

INFORMÁCIE o odmeňovaní k 31.12.2020

§ 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 riadenie likvidity,
- pripravuje a zodpovedá za prípravu rozhodnutí týkajúcich sa odmeňovania vrátane tých, ktoré majú dôsledky na riziká a riadenie rizík 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,
- schvaľuje Politiku odmeňovania, ktorá obsahuje Zásady odmeňovania a Systém odmeňovania zamestnancov spoločnosti. Pri príprave zásad odmeňovania je Výbor povinný spolupracovať s predstavenstvom,
- dojednáva každý rok v rámci dohôd o cieľoch s členmi predstavenstva individuálne ciele a stanoví spôsob určenia, resp. maximálnu výšku pohyblivej zložky odmeňovania a celkovej odmeny pre každého člena predstavenstva a ďalších identifikovaných osôb určených podľa základného dokumentu banky „Politika odmeňovania“ samostatne. Výbor rozhodne o splnení cieľa a príslušnej výške pohyblivej zložky odmeňovania členov predstavenstva a ďalších identifikovaných osôb určených v zmysle uvedeného základného dokumentu,
- preskúmava odmeny pre vyšší manažment riadenia rizík.

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 zvoláva 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 2020 sa konali dve zasadnutia Výboru. Na zasadnutí Výboru konanom v marci daného roka Výbor vyhodnotil plnenie cieľov stanovených pre jednotlivé identifikované osoby pre rok 2019 a rozhodol o výške pohyblivej časti odmeny a určil kritériá a ciele pre identifikované osoby na rok 2020. Na zasadnutí Výboru konanom v septembri daného roka preskúmal, prerokoval a schválil zásady odmeňovania reguláciu odmeňovania v banke, Systém odmeňovania ako aj Politiku odmeňovania na nasledujúce obdobie 12 mesiacov.

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 nasledovných dotknutých osobách - všetkých členov štatutárneho orgánu banky, vedúcich zamestnancov zodpovedných za riadenie rizík banky, vedúcich zamestnancov zodpovedných za vykonávanie obchodov v banke a vedúceho útvaru vnútornej kontroly a vnútorného auditu 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 nasledovných dotknutých osôb – zamestnancov zodpovedných za riadenie rizík banky vrátane zamestnancov oprávnených určovať limity alebo prekročenie limitov v rámci riadenia rizík banky rozhoduje o ohodnotení splnenia stanovených kritérií, ako aj o výške pohyblivej zložky odmeny, vrátane určenia konkrétnych cieľov Riaditeľ Sekcie III.

Výška odmien členov dozornej rady bola stanovená sumou 0 EUR.

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 pri nasledovných dotknutých osobách - všetkých členov štatutárneho orgánu banky, vedúcich zamestnancov zodpovedných za riadenie rizík banky, vedúcich zamestnancov zodpovedných za vykonávanie obchodov v banke a vedúceho útvaru vnútornej kontroly a vnútorného auditu za rok je viazaná na plnenie kvantitatívnych a kvalitatívnych cieľov určených pre jednotlivé dotknuté osoby Výborom. Pri všetkých členov štatutárneho orgánu banky, vedúcich zamestnancov zodpovedných za riadenie rizík banky, vedúcich zamestnancov zodpovedných za vykonávanie obchodov v banke sa zohľadňuje podnikateľská stratégia, stratégia rizikového manažmentu a trvalý rozvoj hospodárenia spoločnosti, ktoré určujú osobnú výkonnosť dotknutých osôb. V prípade vedúceho útvaru vnútornej kontroly a vnútorného auditu sa 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 nasledovných dotknutých osôb – zamestnancov zodpovedných za riadenie rizík banky vrátane zamestnancov oprávnených určovať limity alebo prekročenie limitov v rámci riadenia rizík banky pohyblivá zložka celkovej odmeny odzrkadľuje výkon prispôbený 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 2020 sa pri všetkých členov štatutárneho orgánu banky, vedúcich zamestnancov zodpovedných za riadenie rizík banky, vedúcich zamestnancov zodpovedných za vykonávanie obchodov v banke posudzovali nasledovné kvantitatívne ciele: due diligence, cost management, stav úverov, EGT; čo sa týka kvalitatívnych cieľov posudzoval sa nasledovný cieľ: optimalizácia procesov a produktov. V prípade vedúceho útvaru vnútornej kontroly a vnútorného auditu sa v roku 2020 posudzovali nasledovné kritériá individuálneho hodnotenia: splnenie ročného plánu auditu, prepracovanie strategického plánu auditu; a u zamestnancov zodpovedných za riadenie rizík banky vrátane zamestnancov oprávnených určovať limity alebo prekročenie limitov v rámci riadenia rizík banky sa v roku 2020 posudzovali nasledovné kritériá individuálneho hodnotenia: Implementácia odporúčaní NBS z dohľadu na mieste za riziko likvidity a kreditné riziko, Implementácia odporúčaní externého auditu v rámci „management letter“, údržba a rozvoj APS systému na schvaľovanie úverov, Implementácia odporúčaní NBS v rámci ICAAP.

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

Pohyblivú zložku celkovej odmeny v banke tvorí 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 rokov nevykáže stratu.

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 základnom dokumente banky „Politika odmeňovania“.

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 všetkých členov štatutárneho orgánu banky, vedúcich zamestnancov zodpovedných za riadenie rizík banky, vedúcich zamestnancov zodpovedných za vykonávanie obchodov v banke, vedúceho útvaru vnútornej kontroly a vnútorného auditu a zamestnancov zodpovedných za riadenie rizík banky vrátane zamestnancov oprávnených určovať limity alebo prekročenie limitov v rámci riadenia rizík banky (ďalej nižšie spoločne ako „**dotknuté osoby**“) **o odmeňovaní rozčlenené podľa obchodnej oblasti:**

Za rok 2020 bola dotknutým osobám priznaná zaručená zložka celkovej odmeny a pohyblivá zložka celkovej odmeny spolu vo výške: 277 696,32 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 2020 boli identifikovaní šiesti 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 **za rok 2020**: 240 637 EUR.

Celková pohyblivá zložka odmeny priznaná dotknutým osobám **za rok 2020**: 58 281,70 EUR.
58 281 EUE 58

Počet príjemcov zaručenej a pohyblivej zložky celkovej odmeny za rok 2020: 6 dotknutých osôb.

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

Za rok 2020 bola dotknutým osobám priznaná pohyblivá zložka celkovej odmeny spolu vo výške 58 281,70 EUR, pričom z toho bola časť pohyblivej zložky odmeny vo výške 37 059,30 EUR vyplatená a časť pohyblivej zložky odmeny vo výške 21 422 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 zákona o bankách za predchádzajúce obdobia je v nasledovnej výške: 69 730 80 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 2020 bola časť pohyblivej zložky odmeny týkajúca sa dotknutých osôb vo výške 22 000 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 2020 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 2020 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 miliónu EUR: Počet osôb za kalendárny rok 2020: 0.

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

V kalendárnom roku 2020 spoločnosť nezaznamenala žiadnu žiadosť v zmysle vyššie uvedeného.