



TATRA BANKA

✕ Member of RBI Group

**Zverejňovanie informácií
podľa článku 450 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ)
č. 575/2013 v znení neskorších predpisov
k 31. decembru 2025**

Článok 450

Zverejňovanie informácií o politike odmeňovania

Inštitúcie v súvislosti so svojou politikou a postupmi odmeňovania pre tie kategórie pracovníkov, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcií, zverejňujú tieto informácie podľa článku 450 ods. 1 písm. a), b), c), d), e), f), j) a k) a článku 450 ods. 2 v tabuľke EU REMA:

EU REMA

Informácie týkajúce sa orgánov, ktoré vykonávajú dohľad nad odmeňovaním:

- názov, zloženie a mandát hlavného orgánu (riadiaceho orgánu alebo prípadne výboru pre odmeňovanie), ktorý vykonáva dohľad nad politikou odmeňovania, ako aj počet zasadnutí tohto hlavného orgánu počas účtovného roka

Za systém odmeňovania v spoločnosti zodpovedá Výbor pre odmeňovanie Tatra banky. Výbor pre odmeňovanie bol zriadený rozhodnutím Dozornej rady Tatra banky, v súlade s príslušnou legislatívou (Zákon o bankách), v súlade so Stanovami Tatra banky a smernicami materskej spoločnosti RBI.

V zmysle platných stanov Tatra banky, Výbor pre odmeňovanie pri svojom rozhodovaní zohľadňuje dlhodobé záujmy akcionárov, investorov, iných zainteresovaných strán v banke ako aj verejný záujem.

Výbor pre odmeňovanie pozostáva z 3 členov Dozornej rady Tatra banky, vrátane člena výboru voleného zamestnancami banky. Členovia Výboru pre odmeňovanie sú volení aj odvolávaní Dozornou radou Tatra banky a nezastávajú v banke žiadne výkonné funkcie.

Výbor je uznášaniaschopný, ak je prítomná nadpolovičná väčšina jeho členov, vrátane jedného člena výboru, ktorý zastupuje záujmy väčšinového akcionára. Uznesenia Výboru pre odmeňovanie sa prijímajú jednomyseľne. Detailné činnosti a fungovanie Výboru pre odmeňovanie je definované v Štatúte Výboru pre odmeňovanie.

Výbor pre odmeňovanie v rámci svojej pôsobnosti:

- nezávisle posudzuje politiky a postupy v oblasti zásad odmeňovania a ich vplyv na riadenie rizika, vlastných zdrojov a likvidity spoločnosti,
- zodpovedá za prípravu rozhodnutí o odmeňovaní, ktoré prijíma predstavenstvo a/alebo dozorná rada, vrátane tých, ktoré majú vplyv na riziká a riadenie rizík.
- monitoruje odmeňovanie členov predstavenstva a vrcholových manažérov v nezávislých kontrolných funkciách, vrátane funkcií riadenia rizík a Compliance funkcií
- prehodnocuje vymenovanie externých poradcov pre odmeňovanie, ktorých sa orgány plniace funkciu dohľadu rozhodnú prizvať na poskytovanie poradenstva alebo podpory;
- rozhoduje, či v danom roku došlo k „malusu“ alebo „clawback“ udalosti v zmysle stanovených zásad odmeňovania a aké dôsledky bude mať takáto udalosť, pokiaľ ide o vyplatenie akejkoľvek variabilnej odmeny
- preskúmava niekoľko možných scenárov na odskúšanie spôsobu, akým politiky a postupy odmeňovania reagujú na vonkajšie a vnútorné udalosti, a spätné testovanie kritérií použitých na stanovenie priznanej odmeny a úpravy rizika ex ante na základe skutočných výsledkov rizík.
- schvaľuje splnenie vstupných lokálnych regulačných kritérií banky.
- zabezpečuje primeranosť informácií poskytovaných akcionárom o politikách a postupoch odmeňovania, najmä o navrhovanej vyššej maximálnej úrovni pomeru medzi fixnou a variabilnou odmenou
- v prípade potreby zabezpečuje, aby bol navrhnutý, schválený a včas vykonaný plán nápravných opatrení týkajúci sa politik odmeňovania

Výbor pre odmeňovanie Tatra banky zasadol v roku 2025 jedenkrát.

Výbor pre odmeňovanie zároveň schvaľoval predložené návrhy mimo riadneho zasadnutia výboru.

- externých poradcov, ktorí boli požiadaní o poradenstvo, orgán, ktorý ich touto úlohou poveril, a v ktorých oblastiach rámca odmeňovania

Pri stanovovaní politiky odmeňovania Výbor pre odmeňovanie Tatra banky v roku 2025 nevyužil služby externých poradcov.

- opis rozsahu politiky odmeňovania inštitúcie (napr. podľa regiónov, obchodných línií) vrátane rozsahu, v akom sa uplatňuje na dcérske spoločnosti a pobočky, ktoré sa nachádzajú v tretích krajinách

Tatra banka uplatňuje jednotnú politiku odmeňovania na všetkých zamestnancov. Len v niektorých oblastiach sa politika odmeňovania pre určité skupiny zamestnancov odlišuje. Ide o tieto oblasti:

- pohyblivá zložka odmeny u zamestnancov s ročnou, štvrtročnou a mesačnou pohyblivou zložkou odmeny
- odmeňovanie osôb, ktorých pracovné činnosti majú významný vplyv na rizikový profil spoločnosti

Základom politiky odmeňovania dcérskych spoločností Tatra banky je politika odmeňovania Tatra banky. Existujúce odchýlky v politikách odmeňovania dcérskych spoločností zohľadňujú legislatívne požiadavky, ktorými sa riadia dcérske spoločnosti.

Pobočky, ktoré sa nachádzajú v tretích krajinách, Tatra banka ani jej dcérske spoločnosti nemajú.

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

Tatra banka je v zmysle Zákona o bankách (zákon č. 483/2001 Z. z, §23a) povinná určiť zoznam osôb, ktorých profesionálne činnosti majú významný vplyv na rizikový profil banky. Na tieto osoby je banka povinná uplatňovať špecifické zásady odmeňovania a to spôsobom, ktorý zohľadňuje jej veľkosť, vnútornú organizáciu a povahu a zložitost' jej činností.

Špecifické zásady odmeňovania Tatra banka uplatňuje na:

- Všetkých členov štatutárneho orgánu
- Všetkých členov dozornej rady
- Vedúcich zamestnancov
- Zamestnancov s riadiacou zodpovednosťou za kontrolné funkcie alebo významné obchodné útvary spĺňajúce kritéria v súlade s osobitným predpisom o vydaní regulačného technického predpisu vydaným na základe osobitného predpisu

Informácie týkajúce sa koncepcie a štruktúry systému odmeňovania určených zamestnancov:

- prehľad kľúčových prvkov a cieľov politiky odmeňovania a informácie o rozhodovacom procese používanom na určenie politiky odmeňovania a o úlohe príslušných zainteresovaných strán

Politika odmeňovania Tatra banky spĺňa štandardy pre objektívnu, transparentnú a spravodlivú štruktúru odmeňovania v súlade s aktuálnymi regulačnými požiadavkami. Je v súlade so zdravým a efektívnym riadením rizík a nepodnecovaním rizika, ktoré presahuje tolerovanú úroveň. Systém odmeňovania je v súlade s obchodnou stratégiou, cieľmi, hodnotami a dlhodobými záujmami skupiny RBI a zahŕňa opatrenia na predchádzanie konfliktu záujmov. Cieľom politiky odmeňovania je pritiahnúť a udržať v spoločnosti motivovaných a kvalifikovaných zamestnancov a odmeňovať ich za zvládanie cieľov a budúcich výziev Tatra banky a skupiny RBI.

Politika odmeňovania je rodovo neutrálna, je založená na rovnakom odmeňovaní žien a mužov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Politika odmeňovania obsahuje ustanovenia týkajúce sa:

- legislatívneho a regulačného rámca politiky odmeňovania
- odmeňovacích princípov politiky
- riadenia pevnej zložky odmeny
- riadenia pohyblivej zložky odmeny
- poskytovaných benefitov
- špecifických zásad odmeňovania zamestnancov, ktorých pracovné činnosti majú významný vplyv na rizikový profil spoločnosti
- procesu riadenia a schvaľovania politiky odmeňovania (tzv. Governance Model)

Politika odmeňovania obsahuje nasledovné zložky odmeňovania:

1. Pevná zložka odmeňovania – jej udelenie a výška:
 - je odvodená od vopred stanovených kritérií,
 - nediskrečne odráža úroveň odbornej praxe zamestnanca,
 - je transparentná v kontexte individuálnej výšky pevnej odmeny priznanej zamestnancovi,
 - je stála, tzn. nemení sa počas obdobia viazaného na konkrétnu úlohu a organizačné zodpovednosti,
 - neposkytuje stimuly na podstúpenie rizika
 - neodvíja sa od výkonnosti

Pevná zložka odmeňovania musí byť dostatočne vysoká a zaručujúca finančnú nezávislosť zamestnanca, aby bolo možné v prípade nedostatočného výkonu zamestnanca pohyblivú zložku odmeny znižovať alebo ju nevyplatiť vôbec.

1. Pohyblivá zložka odmeňovania - je dôležitým prvkom celkového odmeňovania a jej úlohou je získanie, motivácia, riadenie výkonu a udržanie zamestnancov. Preto je založená na jasných výkonnostných kritériách, ktoré sú prepojené s vytváraním rizikovo-upravených hodnôt na nepodnecovanie rizika. Cieľová pohyblivá zložka odmeny je vyjadrená ako percento z ročnej cieľovej základnej mzdy.
2. Benefity – ide o doplnkové výhody/programy, ktoré sú poskytované zamestnancom v súlade s trhom, v súlade so záujmami spoločnosti. Detailné informácie k jednotlivým benefitom sú uvedené v interných smerniciach spoločnosti.
3. Príspevky, príplatky vyplatené k základnej mzde
4. Mzdové zvýhodnenia - za prácu nadčas, prácu v sobotu, v nedeľu, sviatkov, prácu v noci
5. Odchodné pri odchode do dôchodku
6. Odstupné

Politiku odmeňovania Tatra banky a jej princípy každoročne schvaľuje

- Výbor pre odmeňovanie Tatra banky
- Štatutárny orgán Tatra banky
- Dozorná rada Tatra banky

Výbor pre odmeňovanie nezávisle posudzuje zmeny v politike odmeňovania a ich dopady na riadenie rizika, vlastných zdrojov a likvidity spoločnosti.

Štatutárny orgán Tatra banky a Dozorná rada Tatra banky po predchádzajúcom schválení politiky odmeňovania vo Výbore pre odmeňovanie schvaľujú a pravidelne prehodnocujú zmeny v politike odmeňovania spoločnosti a sú zodpovední za dohľad nad jej implementáciou.

- informácie o kritériách používaných na meranie výkonnosti a úpravu rizika ex ante a ex post

Pohyblivá zložka odmeny je dôležitým prvkom filozofie celkového odmeňovania spoločnosti. Je primerane vyvážená so základnou mzdou a je v súlade s trhovými štandardami. Pomer pohyblivej a pevnej zložky odmeny odráža vplyv na vznik rizík a compliance správanie zamestnanca.

Ak má zamestnanec získať pohyblivú zložku odmeny, musí byť vyplatená za merateľný výkon. Výkon je hodnotený na základe dosiahnutých výsledkov a správania v súlade so systémom riadenia výkonnosti. Preto sú všetky schémy pohyblivej zložky odmeňovania spojené s riadením výkonnosti.

Podmienky pohyblivého odmeňovania dotknutých osôb sú zadefinované v politike odmeňovania, ktorá je schválená dozornou radou spoločnosti. Táto politika vychádza z interného predpisu spoločnosti RBI, ktorým sú prevzaté ustanovenia smernice o kapitálových požiadavkách (CRD) do podmienok skupiny RBI.

Riadenie a meranie výkonnosti zamestnancov je definované nasledovným procesom:

- Zadefinovanie strategických cieľov banky – definovanie kľúčových priorít, ktoré chce banka v hodnotenom roku dosiahnuť.
- Zadefinovanie osobných cieľov zamestnancov – premietnutie strategických priorít banky do konkrétnych cieľov, ktoré sa typicky ďalej kaskádovite posúvajú na ostatných manažérov a zamestnancov s cieľom zabezpečiť, aby všetky činnosti na všetkých úrovniach podporovali bankové ciele. Ciele sú rozdelené do kategórií: finančné, zákaznicke, procesné, orientované na ľudí a ich rozvoj. Každý zamestnanec má zadané ciele aspoň z dvoch kategórií. Ciele sú súčasne definované tak, aby ich bolo možné jednoznačne vyhodnotiť a aby bolo zrejmé za akých okolností je cieľ nespĺnený, splnený či preplnený.
- Prieběžné riadenie výkonu a spätná väzba - prebieha medzi manažérom a zamestnancom na pravidelných stretnutiach. V záujme udržania relevancie a aktuálnosti cieľov je možné ciele na polročnej frekvencii aktualizovať.
- Koncoročné hodnotenie - po skončení hodnoteného obdobia absolvuje zamestnanec stretnutie za účelom vyhodnotenia zadaných cieľov. Zo zápisu z hodnotenia musí byť zrejmé, aký výkon z celoročného pohľadu zamestnanec dosiahol. Celkové hodnotenie je uvedené v podobe ratingu a slovného zhodnotenia.

Výkonnosť zamestnanca sa štandardne vyhodnocuje za obdobie 1 roka.

- to, či riadiaci orgán alebo výbor pre odmeňovanie, ak je zriadený, preskúmali politiku odmeňovania inštitúcie počas uplynulého roka, a ak áno, prehľad všetkých zmien, ktoré sa vykonali, dôvody týchto zmien a ich vplyv na odmeňovanie

Politiku odmeňovania a jej princípy každoročne schvaľuje Výbor pre odmeňovanie Tatra banky. Zmeny v politike odmeňovania sú navrhované tak, aby boli v súlade s lokálnou legislatívou a súčasne spĺňali požiadavky a očakávania materskej spoločnosti. Zmeny v politike odmeňovania najčastejšie vychádzajú z legislatívnych a regulatórnych požiadaviek.

Politika odmeňovania Tatra banky nebola v roku 2025 aktualizovaná.

- informácie o tom, ako inštitúcia zabezpečuje, aby zamestnanci vo funkciách vnútornej kontroly boli odmeňovaní nezávisle od podnikov, nad ktorými vykonávajú dohľad

Odmeňovanie zamestnancov vo funkciách vnútornej kontroly sa odvíja od dosahovania ich cieľov spojených s ich funkciami, bez ohľadu na celobankové ciele, resp. ciele bankových činností, ktoré vyhodnocujú.

- politiky a kritériá uplatňované v súvislosti s priznaním zaručenej pohyblivej odmeny a odstúpného

Zaručenú pohyblivú odmenu Tatra banka nevypláca, nakoľko nie je v súlade s riadnym riadením rizík alebo so zásadou odmeňovania za výkon.

Odstupné je vyplatené zamestnancom v súvislosti s predčasným ukončením ich pracovnej zmluvy. Pravidelné vyplácanie odmien odrážajúce výkon zamestnanca počas výpovednej lehoty sa nepovažuje za odstúpné.

Odstupné je možné vyplácať buď na základe povinných právnych požiadaviek (pracovné právo, kolektívne zmluvy, atď.) alebo na základe dobrovoľnosti.

Odstupné neposkytuje neprimeranú odmenu, ale primerané odškodnenie zamestnanca v prípade predčasného ukončenia zmluvy.

Odstupné odráža dosiahnutý výkon v priebehu času a neodmeňuje zlyhanie alebo pochybenie.

Odstupné sa neudeľuje v prípade zjavného zlyhania, ktoré umožňuje okamžité zrušenie zmluvy alebo prepustenie zamestnanca.

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

Tatra banka má riadenie súčasných aj budúcich rizík zohľadnené vo svojich procesoch odmeňovania. Pohyblivá zložka odmeňovania pre osoby podľa § 23a ods. 1 Zákona o bankách zodpovedá každoročnému vyhodnoteniu ďalej uvedených ukazovateľov/cielov zadefinovaných podľa oblasti, za ktorú zodpovedajú. Najčastejšie vyhodnocované ukazovatele nadväzujú na:

- Návratnosť vlastného kapitálu (ROE),
- Pomer nákladov k výnosom (CIR),
- Rizikovo vážené aktíva (RWA),
- Rizikové náklady,
- Total Comprehensive Income (TCI)
- Návratnosť rizikovo váženého kapitálu (RORAC),
- Prevádzkové náklady alebo
- Iné individuálne kvantitatívne a kvalitatívne ciele

Vyhodnotenie týchto ukazovateľov má dopad na vyhodnotenie celkovej výkonnosti zamestnanca a tým aj na výšku jeho pohyblivej časti odmeny.

Budúce riziká sú v spoločnosti riadené prostredníctvom:

- zadržanej pohyblivej zložky odmeny vyplácanej vo forme „kvázy akcií“, ktoré zohľadňujú výkonnosť spoločnosti ako aj jej riziká
- realizácie Malus/Clawback Assessmentu - detailnejšie informácie sú popísané v bode f) tohto článku
- preverenía, či sa vyskytli zistenia, okolnosti alebo udalosti týkajúce sa nedodržovania pravidiel u niektorého z určených zamestnancov v súvislosti s rokmi, na ktoré sa preverenie vzťahuje. Toto preverenie sa pri každom zamestnancovi realizuje vždy pred vyplatením odmien.

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

Pomer medzi pevnou a pohyblivou zložkou odmeny je pre vybrané osoby podľa § 23a ods. 1 Zákona o bankách vhodne vyvážený, čím banka predchádza rizikovému správaniu zamestnancov, správaniu zamestnancov zameraného na dosiahnutie krátkodobých výsledkov a konfliktu záujmov.

Cieľový pomer medzi pevnou a pohyblivou zložkou odmeny je daný charakterom a veľkosťou pracovnej pozície, pričom so zvyšujúcou sa veľkosťou pracovnej pozície stúpa aj pomer medzi pevnou a pohyblivou zložkou odmeny. Priznaná pohyblivá zložka odmeny môže byť maximálne na úrovni 100% pevnej zložky odmeny jednotlivca.

Opis spôsobov, akými sa inštitúcia snaží prepojiť výkonnosť počas obdobia merania výkonnosti s úrovňami odmeňovania.

- prehľad hlavných výkonnostných kritérií a metrik pre inštitúcie, obchodné línie a jednotlivcov
a
- prehľad toho, ako sú výšky pohyblivej odmeny prepojené s výkonnosťou celej inštitúcie a výkonnosťou jednotlivcov

Predpokladom pre vyplatenie pohyblivej zložky odmeny je splnenie vstupných regulačných kritérií:

- vyplatenie odmien na úrovni RBI Group a/alebo na úrovni Tatra banky nie je na základe rozhodnutia príslušného regulačného orgánu zakázané (napr. zákaz Európskej centrálnej banky vydaný pre RBI)
 - vyplatenie odmien je udržateľné z hľadiska finančnej situácie skupiny RBI a finančnej situácie Tatra banky ako celku a vyplatenie odmien je opodstatnené v kontexte výkonnosti RBI, Tatra banky, príslušného útvaru a zamestnanca
 - na lokálnej úrovni sú splnené legislatívne požiadavky pre pridelenie alebo vyplatenie pohyblivej zložky odmeny
 - je dosiahnutá legislatívne vyžadovaná úroveň RBI Group CET 1, sú splnené všetky CRR a CRD požiadavky na kapitál a kapitálové vankúše skupiny RBI a ďalšie pridelenie a vyplatenie odmien alebo priznanie nároku na odmeny nemajú nepriaznivý dopad na udržanie zdravej kapitálovej bázy skupiny RBI
 - banka dosiahla požadovanú ekonomickú a regulačnú kapitálovú úroveň v súlade s platnými právnymi predpismi a ďalšie pridelenie a vyplatenie odmien alebo priznanie nároku na odmeny nemajú nepriaznivý dopad na udržanie zdravej kapitálovej úrovne Tatra banky
- V prípade nesplnenia akejkoľvek z týchto podmienok nie je možné zamestnancom vyplatiť pohyblivú zložku odmeny.

Po potvrdení splnenia vstupných regulačných kritérií môže byť vybraným osobám podľa § 23a ods. 1 Zákona o bankách vyplatená pohyblivá zložka odmeny s výnimkou členov Dozornej rady, ktorí sú v záujme ošetrovania konfliktov záujmov odmeňovaní len pevnou zložkou odmeny.

Výšku rozpočtovanej pohyblivej zložky odmeny (balíka odmien) ovplyvňujú celkové výsledky skupiny RBI, výsledky Tatra banky a príslušného segmentu za hodnotené obdobie nasledovne:

Výkonnosť skupiny RBI (50% CIR, 50% ROE) – 1/3 váha

Výkonnosť Tatra banky (50% CIR, 50% ROE) – 1/3 váha (resp. 2/3 váha, pokiaľ nejde o samostatne vyhodnotiteľný segment)

Výkonnosť segmentu (KPIs segmentu) – 1/3 váha (resp. nulová váha, pokiaľ nejde o samostatne vyhodnotiteľný segment)

Výkonnosť segmentu (KPIs segmentu) – 1/3 váha (resp. nulová váha, pokiaľ nejde o samostatne vyhodnotiteľný segment)

Dosiahnutie stanovených ukazovateľov na 100 % korešponduje so 100% rozpočtom odmien. Dosiahnutie stanovených ukazovateľov nad 100 % má za následok zvýšenie rozpočtu odmien, nedosiahnutie ukazovateľov zníženie rozpočtu odmien. Minimálna úroveň splnenia zadaných ukazovateľov pre účel vyplatenia pohyblivej zložky odmeny je 0%.

Maximálna výška pohyblivej zložky odmeny vyplatenej zamestnancovi je 200% cieľovej odmeny.

Priznaná pohyblivá zložka odmeňovania pre osoby podľa § 23a ods. 1 Zákona o bankách zodpovedá vyhodnoteniu ukazovateľov/cieľov zadaných podľa oblasti, za ktorú zodpovedajú.

- informácie o kritériách používaných na určovanie rovnováhy medzi rôznymi druhmi priznaných nástrojov vrátane akcií, rovnocenného vlastníckeho podielu, opcií a iných nástrojov

Tatra banka používa „kvázi akcie“ napojené na Value in use Tatra banky, ktorými sú zohľadnené súčasné a budúce riziká Tatra banky.

- informácie o opatreniach, ktoré inštitúcia zavedie na úpravu pohyblivej odmeny v prípade, že metriky výkonnosti sú slabé, vrátane kritérií inštitúcie na určovanie „slabých“ metrik výkonnosti

Predpokladom pre vyplatenie pohyblivej zložky odmeny je splnenie vstupných regulačných kritérií:

- vyplatenie odmien na úrovni RBI Group a/alebo na úrovni Tatra banky nie je na základe rozhodnutia príslušného regulačného orgánu zakázané (napr. zákaz Európskej centrálnej banky vydaný pre RBI)

- vyplatenie odmien je udržateľné z hľadiska finančnej situácie skupiny RBI a finančnej situácie Tatra banky ako celku a vyplatenie odmien je opodstatnené v kontexte výkonnosti RBI, Tatra banky, príslušného útvaru a zamestnanca

- na lokálnej úrovni sú splnené legislatívne požiadavky pre pridelenie alebo vyplatenie pohyblivej zložky odmeny

- je dosiahnutá legislatívne vyžadovaná úroveň RBI Group CET 1, sú splnené všetky CRR a CRD požiadavky na kapitál a kapitálové vankúše skupiny RBI a ďalšie pridelenie a vyplatenie odmien alebo priznanie nároku na odmeny nemajú nepriaznivý dopad na udržanie zdravej kapitálovej bázy skupiny RBI

- banka dosiahla požadovanú ekonomickú a regulačnú kapitálovú úroveň v súlade s platnými právnymi predpismi a ďalšie pridelenie a vyplatenie odmien alebo priznanie nároku na odmeny nemajú nepriaznivý dopad na udržanie zdravej kapitálovej úrovne Tatra banky.

Opis spôsobov, akými sa inštitúcia snaží upraviť odmeňovanie tak, aby zohľadňovalo dlhodobú výkonnosť

- prehľad politiky inštitúcie týkajúcej sa odkladu, vyplácania v nástroji, obdobia zadržania, ako aj nadobúdania nároku v súvislosti s pohyblivou odmenou vrátane prípadov, keď je odlišná medzi zamestnancami alebo kategóriami zamestnancov

Výplata pohyblivej zložky odmeny sa pre vybrané osoby podľa § 23a ods. 1 Zákona o bankách riadi v Tatra banke nasledujúcimi princípmi:

- 60% pohyblivej zložky odmeny sa vyplatí v roku nasledujúcom po hodnotenom roku. Prvých 50% z tejto čiastky sa vyplatí zamestnancovi v peniazoch. Zvyšných 50% z tejto čiastky sa prizná zamestnancovi vo forme Kvázi akcií v evidencii zamestnávateľa s 1-ročným zádržným obdobím.
- 40% pohyblivej zložky odmeny sa odloží na obdobie 5 rokov. Prvých 50% z tejto čiastky sa bude vyplácať v peniazoch lineárne vo výške 4% po dobu 5 rokov. Zvyšných 50% z tejto čiastky sa prizná zamestnancovi vo forme Kvázi akcií v evidencii zamestnávateľa a bude sa vyplácať lineárne vo výške 4% po dobu 5 rokov s 1-ročným zádržným obdobím.

Model rozkladu pohyblivej zložky odmeny:

Forma odmeny	Odmena vyplatená za rok 2024							Spolu
	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	
Peniaze	30%	4%	4%	4%	4%	4%		50%
Kvázi akcie		30%	4%	4%	4%	4%	4%	50%

Model rozkladu pohyblivej zložky odmeny nad 150 000 Eur:

Forma odmeny	Odmena vyplatená za rok 2024							Spolu
	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	
Peniaze	20%	6%	6%	6%	6%	6%		50%
Kvázi akcie		20%	6%	6%	6%	6%	6%	50%

Počet Kvázi akcií je rovný podielu sumy polovice z priznaného bonusu a ceny Kvázi akcie. Cena Kvázi akcie je rovná podielu hodnoty „Value-in-Use“ Tatra banky za hodnotený rok a počtu akcií emitovaných Tatra bankou k 31.3. nasledujúceho roku.

Počas zádržného obdobia počet Kvázi akcií zostáva nezmenený. Hodnota na výplatu bude vypočítaná k termínu ich vyplatenia nasledovne:

Počet Kvázi akcií, ktoré sú predmetom zadržania bude k termínu výplaty vynásobený cenou Kvázi akcie. Cena Kvázi akcie je rovná podielu hodnoty „Value-in-Use“ Tatra banky ku koncu roka predchádzajúceho výplate Kvázi akcií a počtu akcií emitovaných Tatra bankou k 31. 3. roku, v ktorom dochádza k výplate. Príslušná čiastka zodpovedajúca hodnote Kvázi akcií bude vyplatená v peniazoch.

Politika Tatra banky týkajúcej sa odkladu, vyplácania v nástroji, obdobia zadržania, ako aj nadobúdania nároku v súvislosti s pohyblivou odmenou je pre všetkých určených zamestnancov Tatra banky rovnaká.

Uvedený výplatný model rozkladu sa neuplatňuje na zamestnanca, ktorého ročná pohyblivá zložka celkovej odmeny je nižšia ako 50 000 Eur a súčasne neprekročí 1/3 celkovej ročnej odmeny. V prípade členov štatutárneho orgánu sa tento model uplatňuje bez ohľadu na výšku ročnej pohyblivej zložky celkovej odmeny.

- informácie o kritériách inštitúcie pre úpravy ex post (malus počas odkladu a spätné vymáhanie po vzniku nároku, ak to povolujú vnútroštátne právne predpisy)

Vyplatenie odloženej časti odmien je zrušené, ak nie sú splnené minimálne požiadavky podľa lokálnych právnych predpisov pre finančné inštitúcie na vyplácanie dividend a bonusov alebo ak celobankový a individuálny výkon sú pod očakávaniami alebo ak neboli splnené kritériá definované dozornou radou RBI pre pridelovanie a vyplácanie odmien.

Akákoľvek platba bude vyplatená iba v prípade, že počas Odloženého obdobia nenastane prípad Malus alebo Clawback. Aplikáciu Malus a Clawback schvaľuje Dozorná rada spoločnosti.

Malus môže znamenať zníženie alebo prepadnutie nevyplatených odložených odmien. Malus sa aplikuje na odložené časti odmeny priznané za rok, v ktorom nastala udalosť Malus. Môže sa aplikovať v nasledovných prípadoch:

- nesplnenie step-in kritérií vo finančnom roku počas odloženého obdobia,
- regulátor nariadi obmedzenie alebo zrušenie pohyblivej zložky mzdy (napr. z dôvodu rizikovej finančnej situácie banky),
- existuje dôkaz o protiprávnom konaní alebo závažnom pochybení zamestnanca, ktoré má preukázateľne negatívny materiálny dopad na banku (napr. porušenie interných predpisov, osobitne týkajúcich sa rizík),
- finančná výkonnosť banky a/alebo organizačnej časti kde zamestnanec pracuje sa podstatným spôsobom zhorší v dôsledku neplnenia povinností zamestnanca,
- v časti, v ktorej pracuje zamestnanec nastane významné zlyhanie riadenia rizík, čo znamená, že musí byť vykonaná spätná úprava hodnotenia s ohľadom na riziká, keďže následné hodnotenie rizík odhalí, že pôvodné hodnotenie bolo príliš pozitívne,
- nastanú významné zmeny v kapitálovej základni TB z ekonomického alebo regulačného hľadiska
- konanie zamestnanca preukázateľne spôsobilo sankcie od Regulátora,
- zamestnanec významne a preukázateľne prispel k negatívnemu výkonu riadeného útvaru, čo viedlo k významným stratám,
- nastane aplikácia inštitútu Clawback

Clawback znamená stratu všetkých odložených výplat a vrátenie všetkých už vyplatených platieb spojených s pohyblivou zložkou odmeňovania. Clawback sa aplikuje v prípade, ak nastane niektorá z nasledovných udalostí:

- zamestnanec bol právoplatne odsúdený za úmyselný majetkový trestný čin (trestné činy proti majetku), v dôsledku ktorého vznikla banke škoda, alebo
- zamestnanec poskytol zavádzajúce informácie s veľmi negatívnym dopadom na dôveryhodnosť a ziskovosť banky, alebo
- bonus bol pridelený alebo vyplatený úmyselným porušením princípov odmeňovania zamestnanca, zákona o bankách.

Clawback sa aplikuje na všetky časti odmeny (vyplatené platby a/alebo odložené platby), ktoré boli priznané za rok, v ktorom nastala udalosť Clawback. Ak nastane Clawback, pridelený bonus prepadne a zamestnanec bude povinný vrátiť už vyplatené plnenia.

- prípadne požiadavky na vlastníctvo podielov, ktoré možno uložiť určeným zamestnancom

Požiadavky na vlastníctvo podielov neboli určeným zamestnancom uložené.

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

- informácie o špecifických ukazovateľoch výkonnosti používaných na určovanie pohyblivých zložiek odmeňovania a kritériá používané na určovanie rovnováhy medzi rôznymi druhmi priznaných nástrojov vrátane akcií, rovnocenných vlastníckych podielov, nástrojov súvisiacich s akciami, rovnocenných bezhotovostných nástrojov, opcií a iných nástrojov

Spoločnosť uplatňuje nasledujúce zásady odmeňovania:

- politika odmeňovania je v súlade so správnym a účinným riadením rizík a tento spôsob riadenia nepodnecuje k riskovaniu, ktoré presahuje úroveň rizika tolerovaného spoločnosťou;
- politika odmeňovania je v súlade s obchodnou stratégiou, so stratégiou riadenia rizík, cieľmi, hodnotami a dlhodobými záujmami spoločnosti a zahŕňa opatrenia na zabránenie konfliktu záujmov.

Pohyblivá zložka odmeny je štandardne prepojená na výsledky skupiny, Tatra banky, tímu ako aj na individuálny výkon a môže pozostávať z krátkodobých a dlhodobých prvkov.

Schémy variabilného odmeňovania sú založené na jasných výkonnostných kritériách, ktoré musia mať kvantitatívny aj kvalitatívny charakter, sú spojené s vytváraním hodnoty upravenej o riziko a motivujú zamestnancov k správaniu, ktoré podporuje úspech spoločnosti. Súčasne svojím obsahom aktívne podporujú dosiahnutie cieľov spoločnosti.

Proces riadenia výkonnosti diferencuje jednotlivé úrovne výkonu zamestnancov (od nízkych až po vysoké). Úrovni výkonnosti zamestnanca musí zodpovedať aj priznaná pohyblivá zložka odmeny. Neetické alebo nevyhovujúce správanie zamestnanca má dopad na jeho pohyblivú zložku odmeňovania. Detailnejšie informácie sú obsiahnuté v príslušných províznych schémach.

Nepeňažné výhody (zdravotná starostlivosť, zdravotné poistenie, príspevky na DDS a zvýhodnené bankové produkty) sú poskytované plošne alebo v závislosti od charakteru a veľkosti pracovnej pozície. Dôvodom poskytovania nepeňažných výhod je najmä stabilizácia, motivácia a spokojnosť zamestnancov.

Tatra banka používa „kvázi akcie“ napojené na Value in use Tatra banky, ktorými sú zohľadnené súčasné a budúce riziká Tatra banky.

Na žiadosť príslušného členského štátu alebo príslušného orgánu celkovú odmenu každého člena riadiaceho orgánu alebo vrcholového manažmentu

Materská spoločnosť neobdržala žiadosť na zverejnenie.

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

- Na účely tohto písmena inštitúcie, ktoré využívajú takúto výnimku, uvádzajú, či je to na základe článku 94 ods. 3 písm. a) a/alebo písm. b) CRD. Uvádzajú tiež, na ktorú zo zásad odmeňovania sa vzťahuje výnimka (výnimky), počet zamestnancov, ktorí výnimku (výnimky) využívajú a ich celkovú odmenu, v členení na pevnú a pohyblivú odmenu.

Tatra banka predmetnú výnimku nevyužíva.

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 – údaje sú uvedené v REM1-REM5.

g) súhrnné kvantitatívne informácie o odmeňovaní rozčlenené podľa obchodnej oblasti; údaje sú v EUR

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

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	odmeňovanie riadiaceho orgánu			obchodné oblasti						
	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	spolu
1	celkový počet určených zamestnancov									74
2	9	7	16							
3	z čoho: iný vrcholový manažment			1	1	1	3	1	0	7
4	z čoho: iní určení zamestnanci			16	12	1	15	7	0	51
5	436 164	2 013 004	2 449 168	2 380 181	2 068 728	382 640	3 360 423	1 460 068	0	12 101 207
6	0	455 474	455 474	437 932	363 039	76 656	582 276	216 288	0	2 131 664
7	436 164	1 557 530	1 993 694	1 942 249	1 705 689	305 984	2 778 147	1 243 780	0	9 969 543

h) súhrnné kvantitatívne informácie o odmeňovaní rozčlenené podľa vrcholového manažmentu a pracovníkov ktorých pracovné činnosti majú významný vplyv na rizikový profil inštitúcií, s uvedením:

i) výšky odmien priznaných za účtovný rok, s rozdelením na pevnú odmenu vrátane opisu pevných zložiek a pohyblivú odmenu, a počtu príjemcov;

EU REM1

ii) výšky a formy priznanej pohyblivej odmeny s rozdelením na peňažnú hotovosť, akcie, nástroje, ktoré súvisia s akciami, a ďalšie druhy samostatne pre časť zaplatenú vopred a odloženú časť; údaje sú v EUR

EU REM1 – Odmena priznaná za účtovný rok

		a	b	c	d	
		funkcia dohľadu riadiaceho orgánu	riadiaca funkcia riadiaceho orgánu	iný vrcholový manažment	iní určení zamestnanci	
1	pevná odmena	počet určených zamestnancov	9	7	7	51
2		celková pevná odmena	436 164	1 557 530	1 889 247	6 086 602
3		z čoho: na hotovostnom základe	436 164	1 557 530	1 889 247	6 086 602
4		(neuplatňuje sa v EÚ)				
EU-4a		z čoho: akcie alebo rovnocenné vlastnícke podiely	0	0	0	0
5		z čoho: nástroje súvisiace s akciami alebo rovnocenné bezhotovostné nástroje	0	0	0	0
EU-5x		z čoho: iné nástroje	0	0	0	0
6		(neuplatňuje sa v EÚ)				
7		z čoho: iné formy	0	0	0	0
8	(neuplatňuje sa v EÚ)					
9	pohyblivá odmena	počet určených zamestnancov	0	7	7	51
10		celková pohyblivá odmena	0	455 474	455 474	1 220 717
11		z čoho: na hotovostnom základe	0	227 737	227 737	1 220 717
12		z čoho: odložená	0	205 633	205 633	0
EU-13a		z čoho: akcie alebo rovnocenné vlastnícke podiely	0	0	0	0
EU-14a		z čoho: odložená	0	0	0	0
EU-13b		z čoho: nástroje súvisiace s akciami alebo rovnocenné bezhotovostné nástroje	0	0	0	0
EU-14b		z čoho: odložená	0	0	0	0
EU-14x		z čoho: iné nástroje	0	227 737	227 737	0
EU-14y		z čoho: odložená	0	205 633	205 633	0
15	z čoho: iné formy	0	0	0	0	
16	z čoho: odložená	0	0	0	0	
17	celková odmena (2 + 10)	436 164	2 013 004	2 344 721	7 307 319	

iii) súm odloženého odmeňovania priznaného za predchádzajúce obdobie dosahovania výsledkov, s rozdelením na sumu na základe nadobudnutia v účtovnom roku a sumu na základe nadobudnutia v nasledujúcich rokoch;

EU REM3

iv) sumy odloženého odmeňovania na základe nadobudnutia v účtovnom roku, ktorá je vyplatená počas účtovného roka, a ktorá je znížená v dôsledku úprav na základe dosiahnutých výsledkov; údaje sú v EUR

EU REM3 – Odložené odmeňovanie

	a	b	c	d	e	f	EU – g	EU – h
Odložené a zadržané odmeňovanie	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 ex post (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	0	0	0	0	0	0	0	0
2 na hotovostnom základe	0	0	0	0	0	0	0	0
3 akcie alebo rovnocenné vlastnicke podiely	0	0	0	0	0	0	0	0
4 nástroje súvisiace s akciami alebo rovnocenné bezhotovostné nástroje	0	0	0	0	0	0	0	0
5 iné nástroje	0	0	0	0	0	0	0	0
6 iné formy	0	0	0	0	0	0	0	0
7 riadiaca funkcia riadiaceho orgánu	1 080 611	342 339	738 272	0	0	32 602	342 339	124 920
8 na hotovostnom základe	414 785	164 350	250 435	0	0	0	164 350	0
9 akcie alebo rovnocenné vlastnicke podiely	0	0	0	0	0	0	0	0
10 nástroje súvisiace s akciami alebo rovnocenné bezhotovostné nástroje	0	0	0	0	0	0	0	0
11 iné nástroje	665 826	177 989	487 837	0	0	32 602	177 989	124 920
12 iné formy	0	0	0	0	0	0	0	0
13 iný vrcholový manažment	1 080 611	342 339	738 272	0	0	32 602	342 339	124 920
14 na hotovostnom základe	414 785	164 350	250 435	0	0	0	164 350	0
15 akcie alebo rovnocenné vlastnicke podiely	0	0	0	0	0	0	0	0
16 nástroje súvisiace s akciami alebo rovnocenné bezhotovostné nástroje	0	0	0	0	0	0	0	0
17 iné nástroje	665 826	177 989	487 837	0	0	32 602	177 989	124 920
18 iné formy	0	0	0	0	0	0	0	0
19 iní určení zamestnanci	15 187	5 729	9 458	0	0	578	5 729	0
20 na hotovostnom základe	4 000	2 000	2 000	0	0	0	2 000	0
21 akcie alebo rovnocenné vlastnicke podiely	0	0	0	0	0	0	0	0
22 nástroje súvisiace s akciami alebo rovnocenné bezhotovostné nástroje	0	0	0	0	0	0	0	0
23 iné nástroje	11 187	3 729	7 458	0	0	578	3 729	0
24 iné formy	0	0	0	0	0	0	0	0
25 celková hodnota	2 176 409	690 407	1 486 002	0	0	65 782	690 407	249 841

v) zaručenej pohyblivej odmeny priznanej v priebehu účtovného roka, a počtu prijemcov daných priznaných odmien;

EU REM2

vi) odstúpného priznaného v predchádzajúcich obdobiach, ktoré bolo vyplatené počas účtovného roka;

EU REM2

vii) výšky odstupného priznaného počas účtovného roka, s rozdelením na zaplatené vopred a odložené, počtu príjemcov daných platieb a najvyšších platieb, ktoré boli priznané jednej osobe; údaje sú v EUR

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

	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	0	0	0
2	priznané zaručené pohyblivé odmeny – celková hodnota	0	0	0
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	0	0	0
5	odstupné priznané v predchádzajúcich obdobiach, ktoré bolo vyplatené počas účtovného roka – celková hodnota	0	0	0
odstupné priznané počas účtovného roka				
6	odstupné priznané počas účtovného roka – počet určených zamestnancov	0	0	1
7	odstupné priznané počas účtovného roka – celková hodnota	0	0	77472
8	z čoho vyplatené počas účtovného roka	0	0	77472
9	z čoho odložené	0	0	0
10	z čoho odstupné vyplatené počas účtovného roka, ktoré sa nezohľadňuje v prémievom strope	0	0	0
11	z čoho najvyššia platba, ktorá bola priznaná jednej osobe	0	0	77472

- i) počet osôb, ktorým boli vyplatené odmeny v sume 1 milión EUR alebo vyššej za účtovný rok, v prípade odmeny v sume od 1 do 5 miliónov EUR v členení na pásmy po 500 000 EUR a v prípade odmeny v sume 5 miliónov EUR a viac v členení na pásma po 1 miliónu EUR;

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

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	0
2	od 1 500 000 až do 2 000 000	0
3	od 2 000 000 až do 2 500 000	0
4	od 2 500 000 až do 3 000 000	0
5	od 3 000 000 až do 3 500 000	0
6	od 3 500 000 až do 4 000 000	0
7	od 4 000 000 až do 4 500 000	0
8	od 4 500 000 až do 5 000 000	0
9	od 5 000 000 až do 6 000 000	0
10	od 6 000 000 až do 7 000 000	0
11	od 7 000 000 až do 8 000 000	0
x	môže sa podľa potreby rozšíriť, ak sú potrebné ďalšie platobné pásma	



Schválenie obsahu zverejňovaných informácií podľa nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 575/2013 v znení neskorších predpisov za spoločnosť Tatra banka, a. s. k 31. decembru 2025

Informácie za Tatra banku, a. s. na zverejnenie schválili dňa 13. mája 2026:

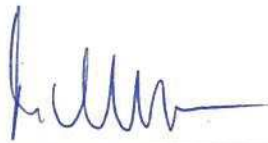
Oliver Pichler
Člen predstavenstva

Zuzana Košťalová
Člen predstavenstva

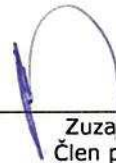
Vyhlasenie zodpovedných osôb podľa článku 431 ods. 3 a 4 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 575/2013 z 26. júna 2013 o prudenciálnych požiadavkách na úverové inštitúcie a investičné spoločnosti v znení neskorších predpisov:

Vyhlasujeme, že Zverejňovanie informácií za 31. decembra 2025 podľa nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 575/2013 v znení neskorších predpisov a podľa vykonávacieho nariadenia Komisie (EÚ) č. 2021/763 v znení neskorších predpisov je v súlade s formálnymi politikami a internými postupmi, systémami a kontrolami.

V Bratislave, dňa 13. mája 2026



Oliver Pichler
Člen predstavenstva



Zuzana Košťalová
Člen predstavenstva