

Zásady

odměňování vedoucích zaměstnanců a členů orgánů ovládaných obchodních společností s majetkovou účastí státu a vedoucích zaměstnanců 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 § 21 a § 28 odst. 1) tohoto zákona a dále při dodržení ustanovení § 113 a následujících zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, případně zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, a ustanovení § 59 až 61 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), se vláda České republiky usnesla na těchto zásadách:

Čl. 1

Úvodní ustanovení

1. Tyto zásady se týkají ministerstev ve vztahu k obchodním společnostem a jejich dceřiným společnostem (dceřinou společností se pro účely těchto zásad rozumí i každá další společnost bez ohledu na úroveň v hierarchii vlastnické struktury) se sídlem na území České republiky, ke státním podnikům a k jiným státním organizacím zřízeným zákonem nebo ministerstvem, ve kterých ředitel (resp. generální ředitel) pobírá mzdu a členové volených orgánů pobírají odměnu, a u kterých jsou splněny tyto podmínky:
 - a) v obchodní společnosti je stát zastoupený ministerstvem ovládající osobou z pozice akcionáře či společníka podle § 74 a 75 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, nebo ve státním podniku či jiné státní organizaci zřízené zákonem nebo ministerstvem vykonává ministerstvo funkci zakladatele či zřizovatele,
 - b) lze předpokládat, že v daném roce celkový roční příjem poskytnutý obchodní společností, její dceřinou společností, státním podnikem nebo jinou státní organizací zřízenou zákonem nebo ministerstvem členovi voleného orgánu obchodní společnosti nebo jednatele obchodní společnosti či řediteli v čele státního podniku nebo jiné státní organizace zřízené zákonem nebo ministerstvem, přesáhne 2 500 000,- Kč.
2. Subjekt podle odstavce 1, ve vztahu k němuž se tyto zásady použijí, je dále označován rovněž jako „dotčený subjekt“.
3. Příjmem podle odstavce 1 písm. b) se rozumí příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky podle § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Čl. 2

Zajištění transparentnosti

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

- a) včlenit do stanov či obdobných dokumentů dotčeného subjektu zásady informační povinnosti dotčeného subjektu vůči ministerstvu, a to ohledně:
 1. struktury příjmů spojených se zastáváním manažerské funkce či funkce ředitele v čele dotčeného subjektu, členství v představenstvu a dozorčí radě a výkonu funkce jednatele,

2. finančních a jiných podmínek spojených s opouštěním těchto funkcí a
 3. plnění cílů, resp. podmínek určujících výši mezd a odměn,
- b) informovat prostřednictvím Ministerstva financí jedenkrát ročně vládu, a to nejpozději do 31. října, o stavu dodržování zásadami stanovených podmínek v dotčených subjektech a připojit:
1. seznam dotčených subjektů v gesci příslušného ministerstva,
 2. počet sledovaných pozic u jednotlivých dotčených subjektů, včetně vedoucích zaměstnanců v pracovním poměru,
 3. počet mužů a žen na sledovaných pozicích,
 4. komentář příslušného ministerstva k implementaci a dodržování povinností dle zásad u sledovaných pozic,
 5. stanovisko příslušného ministerstva, zda dotčené subjekty zásady splňují.

Čl. 3 Politika odměňování

1. Ministerstva postupují při stanovování podmínek odměňování u:
 - a) osoby, která vykonává funkci člena představenstva, dozorčí rady nebo funkci jednatele v obchodní společnosti na základě smlouvy o výkonu funkce,
 - b) ředitele v čele státního podniku nebo jiné státní organizace zřízené zákonem nebo ministerstvemtak, aby stanovené podmínky odměňování byly v souladu s těmito zásadami a byly srovnatelné s jinými pozicemi v obdobných subjektech.
2. Kritéria a cíle, od nichž jsou následně odvozeny variabilní složky příjmů, by měly přispívat k dlouhodobé udržitelnosti dotčeného subjektu a k plnění strategických cílů. Zároveň by měly být kombinací ekonomických a odborných kritérií.
3. V rámci dotčeného subjektu se tato politika odměňování s výjimkou čl. 4 odst. 1 písm. b), d) a f) a čl. 5 odst. 3 a 4 vztahuje přiměřeně i na vedoucího zaměstnance v pracovním poměru, splňuje-li podmínku výše celkového ročního příjmu podle čl. 1 odst. 1 písm. b).

Čl. 4

1. Ministerstva jsou povinna vyvinout veškeré úsilí k zajištění toho, aby u pracovní nebo manažerské smlouvy s osobou, na kterou se vztahují tyto zásady,
 - a) byl stanoven takový maximální celkový roční příjem, který nepřesáhne referenční roční příjem (tj. příjem vyčíslený ve spolupráci s odborným konzultantem na základě metodiky, jež 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, případně tržní hodnoty společnosti, apod.),
 - b) se maximální celkový roční příjem osob podle písmena a) skládal:
 1. ze základního ročního příjmu (který není závislý na vyhodnocení kritérií), jenž tvoří maximálně 50 % z maximálního celkového ročního příjmu,
 2. z variabilní složky příjmu, která je závislá na stanovení a vyhodnocení jednotlivých kritérií, a která se člení na roční variabilní složku příjmu a střednědobou variabilní složku příjmu, která je stanovena na období 3 i více let s doporučeným vyhodnocením až po ukončení daného období; střednědobá variabilní složka není povinná, její stanovení je na uvážení ministerstva ve vazbě na význam, náročnost zastávané funkce a strategické cíle konkrétní společnosti,

- c) byly stanoveny jen takové benefity a plnění, které jsou přiměřené z pohledu zastávané funkce; benefity a plnění mohou být specifikovány ve spolupráci s odborným konzultantem,
 - d) byly stanoveny takové podmínky při opuštění zastávané pozice, kdy:
 - 1. plnění na základě konkurenční doložky, je-li uzavřena, nepřesáhne šestinásobek průměrného měsíčního výdělku; s tím, že při odchodu z vlastní vůle může vzniknout nárok na plnění, jehož výše může být poměrně krácena podle délky odpracované doby na dané pozici,
 - 2. odchodné, je-li nárok na něj ve smlouvě obsažen, se nevyplácí v případě manažerského selhání nebo odchodu z vlastní vůle; maximální výše odchodného nepřesáhne šestinásobek průměrného měsíčního výdělku,
 - 3. jsou-li smluvně upraveny a aplikovány konkurenční doložka a odchodné, plnění z těchto institutů nesmí ve svém souhrnu přesáhnout šestinásobek průměrného měsíčního výdělku.
 - e) byly stanoveny všechny složky příjmu, včetně benefitů a dalších plnění s možností odkazu na vnitřní předpisy či kolektivní smlouvu upravující dané složky,
 - f) byly stanoveny podmínky, při nichž má kontrolní orgán nebo ministerstvo právo omezit či pozastavit výplatu variabilních složek příjmů.
2. Ustanovení odstavce 1 písm. b) o složení maximálního celkového příjmu se nevztahuje na dceřiné společnosti obchodní společnosti.

Čl. 5

Kontrola prováděná ministerstvem

1. Ministerstva vykonávají svá práva zakladatele státních podniků nebo zřizovatele 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 u nově uzavíraných smluv s dotčeným subjektem.
2. Ministerstva jsou povinna minimálně jedenkrát ročně zajistit projednání smluvních podmínek odměňování osob uvedených v čl. 3 odst. 1 těchto zásad na úrovni kontrolního orgánu nebo na úrovni ministerstva.
3. Ministerstva jsou povinna zabezpečit, aby míra plnění kritérií a cílů a jejich následné promítnutí do výše variabilní složky příjmu, včetně jejich výplaty, byla projednána kontrolním orgánem dotčeného subjektu, má-li tento subjekt kontrolní orgán, a schválena ministerstvem; v případě obchodních společností orgánem společnosti, který v souladu s § 59 nebo 438 zákona o obchodních korporacích schvaluje smlouvy o výkonu funkce.
4. Ministerstva jsou povinna vyvinout veškeré úsilí k tomu, aby jim bylo předem známo a měla možnost ovlivnit:
 - a) stanovení konkrétních podmínek vyplývajících z pracovní nebo manažerské smlouvy ředitele podle čl. 3 odst. 1 písm. b), jmenovacího dekretu a smlouvy o výkonu funkce, jakožto i stanovení jiných plnění ve smyslu ustanovení § 61 zákona o obchodních korporacích, jako jsou např. plnění na základě vnitřního předpisu schváleného příslušným orgánem společnosti,
 - b) stanovení střednědobých cílů osob uvedených v čl. 3 odst. 1 těchto zásad tak, aby byly odvozeny od poslání dotčeného subjektu,
 - c) stanovení krátkodobých cílů osob uvedených v čl. 3 odst. 1 těchto zásad tak, aby byly odvozeny od střednědobých cílů dotčeného subjektu.

Čl. 6

Ostatní ustanovení

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

Čl. 7

Přechodné ustanovení

Článek 4 se vztahuje na pracovní nebo manažerské smlouvy uzavřené po dni nabytí účinnosti těchto zásad.

Čl. 8

Účinnost

Tyto zásady nabývají účinnosti dnem přijetí usnesením vlády.