadenie *zamestnancov* v *kontrolných funkciách* mali dohliadať útvary plniace *funkciu dohľadu*.
77. Treba primerane riešiť aj konflikty záujmov, ktoré môžu vzniknúť v prípade, ak majú iné obchodné oblasti neprímeraný vplyv na odmeňovanie *zamestnancov* v *kontrolných funkciách*. Neprimeranému vplyvu treba zabrániť najmä v prípade, ak *zamestnanci* v *kontrolných funkciách* pôsobia v iných obchodných oblastiach. V rámci procesu posudzovania je však potrebné primerane zohľadniť stanoviská iných obchodných oblastí.
78. *Zamestnanci* v *kontrolných funkciách* by sa nemali dostávať do situácií, keď napríklad schválenie transakcie, prijatie rozhodnutia alebo poskytnutie poradenstva v záležitostiach finančnej kontroly a kontroly rizík môže mať priamy vplyv na zvýšenie alebo zníženie výkonnostnej zložky ich odmeny.

12 Usmernenia k všeobecným požiadavkám na prispôsobenie odmeňovania riziku

79. Správcovské spoločnosti sú povinné uplatňovať všeobecné požiadavky na prispôsobenie odmeňovania riziku len na jednotlivé balíky odmeňovania *určených zamestnancov*, no ako sa uvádza v prílohe II, dôrazne sa odporúča dobrovoľné uplatňovanie na všetkých zamestnancov danej správcovskej spoločnosti. Správcovské spoločnosti by mali posúdiť, či tieto požiadavky uplatniť na správcovskú spoločnosť ako celok. V prípade, že dané požiadavky uplatnia len na *určených zamestnancov*, mali by byť v prípade potreby pripravení doložiť príslušným orgánom dôvody, ktoré ich k tomu viedli.

12.1 Všeobecná politika odmeňovania vrátane politiky dôchodkového zabezpečenia

80. Súčasťou dlhodobej stratégie správcovskej spoločnosti by mala byť aj celková obchodná stratégia a vyčíslené úrovne tolerancie rizík vo viacročnom horizonte a tiež iné podnikové hodnoty, napr. kultúra dodržiavania predpisov, etika, správanie k investorom PKIPCP, ktoré daná správcovská spoločnosť spravuje, opatrenia na zmiernenie konfliktov záujmov a pod. Návrh systémov odmeňovania by mal byť v súlade s rizikovými profilmi, zakladajúcimi dokumentmi PKIPCP, ktoré daná správcovská spoločnosť spravuje, a s cieľmi stanovenými v stratégiách správcovskej spoločnosti a PKIPCP, ktoré spravuje, pričom je potrebné zohľadniť aj prípadné zmeny v týchto stratégiách. Správcovské spoločnosti by preto mali zabezpečiť kvalitný návrh systémov odmeňovania a ich správne vykonávanie. Do tejto oblasti patrí aj správna rovnováha medzi pohyblivou a pevnou zložkou odmeňovania, meranie výkonnosti a štruktúra, prípadne aj úprava pohyblivej zložky odmeňovania v dôsledku výskytu rizík. Aj menšia, resp. menej sofistikovaná správcovská spoločnosť by mala vyvinúť maximálne úsilie na zosúladenie politiky odmeňovania so svojimi záujmami, so záujmami PKIPCP, ktoré spravuje, a so záujmami ich investorov.

81. Pri tvorbe politiky odmeňovania by správcovské spoločnosti mali venovať náležitú pozornosť tomu, ako daný systém odmeňovania bráni prijímaniu príliš veľkého rizika. Zároveň by mali zohľadniť aj účinnosť správcovskej spoločnosti a účinnosť PKIPCP, ktoré spravuje, a tiež súlad politiky odmeňovania s účinným riadením rizík.

82. Správcovia by mali zvážiť konzervatívne politiky oceňovania a mali by brať ohľad aj na riziká koncentrácie a rizikové faktory, napríklad na riziko likvidity a riziko koncentrácie, v dôsledku ktorých by sa PKIPCP, ktorý správcovská spoločnosť spravuje, mohol v budúcnosti ocitnúť pod tlakom. V prípade, ak pohyblivú zložku odmeňovania tvoria najmä *nástroje* vyplácané okamžite, bez mechanizmov odkladu alebo následnej úpravy rizika (*malus* alebo *clawback*), silno to podnecuje k tomu, aby sa nedodržiavali uvedené záväzky. Rovnaký účinok majú nástroje založené na vzorci, ktorý spája pohyblivú zložku odmeňovania s príjmami za aktuálny rok, a nie so ziskom vyčísleným po zohľadnení výskytu rizík.

83. Na vyváženie uvedených hrozieb by sa do politiky odmeňovania mali zapracovať aj prvky riadenia rizík. Pohyblivá zložka odmeňovania, ktorá má správnu štruktúru a vykonáva sa náležitým spôsobom, môže predstavovať účinný nástroj na zosúladenie záujmov zamestnancov so záujmami PKIPCP, ktorý daná správcovská spoločnosť spravuje. Existujú aj alternatívne prístupy na zapracovanie prvkov riadenia rizík do politiky odmeňovania, ktoré zohľadňujú charakter, rozsah a komplexnosť činností danej správcovskej spoločnosti.

12.2 Dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia

84. Politika odmeňovania by sa mala vzťahovať na všetky aspekty odmeňovania vrátane pevnej zložky, pohyblivej zložky, podmienok dôchodkového zabezpečenia a podobných osobitných dávok. Politika dôchodkového zabezpečenia (pevné aj pohyblivé platby dôchodkového zabezpečenia) by mala byť v súlade s dlhodobými záujmami správcovskej spoločnosti a PKIPCP, ktoré spravuje.

85. V prípade dobrovoľných platieb dôchodkového zabezpečenia v rámci pohyblivej zložky odmeňovania by zamestnanec nemal odísť do dôchodku ani opustiť správčovskú spoločnosť, pokiaľ má pridelené spomínané platby, bez ohľadu na hospodársku situáciu PKIPCP, ktorý správcovská spoločnosť spravuje, a riziká, ktoré zamestnanci z dlhodobého hľadiska prijali.

86. S cieľom zosúladiť tento osobitný druh dôchodkovej dávky s hospodárskou situáciou PKIPCP, ktorý správcovská spoločnosť spravuje, by sa dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia mali vyplácať vo forme *nástrojov*, ak to umožňujú príslušné právne predpisy upravujúce oblasť dôchodkového zabezpečenia.

87. V súvislosti s odchodom do dôchodku by sa na dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia pridelené danému zamestnancovi malo vzťahovať *obdobie zdržania* v trvaní päť rokov.

88. Ak zamestnanec opustí správčovskú spoločnosť pred odchodom do dôchodku, dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia by sa nemali prideliť pred uplynutím lehoty piatich rokov a pred vyplatením by sa na ne malo vzťahovať posúdenie výkonnosti a následná (*ex post*) úprava rizika.

12.3 Odstupné

89. Tzv. „zlatý padák“ (vyplatenie vysokej sumy, ktorá sa neupravuje v závislosti od výkonnosti alebo výskytu rizík) pre zamestnancov, ktorí odchádzajú zo správcovskej spoločnosti, je v rozpore so zásadou uvedenou v článku 14b ods. 1 písm. k) smernice o PKIPCP. Všetky takéto platby by mali odrážať výkonnosť dosiahnutú za dlhšie obdobie a mali by byť navrhnuté tak, aby sa neodmeňovalo zlyhanie. To by nemalo znemožniť platby spojené s predčasným ukončením zmluvy, ak nastanú zmeny v stratégii správcovskej spoločnosti alebo v stratégii PKIPCP, ktoré spravuje, alebo v prípade zlúčenia s inou spoločnosťou, resp. v prípade prevzatia inou spoločnosťou.

90. Správčovské spoločnosti majú stanoviť rámec na určovanie a schvaľovanie odstupného v súlade so všeobecnými štruktúrami riadenia, ktoré v rámci správčovskej spoločnosti zodpovedajú za zamestnávanie. Predmetný rámec by mal zaručiť, že sa nebude odmeňovať zlyhanie.
91. Správčovské spoločnosti majú byť schopné vysvetliť príslušným orgánom kritériá, ktoré použili na stanovenie výšky odstupného. V rámci osvedčených postupov sa odporúča odložiť nevyplatené platby pohyblivej zložky odmeňovania, resp. dlhodobé stimulačné plány, pričom je potrebné, aby odrážali pôvodné mechanizmy odkladu.

12.4 Osobné zaistenie

92. To, že daný zamestnanec sa zaistil proti riziku úpravy odmeny smerom nadol, možno usúdiť, ak uzavrel zmluvu s treťou stranou, na základe ktorej je tretia strana povinná priamo alebo nepriamo vyplatiť tomuto zamestnancovi sumy súvisiace so znížením pohyblivej zložky odmeňovania daného zamestnanca alebo zodpovedajúce tomuto zníženiu. Predmetná zmluva môže mať napríklad podobu opcie alebo inej derivátovej zmluvy, prípadne môže ísť o iný druh zmluvy, ktorý poskytuje ľubovoľnú formu zaistenia pohyblivej zložky odmeňovania zamestnanca.
93. Ak sa má zabezpečiť účinnosť prispôsobovania odmeňovania riziku, zamestnanci by nemali podpisovať poisťné zmluvy, na základe ktorých by sa im vyplatila náhrada v prípade, ak by sa výška ich odmeny upravila smerom nadol. Vo všeobecnosti však platí, že predmetné ustanovenie nebráni v uzatváraní poistenia na pokrytie osobných platieb, napr. odvodov na zdravotné poistenie alebo splátok hypoték (za predpokladu, že hypotekárne pokrytie sa vzťahuje na okolnosti súvisiace so zdravotným stavom, v dôsledku ktorých by zamestnanec nebol schopný pracovať v rovnakej pozícii), hoci každý jednotlivý prípad treba posudzovať samostatne.
94. Požiadavka súvisiaca s nevyužívaním stratégií osobného zaistenia ani poistenia, ktorými by sa oslabovali účinky prispôsobovania odmeňovania riziku v rámci dohodnutého spôsobu odmeňovania zamestnancov, by sa mala vzťahovať aj na odložené a zadržané pohyblivé zložky odmeňovania. Správčovské spoločnosti majú zaviesť účinné opatrenia, ktoré zabezpečia dodržiavanie predmetnej požiadavky zo strany zamestnanca.

13 Usmernenia k osobitným požiadavkám na prispôsobenie odmeňovania riziku

95. Správčovské spoločnosti sú povinné uplatňovať osobitné požiadavky na prispôsobenie odmeňovania riziku len na individuálne balíky odmeňovania *určených zamestnancov*, no správčovské spoločnosti môžu vždy zvážiť uplatňovanie všetkých alebo vybraných požiadaviek v rámci celej správčovskej spoločnosti (alebo aspoň vo väčšej miere ako je nevyhnutné). V prílohe II sa uvádzajú osobitné požiadavky, pri ktorých sa dôrazne odporúča dobrovoľné uplatňovanie na všetkých zamestnancov správčovskej spoločnosti.

13.1 Plne pružná politika v oblasti pohyblivých zložiek odmeňovania

96. Plne pružná politika v oblasti pohyblivých zložiek odmeňovania znamená nielen to, že pohyblivá zložka odmeňovania by sa mala znížiť v dôsledku negatívnych výsledkov zamestnanca, ale aj to, že v niektorých prípadoch sa môže znížiť až na nulu. Z hľadiska praktického uplatňovania by pevná zložka odmeňovania mala byť dostatočne vysoká na zaplatenie poskytnutých odborných služieb, pričom je potrebné zohľadniť úroveň vzdelania, služobné postavenie, požadované odborné znalosti a zručnosti, obmedzenia a praktické skúsenosti a tiež konkrétne odvetvie a región. Na individuálne úrovne pevných zložiek odmeňovania by mala nepriamo vplývať základná zásada týkajúca sa prispôsobenia odmeňovania riziku.

13.2 Prispôsobenie pohyblivej zložky odmeňovania riziku

13.2.1 Proces prispôsobenia odmeňovania riziku

97. S cieľom zabrániť prijímaniu nadmerného rizika má pohyblivá zložka odmeňovania závisieť od výkonnosti a má sa upravovať v závislosti od rizík. Správcovská spoločnosť má preto zabezpečiť, aby boli stimuly, ktoré podnecujú k prijímaniu rizika, obmedzené stimulmi, ktoré podnecujú k riadeniu rizika. Systém odmeňovania má byť v súlade s účinným riadením rizík a procesmi riadenia fungujúcimi v rámci správцovskej spoločnosti.

13.2.1.1 Proces merania výkonnosti a rizík

98. Tvorba systému odmeňovania sa má začať vymedzením cieľov správцovskej spoločnosti, daného útvaru a príslušných zamestnancov a tiež stanovením investičnej stratégie príslušného PKIPCP. Tieto ciele majú vychádzať z obchodného plánu správцovskej spoločnosti (pokiaľ existuje) a majú byť v súlade s ochotou danej správцovskej spoločnosti podstupovať riziká a tiež v súlade s investičnou stratégiou príslušného PKIPCP. Výkonnostné kritériá, prostredníctvom ktorých sa hodnotí, či daný zamestnanec počas *akruálneho obdobia* dosiahol stanovené ciele, možno priamo odvodiť od predmetných cieľov. Nárok na pohyblivú zložku odmeňovania sa udeľuje („priznáva“) na konci *akruálneho obdobia* alebo v priebehu *akruálneho obdobia*, ktorého dĺžka je minimálne jeden rok, no môže trvať aj dlhšie. V niektorých prípadoch môže dôjsť k prekrytiu viacerých *akruálnych období*. Ak je meranie výkonnosti správne nastavené, spája odmeňovanie s dosiahnutím stanovenej investičnej stratégie príslušného PKIPCP a obchodného plánu (pokiaľ existuje) alebo s naplnením cieľov správцovskej spoločnosti. Naopak nesprávne nastavené výkonnostné kritériá môžu byť stimulom k prijímaniu prílišného rizika. Pri hodnotení výkonnosti by sa mali zohľadňovať len efektívne výsledky. Prispôsobenie odmeňovania riziku počas merania výkonnosti možno zabezpečiť pomocou výkonnostných kritérií, ktoré sa automaticky upravujú v závislosti od rizík, prípadne následnou úpravou opatrení výkonnosti v závislosti od rizík. Úprava rizík sa môže líšiť v závislosti od činnosti jednotlivých zamestnancov, útvarov alebo príslušného PKIPCP.

13.2.1.2 Proces priznania odmien

99. Po skončení *akruálneho obdobia* by mala správcovská spoločnosť pomocou vopred určeného procesu priznania odmeny vyčísliť pohyblivú zložku odmeňovania jednotlivých zamestnancov na základe výsledkov hodnotenia výkonnosti. Zvyčajne to prebieha prostredníctvom tzv. „súborov“ pohyblivých zložiek odmeňovania, pričom najprv sa stanoví ich výška a neskôr sa rozdelia. Keďže nie je vhodné, aby sa všetky merania výkonnosti a rizík využívali na úrovni správcovskej spoločnosti, organizačného útvaru a zamestnancov, správcovská spoločnosť by mala na každej úrovni identifikovať príslušné riziká a zabezpečiť, aby sa pomocou opravných prostriedkov primerane zohľadnil rozsah a trvanie rizika na každej jednotlivej úrovni. Táto tzv. „predbežná úprava rizika (*ex ante*)“ má upraviť odmeňovanie z hľadiska prípadného nepriaznivého vývoja v budúcnosti.

13.2.1.3 Proces vyplácania odmien

100. S cieľom zosúladiť vyplatenie odmeny s obdobím držby odporúčaným investorom PKIPCP, ktoré správcovská spoločnosť spravuje, a s ich investičnými rizikami, by sa mala časť pohyblivej zložky odmeňovania vyplatiť vopred (krátkodobá zložka) a vyplatenie zostávajúcej časti by sa malo odložiť na neskôr (dlhodobá zložka). Krátkodobá zložka odmeňuje zamestnanca za výkony predvedené v *akruálnom období* a mala by sa vyplatiť hneď po jej priznaní. Dlhodobá zložka by sa mala zamestnancovi priznať v priebehu *obdobia odkladu* a po jej ukončení. Dlhodobá zložka by mala zamestnanca odmeniť za dlhodobú udržateľnosť výkonnosti, ktorá je výsledkom rozhodnutí prijatých v minulosti. Pred vyplatením odloženej časti odmeny by sa malo vykonať opätovné posúdenie výkonnosti a v prípade potreby by sa mala daná odmena upraviť v dôsledku výskytu rizík s cieľom prispôsobiť pohyblivú zložku odmeňovania riziku a chybám v hodnotení výkonnosti a rizík, ktoré sa vyskytli od času priznania pohyblivej zložky odmeňovania danému zamestnancovi. Túto tzv. „následnú úpravu rizík (*ex post*)“ treba uplatniť vždy, pretože v čase priznania odmeny nemožno s istotou posúdiť konečnú výkonnosť.

13.2.2 Spoločné požiadavky na proces prispôsobenia odmeňovania riziku

13.2.2.1 Časový horizont

101. Správcovské spoločnosti by pri hodnotení výkonnosti a rizík mali zohľadňovať súčasné aj budúce riziká, ktoré prijíma zamestnanec, organizačný útvar, príslušný PKIPCP alebo správcovská spoločnosť ako celok. V rámci tohto procesu by mali správcovské spoločnosti preskúmať, aký vplyv môže mať činnosť zamestnanca na PKIPCP, ktoré spravuje, a na krátkodobú a dlhodobú úspešnosť danej správcovskej spoločnosti. Na tento účel by mala správcovská spoločnosť zosúladiť časový horizont merania výkonnosti a rizík s obdobím držby odporúčaným investorom PKIPCP, ktoré správcovská spoločnosť spravuje, a s ich investičnými rizikami. Z požiadavky, aby správcovská spoločnosť hodnotila výkonnosť svojich zamestnancov v horizonte viacerých rokov, ktorý je primeraný obdobiu držby odporúčanému investorom PKIPCP spravovaného danou správcovskou spoločnosťou, vyplýva, že celkový predmetný

primeraný časový horizont pozostáva z *akruálneho obdobia*, obdobia vyplácania krátkodobej zložky odmeny a obdobia vyplácania dlhodobej zložky odmeny.

102. Správne vyváženie medzi akruálnym obdobím a obdobím vyplácania závisí od typu PKIPCP, ktorý daná správcovská spoločnosť spravuje, a od druhu obchodov a činností, ktorým sa venuje daný zamestnanec. Využívanie viacročných *akruálnych období* je však obozretnejšie, pretože v posúdení výkonnosti sa môže s určitosťou zohľadniť viac rizík, ktoré sa objavili od začiatku *akruálneho obdobia*.

13.2.2.2 Úrovně merania výkonnosti a rizík

103. Odmeňovanie závislé od výkonnosti má okrem parametrov súvisiacich s rizikami a výkonnosťou jednotlivých činností zahŕňať aj parametre súvisiace s rizikami a výkonnosťou príslušného PKIPCP a príslušného organizačného útvaru správcovskej spoločnosti. Výška pohyblivej zložky odmeňovania, na ktorú má zamestnanec nárok, by teda mala závisieť od jeho individuálnej výkonnosti, od výkonnosti jeho organizačného útvaru alebo príslušného PKIPCP a od výkonnosti správcovskej spoločnosti. Pomerný význam jednotlivých úrovní výkonnostných kritérií sa má určiť vopred a má byť primerane vyvážený tak, aby zohľadňoval pracovnú pozíciu a povinnosti daného zamestnanca.
104. S cieľom dosiahnuť čo najväčší vplyv na správanie zamestnancov by premenné, prostredníctvom ktorých sa merajú riziká a výkonnosť, mali byť čo najužšie prepojené s úrovňou rozhodnutí prijímaných zamestnancom, na ktorého sa vzťahuje úprava rizík. Súčasťou výkonnostných kritérií by mali byť aj dosiahnuteľné ciele a opatrenia, ktoré môže zamestnanec aspoň sčasti priamo ovplyvniť. Napríklad v prípade vrcholových manažérov môžu správcovské spoločnosti vytvoriť politiky odmeňovania tak, aby zahŕňali finančné opatrenia na základe výkonnosti všetkých PKIPCP spravovaných danou správcovskou spoločnosťou alebo na základe výkonnosti celej správcovskej spoločnosti, prípadne na základe výkonnosti a rizík organizačných útvarov alebo na základe rozhodnutí, ktoré sa prijali v dôsledku stratégie vrcholových manažérov. Naopak premenné na výpočet odmeny vedúceho organizačného útvaru by v ideálnom prípade mali zahŕňať výkonnosť a riziká daného útvaru.

13.2.2.3 Kvantitatívne a kvalitatívne opatrenia

105. Proces prispôbenia odmeňovania riziku má zahŕňať kombináciu kvantitatívnych a kvalitatívnych prístupov (napr. meranie výkonnosti alebo rizík, určenie súboru a úprava v dôsledku výskytu rizík).
106. Vopred stanovené kvantitatívne opatrenia sú z hľadiska transparentnosti výhodnejšie. Preto dokážu priamejšie ovplyvniť správanie zamestnancov. Prostredníctvom výlučne kvantitatívnych opatrení alebo kritérií nemožno v postačujúcej miere zmerať všetky riziká a výkony, na základe ktorých by sa dala vykonať úprava rizika. Ak chcú správcovské spoločnosti vykonať úplné meranie a úpravu rizík alebo výkonnosti, mali by uplatniť aj kvalitatívne prístupy.

13.2.2.4 Úsudkové opatrenia

107. Ak sa do merania rizík a výkonnosti alebo do úpravy rizika zapája úsudok, treba:

- vypracovať jasnú politiku stanovujúcu parametre a kľúčové faktory, na základe ktorých sa dospeje k danému úsudku,
- vypracovať jasnú a úplnú dokumentáciu ku konečnému rozhodnutiu, pokiaľ ide o meranie rizika a výkonnosti alebo o úpravu rizika,
- zapojiť do daného procesu príslušných odborných *zamestnancov v kontrolných funkciách*,
- získať súhlas na primeraných úrovniach rozhodovania, napr. súhlas od *riadiaceho orgánu*, útvarov plniacich *funkciu dohľadu* alebo od výboru pre odmeňovanie,
- zvážiť osobné podnety vedúceho zamestnanca, ktorý robí daný úsudok, napr. prostredníctvom prehľadu ukazovateľov výkonu.

108. Pri kvantitatívnych aj kvalitatívnych opatreniach majú byť správcovské spoločnosti pripravené sprístupniť a reprodukovať všetky úsudkové zložky, ktoré sú súčasťou procesu prispôsobenia odmeňovania riziku. Správcovské spoločnosti tiež majú poskytnúť príslušnému orgánu podrobné informácie v prípade, ak sa konečný výsledok po uplatnení úsudkových opatrení výrazne líši od prvotného výsledku, ktorý sa dosiahol na základe vopred stanovených kritérií.

13.2.3 Meranie rizika

109. Správcovské spoločnosti majú zohľadniť všetky riziká, súvahové aj mimosúvahové, pričom je potrebné rozlišovať medzi rizikami, ktoré majú vplyv na správcovskú spoločnosť, na PKIPCP, ktoré spravuje, na organizačné útvary a na jednotlivcov. Pri identifikovaní a vyčíslení rizika na úrovni PKIPCP možno vychádzať z politiky riadenia rizík, ktorú musí povinne vytvoriť, uplatňovať a aktualizovať každá správcovská spoločnosť. V tejto politike sa uvádzajú všetky príslušné riziká, ktorým sú spravované PKIPCP vystavené, alebo ktorým by prípadne mohli byť vystavené. Správcovské spoločnosti tiež majú stanoviť, či opatrenia, prostredníctvom ktorých upravujú riziko, zahŕňajú aj riziká, ktoré ťažko zmerať, napríklad prevádzkové riziká alebo riziká súvisiace s dobrou povestou spoločnosti.

110. Ak chcú správcovské spoločnosti zohľadniť všetky významné riziká, majú používať rovnaké postupy na meranie rizika, aké sa používajú v rámci politiky riadenia rizika v prípade PKIPCP, ktorý správcovská spoločnosť spravuje. Okrem toho správcovské spoločnosti majú zohľadniť aj riziká súvisiace s dodatočnou správou alternatívnych investičných fondov a so službami uvedenými v článku 6 ods. 3 smernice o PKIPCP.

111. V súvislosti s proporcialitou je pri riadení rizík potrebné zabezpečiť transparentnosť výpočtov. Správčovské spoločnosti by mali rozčleniť jednotlivé výpočty rizík podľa jednotlivých PKIPCP, podľa jednotlivých organizačných útvarov správčovskej spoločnosti a podľa rôznych typov rizikových pozícií v rámci celej organizácie. Podľa kvality uplatnených postupov a modelov by sa mal stanoviť rozsah, v akom by mala daná správčovská spoločnosť zaviesť sofistikovanejšiu politiku pohyblivého odmeňovania na základe meraní výkonnosti.

13.2.4 Meranie výkonnosti

13.2.4.1 Kvalitatívne/kvantitatívne opatrenia

112. Na posúdenie individuálnej výkonnosti by správčovské spoločnosti mali využívať kvantitatívne (finančné) aj kvalitatívne (nefinančné) kritériá.
113. Vhodná kombinácia kvantitatívnych a kvalitatívnych kritérií by mala závisieť od úloh a povinností daných zamestnancov. V každom prípade je potrebné špecifikovať a jasne zdokumentovať kvantitatívne a kvalitatívne kritériá a rovnováhu medzi nimi, a to na každej úrovni a v prípade všetkých kategórií zamestnancov.
114. Kvantitatívne opatrenia by sa mali vzťahovať na dostatočne dlhé obdobie, počas ktorého možno zohľadniť riziká vyplývajúce z konania daného zamestnanca. Medzi kvantitatívne opatrenia výkonnosti, ktoré sa používajú v odvetví správy aktív a ktoré spĺňajú požiadavky uvedené v predchádzajúcom texte, patria: vnútorná miera návratnosti (IRR), zisk pred odpočítaním úrokov, daní, odpisov a amortizácie (EBITDA), ukazovateľ alfa, absolútna a relatívna návratnosť, Sharpeov pomer a objem aktív.
115. Okrem kvantitatívnych opatrení výkonnosti by priznávanie pohyblivej zložky odmeňovania malo závisieť aj od výkonnosti daného zamestnanca z hľadiska kvalitatívnych (nefinančných) opatrení. Medzi príklady patria: dosiahnutie strategických cieľov, spokojnosť investorov, dodržiavanie politiky riadenia rizík, súlad s vnútornými a vonkajšími predpismi, vodcovstvo, riadenie, práca v kolektíve, tvorivosť, motivácia a spolupráca s inými organizačnými útvarmi a so *zamestnancami v kontrolných funkciách*. Pri takto stanovených kvalitatívnych kritériách možno vychádzať z dodržiavania opatrení na riadenie rizika (napr. hraničné hodnoty alebo výsledky auditu). Negatívne nefinančné výsledky, predovšetkým neetické správanie alebo konanie, ktoré je v rozpore so stanovenými predpismi, by pri priznávaní odmeny mali mať väčšiu váhu ako prípadné dobré finančné výsledky dosiahnuté daným zamestnancom, a preto by sa v dôsledku takýchto negatívnych výsledkov mala znížiť pohyblivá zložka odmeňovania daného zamestnanca.

13.2.4.2 Relatívne/absolútne a vnútorné/vonkajšie opatrenia

116. Absolútne opatrenia výkonnosti sú opatrenia, ktoré stanoví správcovská spoločnosť na základe svojej stratégie, pričom zahŕňajú ochotu podstupovať riziká a rizikový profil správcovskej spoločnosti a PKIPCP, ktoré spravuje. Postupne sa rozpracujú jednotlivé články reťazca obchodných úrovní. Predmetné opatrenia pomáhajú minimalizovať riziko, že sa prizná odmena, ktorú nemožno odôvodniť z hľadiska výkonnosti PKIPCP. Absolútne opatrenia zväčša vytvárajú dlhodobé stimuly. V niektorých prípadoch je však náročné presne nastaviť absolútne opatrenia výkonnosti, najmä ak ide o nových účastníkov alebo o nové druhy finančných činností (s ťažko merateľnými rizikami), ktoré súvisia so správou PKIPCP.
117. Relatívne opatrenia výkonnosti sú opatrenia, ktoré porovnávajú výkonnosť s partnermi pracujúcimi na podobných postoch. Ide buď o vnútorných partnerov, t. j. iných zamestnancov v rámci danej organizácie, alebo o vonkajších partnerov (podobné správcovské spoločnosti). Relatívne opatrenia výkonnosti sa dajú jednoduchšie stanoviť, pretože referenčné hodnoty sú ľahko dostupné. Pri takýchto opatreniach však hrozí riziko, že sa vyplatia aj pohyblivé zložky odmeňovania, ktoré nie sú podložené dlhodobou úspešnosťou daného organizačného útvaru, správcovskej spoločnosti alebo PKIPCP, ktoré spravuje. V čase, keď celé odvetvie dosahuje priaznivé finančné výsledky, by to mohlo viesť k prílišnému zvyšovaniu ponúk alebo k stádovitosti, v dôsledku čoho by sa vytvorili stimuly na prijímanie nadmerného rizika. V čase, keď sa hospodársky cyklus nachádza v recesii a väčšina správcovských spoločností a PKIPCP nedosahuje dobré výsledky, však príslušné opatrenia môžu priniesť priaznivé výsledky (a teda aj primerané zníženie celkovej pohyblivej zložky odmeňovania v rámci danej správcovskej spoločnosti), a to aj v prípade, ak sa absolútna výkonnosť v porovnaní s predchádzajúcimi obdobiami zhorší.
118. Vnútorné (napr. zisk) a vonkajšie (napr. cena akcie) opatrenia majú svoje výhody aj nevýhody, a preto ich treba dobre vyvážiť. Pri vnútorných opatreniach výkonnosti sa vo väčšej miere prejavuje zaangažovanosť zamestnancov, pretože dokážu ovplyvniť výsledok svojim vlastným konaním. Platí to najmä v prípade, ak sú vnútorné opatrenia stanovené na úrovni organizačného útvaru (t. j. nie na úrovni správcovskej spoločnosti ako celku). Okrem toho je jednoduchšie zaviesť postupy na úpravu rizika na základe vnútorných opatrení, pretože prepojenie s technikami riadenia rizika v rámci danej spoločnosti je oveľa dostupnejšie. Na druhej strane môže dôjsť k manipulácii takýchto opatrení, čo v krátkodobom horizonte vedie k skresleniu výsledkov. Externé opatrenia výkonnosti sú v menšej miere vystavené tomuto nebezpečenstvu manipulácie, no aj tak môže dochádzať k pokusom o umelé zvýšenie ceny akcií (toto konštatovanie sa pravdepodobne vzťahuje len na vrcholových manažérov).

13.3 Proces priznania odmien

13.3.1 Stanovenie výšky a rozdelenie súborov odmien

119. Správcovské spoločnosti by mali prijať zdokumentovanú politiku zameranú na proces priznávania odmien. Zároveň je potrebné zabezpečiť, aby sa uchovávali záznamy o stanovených súboroch celkových pohyblivých zložiek odmeňovania.

13.3.2 Úprava rizika v rámci procesu priznávania odmien

120. Pri stanovovaní súborov odmien a aj pri určovaní výšky individuálnych odmien by správcovské spoločnosti mali zohľadňovať celú škálu súčasných a potenciálnych (neočakávaných) rizík, ktoré súvisia s vykonávanými činnosťami. Môže sa stať, že opatrenia výkonnosti použité pri stanovovaní súboru odmien primerane neodzrkadľujú prijaté riziká, a preto treba uplatniť predbežné úpravy s cieľom v plnej miere prispôsobiť pohyblivú zložku odmeňovania prijatým rizikám. Správcovské spoločnosti by mali určiť, či stanovené kritériá na úpravu rizika zohľadňujú aj závažné riziká a mimoriadne náročné podmienky.

121. Správcovské spoločnosti by mali určiť, do akej úrovne dokážu vykonať kvantitatívnu úpravu výpočtov pohyblivej zložky odmeňovania – či ide o úroveň organizačného útvaru, alebo dokážu ísť v danej štruktúre ešte nižšie na úroveň obchodných oddelení, či dokonca na úroveň jednotlivých zamestnancov. Správcovské spoločnosti by mali stanoviť mieru podrobnosti vhodnú pre jednotlivé úrovne.

13.3.2.1 Kvantitatívna úprava rizika *ex ante*

122. Správcovské spoločnosti by na dosiahnutie stabilného a účinného mechanizmu odmeňovania mali využívať viacero rozličných kvantitatívnych opatrení, na základe ktorých môžu riadiť proces úpravy rizika. Za bežných okolností by tieto opatrenia mali vychádzať z prierezového rámca na úpravu rizika.

123. Pri meraní ziskovosti správcovskej spoločnosti, jej jednotlivých organizačných útvarov a PKIPCP, ktoré spravuje, treba vychádzať z čistých príjmov po zohľadnení všetkých priamych aj nepriamych nákladov spojených s danou činnosťou. Správcovské spoločnosti by teda nemali vylúčiť náklady na informačné technológie, náklady na výskum, právne poplatky, marketingové náklady a náklady na vykonávanie činností prostredníctvom externých firiem. Správcovské spoločnosti by mali zaistiť, že súbory odmien sa nebudú spätne prispôbovať požiadavkám na výšku odmien.

124. Kvantitatívna úprava rizík *ex ante* vykonaná zo strany správcovských spoločností by sa mala vo veľkej miere opierať o už existujúce opatrenia v rámci daných správcovských spoločností. Ide najmä o opatrenia využívané na účely riadenia rizík. V dôsledku toho sa obmedzenia a možné problémy spojené s predmetnými opatreniami týkajú aj procesu odmeňovania. Pri úprave rizika treba využiť skúsenosti nadobudnuté pri riadení týchto rizík v iných súvislostiach. Úpravu rizika možno spochybniť rovnako ako všetky ostatné zložky procesu riadenia rizika.

13.3.2.2 Kvalitatívne opatrenia, ktoré možno využiť pri úprave rizika *ex ante*

125. Správcovské spoločnosti by mali brať do úvahy aj kvalitatívne prvky rizika. Kvalitatívne úpravy *ex ante* možno vykonať pri stanovovaní súborov odmien pre celú správčovskú spoločnosť a pre organizačné útvary alebo pri stanovovaní a rozdeľovaní odmien pre jednotlivých zamestnancov. Kvalitatívna úprava rizika *ex ante* je bežná na úrovni súborov aj jednotlivcov, zatiaľ čo kvantitatívne úpravy sa obvykle vykonávajú len na úrovni súborov.
126. Správcovské spoločnosti vykonávajú kvalitatívne úpravy rizika pri rozdeľovaní, resp. stanovovaní odmien pre jednotlivcov prostredníctvom posudkov, ktoré by mali výslovne zahŕňať aj hľadiská kontroly a rizika, napr. porušenie predpisov, nedodržanie rizikových hraničných hodnôt, zlyhanie vnútornej kontroly (napr. na základe výsledkov vnútorného auditu).

13.4 Proces vyplácania odmien

13.4.1 Neodložené a odložené odmeny

127. Hoci sa primeranosť rizika zabezpečuje prostredníctvom predbežnej úpravy rizika (z *ex ante*), dôvodu neistoty a s cieľom dosiahnuť úplnú primeranosť stimulov treba zaviesť aj prostriedky na následnú úpravu rizika (*ex post*). Možno to docieľiť, len ak sa časť odmeny odloží na neskoršie obdobie.
128. Program odkladu možno vymedziť na základe rozličných prvkov: a) časový horizont odkladu; b) podiel pohyblivej zložky odmeňovania, ktorý sa odkladá; c) rýchlosť pridelenia odloženej odmeny (*moment pridelenia*); d) časový interval medzi aktuálnym obdobím a vyplatením prvej odloženej sumy; e) forma odloženej pohyblivej zložky odmeňovania. Správcovské spoločnosti môžu obmieňať svoje programy odkladu na základe rozlíšenia uvedených piatich zložiek. Ak sa jedna zložka uplatňuje prísnejšie, ako je potrebné, môže to mať vplyv na kontrolu inej zložky. Kombinácia uvedených zložiek, ktorú si daná správčovská spoločnosť zvolí, by v každom prípade mala viesť k vytvoreniu zmysluplného programu odkladu, v ktorom sú jasne vymedzené stimuly na zabezpečenie dlhodobého prispôsobenia odmeňovania riziku.

13.4.1.1 Časový horizont a pridelenie

129. *Obdobie odkladu* sa začína vždy v momente, keď sa vyplatí preddavková časť pohyblivej zložky odmeňovania, pričom sa môže spájať s hotovostnou pohyblivou zložkou odmeňovania alebo pohyblivou zložkou odmeňovania vyplácanou vo forme *nástrojov*. Obdobie odkladu sa končí pridelením poslednej pohyblivej zložky odmeňovania. Minimálne *obdobie odkladu* sú tri roky. Správcovské spoločnosti by mali stanovovať *obdobie odkladu* na základe obdobia držby odporúčaného investorom PKIPCP a v závislosti od možného vplyvu zamestnancov na rizikový profil PKIPCP. Samotné *obdobie odkladu* má byť prispôsobené povinnostiam a úlohám vykonávaným jednotlivými zamestnancami a očakávaným výkyvom hodnoty aktív PKIPCP, čo

v mnohých prípadoch znamená dlhšie časové horizonty. Správcovská spoločnosť má uvažovať o dlhších *obdobiach odkladu* aspoň v prípade členov *riadiaceho orgánu*.

13.4.1.2 Moment pridelenia

130. Pomerné pridelenie (alebo vyplatenie) znamená, že pri *období odkladu* v trvaní napr. tri roky sa na konci každého roka ($n+1$, $n+2$ a $n+3$) pridelí jedna tretina odloženej odmeny, kde „ n “ predstavuje moment merania výkonnosti na účely stanovenia výšky pohyblivej zložky odmeňovania. V prílohe III uvádzame diagram znázorňujúci príklad pomerného rozloženia v rámci mechanizmu odkladu, kde sa odkladá 60 % pohyblivej zložky odmeňovania (prvý diagram).
131. Pridelovanie by nemalo byť častejšie ako raz ročne (t. j. nie napríklad každých šesť mesiacov).

13.4.1.3 Podiel odmeny, ktorý sa odkladá

132. Podiel pohyblivej zložky odmeňovania, ktorý sa odkladá, sa môže pohybovať v rozsahu od 40 % do 60 % v závislosti od toho, aký vplyv môže mať daný zamestnanec (alebo daná kategória zamestnancov) na rizikový profil PKIPCP, ktoré správcovská spoločnosť spravuje, a tiež v závislosti od vykonávaných úloh a povinností a od výšky pohyblivej zložky odmeňovania. Ak sa správcovské spoločnosti rozhodnú určiť pomer odkladu odstupňovaním absolútnych hodnôt (namiesto percentuálnych podielov celkovej pohyblivej zložky odmeňovania – napr. časť v rozmedzí od 0 do 100: 100 % ako preddavok; časť v rozmedzí od 100 do 200: 50 % ako preddavok a zvyšok sa odkladá, časť nad 200: 25 % ako preddavok a zvyšok sa odkladá atď.) na základe váženého priemeru, takéto správcovské spoločnosti by mali dodržiavať prahové hodnoty od 40 % do 60 %.

13.4.1.4 Časový interval medzi koncom aktuálneho obdobia a pridelením odloženej sumy

133. Na zabezpečenie riadneho zhodnotenia výsledkov výkonnosti, a teda na vykonanie správnej následnej úpravy rizika je potrebné, aby sa prvá odložená časť odmeny nevyplatila príliš skoro po skončení *aktuálneho obdobia*. Ak má byť odklad skutočne účinný z hľadiska stimulov pre zamestnancov, nemala by sa prvá odložená časť odmeny prideliť skôr ako dvanásť mesiacov po skončení aktuálneho obdobia.

13.4.2 Hotovosť verzus nástroje

13.4.2.1 Typy nástrojov

134. Zamestnancom by sa mala priznávať odmena vo forme *nástrojov* len v prípade, ak to nevedie k nesúladu s príslušnými záujmami a ak nedochádza k podnecovaniu prijímania rizika, ktoré je v rozpore s rizikovými profilmi, štatútom alebo zakladajúcimi dokumentmi daného PKIPCP. K nesúladu záujmov môže dôjsť, ak *určení zamestnanci* nie sú priamo zapojení do riadenia investícií. Ak sa týmto osobám prizná odmena vo forme *nástrojov*

PKIPCP, môže nastať konflikt záujmov z hľadiska ich povinnosti nezávisle vykonávať svoje funkcie vo vzťahu k predmetným PKIPCP.

135. Ak daná správcovská spoločnosť spravuje viacero PKIPCP, na zosúladenie záujmov *určených zamestnancov* so záujmami príslušných PKIPCP je potrebné (pokiaľ to umožňuje organizácia správcovskej spoločnosti a právna štruktúra spravovaných PKIPCP), aby sa *určeným zamestnancom* priznávali *nástroje* súvisiace najmä s PKIPCP, na ktoré zameriavajú svoju činnosť, za predpokladu, že nevznikne nadmerná koncentrácia z hľadiska držby *nástrojov*, ktorá by *určeným zamestnancom* umožňovala prijímať nadmerné riziko. Ak napríklad zamestnanec správcovskej spoločnosti spravujúcej tri PKIPCP (x, y, a z) vykonáva svoju činnosť len pre PKIPCP x, v zásade by sa tomuto zamestnancovi mali priznávať *nástroje* súvisiace najmä s PKIPCP x. Ak by však uplatňovanie tejto zásady viedlo k situácii, že *určení zamestnanci* majú príliš silný záujem v PKIPCP, v ktorom vykonávajú svoju činnosť, správcovská spoločnosť by mala zvážiť rozšírenie škály priznávaných *nástrojov* s cieľom zabrániť prijímaniu nadmerného rizika zo strany *určených zamestnancov*, pokiaľ ide o daný PKIPCP.
136. Dostupnosť *nástrojov* závisí od právnej štruktúry daného PKIPCP a od ich štatútu alebo zakladajúcich dokumentov. V prípade PKIPCP, ktoré majú právnu štruktúru korporátneho fondu, by sa mali v rámci akcií alebo nástrojov, ktoré s akciami súvisia, zosúladiť záujmy investorov a zamestnancov. Nástroje, ktoré súvisia s akciami, sú také nástroje, ktorých hodnota závisí od zhodnotenia trhovej hodnoty akcií, pričom ich referenčnou hodnotou je cena akcie, napr. práva na zhodnotenie akcií, typy syntetických akcií. Bez toho, aby bolo dotknuté usmernenie v odsekoch 135 a 136, v prípade, že je vhodné zabezpečiť lepšie zosúladenie záujmov s investormi, odmeňovanie *určených zamestnancov* sa môže vykonať pomocou nehotovostných nástrojov, ktorých výnosnosť koreluje s výnosnosťou spravovaných portfólií, a to za predpokladu, že tieto nástroje majú rovnako účinné stimuly ako nástroje uvedené v článku 14b ods. 1 písm. m) smernice o PKIPCP.
137. V prípade PKIPCP, ktoré sú podielovými fondmi, *nástroje* majú tvoriť podielové listy daného PKIPCP alebo rovnocenné vlastnícke podiely. V prípade mnohých takýchto PKIPCP nie je možné využiť nástroje súvisiace s akciami vzhľadom na právnu formu daného PKIPCP.
138. Pred pridelením by sa z *nástrojov* nemali vyplácať dividendy ani úroky.

13.4.2.2 Politika zadržania

139. Politiku zadržania má správcovská spoločnosť vymedziť v rámci svojej politiky odmeňovania. Správcovská spoločnosť by mala byť schopná vysvetliť, aký je vzťah politiky zadržania s ostatnými opatreniami na prispôbenie odmeňovania riziku v rámci celkovej politiky odmeňovania. Správcovská spoločnosť má tiež byť schopná vysvetliť, či a ako bude rozlišovať medzi *nástrojmi* vyplácanými ako preddavok a odloženými *nástrojmi*.
140. *Obdobia zadržania*, ktoré predstavujú najdôležitejší prvok politiky zadržania, sa majú spájať s pridelovaním *nástrojov*. *Obdobie zadržania* je nezávislé od *obdobia odkladu*. To

znamená, že ak sa má dodržať požiadavka, aby *obdobie odkladu* trvalo najmenej tri roky, *obdobie zadržania* sa nepočíta. Obdobie zadržania môže trvať kratšie alebo dlhšie ako *obdobie odkladu* uplatňované na *nástroje*, ktoré sa nevyplácajú ako preddavok.

141. Pri *nástrojoch* vyplácaných ako preddavok predstavujú *obdobia zadržania* jediný mechanizmus na zdôraznenie rozdielu medzi hotovostnými prostriedkami vyplácanými ako preddavok a *nástrojmi*, ktoré sa priznávajú vopred s cieľom zosúladiť stimuly s dlhodobjšími záujmami správcovskej spoločnosti, PKIPCP, ktoré spravuje, a záujmami investorov daných PKIPCP.
142. V prípade odložených *nástrojov* začínajú *obdobia zadržania* po každej pridelennej časti (tieto koncepcie sú znázornené na druhom diagrame v prílohe III). Príslušné orgány môžu posúdiť, či sú *obdobia zadržania* navrhované správcovskou spoločnosťou postačujúce a primerané.
143. Minimálne *obdobie zadržania* by malo postačovať na zosúladenie stimulov s dlhodobými záujmami správcovskej spoločnosti, PKIPCP, ktoré spravuje, a záujmami ich investorov. Na dĺžku obdobia zadržania vplyvajú viaceré faktory. Dlhšie *obdobia zadržania* treba uplatniť v prípade zamestnancov, ktorí majú najvýznamnejší vplyv na rizikový profil správcovskej spoločnosti a PKIPCP, ktoré spravuje.
144. *Obdobie zadržania* môže trvať kratšie ako *obdobie odkladu* uplatňované na *nástroje*, ktoré sa nevyplácajú ako preddavok. Ako príklad proporcionality by však pri zamestnancoch zastávajúcich najvrcholovejšie pozície mali väčšie a komplexnejšie správcovske spoločnosti na *nástroje* vyplácané ako preddavok uplatňovať *obdobie zadržania*, ktoré ide nad rámec *obdobia odkladu* uplatňovaného na odložené *nástroje*.
145. Hodnota *nástrojov* by sa mala určiť ku dňu vyplatenia týchto nástrojov (na konci *akruálneho obdobia*). Predmetná hodnota slúži na výpočet počiatočného počtu *nástrojov* a na následné úpravy počtu *nástrojov* v budúcnosti.
146. Preddavkové vyplatenie *nástrojov*, hoci aj s minimálnym *obdobím zadržania*, napr. tri roky, nezodpovedá odloženým *nástrojom*. Na odložené *nástroje* sa vzťahuje následná úprava rizika na základe spätného testovania výkonnosti, čo môže viesť k zníženiu počtu *nástrojov*, ktoré sa v budúcnosti vyplatia (druhý diagram v prílohe III).

13.4.2.3 Minimálny podiel nástrojov a ich rozloženie v čase

147. Požiadavka uvedená v článku 14b ods. 1 písm. m) smernice o PKIPCP, na základe ktorej sa má v príslušných prípadoch uplatniť minimálne 50 % hranica na časť pohyblivej zložky odmeňovania, ktorá sa odkladá, aj na časť pohyblivej zložky odmeňovania, ktorá sa neodkladá, znamená, že minimálnu prahovú hodnotu *nástrojov* vo výške 50 % treba uplatniť na odloženú aj na neodloženú časť. Inak povedané, správcovske spoločnosti by mali uplatniť rovnaký zvolený pomer medzi *nástrojmi* a hotovosťou v rámci celkovej pohyblivej zložky odmeňovania na časť, ktorá sa vypláca ako preddavok, aj na časť, ktorá sa odkladá.

Príklady:

- Osvedčený postup: Pre určitú kategóriu *určených zamestnancov* stanoví správcovská spoločnosť pre pohyblivú zložku odmeňovania pomer 50 vo forme *nástrojov* ku 50 v hotovosti v kombinácii s harmonogramom odkladu v miere 60 % (t. j. neodložená pohyblivá zložka odmeňovania predstavuje 40 %). Výsledkom takéhoto postupu je preddavkové vyplatenie 20 (t. j. 50 % zo 40) v *nástrojoch* a 20 v hotovosti. Odloženú časť tvorí 30 v *nástrojoch* a 30 v hotovosti.
 - Osvedčený postup: Pre určitú kategóriu *určených zamestnancov* stanoví správcovská spoločnosť pre pohyblivú zložku odmeňovania pomer 70 vo forme *nástrojov* ku 30 v hotovosti v kombinácii s harmonogramom odkladu v miere 40% (t. j. neodložená pohyblivá zložka odmeňovania predstavuje 60%). Výsledkom takéhoto postupu je preddavkové vyplatenie 42 (t. j. 70% zo 60) v *nástrojoch* a 18 v hotovosti. Odloženú časť tvorí 28 v *nástrojoch* a 12 v hotovosti.
 - Nesprávny postup: Ak by pre určitú kategóriu *určených zamestnancov* stanovila správcovská spoločnosť pre pohyblivú zložku odmeňovania pomer 50 vo forme *nástrojov* ku 50 v hotovosti v kombinácii s harmonogramom odkladu v miere 40 %, správcovská spoločnosť nemôže rozhodnúť o vyplatení 50 preddavkov v hotovosti a 10 v *nástrojoch*, v dôsledku čoho by sa malo v rámci odloženej výplaty prideliť 40 v *nástrojoch*.
 - Nesprávny postup: Ak by pre určitú kategóriu zamestnancov v rámci *určených zamestnancov* stanovila správcovská spoločnosť pre pohyblivé odmeňovanie pomer 70 vo forme *nástrojov* ku 30 v hotovosti v kombinácii s harmonogramom odkladu v miere 50 %, správcovská spoločnosť nemôže rozhodnúť o vyplatení 50 preddavkov v *nástrojoch* a 0 v hotovosti, v dôsledku čoho by sa malo v rámci odloženej výplaty prideliť 20 v *nástrojoch* a 30 v hotovosti.
148. Na druhom diagrame v prílohe III sa znázorňuje príklad takéhoto rovnomerného rozloženia *nástrojov* medzi neodloženú a odloženú časť pohyblivej zložky odmeňovania.
149. Pokiaľ ide o požiadavku vyplatiť aspoň 50 % pohyblivej zložky odmeňovania v *nástrojoch*, okrem prípadov, ak správa PKIPCP predstavuje menej ako 50 % z celkového portfólia, ktoré správcovská spoločnosť riadi, prahová hodnota 50 % by mala vychádzať z celkovej čistej hodnoty aktív všetkých PKIPCP spravovaných správcovskou spoločnosťou. Na účely tej istej požiadavky, celkové portfólio spravované správcovskou spoločnosťou by mali tvoriť portfólia kolektívne a individuálne spravované správcovskou spoločnosťou v rámci povolenia podľa smernice o PKIPCP a prípadného povolenia v rámci AIFMD.

13.4.3 Následné (ex post) zahrnutie rizík do pohyblivej zložky odmeňovania

13.4.3.1 Explicitná následná úprava rizika ex post

150. Pojem „následná úprava rizika“ naznačuje, že aj po priznaní počiatočnej pohyblivej zložky odmeňovania a po vyplatení preddavkovej časti môže správcovská spoločnosť v priebehu času upravovať (znižovať) pohyblivú zložku odmeňovania v závislosti od výsledkov činnosti daného zamestnanca.
151. Následná úprava rizika predstavuje explicitný mechanizmus na prispôsobenie odmeňovania riziku, prostredníctvom ktorého samotná správcovská spoločnosť upravuje odmeňovanie zamestnancov pomocou prostriedkov, ako sú *malus* alebo *clawback* (napr. znížením odmeny vyplatenej v hotovosti alebo priznaním nižšieho počtu nástrojov). Následná úprava rizika by mala byť vždy spojená s výkonnosťou. Techniky, ktoré vychádzajú napríklad z výšky dividend alebo z vývoja ceny akcie, nie sú postačujúce, pretože prepojenie s výkonnosťou zamestnanca nie je dostatočne priame. Preto sa následná úprava rizika často označuje aj pojmom „úprava na základe výkonnosti“, keďže reaguje na výsledky činnosti zamestnanca z hľadiska rizika. Opatrenia výkonnosti by v tejto fáze mali správcovskej spoločnosti umožniť vykonať analýzu podobnú spätnému testovaniu, v rámci ktorej môže zhodnotiť, či bola predbežná úprava rizika vykonaná na začiatku správna. Správcovské spoločnosti by mali zabezpečiť vytvorenie prepojenia medzi počiatočným meraním výkonnosti a spätným testovaním. Rozsah, v ktorom treba uplatniť následnú úpravu rizika, teda závisí od kvality (presnosti) predbežnej úpravy rizika.
152. Účinok *malusov* sa nemá umelo zvyšovať tým, že sa zamestnancovi vyplatí nadmerne vysoký úrok (nad rámec trhových úrokových mier) z odložených hotovostných odmien. *Malusy* fungujú tak, že ovplyvňujú *moment pridelenia*, a teda nemôžu pôsobiť po skončení *obdobia odkladu*. Na následnú úpravu pohyblivej zložky odmeňovania možno využiť aj *clawback* (spätné vrátenie odmeny).
153. Správcovské spoločnosti môžu stanoviť presné kritériá, pri ktorých sa uplatní *malus* (na tú časť odloženej odmeny, ktorá sa vypláca v hotovosti, aj na tú časť odloženej odmeny, ktorá sa vypláca vo forme nástrojov) a *clawback*. Medzi takéto kritériá patria napríklad:
- dôkaz o nesprávnom konaní alebo o závažnej chybe zamestnanca (napr. porušenie kódexu správania, ak existuje, alebo iných vnútorných predpisov, najmä pokiaľ ide o riziko);
 - údaje o tom, či PKIPCP a/alebo správcovská spoločnosť a/alebo organizačný útvar následne zaznamená výrazný pokles svojej finančnej výkonnosti (treba použiť osobitné ukazovatele);
 - údaje o tom, či PKIPCP a/alebo správcovská spoločnosť a/alebo organizačný útvar, v ktorom zamestnanec pracuje, zaznamená výrazné problémy s riadením rizík;
 - významné zmeny v celkovej finančnej situácii správcovskej spoločnosti.

154. *Spätné vrátenie odmeny (clawback)* sa zvyčajne uplatňuje v prípade potvrdeného podvodu alebo zavádzajúcich informácií. V prípade potreby môžu správcovské spoločnosti uplatniť doložky o *spätnom vrátení odmeny (clawback)* aj v iných prípadoch, napr. získanie odmeny v rozpore so smernicou o PKIPCP a/alebo v rozpore s týmito usmerneniami.
155. Následnú úpravu rizika možno vykonať na základe kvantitatívnych opatrení alebo na základe kvalifikovaného úsudku.
156. S cieľom dosiahnuť čo najväčší vplyv na stimuly pre zamestnancov by sa premennými mali merať výsledky v čo najužšom prepojení s úrovňou rozhodnutí prijímaných zamestnancom, na ktorého sa vzťahuje explicitná následná úprava rizika. Napríklad premenné v prípade vrcholových manažérov by sa mali vzťahovať na výsledky správcovskej spoločnosti ako celku alebo na výsledky organizačných útvarov alebo rozhodnutí, ktoré sa prijali na základe stratégie vrcholových manažérov. Naopak premenné vzťahujúce sa na vedúceho určitého organizačného útvaru by v ideálnom prípade mali odrážať výsledky daného útvaru.

13.4.3.2 Implicitné úpravy

157. Ak sa pohyblivá zložka odmeňovania vypláca vo forme *nástrojov*, konečná platba zamestnancovi bude čiastočne závisieť od trhových cien vzhľadom na výkyvy počas *obdobia odkladu* alebo *obdobia zadržania*. Táto implicitná úprava odmeny nesúvisí so žiadnymi explicitnými rozhodnutiami správcovskej spoločnosti, ale tvorí prirodzenú súčasť mechanizmu, ktorý sa používa na vyplácanie odmien. Vývoj čistej hodnoty aktív PKIPCP alebo v prípade kótovaných PKIPCP vývoj ceny akcií nemožno v žiadnom prípade považovať za postačujúci spôsob následnej úpravy rizika. Vždy by sa mala uplatňovať explicitná úprava rizika z iniciatívy správcovskej spoločnosti. Najmä v prípade zamestnancov, ktorí nezastávajú vrcholové pozície, nemusí existovať žiadne priame prepojenie medzi rozhodnutiami týchto zamestnancov a hodnotou PKIPCP.
158. Pokiaľ ide o *nástroje*, samotné *obdobie zadržania* nepostačuje na vytvorenie mechanizmu na následnú úpravu rizík, a preto by nemalo nahrádzať dlhšie *obdobie odkladu*.

13.4.3.3 Možnosť vykonania úprav smerom nahor

159. Trhová cena *nástrojov* sa môže aj zvýšiť, takže ich hodnota môže implicitne stúpať aj klesať.
160. Explicitná následná úprava rizika nesmie v žiadnom prípade (ani v prípade *nástrojov*, ani v prípade hotovosti) viesť k zvýšeniu odloženej časti.

14 Usmernenia o zverejňovaní informácií

14.1 Externé zverejňovanie informácií

14.1.1 Osobitné a všeobecné požiadavky vzťahujúce sa na zverejňovanie informácií

161. Správcovské spoločnosti by mali zväziť aj dodatočné zverejňovanie informácií o odmeňovaní, ktoré sa vyžaduje v *odporúčaní* v ods. 8, a to v primeranom rozsahu, v ktorom môže byť relevantné aj pre ne. Spôsob zverejňovania informácií, ktoré sa uvádzajú v odporúčaní, má byť flexibilný. Správcovské spoločnosti môžu predmetné informácie zverejniť napr. vo forme samostatného vyhlásenia o politike odmeňovania, vo forme pravidelného zverejňovania v rámci výročnej správy alebo v inej vhodnej forme. V každom prípade je však potrebné, aby správcovská spoločnosť zabezpečila jednoznačnosť, zrozumiteľnosť a jednoduchú dostupnosť zverejnených informácií.
162. Bez toho, aby boli dotknuté príslušné právne predpisy o ochrane osobných údajov a dôvernosť informácií, je potrebné, aby správcovské spoločnosti zverejnili podrobné informácie o svojich postupoch a politikách odmeňovania zamestnancov, ktorých pracovné činnosti majú významný vplyv na rizikový profil PKIPCP, ktorý daná správcovská spoločnosť spravuje.
163. Zverejňovanie informácií o odmeňovaní podľa požiadaviek vyplývajúcich z *odporúčania* možno vykonať na báze proporcionality. Celkovú proporcionalitu v rámci odmeňovania možno uplatniť na typ a množstvo zverejnených informácií. Od malých a nezložitých správcovských spoločností, resp. PKIPCP sa očakávajú len kvalitatívne informácie a v prípade potreby len úplne základné kvantitatívne informácie. V praxi to znamená, že od takýchto správcovských spoločností, resp. PKIPCP netreba očakávať predloženie všetkých informácií uvedených v *odporúčaní* v ods. 8. Správcovské spoločnosti majú zverejniť spôsob uplatnenia proporcionality.
164. Príslušné informácie treba zverejňovať minimálne raz ročne v čo najskoršom možnom termíne po tom, ako sú dané informácie k dispozícii.

14.1.2 Politika a postupy

165. V správe o zverejňovaní informácií sa má opísať proces rozhodovania spojený so stanovením politiky odmeňovania dotknutých osôb. Môže zahŕňať aj postup riadenia spojený s vytvorením politiky odmeňovania. Zároveň treba uviesť informácie o orgánoch (vrátane ich zloženia a funkčného obdobia), napr. informácie o výbore pre odmeňovanie alebo informácie o externých poradcov, ktorí zohrali významnú úlohu pri tvorbe politiky odmeňovania. Správcovské spoločnosti majú načrtnúť úlohu všetkých subjektov, ktoré sa podieľali na stanovení politiky odmeňovania. Okrem toho by zverejnenie informácií malo zahŕňať aj opis regionálneho rozsahu politiky odmeňovania danej správcovskej spoločnosti, typy zamestnancov, ktorí sa považujú za prijímateľov významného rizika, a kritériá, na základe ktorých možno identifikovať daných zamestnancov.

166. V správe majú byť aj informácie o prepojení výkonnosti a odmeňovania. Súčasťou týchto informácií má byť aj opis hlavných ukazovateľov výkonnosti, ktoré sa uplatnia na správčovskú spoločnosť, vrcholové obchodné útvary a na jednotlivcov (t. j. prehľady ukazovateľov výkonu). Správčovské spoločnosti majú zverejniť informácie o návrhu a štruktúre procesov odmeňovania, napr. kľúčové vlastnosti a ciele politiky odmeňovania a tiež informácie o tom, ako chce správčovská spoločnosť zabezpečiť, aby boli zamestnanci v *kontrolných funkciách* odmeňovaní nezávisle od obchodov, na ktoré dozerajú. V správe treba uviesť aj opis rozličných foriem pohyblivej zložky odmeňovania (t. j. hotovosť, vlastný kapitál, opcie, iné kapitálové nástroje a dlhodobé stimulačné plány). Zároveň treba uviesť odôvodnenie použitia jednotlivých foriem pohyblivej zložky odmeňovania z hľadiska ich pridelenia rozličným kategóriám zamestnancov. Okrem toho by sa v správe mal uviesť aj rozbor parametrov použitých na pridelenie odložených a neodložených odmien jednotlivým kategóriám zamestnancov.
167. V správe o zverejňovaní informácií treba opísať, akým spôsobom zohľadňuje správčovská spoločnosť súčasné aj budúce riziká, ktorým je vystavená pri uplatňovaní metodiky odmeňovania, a uviesť, o aké riziká ide. Správčovské spoločnosti majú opísať aj opatrenia použité na zohľadnenie predmetných rizík, ako aj účinky týchto opatrení na odmeňovanie. Správčovské spoločnosti majú okrem toho zverejniť aj postupy, ktoré používajú na úpravu odmeňovania tak, aby sa zohľadnila dlhodobejšia výkonnosť (napr. politika správčovskej spoločnosti v oblasti úpravy odkladov, pridelenia odmien a výkonnosti).
168. V správach o zverejňovaní informácií treba zverejniť aj kvantitatívne (finančné) a kvalitatívne (nefinančné) kritériá, pomocou ktorých správčovské spoločnosti hodnotia individuálnu výkonnosť pri tvorbe postupov a politik odmeňovania – pozri oddiel 13.2.4.1 (Kvalitatívne a kvantitatívne opatrenia).
169. Zverejňovanie informácií má vykonávať a vlastníkom zverejnených informácií má byť *riadiaci orgán*, ktorý má konečné slovo, pokiaľ ide o rozhodnutia o odmeňovaní.

14.2 Zverejňovanie informácií na vnútornej úrovni

170. Politika odmeňovania správčovskej spoločnosti má byť prístupná všetkým zamestnancom tejto správčovskej spoločnosti. Správčovské spoločnosti majú dbať na to, aby informácie zverejnené na vnútornej úrovni o politike odmeňovania obsahovali prinajmenšom rovnakú mieru podrobností ako informácie zverejnené externe. V závislosti od veľkosti, vnútornej organizácie a charakteru, rozsahu a komplexnosti činností správčovskej spoločnosti, majú informácie poskytované zamestnancom obsahovať aspoň niektoré z prvkov uvedených v odporúčaní v oddiele III (Zverejňovanie). Zamestnanci majú vopred poznať kritériá, na základe ktorých sa stanoví výška ich odmien. Príslušný proces hodnotenia treba riadne zdokumentovať a pre daného zamestnanca má byť transparentný. Dôverné kvantitatívne aspekty odmeňovania jednotlivých zamestnancov sa nemajú zverejňovať na vnútornej úrovni.

Príloha I

Tabuľka zhody medzi odporúčaním a smernicou o PKIPCP

	Odporúčanie	Smernica o PKIPCP
1.	Oddiel II ods. 3.1.	Článok 14b ods. 1 písm. a)
2.	Oddiel II ods. 3.2. a 6.1	Článok 14b ods. 1 písm. b)
3.	Oddiel II ods. 6.2.	Článok 14b ods. 1 písm. c)
4.	Oddiel II ods. 6.5.	Článok 14b ods. 1 písm. d)
5.	Oddiel II ods. 6.6.	Článok 14b ods. 1 písm. e)
6.	Oddiel II ods. 5.1. a 5.4.	Článok 14b ods. 1 písm. g)
7.	Oddiel II ods. 5.2.	Článok 14b ods. 1 písm. h)
8.	Oddiel II ods. 4.1. a 4.2.	Článok 14b ods. 1 písm. j)
9.	Oddiel II ods. 4.5.	Článok 14b ods. 1 písm. k)
10.	Oddiel II ods. 5.3.	Článok 14b ods. 1 písm. l)
11.	Oddiel II ods. 4.4.	Článok 14b ods. 1 písm. m)
12.	Oddiel II ods. 4.3.	Článok 14b ods. 1 písm. n)
13.	Oddiel II ods. 6.4.	Článok 14b ods. 4

Príloha II

Prehľad zásad odmeňovania uvedených v smernici o PKIPCP

Požiadavky smernice o PKIPCP – Článok 14b		Odseky z týchto usmernení, ktoré sa vzťahujú na príslušnú požiadavku	Rozsah pôsobnosti
Článok 14b ods. 1 písm. a)	politika odmeňovania je v súlade s riadnym a účinným riadením rizík a podporuje ho, pričom nepodnecuje k prijímaniu rizika, ktoré nie je v súlade s rizikovými profilmi, štatútom alebo zakladajúcimi dokumentmi PKIPCP, ktoré správcovská spoločnosť spravuje;	80 – 83	Uplatňuje sa len na <i>určených zamestnancov</i> , no dôrazne sa odporúča rozšíriť pôsobnosť na všetkých zamestnancov správcovskej spoločnosti, pričom správcovské spoločnosti by v prípade potreby mali byť schopné doložiť, prečo uplatnili príslušnú požiadavku len na <i>určených zamestnancov</i> .
Článok 14b ods. 1 písm. b)	politika odmeňovania je v súlade s obchodnou stratégiou, cieľmi, hodnotami a záujmami správcovskej spoločnosti a PKIPCP, ktoré spravuje, a investorov v takýchto PKIPCP a zahŕňa opatrenia na zabránenie konfliktu záujmov;	80 – 83 40 – 53	Odseky 80– 83→ uplatňujú sa len na <i>určených zamestnancov</i> , no dôrazne sa odporúča rozšíriť pôsobnosť na všetkých zamestnancov správcovskej spoločnosti, pričom správcovské spoločnosti by v prípade potreby mali byť schopné doložiť, prečo uplatnili príslušnú požiadavku len na <i>určených zamestnancov</i> . Odseky 40 – 53 → uplatňujú sa povinne na všetkých zamestnancov správcovskej spoločnosti.
Článok 14b	politiku odmeňovania prijíma riadiaci orgán správcovskej spoločnosti vo svojej funkcii dohľadu a tento orgán prijíma	40 – 53	Uplatňuje sa povinne na všetkých zamestnancov správcovskej spoločnosti.

ods. 1 písm. c)	a aspoň raz ročne preskúmava všeobecné zásady politiky odmeňovania a zodpovedá za ich vykonávanie a dohľad nad ním; úlohy uvedené v tomto písmene vykonávajú len členovia riadiaceho orgánu, ktorí v dotknutej správcovskej spoločnosti nevykonávajú žiadne výkonné funkcie a ktorí majú odborné znalosti v oblasti riadenia rizík a odmeňovania;		
Článok 14b ods. 1 písm. d)	vykonávanie politiky odmeňovania sa aspoň raz ročne podrobuje ústrednému a nezávislému vnútornému preskúmaniu dodržiavania politík a postupov odmeňovania prijatých riadiacim orgánom v jeho funkcii dohľadu;	50 – 53	Uplatňuje sa povinne na všetkých zamestnancov správcovskej spoločnosti.
Článok 14b ods. 1 písm. e)	zamestnanci v kontrolných funkciách sú odmeňovaní na základe plnenia cieľov súvisiacich s ich funkciami bez ohľadu na výkonnosť obchodných oblastí, ktoré kontrolujú;	72 – 78	Uplatňuje sa povinne na všetkých zamestnancov správcovskej spoločnosti.
Článok 14b ods. 1 písm. f)	nad odmeňovaním vrcholových zamestnancov vo funkciách v oblastiach riadenia rizík a dodržiavania súladu s predpismi vykonáva priamy dohľad výbor pre odmeňovanie, ak takýto výbor existuje;	72 – 78	Uplatňuje sa povinne na všetkých zamestnancov správcovskej spoločnosti.
Článok 14b ods. 1 písm. g)	ak je odmeňovanie viazané na výkonnosť, celková výška odmeny sa zakladá na kombinácii hodnotenia, pokiaľ ide o výkonnosť príslušného jednotlivca a príslušného organizačného útvaru alebo dotknutého PKIPCP a pokiaľ ide o ich riziká a celkové výsledky správcovskej spoločnosti, pričom sa pri hodnotení výkonnosti jednotlivca	103 – 108 112 – 115	Uplatňuje sa len na <i>určených zamestnancov</i> , no dôrazne sa odporúča rozšíriť pôsobnosť na všetkých zamestnancov správcovskej spoločnosti

	berú do úvahy finančné aj nefinančné kritériá;		
Článok 14b ods. 1 písm. h)	hodnotenie výkonnosti sa uskutočňuje vo viacročnom rámci, ktorý je primeraný obdobiu držby odporúčanému investorom PKIPCP, ktoré správcovská spoločnosť spravuje, aby sa zabezpečilo, že proces hodnotenia vychádza z dlhodobejšej výkonnosti PKIPCP a jeho investičných rizík a že skutočné vyplatenie výkonnostných zložiek odmeňovania sa rozloží na rovnaké obdobie;	101 – 103 129 – 133	Uplatňuje sa len na <i>určených zamestnancov</i> , no dobrovoľne ho možno uplatniť aj na všetkých zamestnancov správcovskej spoločnosti
Článok 14b ods. 1 písm. i)	garantovaná pohyblivá zložka odmeňovania je výnimočná a používa sa len v súvislosti s prijímaním nových zamestnancov, pričom sa obmedzuje na prvý rok zamestnania;	Žiadne	Uplatňuje sa povinne na všetkých zamestnancov správcovskej spoločnosti
Článok 14b ods. 1 písm. j)	pevná a pohyblivá zložka celkového odmeňovania sú primerane vyvážené a pevná zložka predstavuje dostatočne vysoký podiel celkovej odmeny, aby bolo možné uplatňovať úplne pružnú politiku v oblasti pohyblivých zložiek odmeňovania vrátane možnosti nevyplatiť žiadne pohyblivé zložky odmeňovania;	96	Uplatňuje sa len na <i>určených zamestnancov</i> , no dôrazne sa odporúča rozšíriť pôsobnosť na všetkých zamestnancov správcovskej spoločnosti.
Článok 14b ods. 1 písm. k)	do platieb súvisiacich s predčasným ukončením zmluvy sa premieta výkonnosť dosiahnutá v priebehu obdobia a tieto platby sú navrhnuté tak, aby sa neodmeňovalo zlyhanie;	89 – 91	Uplatňuje sa len na <i>určených zamestnancov</i> , no dôrazne sa odporúča rozšíriť pôsobnosť na všetkých zamestnancov správcovskej spoločnosti, pričom správcovské spoločnosti by v prípade potreby mali byť schopné doložiť, prečo uplatnili

			príslušnú požiadavku len na <i>určených zamestnancov</i> .
Článok 14b ods. 1 písm. l)	meranie výkonnosti používané na výpočet pohyblivých zložiek odmeňovania alebo zoskupení pohyblivých zložiek odmeňovania zahŕňa komplexný mechanizmus úpravy na integráciu všetkých relevantných typov súčasných a budúcich rizík;	109 – 111 119 – 126	Uplatňuje sa len na <i>určených zamestnancov</i> , no dôrazne sa odporúča rozšíriť pôsobnosť na všetkých zamestnancov správcovskej spoločnosti.
Článok 14b ods. 1 písm. m)	v závislosti od právnej štruktúry PKIPCP a jeho štatútu alebo zakladajúcich dokumentov pozostáva významná časť a v každom prípade minimálne 50 % akejkolvek pohyblivej zložky odmeňovania z podielových listov dotknutého PKIPCP, rovnocenných vlastníckych podielov, alebo nástrojov viazaných na akcie, alebo rovnocenných nehotovostných nástrojov s rovnako účinnými stimulmi ako akýkoľvek z nástrojov uvedených v tomto písmene, okrem prípadov, keď správa PKIPCP predstavuje menej než 50 % celkového portfólia spravovaného správcovskou spoločnosťou, pričom v takom prípade sa uvedené minimum vo výške 50 % neuplatňuje. Nástroje uvedené v tomto písmene podliehajú náležitej politike zdržania, ktorá je zameraná na zosúladenie motivačných prvkov so záujmami správcovskej spoločnosti a PKIPCP, ktoré spravuje, a investorov týchto PKIPCP. Členské štáty alebo ich príslušné orgány môžu zaviesť obmedzenia druhov a foriem týchto nástrojov alebo prípadne zakázať niektoré nástroje. Toto písmeno sa uplatňuje	134 – 149	Uplatňuje sa len na <i>určených zamestnancov</i> , no dobrovoľne ho možno uplatniť aj na všetkých zamestnancov správcovskej spoločnosti.

	na časť pohyblivej zložky odmeňovania odloženú v súlade s písmenom n), ako aj na neodloženú časť pohyblivej zložky odmeňovania;		
Článok 14b ods. 1 písm. n)	<p>významná časť a v každom prípade minimálne 40 % pohyblivej zložky odmeňovania sa odkladá na obdobie, ktoré je primerané z hľadiska obdobia držby odporúčaného investorom dotknutého PKIPCP, a je náležité zosúladená s povahou rizík daného PKIPCP.</p> <p>Obdobie uvedené v tomto písmene predstavuje minimálne tri roky; odmena splatná v rámci odloženia sa neprideliuje vo väčšom rozsahu než na pomernom základe; v prípade pohyblivej zložky odmeňovania, ktorá predstavuje obzvlášť vysokú sumu, sa odkladá minimálne 60 % sumy;</p>	127 – 133	Uplatňuje sa len na <i>určených zamestnancov</i> , no dobrovoľne ho možno uplatniť aj na všetkých zamestnancov správcovskej spoločnosti.
Článok 14b ods. 1 písm. o)	<p>pohyblivá zložka odmeňovania vrátane odloženej časti sa vypláca alebo prideluje, len ak to umožňuje finančná situácia správcovskej spoločnosti ako celku a ak je to odôvodnené na základe výkonnosti dotknutého organizačného útvaru, dotknutého PKIPCP a dotknutého jednotlivca.</p> <p>Celková pohyblivá zložka odmeňovania sa vo všeobecnosti výrazne kráti, ak sa finančné výsledky dotknutej správcovskej spoločnosti alebo dotknutého PKIPCP zhoršia alebo dosiahnu záporné hodnoty, pričom sa zohľadňuje súčasná odmena, ako aj zníženie vyplácania súm zarobených skôr, a to aj</p>	36 – 38 119 – 126 150 – 160	Uplatňuje sa len na <i>určených zamestnancov</i> , no dobrovoľne ho možno uplatniť aj na všetkých zamestnancov správcovskej spoločnosti.

	prostredníctvom malusu alebo dohôd o vrátení (clawback);		
Článok 14b ods. 1 písm. p)	<p>politika dôchodkového zabezpečenia je v súlade s obchodnou stratégiou, cieľmi, hodnotami a dlhodobými záujmami správcovskej spoločnosti a PKIPCP, ktoré spravuje.</p> <p>Ak zamestnanec odíde zo správcovskej spoločnosti pred dosiahnutím dôchodkového veku, správcovská spoločnosť počas piatich rokov zadrží dobrovoľné dávky dôchodkového zabezpečenia v podobe nástrojov uvedených v písmene m). V prípade zamestnanca, ktorý dosiahne dôchodkový vek, sa dobrovoľné dávky dôchodkového zabezpečenia vyplácajú tomuto zamestnancovi formou nástrojov uvedených v písmene m) a podliehajú päťročnému obdobiu zadržania;</p>	80 – 88	Uplatňuje sa len na <i>určených zamestnancov</i> , no dôrazne sa odporúča rozšíriť pôsobnosť na všetkých zamestnancov správcovskej spoločnosti, pričom správcovské spoločnosti by v prípade potreby mali byť schopné doložiť, prečo uplatnili príslušnú požiadavku len na <i>určených zamestnancov</i> .
Článok 14b ods. 1 písm. q)	od zamestnancov sa požaduje, aby sa zaviazali, že nebudú využívať stratégie osobného zaistenia ani poistenia odmeňovania a zodpovednosti, ktorými by oslabovali účinky prispôsobenia odmeňovania riziku, ktoré sú zakomponované do ich spôsobov odmeňovania;	92 – 94	Uplatňuje sa len na <i>určených zamestnancov</i> , no dôrazne sa odporúča rozšíriť pôsobnosť na všetkých zamestnancov správcovskej spoločnosti, pričom správcovské spoločnosti by v prípade potreby mali byť schopné doložiť, prečo uplatnili príslušnú požiadavku len na <i>určených zamestnancov</i> .
Čl. 14b ods. 1 písm. r)	pohyblivá zložka odmeňovania sa nevypláca prostredníctvom nástrojov ani metód, ktoré pomáhajú vyhýbaniu sa plneniu požiadaviek stanovených v tejto smernici.	14 – 17	Uplatňuje sa povinne na všetkých zamestnancov správcovskej spoločnosti

<p>Čl. 14b ods. 2</p>	<p>Orgán ESMA môže v súlade s článkom 35 nariadenia (EÚ) č. 1095/2010 žiadať od príslušných orgánov informácie o politikách a postupoch odmeňovania uvedených v článku 14a tejto smernice.</p> <p>Orgán ESMA v úzkej spolupráci s orgánom EBA zahrnie do svojich usmernení týkajúcich sa politik odmeňovania ustanovenia o tom, akým spôsobom sa majú uplatňovať rôzne odvetvové zásady odmeňovania, ako sú napríklad zásady odmeňovania stanovené v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2011/61/EÚ a v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2013/36/EÚ, ak zamestnanci alebo iné kategórie pracovníkov poskytujú služby, na ktoré sa vzťahujú rôzne odvetvové zásady odmeňovania.</p>	<p>30 – 35</p>	
<p>Čl. 14b ods. 3</p>	<p>Zásady stanovené v odseku 1 sa uplatňujú na všetky pozitívne akéhokoľvek druhu vyplatené správcovskou spoločnosťou, na akúkoľvek sumu vyplatenú priamo zo strany samotného PKIPCP vrátane poplatkov za výnosnosť, a na všetky prevody podielových listov alebo akcií PKIPCP v prospech tých kategórií zamestnancov vrátane vrcholového manažmentu, zamestnancov prijímajúcich riziká, zamestnancov v kontrolných funkciách a všetkých zamestnancov poberajúcich celkové odmeny, ktoré sú na úrovni odmien vrcholového manažmentu a zamestnancov prijímajúcich riziká, ktorých profesionálne aktivity majú významný vplyv na ich rizikový</p>	<p>11 – 21</p>	<p>Uplatňuje sa povinne na všetkých zamestnancov správcovskej spoločnosti.</p>

	profil alebo rizikový profil PKIPCP, ktoré spravujú.		
Čl. 14b ods. 4	<p>Správčovské spoločnosti, ktoré sú významné z hľadiska svojej veľkosti alebo veľkosti PKIPCP, ktoré spravujú, svojej vnútornej organizácie a povahy, rozsahu a zložitosti svojich činností, zriadia výbor pre odmeňovanie. Výbor pre odmeňovanie sa zriadi takým spôsobom, aby bol spôsobilý kompetentne a nezávisle posudzovať politiky a postupy odmeňovania a motivačné prvky vytvorené na riadenie rizík.</p> <p>Výbor pre odmeňovanie, ktorý je v prípade potreby zriadený v súlade s usmerneniami orgánu ESMA uvedenými v článku 14a ods. 4 zodpovedá za prípravu rozhodnutí týkajúcich sa odmeňovania vrátane tých, ktoré majú dôsledky na riziko a riadenie rizík dotknutej správčovskej spoločnosti alebo dotknutého PKIPCP a ktoré má prijímať riadiaci orgán v rámci svojej funkcie dohľadu. Výboru pre odmeňovanie predsedá člen riadiaceho orgánu, ktorý v dotknutej správčovskej spoločnosti nevykonáva žiadne výkonné funkcie. Členovia výboru pre odmeňovanie sú členmi riadiaceho orgánu, ktorí v dotknutej správčovskej spoločnosti nevykonávajú žiadne výkonné funkcie.</p> <p>Ak sa zastúpenie zamestnancov v riadiacom orgáne ustanovuje vo vnútroštátnom práve, výbor pre odmeňovanie zahŕňa jedného alebo viacerých zástupcov zamestnancov. Výbor pre</p>	54 – 66	Uplatňuje sa povinne na všetkých zamestnancov správčovskej spoločnosti.

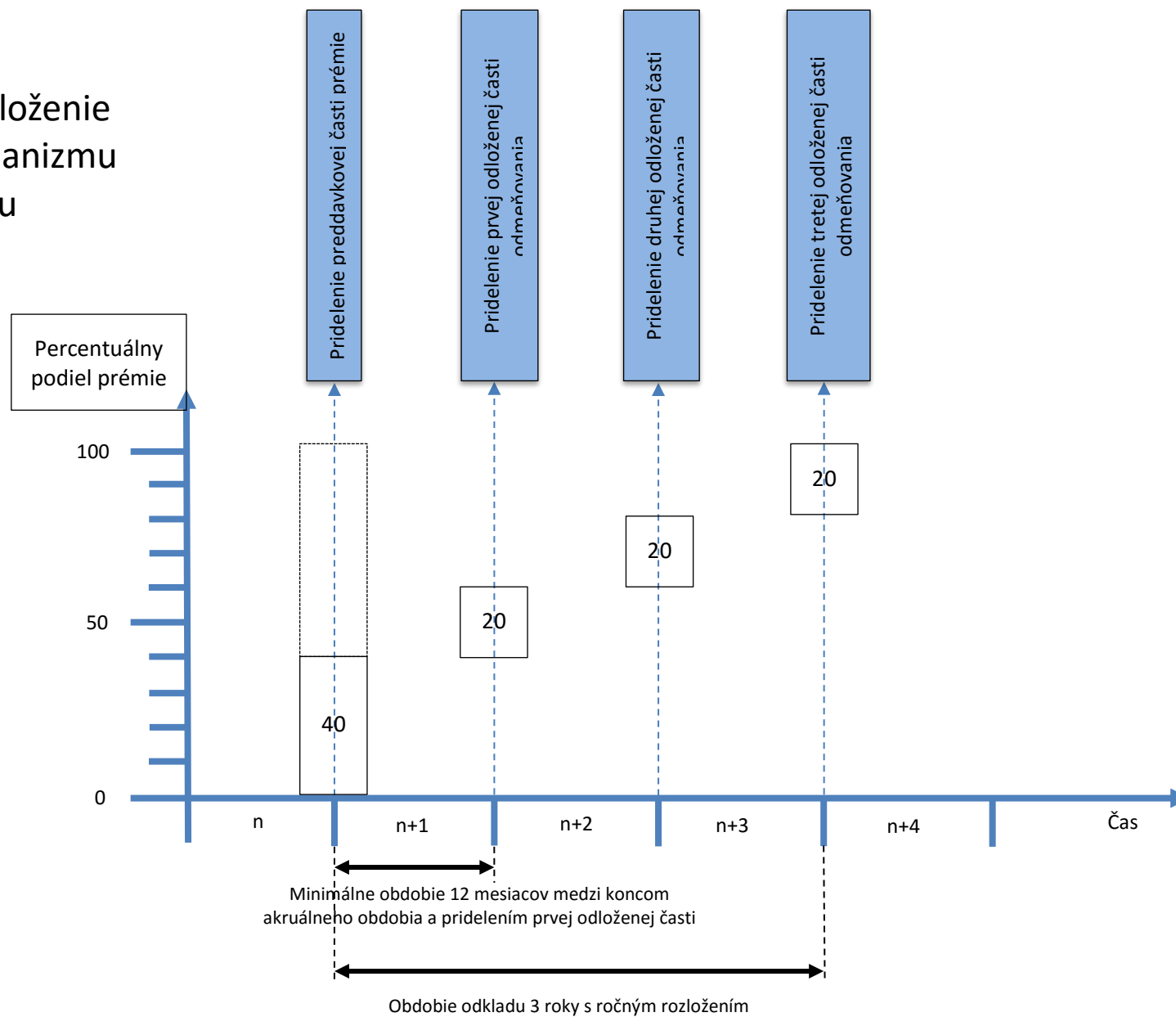
	odmeňovanie pri príprave svojich rozhodnutí zohľadňuje dlhodobé záujmy investorov a iných zainteresovaných strán, ako aj verejné záujmy.		
--	--	--	--



Príloha III

Schematický prehľad niektorých mechanizmov odkladu

Pomerné rozloženie v rámci mechanizmu odkladu



Akruálne obdobie verzus odklad verzus zadržanie

