

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Jak řídit banky a obchodníky s cennými papíry po revizi pokynů EBA/ESMA k vnitřní správě, posuzování vhodnosti a odměňování

Koncem roku 2021 vstoupily do účinnosti nové obecné pokyny EBA a ESMA týkající se vnitřní správy bank, které zohledňují především změny zavedené novým režimem kapitálových požadavků bank (CRD V/CRR II) a kapitálových požadavků obchodníků s cennými papíry (IFD/IFR). Účelem článku je poskytnout základní přehled novinek, které přinášejí tyto pokyny v oblasti diverzity pohlaví, boje proti praní špinavých peněz, financování terorismu a řízení konfliktů zájmů.

## Aplikovatelnost

Dne 31. prosince 2021 vstoupily do účinnosti tři revidované obecné pokyny (guidelines), které v návaznosti na aktualizovanou směrnici o kapitálových požadavcích (CRD V) posilují corporate governance bank a obchodníků s cennými papíry:

- Obecné pokyny EBA k vnitřnímu systému správy a řízení („Pokyny k vnitřní správě“),[\[1\]](#)
- Obecné pokyny EBA k řádným zásadám odměňování podle směrnice 2013/36/EU („Pokyny k odměňování“),[\[2\]](#)
- Obecné pokyny EBA/ESMA k posuzování vhodnosti členů vedoucího orgánu a osob v klíčových funkcích („Pokyny k posuzování vhodnosti“)[\[3\]](#).

Pokyny k vnitřní správě a Pokyny k odměňování se aplikují na banky a velké obchodníky s cennými papíry[\[4\]](#). Většina námi analyzovaných ustanovení bude však aplikovatelná i pro menší obchodníky s cennými papíry. Nově připravované pokyny týkající se vnitřní správy a odměňování obchodníků s cennými papíry dle IFD totiž úpravu pokynů dle CRD V kopírují.[\[5\]](#) Naopak Pokyny k posuzování vhodnosti se vztahují na všechny banky a obchodníky s cennými papíry. Zároveň však platí, že žádné z výše uvedených pokynů se nemusí uplatňovat pro malé a nepropojené obchodníky s cennými papíry.[\[6\]](#)

Základním aplikačním pravidlem obecných pokynů je, že pokud se příslušný národní regulátor vyjádří, že se těmito pokyny bude při výkonu dohledu řídit, stávají se tak derivovaně závazné i pro dotčené subjekty v členských státech. Česká národní banka (ČNB) oznámila, že bude postupovat při výkonu dohledu v souladu se všemi těmito pokyny.[\[7\]](#)

## Pokyny k vnitřní správě

Aktualizované obecné pokyny aktualizují zejména oblast řízení rizik, genderové neutrality a řízení konfliktů zájmů bank a obchodníků. Pokyny v první řadě doporučují, aby řídicí orgán bank a obchodníků vzal při nastavování řídicího a kontrolního systému do úvahy všechna rizika, kterým je společnost vystavena, včetně environmentálních rizik, sociálních rizik a rizik správy a řízení (ESG risk factors).[\[8\]](#) Důvodem je, že právě rizika udržitelnosti mají rozhodující vliv na obezřetnostní rizika. Pokyny dále zdůrazňují, že identifikace, řízení a potlačení praní špinavých peněz a financování terorismu (AML/CFT) je součástí kontrolního systému bank a obchodníků.[\[9\]](#)

Pokyny dále doporučují, aby korporátní hodnoty bank a obchodníků zahrnovaly zákaz jakékoliv

diskriminace. V souladu s tím se doplňuje nové doporučení na genderovou neutralitu v interních procesech. Pod pojmem genderová neutralita pokyny rozumí zejména rovné příležitosti bez ohledu na pohlaví. Konkrétně se doporučuje, aby se genderová neutralita uplatňovala zejména ve vztahu k odměňování, náboru, rozvoji kariéry, plánování nástupnictví, přístupu k tréninkům a možnosti účastnit se interních výběrových řízení. Pokyny dále kladou důraz na zlepšení zastoupení nedostatečně zastoupeného pohlaví na pozicích v řídicím orgánu i u pracovníků podstupujících materiální rizika. Společnosti by měly navíc aktivně sledovat rozdíly v odměňování žen a mužů (gender pay gap) pro okruhy členů volených orgánů, osob podílejících se na postupování materiálních rizik a jiných osob.[\[10\]](#)

Další novinkou je doplnění podrobností k transakcím bank a obchodníků se spřízněnými stranami, které se dosud neřešily na evropské úrovni, ale jenom na úrovni národního práva. Podle pokynů by vedoucí orgán měl v rámci svých zásad týkajících se střetu zájmů pro všechny pracovníky a řízení střetu zájmů svých členů stanovit rámec pro zjišťování a řízení střetů zájmů při poskytování úvěrů a uzavírání dalších transakcí (např. faktoring, leasing, transakce týkající se nemovitostí atd.) s účastí členů vedoucího orgánu a jejich spřízněných stran. Tento rámec střetu zájmů by měl zajistit, aby rozhodnutí o transakci s těmito osobami byla přijímána objektivně, bez nepřijatelného ovlivňování, v souladu se zásadou nezávislých tržních cen a řádně vedena v evidenci těchto transakcí. Součástí rámce by měly být i vhodné rozhodovací procesy pro poskytování úvěrů a uzavírání dalších transakcí s účastí členů vedoucího orgánu a jejich spřízněných stran. Rozhodovací proces může rozlišovat, zda jde o standardní obchodní transakce uzavírané při běžné obchodní činnosti a za obvyklých tržních podmínek, nebo o transakce s pracovníky společnosti, jež jsou uzavírány za podmínek dostupných pro všechny pracovníky. Vedoucí orgán by měl s využitím rámce pro střet zájmů stanovit vhodné prahové hodnoty, po jejichž překročení bude úvěr nebo jiná transakce s účastí člena vedoucího orgánu nebo jeho spřízněných stran vždy vyžadovat souhlas vedoucího orgánu. Limitem využití různých prahových hodnot však je, že rozhodnutí o významných úvěrech nebo jiných významných transakcích s účastí členů vedoucího orgánu, které se neuzavírají za obvyklých tržních podmínek, ale za podmínek dostupných pro všechny pracovníky, by měl vždy přijímat vedoucí orgán.[\[11\]](#)

## **Pokyny k odměňování**

Revidované pokyny požadují od bank a obchodníků důsledné uplatňování a pravidelné vyhodnocování genderové neutrality v politikách odměňování. Genderovou neutralitou se v této souvislosti rozumí stejná odměna za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty pro každého (equal pay for equal work or work of equal value). Účelem je zde co nejvíc objektivizovat všechny aspekty na základě kterých je poskytnuta odměna pracovníkům, aby se zamezilo rozdílům v odměňování mezi muži a ženami.[\[12\]](#)

Úpravě rozdílů v odměňování žen a mužů (gender pay gap) se pokyny věnují okrajově.[\[13\]](#) Pokyny požadují jenom monitorovat vývoj těchto rozdílů mezi jednotlivými zeměmi. V případě, že existují materiální rozdíly v odměňování mužů a žen, společnosti by je měly zdokumentovat a prokázat, že nevznikly z důvodu nedostatku genderové neutrality.[\[14\]](#)

Nově jsou bankám a obchodníkům poskytnuta další upřesnění k uplatňování výjimek dle CRD V z požadavků odložit část pohyblivé odměny, nebo vyplatit v nástrojích část pohyblivé složky odměny určeným zaměstnancům, a to na základě celkové rozvahy institucí a pro zaměstnance s nízkou pohyblivou odměnou.[\[15\]](#)

Části pokynů týkající se odstupného a retenčních bonusů byla revidována na základě zkušeností dohledu ohledně případů, kdy tyto prvky odměn instituce používaly k obcházení požadavků týkajících se vazby na výkon nebo maximální poměr. Nově je například stanoveno, že retenční bonus může být

vyplacen kritickým pracovníkům jenom v časech významných změn za předem stanovených podmínek. Zároveň revize upřesnily, že se na něj vztahují požadavky na odměňování variabilní složkou odměny.[16]

Pokyny rovněž objasňují, jak se rámec odměňování aplikuje na konsolidovaném základě na finanční instituce, na které se vztahuje zvláštní rámec odměňování.[17]

### **Pokyny k posuzování vhodnosti**

Výchozí změnou zde je, že tyto revidované pokyny rozšiřují důvody pro opětovné individuální a kolektivní posouzení vhodnosti členů voleného orgánu banky nebo obchodníka. Tyto společnosti by měly opětovně posoudit vhodnost členů orgánů v případech, kdy se objeví nová rizika týkající se AML/CFT, např. pochybení v oblasti AML/CFT identifikováno regulátorem, porušení povinností AML/CFT nebo změna činnosti společnosti, která má za následek větší expozici vůči AML/CFT rizikům.[18]

Dále se rozšiřují kritéria, která musí banka nebo obchodník hodnotit při individuálním a kolektivním posuzování vhodnosti, a to zda má člen řídicího orgánu odpovědný za oblast AML/CFT skutečné zkušenosti v oblasti AML/CFT, a při hodnocení zkušeností s risk managementem se berou do úvahy i zkušenosti s ESG riziky.[19] Za zmínku stojí též, že při posuzování vhodnosti se nově objevuje požadavek, aby se při hodnocení reputace a integrity posuzované osoby mimo důkazů brala do úvahy též závažná obvinění založená na důvěryhodných zdrojích.[20]

Důraz na diverzitu posiluje požadavky na genderově vyvážené složení řídicího orgánu. Banky a obchodníci by měly přijmout politiku, která bude založena na zásadě rovných příležitostí při výběru členů volených orgánů a přijmout opatření ke zlepšení genderově vyváženějšího složení zaměstnanců na řídicích pozicích. Pokyny též zdůrazňují, že banky a obchodníci automaticky nesplní požadavky na genderovou vyváženost řídicího orgánu, pokud všichni členové dozorčí rady, které volí zaměstnanci, budou právě zástupci nereprezentovaného pohlaví.[21]

Nový rámec pro ozdravné postupy a řešení krize přináší požadavek, aby příslušné orgány dohledu v rámci opatření včasné intervence a během řešení krize dle BRRD opětovně posuzovaly vhodnost nově jmenovaných členů vedoucího orgánu a vedoucího orgánu samotného. Rámec pro ozdravné řešení a řešení krize zavedený BRRD poskytuje další podrobnosti o tom, jak by měla fungovat výměna informací mezi orgány příslušnými k řešení krize a příslušnými dohledovými orgány.[22]

### **Závěr**

Revidované pokyny přinášejí zvýšené nároky na řízení rizik, řešení konfliktů zájmů a zákaz diskriminace v bankovním sektoru, resp. v sektoru velkých obchodníků s cennými papíry. Tyto požadavky musí povinná osoba implementovat a aplikovat ve své praxi. Základní implementační a aplikační zásadou stále je, že významné instituce by měly mít propracovanější zásady a postupy, zatímco zejména malé a méně složité instituce mohou uplatňovat jednodušší zásady a postupy.

Mgr. Daniel Borsík, Ph.D.

# Greats.

[Greats advokáti, s.r.o.](https://www.greatsadvokati.cz)

Salvátorská 931/8  
110 00, Praha 1

e-mail: [law@greats.cz](mailto:law@greats.cz)

---

[1] K dispozici >>> [zde](#).

[2] K dispozici >>> [zde](#).

[3] K dispozici >>> [zde](#).

[4] Slovy pokynů jde o instituce podléhající směrnici 2013/36/EU a investiční podniky, na něž se vztahuje hlava VII směrnice 2013/36/EU podle čl. 1 odst. 2 a 5 nařízení (EU) 2019/2033, uplatňovat v souladu s čl. 74 odst. 1 směrnice 2013/36/EU s cílem zajistit účinné a obezřetné řízení instituce.

[5] Srov.: Guidelines on internal governance for investment firms ( K dispozici >>> [zde](#)), Guidelines on remuneration policies for investment firms ( dispozici >>> [zde](#)).

[6] Čl. 25 IFD

[7] Srov.: <https://www.cnb.cz/cs/dohled-financni-trh/novinky/>

[8] Kap. 1 Pokynů k vnitřní správě

[9] Kap. 15 a 16 Pokynů k vnitřní správě

[10] Srov. kap. 10 Pokynů k vnitřní správě

[11] Kap. 12.1 a 12.2 Pokynů k vnitřní správě

[12] Kap 1 Pokynů k odměňování

[13] Důvodem je, že EBA v této otázce připravuje samostatné obecné pokyny.

[14] Kap 2.5 Pokynů k odměňování

[15] Kap. 4 Pokynů k odměňování

[16] Kap. 8.4 a 9.3 Pokynů k odměňování

[17] Kap. 3 Pokynů k odměňování

[18] Kap. 2 Pokynů k posuzování vhodnosti

[19] Kap. 6 Pokynů k posuzování vhodnosti

[20] Kap. 8 Pokynů k posuzování vhodnosti

[21] Kap. 12 Pokynů k posuzování vhodnosti

[22] Kap. 25 Pokynů k posuzování vhodnosti

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Návrh nového zákona o digitální ekonomice](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 30.: Jednání za s.r.o. – zápis jednatelského oprávnění do obchodního rejstříku](#)
- [Prověřování zahraničních investic a kybernetická regulace: řízená služba jako nová transakční proměnná](#)
- [Předběžné opatření a další instituty k ochraně věřitelů při přeměnách](#)
- [Silná koruna: jaké dopady má posilující koruna na české firmy](#)
- [Problematické aspekty změn v úpravě odpovědnosti za škodu způsobenou vadou výrobku](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 29.: Jednání za s.r.o. – jednatelé](#)
- [K \(ne\)způsobilosti notářského zápisu jako exekučního titulu pro nařízení exekuce prodejem zástavy](#)
- [Když korporátní neshody nestačí: soudní zásah do účasti společníka jako krajní řešení](#)
- [Do 5 milionů EUR bez prospektu cenných papírů - novela ZPKT!](#)
- [Význam doplacení úvěru při přezkumu posouzení úvěruschopnosti](#)