

**Metodické usmernenie**  
**Útvaru dohľadu nad finančným trhom Národnej banky Slovenska**  
**z 3. mája 2010 č. 3/2010**

**k tvorbe zásad odmeňovania v bankách**  
**podľa požiadaviek Výboru európskych orgánov dohľadu nad bankami**

Národná banka Slovenska, Útvar dohľadu nad finančným trhom, s prihliadnutím na rozhodnutie Výboru európskych orgánov dohľadu nad bankami v nadväznosti na ustanovenia § 27 zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov vydáva podľa § 2 ods. 9 zákona č. 747/2004 Z. z. o dohľade nad finančným trhom a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov toto metodické usmernenie:

**Článok 1**

Banka by mala prijať všeobecné zásady odmeňovania, ktoré sú v súlade s jej obchodnými plánmi, stratégiou riadenia rizík a dlhodobými cieľmi. Tieto zásady odmeňovania by mala banka uplatňovať tak, aby ju to nevystavilo neprimeranému riziku. Zásady odmeňovania by mali byť rovnako platné pre celú banku a prípadne aj pre ňou ovládanú finančnú skupinu, pričom by mali osobitne upravovať odmeňovanie vedúcich zamestnancov banky, zamestnancov zodpovedných za rizikové činnosti banky ako aj ostatných zamestnancov v riadiacich a kontrolných funkciách, a to s ohľadom na ich pracovnú náplň. Banky by mali dbať na to, aby zamestnanci na týchto pracovných pozíciách boli odmeňovaní na úrovni, ktorá je pre kvalifikovaných odborníkov motivačná.

**Článok 2**

Zásady odmeňovania, ktoré uplatňuje banka, by mali byť prístupné každému zamestnancovi. Zamestnanci banky by mali vopred poznať podmienky a kritériá, ktoré bude banka uplatňovať pri určovaní ich odmien. Proces hodnotenia každého zamestnanca banky by mal byť riadne zdokumentovaný a príslušná dokumentácia by mala byť dotknutému zamestnancovi vždy prístupná. Bankou uplatňované zásady odmeňovania by mali byť v primeranej miere komunikované tiež voči akcionárom a dozorným orgánom, avšak bez toho, aby boli dotknuté predpisy o ochrane osobných údajov.

**Článok 3**

Zásady odmeňovania schvaľuje a za ich uplatňovanie zodpovedá štatutárny orgán. Dodržiavanie prijatých zásad odmeňovania má podliehať kontrole nezávislého orgánu s pôsobnosťou na celú banku, napr. dozornej rade banky alebo ňou zriadenému osobitnému výboru.

**Článok 4**

Ak je plat zamestnanca banky závislý od jeho výkonnosti, potom má byť jeho výkonnosť hodnotená primerane k výkonnosti celého kolektívu a pri jej hodnotení je potrebné

brať do úvahy nielen finančnú výkonnosť. Stanovenie individuálnych odmien za výsledky práce má byť primerané riziku a výške nákladov na vlastné zdroje financovania banky.

### Článok 5

Výška individuálnej odmeny zamestnanca by mala byť primeraná k jeho platu. Zamestnanci by sa nemali spoliehať na udelenie odmien.

Ak odmeny za vykonanú prácu sú výrazné, mali by mať aj zložku s odloženou splatnosťou, ktorá je závislá na budúcich aktivitách banky (napríklad akcie zamestnávateľa, opcie, apod.). Výška odmien by tak mohla byť spojená s odhadom budúcej výkonnosti banky v rámci rozumného časového horizontu.

Ak sa v budúcnosti ukáže, že výsledky banky, ktoré boli podkladom pre výplatu odmien založených na výkonnosti banky, boli zámerne skreslené, mali by zamestnanci takto vyplatené odmeny vrátiť.

**Ing. Slavomír Šťastný, PhD., MBA v. r.**  
člen bankovej rady a výkonný riaditeľ  
pre dohľad a reguláciu finančného trhu