

## INFORMÁCIE o odmeňovaní k 31.12.2019

### § 37 ods. 9 písm. h) zákona o bankách - skutočnosti týkajúce sa odmeňovania v banke a vyplývajúce zo zásad odmeňovania v banke

**Informácie týkajúce sa rozhodovacieho procesu použitého pri určení politiky odmeňovania, ako aj počet zasadnutí riadiaceho orgánu, ktorý vykonáva dohľad nad odmeňovaním, počas finančného roka, vrátane prípadných informácií o zložení a mandáte výboru pre odmeňovanie, externého poradcu, ktorého služby sa použili pri určení politiky odmeňovania, a úlohy príslušných zúčastnených strán:**

Wüstenrot stavebná sporiteľňa, a.s. (ďalej aj ako „banka“) v súlade s § 23d zákona o bankách zriadila výbor pre odmeňovanie, ktorý preskúmava a určuje zásady odmeňovania ako súčasť politiky odmeňovania. Pritom úzko spolupracuje s predstavenstvom. Zásady odmeňovania sú pravidelne preverované Úsekom vnútornej kontroly a vnútorného auditu. Predstavenstvo ako riadiaci orgán Spoločnosti schvaľuje zásady odmeňovania, stanovené Výborom pre odmeňovanie, a je zodpovedné za ich presadzovanie a dodržiavanie v rámci Spoločnosti

Výbor pre odmeňovanie (ďalej len „Výbor“) je nezávislým vnútorným organizačným útvarom banky, ktorý najmä:

- nezávisle posudzuje zásady odmeňovania a ich dopadov na riadenie rizika, vlastných zdrojov a likvidity,
- pripravuje a zodpovedá za prípravu rozhodnutí týkajúcich sa odmeňovania vrátane tých, ktoré majú dôsledky na riziká a riadenie rizik banky, ktoré majú byť prijímané štatutárnym orgánom,
- pri svojej činnosti zohľadňuje aj dlhodobé záujmy akcionárov, investorov, zamestnancov a iných zainteresovaných strán banky a taktiež ekonomický záujem na stabilite finančného trhu,
- dozerá na odmeňovanie identifikovaných osôb podľa § 23a ods. 1 písm. a), b), c) a f) zákona o bankách,
- schvaľuje zoznam identifikovaných osôb.

Činnosť Výboru upravuje Základný dokument banky „Politika odmeňovania“.

Výbor sa skladá z troch členov z radov členov dozornej rady. Funkčné obdobie člena Výboru sú 3 roky, pokiaľ Dozorná rada vo svojom rozhodnutí o voľbe člena Výboru neurčí kratšie funkčné obdobie. Skončením funkcie člena dozornej rady zaniká i funkcia člena Výboru. Tá istá osoba môže byť zvolená i opakovane.

Výbor pre odmeňovanie zasadá minimálne dvakrát ročne. Zasadnutie Výboru zvoľáva jeho predseda. Každý člen Výboru, vrátane predsedu Výboru, má jeden hlas, pričom rozhodnutia sa prijímajú nadpolovičnou väčšinou hlasov prítomných členov Výboru. Zo zasadnutia Výboru sa vyhotovuje zápisnica podpísaná predsedom Výboru. Výbor môže hlasovať aj formou „per rollam“, t.j. na základe hlasovania v písomnej forme (listom, e-mailom, faxom). Pre uznášaniaschopnosť platí pre písomné hlasovanie per rollam, že sa ho musia zúčastniť všetci členovia, vrátane predsedu. Rozhodnutie je prijaté, ak za neho hlasovala jednoduchá väčšina členov, zúčastnených na písomnom hlasovaní.

V roku 2019 sa konali dve zasadnutia Výboru. Na zasadnutí Výboru konanom v marci daného roka Výbor vyhodnotil plnenie cieľov stanovených pre jednotlivé identifikované osoby pre rok 2018 a rozhodol o výške pohyblivej časti odmeny a určil kritériá a ciele pre identifikované osoby na rok 2019. Na zasadnutí Výboru konanom v októbri daného roka preskúmal aktuálne zásady odmeňovania a určuje všeobecné zásady odmeňovania na nasledujúce obdobie.

### **Informácie týkajúce sa väzby medzi odmenou a výkonnosťou, najdôležitejšie koncepčné vlastnosti systému odmeňovania:**

V rámci zásad odmeňovania uplatňuje banka nasledovné druhy odmeňovania:

- a) zaručenú pevnú zložku odmeny
- b) pohyblivú zložku celkovej odmeny

O pevnú zložku odmeňovania sa jedná, ak podmienky pre jej priznanie a výška:

- a) sú založené na vopred stanovených kritériách;
- b) sú nediskrečné a odrážajú úroveň odborných skúseností a služobný vek zamestnancov;
- c) sú transparentné vzhľadom na individuálnu sumu priznanú jednotlivému zamestnancovi;
- d) sú trvalé, t. j. udržiavané počas obdobia viazaného na konkrétnu úlohu a organizačné povinnosti;
- e) sú nezrušiteľné; stála suma sa mení len na základe kolektívneho vyjednávania alebo po novom prerokovaní v súlade s príslušnými predpismi pre stanovovanie miezd;
- f) sa nemôžu zo strany inštitúcie znížiť, pozastaviť ani zrušiť;
- g) neposkytujú stimuly pre znášanie rizika a
- h) nezávisia od výkonnosti.

Ak nie je možné jednu zo zložiek jednoznačne priradiť kategórii pevnej zložky odmeny na základe vyššie uvedených kritérií, považuje sa príslušná zložka za pohyblivú odmenu.

Pohyblivú zložku celkovej odmeny tvorí motivačná zložka odmeny, ktorej výška závisí od kombinácie hodnotenia výkonnosti dotknutej osoby a výkonnosti banky najviac za obdobie jedného roka. Predpokladom pre určenie výšky pohyblivej zložky celkovej odmeny je ohodnotenie splnenia stanovených kvantitatívnych a/alebo kvalitatívnych kritérií pri dotknutých osobách po uplynutí kalendárneho roka. Pri určení pohyblivej zložky celkovej odmeny sa zohľadňuje aj schopnosť banky plniť povinnosti podľa § 29 zákona o bankách týkajúce sa sledovania a udržiavania vlastných zdrojov.

Výbor každoročne posudzuje splnenie kvalitatívnych a kvantitatívnych kritérií pri dotknutých osobách podľa § 23a ods. 1 písm. a), b), c) a f) zákona o bankách a na základe ich vyhodnotenia určuje výšku variabilnej časti odmeny každej z dotknutých osôb na vyplatenie. Výplata priznanej variabilnej časti odmeny (riadnej aj odloženej) sa uskutoční bezodkladne po prijatí predmetného rozhodnutia Výborom pre odmeňovanie. Výbor stanovuje kvalitatívne a kvantitatívne ciele uvedených dotknutých osôb na daný kalendárny rok.

V prípade dotknutých osôb podľa § 23a ods. 1 písm. d) zákona o bankách rozhoduje o ohodnotení splnenia stanovených kritérií, ako aj o výške pohyblivej zložky odmeny, vrátane určenia konkrétnych cieľov Riaditeľ Sekcie III.

### **Pomery medzi pevnou a pohyblivou zložkou:**

Zaručená pevná zložka celkovej odmeny a pohyblivá zložka celkovej odmeny sú primerane vyvážené a zaručená pevná zložka predstavuje dostatočne vysoký podiel celkovej odmeny, aby bolo možné uplatňovať pružnú politiku v oblasti pohyblivých zložiek odmeňovania vrátane možnosti nevyplatiť žiadne pohyblivé zložky odmeňovania. Pohyblivá zložka celkovej odmeny nesmie nikdy presiahnuť zaručenú pevnú zložku celkovej odmeny. Zaručená pevná zložka celkovej odmeny má zohľadňovať odbornú spôsobilosť a zodpovednosť identifikovaných osôb v rámci organizácie a riadenia banky.

### **Informácie o výkonnostných kritériách, na ktorých sa zakladá nárok na akcie, opcie alebo pohyblivé zložky odmeňovania:**

Banka neposkytuje v rámci pohyblivej zložky odmeny akcie resp. opcie, ani iné finančné nástroje, ktoré zákon o bankách uvažuje ako možnú zložku pohyblivej odmeny. Spoločnosť poskytuje pohyblivú zložku odmeňovania výlučne v peniazoch.

Výška pohyblivej zložky odmeny dotknutých osôb podľa § 23a ods. 1 písm. a), b), c) a f) zákona o bankách za rok je viazaná na plnenie kvantitatívnych a kvalitatívnych cieľov určených pre jednotlivé dotknuté osoby Výborom. Pri osobách podľa § 23a ods. 1 písm. a), b) a c) zákona o bankách sa zohľadňuje podnikateľská stratégia, stratégia rizikového manažmentu a trvalý rozvoj hospodárenia spoločnosti, ktoré určujú osobnú výkonnosť dotknutých osôb. V prípade dotknutých osôb podľa § 23a ods. 1 písm. f) zákona o bankách odzrkadľuje pohyblivá zložka celkovej odmeny výkon prispôsobený riziku, zodpovedajúci pozícii dotknutej osoby v banke, berúc do úvahy najmä veľkosť a vnútornú organizáciu banky, ako aj rozsah a zložitosť jej činností. Pohyblivá zložka celkovej odmeny zároveň odzrkadľuje výkon dotknutej osoby nad rámec toho, čo je požadované ku splneniu pracovných úloh. Hodnotenie osobnej výkonnosti týchto dotknutých osôb je každoročne prehodnocované Výborom a konkrétne ciele, ktoré majú byť týmito osobami splnené v ďalšom roku, každoročne upravuje taktiež Výbor.

Čo sa týka dotknutých osôb podľa § 23a ods. 1 písm. d) zákona o bankách, pohyblivá zložka celkovej odmeny odzrkadľuje výkon prispôsobený riziku, zodpovedajúci pozícii dotknutej osoby v banke, berúc do úvahy najmä veľkosť a vnútornú organizáciu banky, ako aj rozsah a zložitosť jej činností. Pohyblivá zložka celkovej odmeny zároveň odzrkadľuje výkon dotknutej osoby nad rámec toho, čo je požadované ku splneniu pracovných úloh. Konkrétne ciele, ktoré majú byť týmito osobami splnené, ako aj hodnotenie osobnej výkonnosti každoročne stanovuje Riaditeľ Sekcie III.

V roku 2019 sa u dotknutých osôb podľa § 23a ods. 1 písm. a), b) a c) zákona o bankách posudzovali nasledovné kvantitatívne ciele: cost management, stav úverov, EGT, NPL Ratio; čo sa týka kvalitatívnych cieľov posudzoval sa nasledovný cieľ: optimalizácia procesov a produktov. V prípade dotknutých osôb podľa § 23a ods. 1 písm. f) zákona o bankách sa v roku 2019 posudzovali nasledovné kritériá individuálneho hodnotenia: splnenie ročného plánu auditu, prepracovanie strategického plánu auditu; a u dotknutých osôb podľa § 23a ods. 1 písm. d) zákona o bankách sa v roku 2019 posudzovali nasledovné kritériá individuálneho hodnotenia:

- 1) Nový výpočet úrokového rizika v bankovej knihe;
- 2) Implementácia mobilnej aplikácie na ohodnocovanie nehnuteľností;
- 3) Schválenie a nasadenie nového aplikačného scoringu;

#### 4) Údržba a rozvoj APS systému na schvaľovanie úverov

### **Hlavné parametre a zdôvodnenie akéhokoľvek systému pohyblivých zložiek a všetkých ďalších nepeňažných výhod:**

Pohyblivú zložku celkovej odmeny v banke tvorí v súlade s ustanovením § 23b ods. 1 písm. a) zákona o bankách motivačná zložka odmeny, ktorej výška závisí od kombinácie hodnotenia výkonnosti dotknutých osôb a výkonnosti banky najviac za obdobie jedného roka. K vyplateniu pohyblivej zložky odmeny dôjde nasledovne: 60% je vyplatených bezodkladne po prijatí predmetného rozhodnutia Výborom, resp. rozhodnutia Riaditeľa Sekcie III týkajúceho sa predchádzajúceho kalendárneho roka. Zvyšných 40% pohyblivej zložky odmeny bude odložených na obdobie troch rokov s možnosťou nepriznania tejto časti odmeny. K výplate odloženej časti pohyblivej zložky tejto odmeny dôjde najskôr po uplynutí troch rokov, a to len v prípade, ak banka v období týchto troch, príp. piatich rokov nevykáže stratu. Ak je zložka pohyblivej odmeny vyššia ako 25 % pevného ročného brutto príjmu identifikovanej osoby alebo vyššia ako 30 000,00 EUR (brutto), jedná sa o odmenu nad prahom významnosti. Pri dotknutých osobách, ktoré dostávajú pohyblivú odmenu nad prahom významnosti, dochádza odchyľne v zmysle predchádzajúcich odsekov k odloženiu vyplatenia pohyblivej zložky odmeny až na obdobie piatich rokov (namiesto vyššie uvedených troch rokov).

Banka v rámci zásad odmeňovania určuje kritériá na zrážky z pohyblivej zložky celkovej odmeny a na spätné vymáhanie vyplatenej pohyblivej zložky celkovej odmeny. Bližšia úprava podmienok pre výkon zrážok a spätného vymáhania už vyplatenej pohyblivej zložky odmeny je upravená v internom predpise banky „Politika odmeňovania“ (týkajúca sa zásad odmeňovania podľa § 23a zákona o bankách a ich aplikácie).

Banka nevydala cenné papiere ani iné finančné nástroje, ktoré v súlade s § 23b ods. 5 zákona o bankách musia tvoriť najmenej 50 % sumy pohyblivej zložky celkovej odmeny, ak má byť podiel pohyblivej zložky celkovej odmeny vyplácaný vo forme cenných papierov a iných finančných nástrojov. Banka neposkytuje v rámci pohyblivej zložky odmeny dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia v zmysle § 23b ods. 9 zákona o bankách.

Zásady odmeňovania v banke sa vzťahujú aj na poskytovanie odstupného a odchodného a na ďalšie kompenzácie v spojitosti s predchádzajúcim zamestnaním dotknutých osôb.

### **Súhrnné kvantitatívne informácie o odmeňovaní rozčlenené podľa obchodnej oblasti:**

**Za rok 2019** bola dotknutým osobám podľa § 23a ods. 1 písm. a), b), c), d) a f) zákona o bankách priznaná zaručená zložka celkovej odmeny a pohyblivá zložka celkovej odmeny spolu vo výške: 258 008 EUR.

### **Súhrnné kvantitatívne informácie o odmeňovaní rozčlenené podľa vrcholového manažmentu a pracovníkov, ktorých činnosti majú významný vplyv na profil inštitúcie z hľadiska rizika, týkajúce sa**

#### **i) výšky odmien za finančný rok rozdelených na pevnú a pohyblivú odmenu a počtu príjemcov:**

V roku 2019 boli identifikovaní siedmi zamestnanci, ktorých profesionálne činnosti by mohli mať významný vplyv na rizikový profil banky a z tohto dôvodu podliehajú odmeňovaniu v zmysle § 23a zákona o bankách.

Celková zaručená zložka odmeny vyplatená dotknutým osobám podľa § 23a ods. 1 písm. a), b), c), d) a f) zákona o bankách **za rok 2019**: 206 264 EUR.

Celková pohyblivá zložka odmeny priznaná dotknutým osobám podľa § 23a ods. 1 písm. a), b), c), d) a f) zákona o bankách **za rok 2019**: 51 744 EUR.

Počet príjemcov zaručenej a pohyblivej zložky celkovej odmeny za rok 2019: 7 dotknutých osôb.

#### **ii) výšky a formy pohyblivej odmeny rozdelenej na peňažnú hotovosť, akcie, nástroje, ktoré súvisia s akciami, a ďalšie formy:**

**Za rok 2019** bola dotknutým osobám podľa § 23a ods. 1 písm. a), b), c), d) a f) zákona o bankách priznaná pohyblivá zložka celkovej odmeny spolu vo výške 51 744 EUR, pričom z toho bola časť pohyblivej zložky odmeny vo výške 31 047 EUR vyplatená a časť pohyblivej zložky odmeny vo výške 20 697 EUR bola odložená na obdobie troch rokov s možnosťou nepriznania tejto časti odmeny.

Čo sa týka formy pohyblivej zložky odmeny, banka nevypláca pohyblivú zložku odmeny ani vo forme peňažnej hotovosti, ani vo forme akcií alebo nástrojov, ktoré súvisia s akciami.

**iii) výšky zostávajúceho odloženého odmeňovania rozdeleného na nárokovateľné a nenárokovateľné časti:**

Výška zostávajúcej odloženej pohyblivej zložky celkovej odmeny dotknutých osôb podľa § 23a ods. 1 písm. a), b), c), d) a f) zákona o bankách za predchádzajúce obdobia je v nasledovnej výške: 54 546 EUR.

Nárok na vyplatenie odloženej časti pohyblivej zložky odmeny dotknutým osobám vznikne po uplynutí stanovenej doby troch rokov od určenia pohyblivej zložky odmeny a len v prípade, ak banka za toto obdobie nevykáže stratu.

**iv) sumy odloženého odmeňovania priznaného počas účtovného obdobia, vyplateného a zníženého v dôsledku úprav na základe dosiahnutých výsledkov:**

Za rok 2019 bola časť pohyblivej zložky odmeny týkajúca sa dotknutých osôb podľa § 23a ods. 1 písm. a), b), c), d) a f) zákona o bankách vo výške 20 697 EUR odložená na obdobie troch rokov s možnosťou nepriznania tejto časti odmeny, v prípade ak banka vykáže za toto obdobie stratu.

**v) nových platieb v súvislosti s prijatím do zamestnania a odstupným vyplatených počas účtovného obdobia a počtu príjemcov takýchto platieb:**

V kalendárnom roku 2019 neboli vyplatené platby v súvislosti s prijatím osôb do zamestnania a s odstupným.

**vi) výšky odstupného priznaného počas účtovného obdobia, počtu príjemcov a najvyššej takejto platby priznanej jednotlivcovi:**

V kalendárnom roku 2019 nebolo priznané odstupné v zmysle vyššie uvedeného.

**Počet osôb, ktorým boli vyplatené odmeny v sume 1 milión EUR alebo vyššej za finančný rok, v prípade odmien v sume od 1 do 5 miliónov EUR v členení na pásma po 500 000 EUR a v prípade odmien v sume 5 miliónov EUR a viac v členení na pásma po 1 milióne EUR: Počet osôb za kalendárny rok 2019: 0.**

**Zverejnenie informácie na žiadosť členského štátu o odmene každého člena riadiaceho orgánu alebo vrcholového manažmentu:**

V kalendárnom roku 2019 spoločnosť nezaznamenala žiadnu žiadosť v zmysle vyššie uvedeného.