

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY

Příloha

k usnesení vlády

ze dne 22. února 2010 č. 159

Zásady odměňování vedoucích zaměstnanců a členů orgánů obchodních společností s majetkovou účastí státu nad 33%, včetně státních podniků a jiných státních organizací zřízených zákonem nebo ministerstvem

Na základě zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, zejména pak podle ustanovení § 21¹ a § 28 odst. 1)² tohoto zákona a dále při dodržení ustanovení § 113 a násl. zákoníku práce a ustanovení § 125 odst. 1 písm. f) a g) a § 187 odst. 1 písm. g) obchodního zákoníku, se vláda České republiky usnesla na těchto zásadách:

Úvodní ustanovení

1. Tyto zásady se týkají ministerstev, ve vztahu k obchodním společnostem a jejich dceřiným společnostem se sídlem na území České republiky, k státním podnikům a k jiným státním organizacím zřízeným zákonem nebo ministerstvem, ve kterých vedoucí zaměstnanci pobírají mzdu a členové orgánů obchodních společností pobírají odměnu, a u kterých jsou splněny tyto podmínky:
 - a) v obchodní společnosti, má stát, zastoupený ministerstvem, majetkovou účast větší než 33%, nebo ve státním podniku či jiné státní organizaci zřízené zákonem nebo ministerstvem vykonává ministerstvo funkci zřizovatele;
 - b) lze předpokládat, že v daném roce celkový roční příjem vedoucího zaměstnance státního podniku nebo jiné státní organizace zřízené zákonem nebo ministerstvem, vedoucího zaměstnance obchodní společnosti, člena představenstva, dozorčí rady obchodní společnosti nebo jednatele obchodní společnosti by mohl přesáhnout 1,8 mil. Kč.
2. Příjmem se rozumí příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky dle §6 zákona č.586/1992 Sb., o daních z příjmů , ve znění pozdějších předpisů.

Zajištění transparentnosti

3. Za účelem zajištění transparentnosti odměňování a potřebných informací se ministerstvům ukládá:

¹ § 21 „Ministerstva se ve veškeré své činnosti řídí ústavními a ostatními zákony a usneseními vlády.“

² § 28 (1) „Činnost ministerstev řídí, kontroluje a sjednocuje vláda České republiky.“

- a) učinit kroky k včlenění zásady informační povinnosti obchodní společnosti, státního podniku či jiné státní organizace zřízené zákonem nebo ministerstvem vůči ministerstvům ohledně struktury příjmů spojených se zastáváním manažerských funkcí, členství v představenstvu a dozorčí radě a výkonu funkce jednatele, finančních a jiných podmínek spojených s opouštěním těchto funkcí a plnění cílů, resp. podmínek určujících výši mezd a odměn, a to do stanov či obdobných dokumentů obchodní společnosti, státního podniku nebo jiné státní organizace zřízené zákonem nebo ministerstvem;
- b) informovat prostřednictvím Ministerstva financí jedenkrát ročně vládu, a to nejpozději do 31. října kalendářního roku, o stavu odměňování v obchodních společnostech, státních podnicích a jiných státních organizacích zřízených zákonem nebo ministerstvem, o jimi dosažených cílech a o plnění podmínek určujících výši mezd a odměn a o stavu dodržování těchto zásad.

Politika odměňování

4. Ministerstva postupují při stanovování podmínek odměňování u osob v pracovním poměru (vedoucí zaměstnanci) a u osob, které vykonávají funkci člena představenstva, dozorčí rady nebo funkci jednatele v obchodní společnosti na základě smlouvy o výkonu funkce tak, aby stanovené podmínky odměňování byly v souladu s těmito zásadami a byly srovnatelné s jinými pozicemi v obdobných obchodních společnostech, státních podnicích nebo jiných státních organizacích zřízených zákonem nebo ministerstvem. Vymezení konkrétních pozic, které jsou zastávány osobami v pracovním poměru (vedoucí zaměstnanci) a na které se vztahují tyto zásady, je v kompetenci ministerstva odpovědného za aplikaci těchto zásad.
5. Kritéria a cíle, od nichž jsou následně odvozeny krátkodobé roční a střednědobé složky příjmů a odměn, by měly přispívat k dlouhodobé udržitelnosti obchodní společnosti, státního podniku nebo jiné státní organizace zřízené zákonem nebo ministerstvem a k plnění strategických cílů. Zároveň by měly být kombinací kritérií finančních i nefinančních.
6. Ministerstva jsou povinna vyvinout veškeré úsilí k zajištění toho, aby u pracovních smluv s vedoucími zaměstnanci státních podniků, jiných státních organizací zřízených zákonem nebo ministerstvem a obchodních společností a u jmenovacích dekretů do těchto funkcí:
 - a) byl stanoven takový maximální celkový roční příjem vedoucího zaměstnance, který nepřesáhne referenční roční příjem, tj. příjem vyčíslený ve spolupráci s odborným konzultantem na základě metodiky, která vychází z ocenění zastávané pozice z pohledu náročnosti, odpovědnosti a pravomocí, možností nakládání s majetkem, počtu zaměstnanců, odpovědnosti za investice, rozsahu tržeb, počtu států, ve kterých společnost působí apod., a který obsahuje všechny složky příjmů definované těmito

zásadami. Maximální celkový roční příjem vedoucího zaměstnance se skládá z těchto složek:

- aa) základní mzdy (která není závislá na vyhodnocení kritérií),
 - ab) roční variabilní složky příjmu (která je závislá na vyhodnocení krátkodobých ročních kritériích) vedoucího zaměstnance,
 - ac) střednědobé variabilní složky příjmu, na kterou vznikne nárok až po vyhodnocení kritérií pro jejich výplatu, a to po třech až pěti letech,
 - ad) stanovení dalších práv do maximální výše 10% ze stanoveného maximálního celkového ročního příjmu, přičemž nejsou povolena taková ostatní práva, která mohou skrytým způsobem zvýšit příjem vedoucího zaměstnance nad stanovené limity;
- b) byl stanoven minimální podíl roční variabilní složky příjmu alespoň ve výši 20-ti % ze stanoveného maximálního celkového ročního příjmu a způsobu její konstrukce (závislost výše příjmu na plnění cílů, minimální limit splnění cíle pro vznik nároku na přiznání variabilní složky příjmu, maximální strop pro výši variabilní složky příjmu);
 - c) byl stanoven minimální podíl střednědobé variabilní složky příjmu alespoň ve výši 30-ti % ze stanoveného maximálního celkového ročního příjmu a způsobu její konstrukce, zejména pak na stanovení konkrétních cílů a hodnot, které budou po uplynutí určitého období (tří až pěti let) vyhodnoceny a následně za vyhodnocené roky i vyplaceny (vč. závislosti výše příjmu na plnění cílů, minimálních limitů splnění cílů pro vznik nároku na variabilní složku příjmu, maximálních stropů na výši variabilní složky příjmu);
 - d) byly stanoveny takové podmínky, mimo konkurenční doložky, za kterých vedoucí zaměstnanec opouští funkci³, kdy příjmy nepřesáhnou ve svém souhrnu 6-ti násobek průměrného měsíčního výdělku s tím, že v případě opuštění funkce z důvodu manažerského selhání nebo z vlastní vůle nevznikne nárok na jejich vyplacení;
 - e) byly stanoveny všechny složky příjmu v pracovních smlouvách či určených ve jmenovacích dekretech;
 - f) byly stanoveny podmínky, při nichž má kontrolní orgán nebo ministerstvo právo omezit či pozastavit výplatu variabilních složek příjmu.
7. Ministerstva jsou povinna vyvinout veškeré úsilí k zajištění toho, aby u všech členů představenstva a jednatelů obchodních společností, pokud jsou jim vypláceny odměny:
- a) byl stanoven maximální celkový roční náklad na pozici zastávanou v představenstvu nebo v pozici jednatele obchodních společností, tj.

³ *Jakékoliv odměny, odchodné a jiné výhody, které jsou iniciovány ukončením pracovního poměru, vyjma konkurenční doložky*

základní složka odměny a střednědobá variabilní složka odměny a to zvláště pro předsedu, místopředsedu, člena představenstva nebo jednatele obchodní společnosti;

- b) byl stanoven minimální podíl střednědobé variabilní složky odměny alespoň ve výši 30-ti % z celkového ročního nákladu na pozici zastávanou v představenstvu nebo v pozici jednatele obchodní společnosti a způsob její konstrukce, zejména pak stanovení konkrétních cílů a hodnot, které budou po uplynutí určitého období (tři až pět let) vyhodnoceny a v případě jejich splnění, vznikne nárok na vyplacení této variabilní složky odměny;
 - c) byla omezena ostatní práva spojená s výkonem funkce člena představenstva či jednatele obchodní společnosti nebo člena jiných orgánů společnosti pouze na taková ostatní práva, která nepřekročí ve svém souhrnu 10% z celkového ročního nákladu na pozici zastávanou v představenstvu nebo ve funkci jednatele obchodní společnosti.
8. Ministerstva jsou povinna vyvinout veškeré úsilí k zajištění toho, aby u všech členů dozorčích rad, pokud jsou jim vypláceny odměny:
- a) byl stanoven maximální celkový roční náklad na pozici zastávanou v dozorčí radě a to zvláště pro předsedu, místopředsedu a člena dozorčí rady;
 - b) byla stanovena základní výše odměny za členství v komisích dozorčí rady, případně za účast na zasedání dozorčí rady;
 - c) byl stanoven minimální podíl z odměny alespoň ve výši 30-ti % z celkového ročního nákladu na pozici zastávanou v dozorčí radě a stanovena konkrétní kritéria, která budou po uplynutí určitého období (tři až pěti let) vyhodnocena a v případě jejich splnění vznikne nárok na vyplacení této variabilní části odměny;
 - d) byla omezena ostatní práva spojená s výkonem funkce v dozorčí radě nebo jiných orgánech společnosti pouze na taková ostatní práva, která nepřekročí ve svém souhrnu 10 % z celkového ročního nákladu na pozici zastávanou v dozorčí radě.

Kontrola prováděná ministerstvem

9. Ministerstva vykonávají svá práva zřizovatele státních podniků nebo jiných státních organizací zřízených zákonem nebo ministerstvem a svá práva akcionáře nebo společníka v obchodních společnostech tak, aby bylo zabezpečeno plnění podmínek odměňování stanovených těmito zásadami. Ministerstva jsou povinna minimálně jedenkrát ročně zajistit projednání na úrovni kontrolního orgánu (dozorčí rady či obdobného kontrolního orgánu, případně na úrovni ministerstva) smluvní podmínky odměňování vedoucích zaměstnanců státních podniků a jiných státních organizací zřízených zákonem nebo ministerstvem, vedoucích zaměstnanců obchodních společností a členů představenstev, dozorčích rad a jednatelů obchodních společností.

10. Ministerstva jsou povinna zabezpečit, aby míra plnění kritérií a cílů a jejich následné promítnutí do výše variabilní složky příjmu a odměn, vč. jejich výplaty, byla odsouhlasena kontrolním orgánem obchodní společnosti, státního podniku nebo jiné státní organizace zřízené zákonem nebo ministerstvem, nemá-li tato organizace kontrolní orgán, ministerstvem; v případě obchodních společností z rozhodnutí ministerstva též valnou hromadou.
11. Ministerstva jsou povinna vyvinout veškeré úsilí k tomu, aby jim bylo předem známo a měly možnost ovlivnit:
- a) stanovení konkrétních podmínek pracovních smluv, jmenovacích dekretů a smluv o výkonu funkce;
 - b) stanovení střednědobých cílů vedoucích zaměstnanců státních podniků, jiných státních organizací zřízených zákonem nebo ministerstvem a obchodních společností, členů představenstva, dozorčí rady a jednatelů obchodních společností tak, aby byly odvozeny od poslání obchodní společnosti, státního podniku nebo jiné státní organizace zřízené zákonem nebo ministerstvem;
 - c) stanovení krátkodobých cílů vedoucích zaměstnanců státních podniků, jiných státních organizací zřízených zákonem nebo ministerstvem a obchodních společností, členů představenstva, dozorčí rady a jednatelů obchodních společností tak, aby byly odvozeny od střednědobých cílů státních podniků, jiných státních organizací zřízených zákonem nebo ministerstvem a obchodních společností.

Ostatní ustanovení

12. Výjimku z těchto zásad u konkrétních případů schvaluje vláda svým usnesením na návrh příslušného ministra.