



Zverejňovanie informácií

v súlade s článkom 7 vykonávacieho nariadenia komisie (EÚ)
č. 637/2021 a podľa článku 450 nariadenia Európskeho
parlamentu a Rady (EÚ) č. 575/2013,
zmenené a doplnené nariadením Európskeho parlamentu a
Rady (EÚ) č. 876/2019

k 31. decembru 2022

Zverejňovanie informácií o politike odmeňovania

EU REMA: Politika odmeňovania

a) informácie týkajúce sa orgánov, ktoré vykonávajú dohľad nad odmeňovaním

Zásady odmeňovania v SLSP sú založené na zákone č. 483/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov, , Smernici Európskeho parlamentu a Rady 2013/36/EÚ z 26. júna 2013 o prístupe k činnosti úverových inštitúcií a prudenciálnom dohlade nad úverovými inštitúciami a investičnými spoločnosťami, a o zmene smernice 2002/87/ES a o zrušení smerníc 2006/48/ES a 2006/49/ES (tzv. CRD IV) a Politike variabilného odmeňovania Erste Group.

Táto politika vychádza:

- z predpisov implementujúcich smernice EÚ CRD IV v znení zmien a doplnenia v smernici EU 2019/878 (CRD V), MiFID II, AIFMD a UCITS V,
- z nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 575/2013 z 26. júna 2013 o prudenciálnych požiadavkách na úverové inštitúcie a investičné spoločnosti a o zmene nariadenia (EÚ) č. 648/201 (tzv. CRR),
- z delegovaného nariadenia Komisie (EÚ) 2017/565 z 25. apríla 2016, ktorým sa dopĺňa Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/65/EÚ, pokiaľ ide o organizačné požiadavky a podmienky výkonu činnosti investičných spoločností, ako aj o vymedzené pojmy na účely uvedenej smernice,
- Delegovaného nariadenia Komisie (EÚ) 2021/923 z 25. marca 2021, ktorým sa dopĺňa smernica Európskeho parlamentu a Rady 2013/36/EÚ, pokiaľ ide o regulačné technické predpisy, v ktorých sa stanovujú kritériá na vymedzenie riadiacej zodpovednosti, kontrolných funkcií, významných obchodných útvarov a významného vplyvu na rizikový profil významného obchodného útvaru, ako aj kritériá na identifikáciu zamestnancov alebo kategórií zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú vplyv na rizikový profil inštitúcie, ktorý je rovnako významný ako vplyv zamestnancov alebo kategórií zamestnancov uvedených v článku 92 ods. 3 uvedenej smernice,
- zo Smernice o trhoch s finančnými nástrojmi II (MiFID II) – Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/65/EÚ z 15. mája 2014 o trhoch s finančnými nástrojmi,
- z delegovanej smernice Komisie (EÚ) 2017/593 z 7. apríla 2016, ktorou sa dopĺňa Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/65/EÚ, pokiaľ ide o ochranu finančných nástrojov a finančných prostriedkov patriacich klientom, povinnosti v oblasti riadenia produktov a pravidiel uplatniteľné na poskytovanie alebo prijímanie poplatkov, provízií alebo akýchkoľvek peňažných alebo nepeňažných benefitov,
- z usmernenia EBA o zdravých politikách odmeňovania podľa smernice 2013/36/EÚ (EBA/GL/2021/04),
- zo stanoviska EBA o aplikácii smernice 2013/36/EÚ o zásadách politik odmeňovania úverových inštitúcií a investičných firiem a o používaní príspevkov (EBA/Op/2014/10),
- zo stanoviska EBA o uplatňovaní princípu proporcionality pri ustanoveniach smernice 2013/36/EÚ o odmeňovaní (EBA/Op/2016/20),
- z usmernenia EBA o politikách a praktikách odmeňovania súvisiacich s predajom a poskytovaním retailových bankových produktov a služieb (EBA/GL/2016/06),
- z usmernenia k poskytovaniu a monitorovaniu úverov, EBA/GL/2020/06,
- z regulačných technických noriem publikovaných EBA,
- zo záverečnej správy a usmernenia ESMA o politikách správneho odmeňovania podľa smernice UCITS a AIFMD (ESMA/2016/411),
- z Usmernenia ESMA o politikách a praxi odmeňovania (MiFID) (ESMA/2013/606),
- z Usmernenia ESMA o správnych politikách odmeňovania podľa AIFMD (ESMA/2013/232, ESMA/2016/579),
- z usmernenia ESMA o správnych politikách odmeňovania podľa smernice UCITS (ESMA/2016/575) a
- zo Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/97 z 20. januára 2016 o distribúcii poistenia vrátane Delegovaného nariadenia C (2017) 6229 a C (2017) 6218,
- zo stanoviska EBA o aplikácii Smernice 2013/36/EÚ (CRD IV) o zásadách politik odmeňovania úverových inštitúcií a investičných firiem a o používaní príspevkov – EBA-2014-Op-10,
- zo stanoviska EBA o uplatňovaní zásady proporcionality pri ustanoveniach Smernice 2013/36/EÚ týkajúcich sa odmeňovania – EBA-2016-Op-20,
- z EBA regulačných technických predpisov EBA/RTS/2020/05 o kritériách na identifikáciu kategórií zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcie ,
- z regulačných noriem publikovaných NBS.

Základné princípy odmeňovania schvaľuje Predstavenstvo SLSP a následne sú princípy schvaľované Výborom SLSP pre odmeňovanie, ktorý je výborom Dozornej rady SLSP. Odbor Ľudské zdroje SLSP zabezpečuje pravidelné ročné prehodnotenie tejto politiky vrátane reportingu do Predstavenstva, Dozornej rady a Výboru pre odmeňovanie a do 30. 6. príslušného roka zasiela správu o kontrole dodržiavania zásad odmeňovania v SLSP do NBS.

Výbor pre odmeňovanie pozostáva z troch členov dozornej rady, ktorí v SLSP nezastávajú žiadne výkonné funkcie. Výbor má 3 členov, ktorých volí a odvoláva dozorná rada. Spomedzi členov Výboru dozorná rada volí predsedu Výboru. Výbor je uznášaniaschopný v prípade prítomnosti nadpolovičnej väčšiny všetkých jeho členov. Výbor rozhoduje nadpolovičnou väčšinou hlasov všetkých jeho členov. Každý člen Výboru má jeden hlas. Pokiaľ s tým súhlasia všetci členovia Výboru, môže sa Výbor uznášať aj na základe písomného hlasovania alebo hlasovania pomocou prostriedkov oznamovacej techniky mimo zasadnutia (uznesenie „per rollam“).

Výbor najmä:

- a) nezávisle posudzuje zásady odmeňovania a ich dopady na riadenie rizika, vlastných zdrojov a likvidity spoločnosti,
- b) zodpovedá za prípravu rozhodnutí týkajúcich sa odmeňovania vrátane tých, ktoré majú dôsledky na riziká a riadenie rizík spoločnosti, ktoré majú byť prijímané predstavenstvom spoločnosti,
- c) zohľadňuje dlhodobé záujmy akcionárov, investorov a iných zainteresovaných strán spoločnosti pri príprave svojich rozhodnutí,
- d) dozerá na odmeňovanie členov predstavenstva spoločnosti a zamestnancov zodpovedných za riadenie rizík spoločnosti,
- e) určuje stratégiu odmeňovania pre výkonný manažment, pracovníkov prijímajúcich zásadné riziká a vedúcich kontrolných útvarov,
- f) ex-post a ex-ante informovanie sa o zásadných zmenách v provízijských schémach variabilného odmeňovania,
- g) schvaľuje model a praktiky variabilného odmeňovania vzťahujúceho sa na všetkých zamestnancov (napr. schvaľovanie podmienok pre výplatu bonusu, typu inštrumentov, rovnováhy medzi pevnou a variabilnou zložkou odmeňovania, KPIs členov predstavenstva),
- h) odsúhlasuje výkonnostné ciele členov predstavenstva,
- i) odporúča výšku navrhovaných bonusov podľa výkonnosti pre členov predstavenstva za príslušné hodnotené obdobie,
- j) schvaľuje minimálne požiadavky SLSP na výplatu ročného bonusu a odložených platieb,
- k) schvaľuje smernice a podmienky týkajúce sa bonusového poolu,
- l) rozhoduje o výplate variabilnej zložky odmeňovania,
- m) rozhoduje o výplate odložených platieb variabilnej zložky z predchádzajúcich rokov.

Výbor pre odmeňovanie zabezpečuje pravidelnú revíziu politiky odmeňovania aspoň raz ročne a informuje sa, či táto politika zohľadňuje prípadné regulačné zmeny. V rámci každoročnej revízie tejto politiky Výbor:

- a) skúma (variabilné) odmeňovanie vedúcich kontrolných funkcií a pracovníkov prijímajúcich zásadné riziká,
- b) schvaľuje spätné vrátenie variabilných zložiek odmeňovania a obmedzenia ich výplaty vo vzťahu k vedúcim kontrolných funkcií (útvary zodpovedné za riadenie rizík, compliance a interný audit SLSP) a pracovníkom prijímajúcim zásadné riziká,
- c) posúdi nové schémy variabilného odmeňovania alebo zásadné zmeny v už existujúcich,
- d) schvaľuje zoznam pracovníkov prijímajúcich zásadné riziká,
- e) schvaľuje osobitné výnimky pre schválenie materiálnych rizík zo zoznamov pracovníkov prijímajúcich zásadné riziká a zmeny tejto politiky;
- f) schvaľuje súvisiace oznámenia pre Národnú banku Slovenska, ak to vyžadujú právne predpisy.

Počas finančného roka boli 4 zasadnutia Výboru pre odmeňovanie a 2-krát sa hlasovalo formou per rollam. SLSP nevyužila služby externých poradcov pri určení politiky odmeňovania.

Informácie o úlohách príslušných zúčastnených strán

Dozorná rada je zodpovedná za prijatie a udržiavanie tejto politiky a dohliada nad jej implementáciou s cieľom zabezpečiť jej riadne fungovanie. Dozorná rada musí byť plne informovaná o činnosti Výboru pre odmeňovanie prostredníctvom formálnych správ a zápisov zo zasadnutí tak, aby jej pripomienky mohli byť zohľadnené.

Dozorná rada môže delegovať zodpovednosti týkajúce sa oblasti odmeňovania Výboru pre odmeňovanie. Dozorná rada môže kedykoľvek, úplne alebo čiastočne, odobrať Výboru pre odmeňovanie jeho zodpovednosti týkajúce sa odmeňovania.

Nasledovné záležitosti ostávajú zodpovednosťou Dozornej rady a nemôžu byť prenesené na Výbor pre odmeňovanie:

1. schvaľuje variabilné odmeňovanie členov Predstavenstva,
2. schvaľuje platby súvisiace s predčasným ukončením pracovného alebo iného pomeru s členmi Predstavenstva.

Činnosť a fungovanie Výboru pre odmeňovanie je definovaná v Štatúte Výboru pre odmeňovanie.

Predstavenstvo je zodpovedné za implementovanie základných zásad odmeňovania do interných predpisov a stratégií SLSP a za ich uplatňovanie v praxi.

Odbor Ľudské zdroje zabezpečuje pravidelné ročné prehodnotenie Politiky odmeňovania vrátane predkladania správ do predstavenstva, dozornej rady a výboru pre odmeňovanie a do 30. 6. príslušného roka zasiela Správu o kontrole dodržiavania zásad odmeňovania v SLSP do Národnej banky Slovenska.

Opis zamestnancov alebo kategórií zamestnancov, ktorých pracovné činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcií

Pracovníci prijímajúci zásadné riziká, identifikovaní na základe kritérií uvedených v prílohách Politiky odmeňovania sú zamestnancami, ktorí z titulu svojej pozície a odborných činností zásadným spôsobom ovplyvňujú rizikový profil SLSP. Priznanie bonusu týmto pracovníkom podlieha stanoveným pravidlám. Žiadny bonus im však nemôže byť vyplatený počas hodnoteného obdobia.

SLSP vykonáva ročné posúdenie, počas ktorého určuje, ktorí zamestnanci sú osobami prijímajúcimi zásadné riziká. Posúdenie sa uskutočňuje v súčinnosti so zástupcami útvarov zodpovedných za riadenia rizík, právneho odboru, compliance, obchodu a odboru Ľudské zdroje.

Jednotnú klasifikáciu osôb zodpovedných za podstupovanie významného rizika zaručuje kombinácia spoločných kvalitatívnych a kvantitatívnych kritérií priamo uvedených v článku 92 (3) smernice o kapitálových požiadavkách (CRD V) s kritériami stanovenými v EBA/RTS/2020/05 spolu s požiadavkami stanovenými v článku 92(2) CRD V.

Pri identifikácii vychádzame z:

- ustanovenia § 23a ods. 1 Zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách
- delegovaného nariadenia komisie EU 2021/923 - ktorým sa dopĺňa smernica Európskeho parlamentu a Rady 2013/36/EÚ, pokiaľ ide o regulačné technické predpisy, v ktorých sa stanovujú kritériá na vymedzenie riadiacej zodpovednosti, kontrolných funkcií, významných obchodných útvarov a významného vplyvu na rizikový profil významného obchodného útvaru, ako aj kritériá na identifikáciu zamestnancov alebo kategórií zamestnancov, ktorých profesionálne činnosti majú vplyv na rizikový profil inštitúcie, ktorý je rovnako významný ako vplyv zamestnancov alebo kategórií zamestnancov uvedených v článku 92 ods. 3 uvedenej smernice.

b) informácie týkajúce sa koncepcie a štruktúry systému odmeňovania určených zamestnancov

Základné princípy odmeňovania schvaľuje Predstavenstvo SLSP a následne sú princípy schvaľované Výborom SLSP pre odmeňovanie, ktorý je výborom Dozornej rady SLSP. Odbor Ľudské zdroje SLSP zabezpečuje pravidelné ročné prehodnotenie tejto politiky vrátane reportingu do Predstavenstva, Dozornej rady a Výboru pre odmeňovanie a do 30. 6. príslušného roka zasiela správu o kontrole dodržiavania zásad odmeňovania v SLSP do NBS.

Vyplatenie variabilnej zložky odmeny je vždy spojené s hodnotením individuálneho výkonu príslušnej organizačnej jednotky a s hodnotením celkových obchodných výsledkov SLSP. Variabilná zložka odmeny sa prizná zamestnancovi na základe hodnotenia výkonu jednotlivca a dotknutej organizačnej jednotky a celkových obchodných výsledkov SLSP a skupiny Erste.

Pri hodnotení individuálneho výkonu je potrebné zohľadniť kritéria finančnej (kvantitatívnej) výkonnosti a kritéria nefinančnej (kvalitatívnej) výkonnosti.

Pohyblivá (variabilná) zložka odmeňovania zamestnancov sa ďalej odvíja od posúdenia výkonnosti a rozvoja jednotlivého zamestnanca a príslušného obchodného útvaru v kombinácii s celkovou výkonnosťou a požiadavkami SLSP na kapitál a likviditu

Výkonnosť zamestnanca sa hodnotí v súvislosti s hodnoteným obdobím, ktorým je zvyčajne jeden rok. V prípade kratšieho výkonnostného obdobia platia zásady pomerného hodnotenia.

Ex-ante variabilná zložka odmeny:

Štruktúru KPI pre členov predstavenstva navrhuje Erste Group Bank AG a ich uplatnenie v SLSP musí byť v súlade s lokálnymi regulačnými požiadavkami. Na meranie výkonnosti SLSP využíva **klúčové ukazovatele výkonnosti (KPI)** na úrovni banky a odborov, ktoré zohľadňujú kvantitatívne (finančné) a kvalitatívne (nefinančné) kritériá. KPI sú ďalej kaskádovito štruktúrované od úrovne odborov až po úroveň vybraných skupín zamestnancov.

Ex-post variabilná zložka odmeny a spätné vrátenie:

SLSP môže požadovať spätné vrátenie už vyplatených variabilných zložiek odmeňovania, len ak zamestnanec vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o zložku nesprávne určenú alebo omylom vyplatenú, a to v lehote do troch rokov od ich výplaty. Môže ísť napr. o situácie, keď:

1. zamestnanec v hodnotenom období spáchal podvod, ktorý by inak bránil vyplateniu variabilnej zložky,
2. variabilná zložka bola vyplatená na základe takých zavádzajúcich informácií poskytnutých zamestnancom, ktoré ovplyvnili posúdenie jeho výkonnosti,
3. zamestnanec sa v hodnotenom období dopustil porušenia pracovnej disciplíny (napr. porušenia kódexu správania a iných interných pravidiel, najmä v súvislosti s rizikami), o ktorom keby SLSP včas vedela, tak by variabilnú zložku nevyplatila, alebo
4. zamestnanec bol okamžite prepustený, pričom dôvod tohto prepustenia nastal v hodnotenom období a keby SLSP o ňom včas vedela, variabilnú zložku by nevyplatila.

Nasledujúcim kategóriám zamestnancov nemá byť po skončení pracovného pomeru v SLSP vyplatená žiadna variabilná zložka odmeňovania (ani vyplácaná vopred, ani odložená):

1. zamestnanci, ktorí sami jednostranne dali výpoveď,
2. zamestnanci, ktorým bola daná výpoveď, požiadali alebo sa dohodli na skončení pracovného pomeru s výnimkou odchodu do starobného alebo predčasného starobného dôchodku, zo zdravotných dôvodov alebo z dôvodu nadbytočnosti (organizačných dôvodov),
3. zamestnanci, ktorí dostali oznámenie alebo požiadali o skončenie pracovného pomeru uplynutím doby určitej,
4. zamestnanci, s ktorými bol okamžite skončený pracovný pomer.

Vždy sa však v takýchto prípadoch musí skúmať, či zamestnanec vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o variabilnú zložku nesprávne určenú alebo omylom vyplatenú. Požadovať vrátenie takejto zložky je možné len v lehote do troch rokov od jej výplaty.

O tom, či takáto udalosť nastala, o samotnom vrátení a o obmedzení výplaty variabilnej zložky odmeny rozhoduje Predstavenstvo v spolupráci s odborom Ľudské zdroje a Compliance a riadenie operačného rizika individuálne, od prípadu k prípadu a vždy o nich informuje Výbor pre odmeňovanie. Rovnako rozhoduje predstavenstvo v prípade obmedzenia výplaty variabilnej zložky odmeny v celkovej výške dosahujúcej sumu 500 EUR a viac v jednotlivom prípade. V prípade obmedzenia výplaty variabilnej zložky odmeny do celkovej výšky menej ako 500 Eur v jednotlivom prípade, rozhoduje príslušný nadriadený manažér úrovne B-1 alebo v pobočkovej sieti príslušný regionálny riaditeľ spolu s odborom Ľudské zdroje, vedúcim oddelenia Služby zamestnancom. SLSP si vyhradzuje právo nevyplácať žiadnu variabilnú zložku odmeňovania.

Predstavenstvo zodpovedá za to, aby platby variabilnej zložky odmeňovania (vyplácanej vopred alebo odloženej) boli viazané na udržateľnú ziskovosť a časové hľadisko vzniku rizík vyplývajúcich z výkonu zamestnanca a posudzuje kroky na spätné získanie už vyplatených zložiek, ktoré preukázateľne nemali byť vyplatené.

Pri stanovovaní celkového objemu zdrojov vyčlenených na variabilné odmeňovanie (bonusový pool) sa okrem percenta oprávnených zamestnancov prihliada aj na celkový výkon SLSP a relevantné riziká, ktorým je SLSP vystavená. Stanovenie bonusového poolu a jeho výplata sú podmienené posúdením plnenia kritérií výkonnosti a dlhodobej udržateľnosti. Bonusový pool sa tvorí na začiatku hodnoteného obdobia a posudzuje sa po skončení roka hodnoteného obdobia podľa výsledkov kombinácie všetkých kritérií.

Usmernenia pre ročný bonusový pool zavádzajú túto politiku a príslušné regulačné požiadavky do prevádzkovej praxe, pričom tieto usmernenia určuje a schvaľuje Predstavenstvo SLSP a Výbor pre odmeňovanie SLSP na základe pozitívneho stanoviska Predstavenstva Erste Group a Výboru pre odmeňovanie Erste Group.

O výške bonusového poolu pre dané hodnotené obdobie rozhoduje Predstavenstvo SLSP (po odsúhlasení Predstavenstvom Erste Group Bank AG) a následne Výbor pre odmeňovanie SLSP.

Banka zodpovedá aj za rozhodnutia ohľadom bonusov svojich dcérskych spoločností. Na vyššie uvedené kritériá sa prihliada aj pri bonusovom poolu pre oblasť Group Markets.

Výkonnosť zamestnanca sa hodnotí v súvislosti s hodnoteným obdobím, ktorým je zvyčajne jeden rok. V prípade kratšieho výkonnostného obdobia platia zásady pomerného hodnotenia.

V SLSP sa môžu použiť nasledujúce schémy variabilného odmeňovania:

1. Systém pohyblivého (variabilného) odmeňovania: založený na krátkodobom vyhodnocovaní výkonnosti zamestnanca (za definované obdobie, minimálne raz ročne).
2. Provízná (incentívna) schéma: motivačný systém obvykle na mesačnej alebo štvrtročnej báze vychádzajúci z výsledkov predaja produktových kategórií ako aj transakcií, operácií, resp. vymáhania pohľadávok.
3. Projektový prémiový systém: systém pohyblivého odmeňovania založený na úspešnom ukončení kľúčových projektov vysokej komplexnosti.
4. Retenčný bonus: retenčné bonusy možno využívať pri reštrukturalizácii, úpadku alebo fúziách a akvizíciách, alebo ak existuje odôvodnene legitímny záujem o udržanie určitého zamestnanca.
5. Mimoriadne odmeny: systém založený na účasti v (cezhraničnej) obchodnej línii alebo funkcii. Mimoriadne odmeny sa priznávajú za postupy, ktoré podporili obchodný rast alebo zlepšili podnikanie a ich výsledok sa prenáša do vzdelávania ďalších zamestnancov.

Výbor dozornej rady pre odmeňovanie (ďalej aj ako „Výbor“) je zriadený v súlade s ustanovením § 23d Zákona č. 483/2001 o bankách v znení neskorších predpisov, ktoré stanovujú pravidlá pre obozretné podnikanie a hospodárenie bánk a obchodníkov s cennými papiermi. Nezávisle posudzuje zásady odmeňovania vybraných kategórií zamestnancov banky. Zameriava sa predovšetkým na mechanizmus vyváženia všetkých rizík, likvidity a kapitálu a na dodržiavanie systému odmeňovania s cieľom dlhodobého obozretného riadenia spoločnosti. Implementácia zásad odmeňovania podlieha každoročne kontrole vnútorným auditom.

Výbor dozornej rady pre odmeňovanie každoročne schvaľuje Správa o činnosti Výboru dozornej rady pre odmeňovanie a o uplatňovaní zásad odmeňovania.

c) opis spôsobov, akými sa súčasne a budúce riziká zohľadňujú v procesoch odmeňovania. Zverejňovanie informácií zahŕňa prehľad kľúčových rizík, ich meranie a vplyv týchto opatrení na odmeňovanie.

Výkonnostné ciele a variabilná zložka odmeňovania musia zodpovedať strategickým plánom, ochote podstupovať riziká, hodnotám a dlhodobým záujmom SLSP a regulačným obmedzeniam.

Pri stanovovaní variabilnej zložky sa prihliada na:

1. riziko, kapitál, likviditu ako aj pravdepodobnosť a čas realizovaných ziskov SLSP,
2. výkonnosť SLSP,

3. výkonnosť príslušného útvaru (napr. odboru / divízie) a
4. výkonnosť zamestnanca, pozostávajúcu z dosahovania dohodnutých cieľov a spôsobu, akým sa tieto obchodné ciele dosiahli, vrátane rizikového správania jednotlivca podľa stratégie a politik EGB.

d) pomery medzi pevnou a pohyblivou odmenou stanovené v súlade s článkom 94 ods. 1 písm. g) CRD.

Variabilná zložka odmeny sa vyplatí len v prípade primeraného pomeru variabilnej a fixnej zložky odmeny. Pre všetkých zamestnancov SLSP, a. s. vrátane osôb s významným vplyvom na celkový profil rizika SLSP je stanovené, že variabilnú zložku možno vyplácať len v takom rozsahu, aby pomer medzi pevnou a variabilnou zložkou celkového odmeňovania zostal primeraný, najviac však do výšky 100% pevnej zložky.

Pri výplate variabilného odmeňovania pre pracovníkov prijímajúcich zásadné riziká sa používa model opísaný nižšie.

Na vyplatenie zálohovej alebo odloženej variabilnej zložky odmeňovania musia byť splnené požiadavky na minimálnu ziskovosť.

Rozhodnutia týkajúce sa prahových hodnôt na výplatu variabilnej časti odmeny prijíma Výbor pre odmeňovanie.

1. ak je variabilná odmena do 150 000 EUR vrátane (Výbor pre odmeňovanie môže rozhodnúť o použití nižšej minimálnej prahovej hodnoty)
 - a) 60% variabilnej odmeny sa vyplatí/pridelí v roku nasledujúcom po hodnotenom období, pričom polovica tejto úvodnej časti (t. j. 30% celej variabilnej odmeny) musí mať podobu investičných certifikátov s dobou splatnosti 1 rok,
 - b) 40% variabilnej odmeny sa odloží na obdobie odkladu 4-5 rokov, pričom celá takto odložená časť musí mať podobu investičných certifikátov s dobou splatnosti 4-5 rokov. Ak je zamestnanec prijímajúci zásadné riziká člen Predstavenstva, Dozornej rady alebo vedúci zamestnanec, obdobie odkladu je 5 rokov. Obdobie odkladu pre všetkých ostatných pracovníkov prijímajúcich zásadné riziká je 4 roky.
2. ak je variabilná odmena vyššia ako 150 000 EUR, použije sa opačný pomer, t. j. úvodná časť bude predstavovať 40% a odložená 60% variabilnej odmeny; ostatné pravidlá uvedené v odseku 1 ostávajú rovnaké.

V prípade, že je ročná pohyblivá zložka celkovej odmeny nižšia ako 50 000 € a nie je vyššia ako tretina jeho celkovej ročnej odmeny podmienky pre odklad bonusu sa neuplatňujú – bonus sa vyplatí ako 1 platba v hotovosti.

Variabilná odmena vo výške 150 000 EUR a menej:

Počiatočná časť		Odložená časť
60%		40%
30%	30%	v IC* splatných po 4-5 rokoch
v hotovosti	v IC* splatných po 1 roku	

* IC = investičný certifikát

V prípade, že celková variabilná odmena presahuje sumu 150 000 Eur sa výplata realizuje nasledovne:

Počiatočná časť		Odložená časť
40%		60%
20%	20%	v IC* splatných po 4-5 rokoch
v hotovosti	v IC* splatných po 1 roku	

* IC = investičný certifikát

e) opis spôsobov, akými sa inštitúcia snaží prepojiť výkonnosť počas obdobia merania výkonnosti s úrovňami odmeňovania

Výkonnosť a variabilná zložka odmeňovania musia zodpovedať strategickým plánom, ochote podstupovať riziká, hodnotám a dlhodobým záujmom SLSP a regulačným obmedzeniam.

V prípade pochybenia na strane zamestnanca sa variabilná zložka nepriznáva. Nie je preto možné sa k nej zaviazat pred tým, ako budú splnené všetky podmienky každej jednej zložky variabilného odmeňovania. Variabilná zložka nesmie byť predovšetkým predmetom žiadneho príslubu a musí sa viazať na výkonnosť v konkrétnom hodnotenom období. Zakazuje sa garantovať variabilnú zložku odmeňovania. Jedinou výnimkou je prípad náborového bonusu, ktorý sa môže vyplácať vopred v hotovosti pri nábore nových zamestnancov. Takéto náborové bonusy sa môžu vyplácať len počas prvého roka zamestnania, a to pod podmienkou, že SLSP má solídny a primeraný kmeňový kapitál (vlastné imanie) a nedôjde k prekročeniu 100% pomeru medzi pevnou a variabilnou zložkou odmeňovania.

Žiadny zamestnanec ani člen Predstavenstva nesmie rozhodovať o vlastnej variabilnej zložke odmeňovania.

Jednotlivé formy variabilného odmeňovania, ich hodnoty, podmienky vyplatenia a ďalšie súvisiace otázky a postupy sú upravené v smernici Riadenie výkonnosti zamestnancov. Súčasťou smernice politiky odmeňovania je i usmernenie o odmeňovaní členov Dozornej rady.

Celková hodnota variabilného odmeňovania nesmie obmedziť schopnosť SLSP plniť povinnosti v zmysle § 29 Zákona o bankách a čl. 18 CRR. Členovia Predstavenstva musia vo svojich rozhodnutiach o variabilnom odmeňovaní prihliadať na dlhodobé záujmy akcionárov, investorov a zamestnancov SLSP na dosahovaní funkčnej stability odvetvia bankovníctva a finančných trhov.

Hodnotenie výkonnosti zamestnancov je podmienené stanovením cieľov pre hodnotené obdobie. Ciele opisujú očakávané výsledky. Ciele sú viazané na celkový proces riadenia výkonnosti a usmernenia skupiny Erste Group a SLSP. Ciele zamestnancov kontrolných útvarov (riadenie rizík, compliance, interný audit) súvisia s ich vlastnými funkciami a sú nezávislé od výsledkov obchodných útvarov, ktoré kontrolujú bez ohrozenia objektivity potrebnej na náležité vykonanie svojej úlohy.

Ciele predstavenstva sú definované podľa usmernení skupiny ustanovených Predstavenstvom Erste Group po porade s útvarmi Controlling skupiny, Stratégia skupiny, HR skupiny a Riadenie rizika skupiny. Tieto skupinové usmernenia schvaľuje Výbor pre odmeňovanie skupiny Erste Group. Finančné a obchodné (individuálne) ciele predstavenstva sa stanovujú na základe dohody medzi členmi Predstavenstva Erste Group, členmi Predstavenstva SLSP, pričom ich pred začiatkom hodnoteného obdobia posudzuje Výbor pre odmeňovanie SLSP. Ciele členov Predstavenstva kontroluje a schvaľuje Výbor pre odmeňovanie SLSP.

Predstavenstvo SLSP v súlade so schválenou stratégiou banky každoročne stanovuje bankové kritériá, metodiku a systém hodnotenia cieľov a výpočtu variabilnej zložky mzdy. Kritériá a podmienky vyplatenia a priznania variabilnej zložky mzdy sú zverejňované v smernici Riadenie výkonnosti zamestnancov pred začiatkom hodnotiaceho obdobia.

Bonus

- 1. Ročný bonus** – vyplácaný raz ročne na základe plnenia hlavných bankových kritérií a kritérií Erste Group všetkým zamestnancom s výnimkou členov predstavenstva, manažmentu úrovne B-1, riaditeľov regiónov retailovej pobočkovej siete a zamestnancov odboru Treasury (s výnimkou pozície asistenta); je tvorený kombináciou hlavných bankových kritérií a kritérií Erste Group podľa váh uvedených v tabuľke č.1

Tab.č.1

Skupina zamestnancov	% VZM naviazanej na plnenie bankových kritérií	% VZM naviazanej na plnenie kritérií Erste Group
Manažment na úrovni B-2	80%	20%
Zamestnanci	90%	10%

Plnenie bankových kritérií sa hodnotí osobitne v rozmedzí od 80% - 120%, plnenie každého z bankových kritérií sa prepočíta na základe stanovenej váhy. Pri plnení nižšom ako 80% sa započítava 0% plnenie cieľa. Výsledný vážený súčet plnenia určuje výšku odmeny nasledovne:

Tab. č. 2

menej ako 50%	0% odmeny
50%	50% odmeny
80%	80% odmeny
100%	100% odmeny
≥ 120%	120% odmeny

- 2. Špeciálny bonus** – vyplácaný raz ročne zamestnancom v predaji a manažérom **na základe plnenia individuálnych cieľov (KPI's)**, výška bonusu je kalkulovaná na základe cieľov stanovených tímu resp. jednotlivcovi na základe ich výkonu.

Plnenie jednotlivých cieľov sa hodnotí osobitne v rozmedzí 80% - 120%, plnenie každého cieľa sa prepočíta na základe stanovenej váhy. Dolná hranica plnenia v rámci intervalov musí byť dodržaná bez zaokrúhlenia. Výsledný vážený súčet plnenia kvantifikuje výšku bonusu podľa tabuľky č.2.

Výplata špeciálneho bonusu je viazaná na plnenie hlavných bankových kritérií a kritérií Erste Group podľa váh uvedených v tabuľke č. 1.

Postup stanovenia individuálnych resp. tímových cieľov pre priznanie odmien /KPI´s/:

- Člen predstavenstva príslušnej línie stanovuje konkrétne KPI´s pre senior manažérov a priamo riadených vedúcich oddelení - najneskôr do konca februára príslušného kalendárneho roka.
- Senior manažér kaskáduje tieto KPI´s na vedúcich oddelení najneskôr do 15.marca príslušného kalendárneho roka.
- Vedúci oddelenia kaskáduje KPI´s na jednotlivých zamestnancov najneskôr do konca marca príslušného kalendárneho roka.

Zamestnanec si každý z cieľov dohodne s nadriadeným. Ciele zahŕňajú vyváženú kombináciu kvalitatívnych a kvantitatívnych kritérií. Zamestnanec musí byť schopný svojimi rozhodnutiami a prácou ciele ovplyvniť. Hodnotenie cieľov sa dokumentuje. Hodnotenie prebieha vždy formou dialógu medzi nadriadeným (líniou a/alebo maticou) a zamestnancom. Súčasťou procesu hodnotenia môže byť aj spätná väzba z viacerých zdrojov.

3. Osobná odmena – vyplácaná štvrťročne a naviazaná na pracovný výkon zamestnanca (na množstvo, kvalitu, výsledky práce zamestnanca), ako aj na dosahovanie zisku, podporu predaja a plnenie stanovených cieľov banky.

Môže byť priznaná zamestnancom retailovej pobočkovej siete a zamestnancom oddelenia Priamy predaj, oddelenia Riadenie vzťahov s klientami a Digitálny predaj a oddelenia Klientske centrum na vybraných pracovných pozíciách.

4. Extra peniaze – variabilná zložka mzdy, ktorá môže byť priznaná zamestnancom na základe rozhodnutia riaditeľa odboru resp. nadriadeného manažéra štvrťročne.

f) opis spôsobov, akými sa inštitúcia snaží upraviť odmeňovanie tak, aby zohľadňovalo dlhodobú výkonnosť

Obdobie odkladu

SLSP používa ako nástroj investičné certifikáty. Na investičné certifikáty sa vzťahuje obdobie odkladu. Odložená zložka bonusu sa môže rozložiť na niekoľko platieb v priebehu obdobia odkladu podľa § 23b odsek 13 Zákona o bankách. Nárok na vyplatenie odloženej odmeny neuplynie rýchlejšie ako pri pomernom vyplácaní.

Podiel pohyblivej (variabilnej) zložky celkovej odmeny, ktorá bude poskytovaná vo forme investičných certifikátov musí predstavovať najmenej 50 % sumy pohyblivej zložky celkovej odmeny, tzn., že 50 % úvodnej časti variabilnej zložky odmeny a celá odložená časť budú poskytnuté v nepeňažných nástrojoch odmeňovania (*investičné certifikáty).

Obdobie odkladu nepeňažných nástrojov predstavuje:

- 1 rok pre počiatočnú časť,
- 4-5 rokov pre odloženú časť.

Kritériom na vyplatenie bonusu pracovníkom prijímajúcim zásadné riziká je splnenie požiadavky minimálnej ziskovosti v hodnotenom období. Je to zároveň aj kritériom na vyplatenie odložených zložiek variabilného odmeňovania takýchto pracovníkov.

Toto kritérium zahŕňa dva ukazovatele, pričom obidva musia byť splnené:

1. finančné výsledky SLSP (jadro banky, bez Group Markets – divisionalised business) a
2. pomer kapitálu SLSP (napr. hlavné metriky RAS).

Požiadavky minimálnej ziskovosti SLSP schvaľuje Výbor pre odmeňovanie.

Pracovník prijímajúci zásadné riziká nesmie používať osobné hedžingové stratégie ani si dohodnúť poistenie, ktorým by presunul negatívne riziká odložených čiastok variabilnej zložky odmeňovania na inú internú alebo externú stranu.

Model výplaty variabilnej zložky v tzv. Divisionalised Business útvaroch

S ohľadom na zásady udržateľnosti, udržiavania zamestnancov a povedomia o rizikách používajú Divisionalised Business útvary osobitné výplatné schémy. Ak výška bonusu prekročí 50 000 EUR, schéma výplaty bonusu bude obsahovať aj zložku odloženej výplaty. Obdobie odkladu je 3 roky a začína plynúť od roka nasledujúceho po hodnotenom roku. Obdobie odkladu začína plynúť od roka nasledujúceho po hodnotenom roku. Ak je zamestnanec Divisionalised Business útvaru zároveň pracovníkom prijímajúcim zásadné riziká, aplikujú sa naňho pravidlá tejto politiky týkajúce sa pracovníkov prijímajúcich zásadné riziká.

Člen predstavenstva a/alebo riaditeľ odboru príslušného Divisionalised Business útvaru môže na základe kritérií trvalej udržateľnosti a rizika rozhodnúť, že odložený bonus sa nevypláca.

Pri vyšších čiastkach sa uplatňujú nasledujúce zásady (hodnota v EUR, T= hodnotený rok):

Výška bonusu	T + 1	T + 2	T + 3
≤ EUR 50 000	Jedna platba v hotovosti		
> EUR 50 000	60 %	20 %	20 %

Uplatnenie malusu pri bonusovom poole

Výbor pre odmeňovanie schvaľuje spätné vrátenie variabilných zložiek odmeňovania a obmedzenia ich výplaty vo vzťahu k vedúcim kontrolných funkcií a pracovníkom prijímajúcim zásadné riziká.

Malus alebo spätné vrátenie (tzv. claw-back) sa môžu uplatňovať až do 100% celkovej variabilnej zložky odmeňovania.

Spätné vrátenie a malus sa uplatňujú najmä v situáciách, kedy sa zamestnanci:

1. zapojili do alebo boli zodpovední za konanie vedúce k závažným stratám na strane SLSP,
2. nespĺnili príslušné požiadavky na výkon práce, resp. porušili pracovnú disciplínu.

Variabilná zložka odmeňovania sa ďalej výrazne zníži, ak dôjde k negatívnym finančným výsledkom skupiny Erste a/alebo SLSP. V takýchto prípadoch sa jednak upravujú podmienky variabilného odmeňovania v prebiehajúcom hodnotenom období, a jednak sa zníži výška variabilného odmeňovania za už skončené obdobia, ktorá sa má ešte len vyplatiť.

Pri výplate variabilnej zložky sa ďalej musia rešpektovať regulačné usmernenia; platí to najmä v prípade podstatnej čistej straty, resp. z dôvodu udržania primeranosti vlastného imania.

Variabilná zložka sa nesmie vyplácať nástrojmi alebo metódami, ktoré by napomáhali vyhýbaniu sa povinnostiam vyplývajúcim z právnych predpisov.

g) opis hlavných parametrov a zdôvodnenie akéhokoľvek systému pohyblivých zložiek a všetkých ďalších nepeňažných výhod v súlade s článkom 450 ods. 1 písm. f) CRR

Všeobecné zásady odmeňovania v SLSP sa vzťahujú na všetkých zamestnancov a členov Dozornej rady.

Zásady odmeňovania sú v súlade s riadením rizík, podporujú zdravé a efektívne riadenie rizík, nepodporujú podstupovanie rizík, ktoré prekračujú úroveň rizika tolerovanú SLSP. Zásady odmeňovania sú v súlade s obchodnou stratégiou, rizikovým apetítom, cieľmi, hodnotami a dlhodobými záujmami SLSP a zahŕňajú opatrenia zabraňujúce konfliktu záujmov a zabezpečujú, že variabilné zložky odmeny ako celok neobmedzujú schopnosť SLSP posilniť kapitálové vybavenie.

Odmeňovanie možno rozdeliť na pevnú a variabilnú zložku. Obidve zložky môžu zahŕňať peňažné plnenie aj benefity (peňažné benefity, akcie, príspevky na dôchodok atď.).

Zložka odmeňovania sa považuje za pevnú, ak podmienky na jej udelenie a jej výška:

1. sú odvodené od vopred stanovených kritérií,
2. nediskrečne odrážajú úroveň odborných znalostí a skúseností zamestnanca,
3. sú transparentné ohľadom individuálnej výšky odmeny priznanej jednotlivým zamestnancom,
4. sú stále, tzn. nemenia sa počas obdobia viazaného na konkrétnu úlohu a organizačné zodpovednosti,
5. menia sa len v dôsledku zmeny príslušnej politiky, kolektívneho vyjednávania alebo renegociácií v súlade s právnymi predpismi,
6. neobsahujú incentíva za prijímanie rizika a
7. neodvíjajú sa od výkonnosti.

Pevná zložka odmeňovania každého zamestnanca má predstavovať dostatočne vysoký podiel jeho celkového odmeňovania, ktorý umožní finančnú nezávislosť od variabilnej zložky, a to aj vtedy, ak sa zamestnancovi žiadna variabilná zložka neprizná. Pomer pevnej a variabilnej zložky u jednotlivých zamestnancov nesmie podporovať nadmerné riskovanie.

Ak právne predpisy nestanovujú inak, variabilné zložky odmeňovania možno poskytnúť, len ak je to udržateľné z pohľadu finančnej situácie skupiny Erste a SLSP a odôvodnené výsledkami príslušného útvaru a príslušného zamestnanca. Za iných okolností sa variabilné zložky odmeňovania buď neposkytnú vôbec, alebo sa poskytnú len v obmedzenej výške (tzv. malus). Malus alebo spätné vrátenie (tzv. claw-back) sa môžu uplatňovať až do 100% celkovej variabilnej zložky odmeňovania.

Variabilná zložka odmeňovania sa odvíja od posúdenia výkonnosti a rozvoja jednotlivého zamestnanca a príslušného obchodného útvaru v kombinácii s celkovou výkonnosťou, kapitálovými a likviditnými požiadavkami SLSP. Variabilná zložka podporuje udržateľnosť, nie však prílišné riskovanie resp. predaj produktov na úkor klienta. Variabilnú zložku možno vyplácať len v takom rozsahu, aby pomer medzi pevnou a variabilnou zložkou celkového odmeňovania zostal primeraný, najviac však do výšky 100% pevnej zložky.

Vyhlasenie Skupiny o ochote podstupovať riziko (Risk Appetite Statement, ďalej len RAS) predstavuje kľúčovú zložku pri riadení rizika. Ide o formálne písomné vyjadrenie celkovej úrovne a druhov rizika, ktoré je banka ochotná akceptovať pri svojej obchodnej činnosti na dosiahnutie svojich strategických cieľov. RAS schvaľuje Predstavenstvo Erste Group a Dozorná rada. Okrem toho je RAS skupiny a politika odmeňovania priamo prepojená na úrovni Skupiny i na lokálnej úrovni, nakoľko na určenie ročného bonusového pool sa vyžaduje, aby príslušné hlavné ukazovatele boli nad definovanou hranicou (napr. minimálne kapitálové požiadavky).

Výkonnostné ciele a variabilná zložka odmeňovania musia zodpovedať strategickým plánom, ochote podstupovať riziká, hodnotám a dlhodobým záujmom SLSP a regulačným obmedzeniam Erste Group.

Žiadny zamestnanec ani člen Predstavenstva nesmie rozhodovať o vlastnej variabilnej zložke odmeňovania.

Podmienky stanovené v Politike odmeňovania platia aj pre nepeňažný bonus a incentíva (ako sú napr. dovolenkové pobyty alebo dary). Peňažné aj nepeňažné bonusy vyplácané tretími stranami sa musia hlásiť odboru Compliance a riadenie operačného rizika.

Nastavenie schém a praktík variabilného odmeňovania musí zohľadňovať práva a záujmy klientov. Predovšetkým musia zabezpečiť, že peňažné aj nepeňažné formy variabilného odmeňovania nie sú nastavené v prospech záujmov SLSP, Predstavenstva alebo zamestnancov na úkor klientov.

1. Variabilné odmeňovanie nesmie byť nastavené tak, že umožní zamestnancom (predovšetkým pracovníkom prijímajúcim zásadné riziká) uprednostňovať svoje záujmy alebo záujmy SLSP na úkor klientov.
2. Pri variabilnom odmeňovaní treba skúmať, či nevedie k akýmkoľvek rizikám na úkor klientov, a nastaviť ho tak, aby sa týmto rizikám vyhlo. Predovšetkým je potrebné:
 - a) zvážiť faktory, ako napr. úlohy relevantných osôb, typ ponúkaného produktu a spôsob distribúcie (napr. s poradenstvom/bez poradenstva, osobne, digitálne, prostredníctvom elektronických komunikácií) tak, aby sa predišlo takému správaniu sa a konfliktom záujmov, ktoré by mohli negatívne ovplyvniť záujmy klientov,
 - b) vyhýbať sa schémam, ktoré uprednostňujú konkrétny produkt alebo skupinu konkrétnych produktov pred inými, ak by to mohlo viesť ku konfliktu záujmov,
 - c) SLSP by mala zabezpečiť, aby vytváranie finančných nástrojov bolo v súlade s požiadavkami na správne riadenie konfliktov záujmov, vrátane odmeňovania.
 - d) vyhýbať sa schémam, ktoré vytvárajú disproporčné výnosy z marginálneho predaja (napr. zavádzaním akceleračných alebo „kick-in“ úrovni, ktorých prekročenie zvyšuje zarobený bonus, alebo odmeňovaním za retrospektívne dosiahnutie konkrétnych cieľov),
 - e) vyhýbať sa schémam založeným na príliš krátkom hodnotenom období (napr. menej ako jeden mesiac).
3. Variabilné odmeňovanie musí zabezpečiť primeranú rovnováhu medzi pevnou a variabilnou zložkou odmeňovania. Pevná zložka musí byť dostatočne vysoká a zaručujúca finančnú nezávislosť, aby bolo možné znižovať variabilnú zložku prípadne až na nulu.
4. Pri variabilnom odmeňovaní treba zvažovať kvalitatívne aj kvantitatívne kritéria pre určenie výšky odmien tak, aby boli práva a záujmy klientov dostatočne zohľadnené.
5. Variabilné odmeňovanie nesmie byť založené výlučne na kvantitatívnych cieľoch.
6. Individuálne ciele zamestnancov v kontrolných funkciách musia primárne zohľadňovať výkonnosť ich vlastných funkcií a s cieľom vyhnúť sa konfliktu záujmu nesmú zahŕňať trhovo orientované výkonnostné parametre.
7. Schémy by nemali byť bezdôvodne zložité, resp. by nemali vytvárať nejasnú kombináciu odlišných schém.
8. Komunikácia o všetkých systémoch odmeňovania a vo všetkých informačných fázach musí byť transparentná, a to aj o tom, že konečné hodnotenie zamestnanca bude odrážať aj jeho dodržiavanie externých a interných pravidiel a predpisov.
9. Postup merania výkonnosti a rizika na určenie pohyblivej zložky odmeňovania zamestnancov zapojených do poskytovania úverov obsahuje vhodné metriky úverovej kvality, ktoré sú v súlade s ochotou banky podstupovať úverové riziká.

Každá schéma variabilného odmeňovania musí byť zdokumentovaná. Dokumentácia musí obsahovať aspoň:

1. ciele schémy,
2. relevantné osoby, na ktoré sa schéma vzťahuje,
3. popis, ako bola schéma v praxi implementovaná, vrátane popisu kritérií pre výplatu odmien.

Riadne zdokumentované musí byť aj vyhodnotenie výkonnosti.

Odbor Ľudské zdroje a Compliance a riadenie operačného rizika musia byť zahrnutí do procesu nastavovania každej schémy variabilného odmeňovania. Výbor pre odmeňovanie preskúmava ex-ante a ex-post každú novú schému variabilného odmeňovania alebo významné zmeny v existujúcich schémach variabilného odmeňovania. Schémy variabilného odmeňovania sa musia každoročne prehodnotiť, a to s cieľom zabezpečiť ich súlad s touto politikou, ako aj s právnymi predpismi. Ak sa zistí, že schéma nefunguje tak, ako bolo zamýšľané, treba prijať potrebné opatrenia na nápravu.

h) na žiadosť príslušného členského štátu alebo príslušného orgánu celkovú odmenu každého člena riadiaceho orgánu alebo vrcholového manažmentu

Článok 450 ods. 1 písm. (j) nie je relevantný pre SLSP.

i) informácie o tom, či inštitúcia využíva výnimku stanovenú v článku 94 ods. 3 CRD v súlade s článkom 450 ods. 1 písm. k) CRR

Výnimka bola využitá na základe článku 94 ods. 3 písm. b) smernice 2013/36/EÚ a vzťahuje sa na zásadu odmeňovania v zmysle článku 94 ods. 1 písm. l) a m).

Použitá bola u 74 zamestnancov, ktorých celková odmena bola vo výške 8 114 489 Eur v členení:

- ✓ pevná odmena 6 188 455 EUR
- ✓ pohyblivá odmena 1 926 034 EUR

j) veľké inštitúcie zverejňujú kvantitatívne informácie o odmeňovaní svojho orgánu kolektívneho riadenia, pričom rozlišujú medzi výkonnými a nevýkonnými členmi v súlade s článkom 450 ods. 2 CRR

Všetky kvantitatívne informácie o odmeňovaní sú zverejnené nižšie v jednotlivých tabuľkách EU REM1 až EU REM5.

EU REM1: Odmena priznaná za účtovný rok

V Eur		a	b	c	d
		funkcia dohľadu riadiaceho orgánu	riadiaca funkcia riadiaceho orgánu	iný vrcholový manažment	iní určení zamestnanci
1	počet určených zamestnancov	6	5	31	29
2	celková pevná odmena	79 659,04	1 806 884,37	4 089 682,32	2 019 113,35
3	z čoho: na hotovostnom základe	79 659,04	1 806 884,37	4 089 682,32	2 019 113,35
4	(neuplatňuje sa v EÚ)				
EU-4a	pevná odmena	z čoho: akcie alebo rovnocenné vlastnicke podiely	-	-	-
5		z čoho: nástroje súvisiace s akciami alebo rovnocenné bezhotovostné nástroje	-	-	-
EU-5x		z čoho: iné nástroje	-	-	-
6	(neuplatňuje sa v EÚ)				
7	z čoho: iné formy	-	-	-	-
8	(neuplatňuje sa v EÚ)				
9	počet určených zamestnancov	6	5	31	29
10	celková pohyblivá odmena	20 190,00	1 430 300,00	1 532 455,00	373 389,00
11	z čoho: na hotovostnom základe	20 190,00	285 800,00	1 532 455,00	373 389,00
12	z čoho: odložená	-	-	-	-
EU-13a		z čoho: akcie alebo rovnocenné vlastnicke podiely	-	-	-
EU-14a	pohyblivá odmena	z čoho: odložená	-	-	-
EU-13b		z čoho: nástroje súvisiace s akciami alebo rovnocenné bezhotovostné nástroje	-	-	-
EU-14b		z čoho: odložená	-	-	-
EU-14x		z čoho: iné nástroje	1 144 500,00	-	-
EU-14y		z čoho: odložená	1 144 500,00	-	-
15	z čoho: iné formy	-	-	-	-
16	z čoho: odložená	-	-	-	-
17	celková odmena (2 + 10)	99 849,04	3 237 184,37	5 622 137,32	2 392 502,35

EU REM2: Osobitné platby zamestnancom, ktorých pracovné činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcií (určení zamestnanci)

V Eur		a	b	c	d
		funkcia dohľadu riadiaceho orgánu	riadiaca funkcia riadiaceho orgánu	iný vrcholový manažment	iní určení zamestnanci
priznané zaručené pohyblivé odmeny					
1	priznané zaručené pohyblivé odmeny – počet určených zamestnancov	-	-	-	-
2	priznané zaručené pohyblivé odmeny – celková hodnota	-	-	-	-
3	z čoho priznané zaručené pohyblivé odmeny vyplatené počas účtovného roka, ktoré sa nezohľadňujú v prémievom strope	-	-	-	-
odstupné priznané v predchádzajúcich obdobiach, ktoré bolo vyplatené počas účtovného roka					
4	odstupné priznané v predchádzajúcich obdobiach, ktoré bolo vyplatené počas účtovného roka – počet určených zamestnancov	-	-	-	-
5	odstupné priznané v predchádzajúcich obdobiach, ktoré bolo vyplatené počas účtovného roka – celková hodnota	-	-	-	-
odstupné priznané počas účtovného roka					
6	odstupné priznané počas účtovného roka – počet určených zamestnancov	-	-	2	-
7	odstupné priznané počas účtovného roka – celková hodnota	-	-	240 000,00	-
8	z čoho vyplatené počas účtovného roka	-	-	240 000,00	-
9	z čoho odložené	-	-	-	-
10	z čoho odstupné vyplatené počas účtovného roka, ktoré sa nezohľadňuje v prémievom strope	-	-	-	-
11	z čoho najvyššia platba, ktorá bola priznaná jednej osobe	-	-	145 000,00	-

EU REM3: Odložené odmeňovanie

	a	b	c	d	e	f	EU – g	EU – h
Odložené a zadržané odmeňovanie v EUR	celková hodnota odloženého odmeňovania priznaného za predchádzajúce obdobia dosahovania výsledkov	z čoho odmeňovanie, na ktoré má vzniknúť nárok v účtovnom roku	z čoho odmeňovanie, na ktoré vznikne nárok v nasledujúcich účtovných rokoch	hodnota úpravy na základe dosiahnutých výsledkov, ktorá bola vykonaná v účtovnom roku v súvislosti s odloženým odmeňovaním, na ktoré mal vzniknúť nárok v účtovnom roku	hodnota úpravy na základe dosiahnutých výsledkov, ktorá bola vykonaná v účtovnom roku v súvislosti s odloženým odmeňovaním, na ktoré mal vzniknúť nárok v budúcich výkonných rokoch	celková hodnota úpravy počas účtovného roka v dôsledku implicitných úprav <i>ex post</i> (t. j. zmeny hodnoty odloženého odmeňovania v dôsledku zmien cien nástrojov)	celková hodnota odloženého odmeňovania priznaného pred účtovným rokom a skutočne vyplateného v účtovnom roku	celková hodnota odloženého odmeňovania priznaného za predchádzajúce obdobia dosahovania výsledkov, na ktoré vznikol nárok, ale na ktoré sa vzťahujú obdobia zadržania
1 funkcia dohľadu riadiaceho orgánu	5 058,00	5 058,00	-	-	-	-	-	5 058,00
2 na hotovostnom základe	5 058,00	5 058,00	-	-	-	-	-	5 058,00
3 akcie alebo rovnocenné vlastnícke podiely	-	-	-	-	-	-	-	-
4 nástroje súvisiace s akciami alebo rovnocenné bezhotovostné nástroje	-	-	-	-	-	-	-	-
5 iné nástroje	-	-	-	-	-	-	-	-
6 iné formy	-	-	-	-	-	-	-	-
7 riadiaca funkcia riadiaceho orgánu	1 748 147,57	789 147,57	959 000,00	-	-	-	581 600,00	789 147,57
8 na hotovostnom základe	-	-	-	-	-	-	-	-
9 akcie alebo rovnocenné vlastnícke podiely	-	-	-	-	-	-	-	-
10 nástroje súvisiace s akciami alebo rovnocenné bezhotovostné nástroje	-	-	-	-	-	-	-	-
11 iné nástroje	1 748 147,57	789 147,57	959 000,00	-	-	-	581 600,00	789 147,57
12 iné formy	-	-	-	-	-	-	-	-
13 iný vrcholový manažment	822 500,00	500 300,00	322 200,00	-	-	-	383 500,00	500 300,00
14 na hotovostnom základe	-	-	-	-	-	-	-	-
15 akcie alebo rovnocenné vlastnícke podiely	-	-	-	-	-	-	-	-
16 nástroje súvisiace s akciami alebo rovnocenné bezhotovostné nástroje	-	-	-	-	-	-	-	-
17 iné nástroje	822 500,00	500 300,00	322 200,00	-	-	-	383 500,00	500 300,00
18 iné formy	-	-	-	-	-	-	-	-
19 iní určení zamestnanci	26 500,00	26 500,00	-	-	-	-	23 000,00	26 500,00
20 na hotovostnom základe	-	-	-	-	-	-	-	-
21 akcie alebo rovnocenné vlastnícke podiely	-	-	-	-	-	-	-	-
22 nástroje súvisiace s akciami alebo rovnocenné bezhotovostné nástroje	-	-	-	-	-	-	-	-
23 iné nástroje	26 500,00	26 500,00	-	-	-	-	23 000,00	26 500,00
24 iné formy	-	-	-	-	-	-	-	-
25 celková hodnota	2 602 205,57	1 321 005,57	1 281 200,00	-	-	-	988 100,00	1 321 005,57

EU REM4: Odmena vo výške 1 milión EUR alebo viac za rok

V Eur	a	
	určení zamestnanci, ktorí sú osobami s vysokým príjmom v zmysle článku 450 písm. i) CRR	
1	od 1 000 000 až do 1 500 000	-
2	od 1 500 000 až do 2 000 000	-
3	od 2 000 000 až do 2 500 000	-
4	od 2 500 000 až do 3 000 000	-
5	od 3 000 000 až do 3 500 000	-
6	od 3 500 000 až do 4 000 000	-
7	od 4 000 000 až do 4 500 000	-
8	od 4 500 000 až do 5 000 000	-
9	od 5 000 000 až do 6 000 000	-
10	od 6 000 000 až do 7 000 000	-
11	od 7 000 000 až do 8 000 000	-
x	môže sa podľa potreby rozšíriť, ak sú potrebné ďalšie platobné pásma	-

EU REM5: Informácie týkajúce sa odmeňovania zamestnancov, ktorých pracovné činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcií (určení zamestnanci)

V Eur	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
	odmeňovanie riadiaceho orgánu			obchodné oblasti							spolu
	funkcia dohľadu riadiaceho orgánu	riadiaca funkcia riadiaceho orgánu	riadiaci orgán spolu	investičné bankovníctvo	retailové bankovníctvo	správa aktív	podnikové funkcie	funkcie nezávislej vnútornej kontroly	všetky ostatné		
1	celkový počet určených zamestnancov									71	
2	6	5	11								
3	z čoho: iný vrcholový manažment			4	8	1	13	5	-		
4	z čoho: iní určení zamestnanci			3	7	-	1	18	-		
5	99 849,04	3 237 184,37	3 337 033,41	796 884,08	1 842 756,19	418 031,48	2 612 184,62	2 344 783,30	-		
6	20 190,00	1 430 300,00	1 450 490,00	176 329,00	335 539,00	194 900,00	743 859,00	455 217,00	-		
7	79 659,04	1 806 884,37	1 886 543,41	620 555,08	1 507 217,19	223 131,48	1 868 325,62	1 889 566,30	-		

Slovenská sporiteľňa, a. s.
Tomášikova 48
832 37 Bratislava
Slovenská republika

www.slsp.sk