

PRAVIDLÁ ODMEŇOVANIA ČLENOV PREDSTAVENSTVA A ČLENOV DOZORNEJ RADY TATRA BANKY

Pravidlá odmeňovania uvedené v tomto dokumente sa vzťahujú na všetkých členov predstavenstva Tatra banky, a.s. a všetkých členov dozornej rady Tatra banky, a.s. (ďalej ako „členovia orgánov spoločnosti“). Tieto pravidlá odmeňovania sú základom pre všeobecnú politiku odmeňovania schvaľovanú Dozornou radou.

Spoločnosť vypláca odmenu členom orgánov spoločnosti v súlade s týmito pravidlami odmeňovania. Odchýliť sa od týchto pravidiel je možné len vo výnimočných prípadoch, a to najmä v prípade záujmu na udržateľnosti spoločnosti, súladu s jej dlhodobými cieľmi a pre zabezpečenie jej životaschopnosti, alebo ak sa zmení Obchodný zákonník, Zákon o bankách alebo iný právny predpis súvisiaci s odmeňovaním. V týchto prípadoch je spoločnosť oprávnená dočasne neaplikovať body 3, 4, 6 a poslednú vetu bodu 8 týchto pravidiel.

Tieto pravidlá odmeňovania sú v súlade s obchodnou stratégiou, cieľmi, hodnotami a dlhodobými záujmami spoločnosti, a to najmä prostredníctvom kľúčových ukazovateľov výkonnosti (ďalej ako „KPIs“) a procesov riadenia (napr. proces riadenia výkonnosti, komisie pre riadenie rizík, princípu balíka odmien). Tieto pravidlá zahŕňajú opatrenia na zabránenie konfliktu záujmov.

Pravidlá odmeňovania sú v súlade s vhodným a účinným riadením rizík a tento spôsob riadenia podporuje a nepodnecuje k riskovaniu, ktoré presahuje úroveň rizika tolerovaného spoločnosťou.

Tieto pravidlá odmeňovania sú nastavené tak, aby mzdové a zamestnanecké podmienky zamestnancov neboli týmito pravidlami odmeňovania negatívne dotknuté. Pre zabezpečenie, aby podmienky pre variabilné odmeňovanie členov predstavenstva a ostatných zamestnancov s možnosťou získania bonusu boli porovnateľné a neboli na úkor druhých, sú pre obe skupiny používané rovnaké KPIs pre výpočet bonusu.

1. PEVNÁ ZLOŽKA ODMEŇOVANIA

Pevná zložka odmeny odráža predovšetkým relevantné odborné skúsenosti a organizačnú zodpovednosť a poskytuje stabilný zdroj príjmu člena orgánu spoločnosti. Pevná zložka odmeňovania nezávisí od výkonnosti spoločnosti alebo člena orgánu spoločnosti. Pevnú zložku odmeňovania členov predstavenstva spoločnosti predstavuje mesačná odmena uvedená v Zmluve o výkone funkcie. Pevnú zložku odmeňovania členov dozornej rady spoločnosti predstavuje pevná ročná odmena uvedená v Zmluve o výkone funkcie.

2. POHYBLIVÁ ZLOŽKA ODMEŇOVANIA

Pohyblivá zložka odmeňovania je závislá od výkonnosti. Výška pohyblivej zložky odmeňovania sa zakladá na kombinácii hodnotenia výkonnosti jednotlivca a hodnotenia celkových výsledkov spoločnosti, prípadne materskej spoločnosti. Pri hodnotení výkonnosti jednotlivca sa do úvahy berú finančné a nefinančné kritériá (bod 3, odsek c).

Pohyblivá zložka je primerane vyvážená s pevnou zložkou odmeňovania.

Pohyblivú zložku odmeňovania členov predstavenstva spoločnosti predstavuje ročný bonus. Priznaná pohyblivá zložka celkovej odmeny po zohľadnení výkonnosti relevantných cieľov a výkonnostných ukazovateľov nikdy nepresiahne pevnú zložku celkovej odmeny u každého člena predstavenstva spoločnosti.

Pohyblivú zložku odmeňovania členov dozornej rady spoločnosti predstavuje variabilná odmena vo výške 0 EUR.

Spoločnosť neudeľuje pohyblivú zložku celkovej odmeny prostredníctvom akcií.

3. VSTUPNÉ PODMIENKY PRIZNANIA POHYBLIVEJ ZLOŽKY ODMEŇOVANIA

Pohyblivá zložka odmeňovania je priznaná, vyplatená alebo pridelená len v prípade, ak:

- a) sú splnené všetky vstupné regulačné kritériá:
 - (i) Nie je to zakázané na úrovni skupiny Raiffeisen Bank International (ďalej ako „RBI“) a/alebo Tatra banky na základe rozhodnutia príslušného regulačného orgánu (napr. Európskej centrálnej banky pre skupinu RBI).

- (ii) Je to udržateľné vzhľadom na finančnú situáciu skupiny RBI a Tatra banky ako celku a opodstatnené vzhľadom na výsledky skupiny, Tatra banky, obchodného útvaru a príslušnej osoby.
 - (iii) Sú splnené minimálne požiadavky, ktoré sa v zmysle miestnych právnych predpisov vzťahujú na Tatra banku, na priznanie alebo vyplatenie pohyblivej zložky odmeny.
 - (iv) Je splnený zákonom požadovaný podiel vlastného kapitálu Tier 1 (CET 1) skupiny RBI, sú splnené všetky požiadavky na kapitál a vankúš podľa nariadenia o kapitálových požiadavkách (CRR) a smernice o kapitálových požiadavkách (CRD) pre skupinu RBI, a pridelenie, vyplatenie alebo priznanie nemá negatívny vplyv na zachovanie primeranej kapitálovej základne skupiny RBI.
 - (v) Tatra banka dosiahla minimálnu požadovanú úroveň ekonomického a regulačného kapitálu v súlade s platnými právnymi predpismi, a pridelenie, vyplatenie a priznanie nemá negatívny vplyv na zachovanie primeranej kapitálovej základne Tatra banky, a
- b) sú dosiahnuté cieľové hodnoty vstupných kľúčových ukazovateľov zadaných pre príslušný rok:
- podiel vlastného kapitálu Tier 1 (CET 1) a návratnosť vlastného kapitálu (ROE) skupiny RBI,
 - 50% minimálnej požadovanej miery výnosnosti rizikovo-upraveného kapitálu (50% RORAC Hurdle) spoločnosti; a
- c) sú dosiahnuté individuálne výkonnostné ciele člena predstavenstva spoločnosti zadané pre príslušný rok v systéme spoločnosti pre riadenie individuálnej výkonnosti. Individuálne výkonnostné ciele sú definované v oblasti finančných ukazovateľov, spokojnosti klienta, procesov/efektivity/infraštruktúry, ľudí/zamestnancov a v inej oblasti.

Vstupné regulačné kritériá a kľúčové ukazovatele sú vyhodnocované binárne – splnené/nesplnené. Individuálne výkonnostné ciele sú považované za splnené, ak sú vyhodnotené aspoň na úrovni „splnené očakávanie“ (resp. „A“).

4. VÝKONNOSTNÉ UKAZOVATELE PRE URČENIE VÝŠKY POHYBLIVEJ ZLOŽKY ODMEŇOVANIA

Výšku pohyblivej zložky odmeňovania určujú nasledujúce výkonnostné ukazovatele:

- Návratnosť vlastného kapitálu (ROE) spoločnosti (váha spravidla 50% z 2/3)
- Pomer nákladov a výnosov (CIR) spoločnosti (váha spravidla 50% z 2/3)
- Návratnosť vlastného kapitálu (ROE) skupiny RBI (váha spravidla 50% z 1/3)
- Pomer nákladov a výnosov (CIR) skupiny RBI (váha spravidla 50% z 1/3)

Výkonnostné ukazovatele sú vyhodnocované ako pomer dosiahnutej hodnoty ukazovateľa a strategickej hodnoty ukazovateľa za vyhodnocované obdobie. Výsledná výška bonusu je určená ako násobok tohto pomeru (koeficientu) a cieľovej výšky bonusu.

5. URČENIE KRITÉRIÍ SÚVISIACICH SO SOCIÁLNOU ZODPOVEDNOSŤOU PODNIKOV

Spoločnosť môže mať významný vplyv na každý pilier udržateľnosti: ekonomickú sféru, spoločnosť a životné prostredie. Podľa stratégie udržateľnosti sa uvedené odrážajú vo filozofii „zodpovedného bankára“, „spravodlivého partnera“ a „zainteresovaného podnikového zamestnanca“. Kritériá spočívajú v snahe zabrániť sociálnym a ekologickým škodám a prispievajú k zlepšeniu ochrany životného prostredia a spoločenských noriem. Spoločnosť monitoruje citlivé obchodné činnosti (predovšetkým najmä v oblastiach ako jadrová energia, uhlie, vojenské tovary a technológie, hazardné hry), ku ktorým pristupuje starostlivo a pri ktorých musia zamestnanci dodržiavať interné predpisy. Všetky tieto kritériá spolu s kritériami výkonnosti člena orgánu spoločnosti prispievajú k plneniu dlhodobých cieľov spoločnosti a záujmom udržateľnosti.

6. PODMIENKY PRE VYPLATENIE POHYBLIVEJ ZLOŽKY ODMEŇOVANIA

Výplata sa uskutočňuje v súlade so všeobecne záväznými regulačnými pravidlami na lokálnej a EÚ úrovni o pohyblivej odmene, predovšetkým v súlade s Capital Requirements Directive III a IV (alebo neskoršími pravidlami). To zahŕňa najmä výplatu len určitej časti bonusu vopred („preddavok bonusu“, spravidla a maximálne 60 %), zatiaľ čo zostávajúca nevyplatená časť bonusu („odložené splátky bonusu“, spravidla a minimálne 40 %) sa zadrží a vyplatí po uplynutí obdobia odkladu tak ako určí spoločnosť (na základe skupinových a lokálnych smerníc, spravidla a minimálne 3 roky), ako aj výplatu len určitej časti bonusu v peňažnej forme („Cash part“, spravidla a maximálne 50 % z preddavku aj odložených splátok bonusu) a vo forme nepeňažných nástrojov (spravidla a minimálne 50 % z preddavku aj odložených splátok bonusu).

Všetky splátky odloženého bonusu, ktoré boli oznámené členovi predstavenstva spoločnosti môžu byť nevyplatené alebo znížené v prípade určitých udalostí, tak ako ich definuje spoločnosť („Malus“). Člen predstavenstva spoločnosti je povinný vrátiť akýkoľvek už obdržaný bonus (za rok, kedy sa udalosť rozhodla pre Malus vyskytla), ak sa vyskytnú udalosti vyvolávajúce spätné vrátenie bonusu („Clawback“).

Clawback znamená stratu všetkých odložených výplat a vrátenie všetkých už vyplatených platieb spojených s bonusom za rok, kedy sa vyskytli udalosti rozhodné pre Clawback. Clawback sa aplikuje najmä v prípade podvodu, trestného činu, alebo zavádzajúcich informácií poskytnutých členom predstavenstva s vysokým negatívnym dopadom na kredibilitu a ziskovosť spoločnosti.

Ak nastane Claw-back, pridelený bonus (za rok, kedy sa vyskytli udalosti rozhodné pre Clawback) prepadne a člen predstavenstva bude povinný vrátiť už vyplatené plnenia. Uvedené platí aj v prípade, že boli platby prijaté v dobrej viere.

Informácie o uvedených inštitútoch sú predmetom tzv. Bonus letter, ktorý člen predstavenstva podpisuje pri výplate bonusu, a berie na vedomie okolnosti, za ktorých mu môže byť Bonus nevyplatený, znížený, alebo sa môže požadovať jeho vrátenie.

7. BENEFITY

Členovi predstavenstva spoločnosti môžu byť poskytnuté benefity v primeranom trhovom rozsahu, vrátane zdravotného a úrazového poistenia.

Členovi predstavenstva spoločnosti môže byť poskytnuté doplnkové dôchodkové poistenie v zmysle interných podmienok spoločnosti, pričom príspevok spoločnosti predstavuje maximálne 3 % z pevnej zložky odmeny. Spoločnosť nevypláca dobrovoľné platby doplnkového dôchodkového poistenia.

Úhrn benefitov členov predstavenstva spoločnosti nepredstavuje viac ako 10 % z ich celkovej odmeny.

Členovi dozornej rady spoločnosť neposkytuje žiadne benefity.

8. ZMLUVNÉ LEHOTY

Zmluva o výkone funkcie člena predstavenstva ako aj funkcie člena dozornej rady sa uzatvára na obdobie najviac 5 rokov.

Lehoty a podmienky pre ukončenie zmluvy o výkone funkcie člena predstavenstva ako aj funkcie člena dozornej rady sa riadia ustanoveniami Obchodného zákonníka. Členovi predstavenstva a členovi dozornej rady sa neposkytujú žiadne platby spojené s ukončením zmluvy o výkone funkcie.

9. ROZHODOVACIE PROCESY

1. Pravidlá odmeňovania pripravuje Odbor ľudských zdrojov spoločnosti, pričom následne je súlad Pravidiel odmeňovania s Obchodným zákonníkom skontrolovaný právnym oddelením spoločnosti. Po schválení návrhu Predstavenstvom spoločnosti je tento predložený na rokovanie Dozornej rady. V prípade, že je návrh schválený aj Dozornou radou, predkladá ho Predstavenstvo na rokovanie Valného zhromaždenia na schválenie. Platnosť pravidiel odmeňovania je najmenej 4 roky od ich schválenia Valným zhromaždením.
2. Počas platnosti schválených Pravidiel odmeňovania sú Odbor ľudských zdrojov a Právne oddelenie povinné kontrolovať súlad Pravidiel a platnej legislatívy. Akékoľvek zmeny Pravidiel odmeňovania musia byť prijaté rovnakým spôsobom, ako je uvedené v bode 1.
3. Vykonávanie Pravidiel odmeňovania je predmetom činnosti Odboru ľudských zdrojov spoločnosti. Dozorná rada spoločnosti rozhoduje o výške odmien členov predstavenstva (v súlade so zásadami odmeňovania podľa Zákona o bankách), rozhoduje o prípadoch Malus/Clawback a monitoruje odmeňovanie v spoločnosti.
4. Za systém odmeňovania v spoločnosti zodpovedá výbor pre odmeňovanie, ktorý je tvorený určenými členmi dozornej rady. Výbor pre odmeňovanie v rámci svojej pôsobnosti:
 - 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,
 - c) zohľadňuje dlhodobé záujmy akcionárov, investorov a iných zainteresovaných strán spoločnosti pri príprave svojich rozhodnutí a
 - d) dozerá na odmeňovanie všetkých členov predstavenstva a vedúcich zamestnancov zodpovedných za riadenie rizík.

10. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Tieto pravidlá odmeňovania boli schválené Valným zhromaždením dňa 30. 4. 2021 a budú uverejnené na webovom sídle spoločnosti dňa 4. 5. 2021.