



SBERBANK

**RAZKRITJA GLEDE
UREDITEV UPRAVLJANJA
v Sberbank banki d.d.**

Sberbank banka d.d.

Dunajska cesta 128 a
SI-1000 Ljubljana
T +386 (1) 5307 400
F +386 (1) 5307 555
SBERBANK BANKA d.d.
info@sberbank.si
www.sberbank.si
www.zamenjajbanko.si
www.e-obresti.si
080 22 65

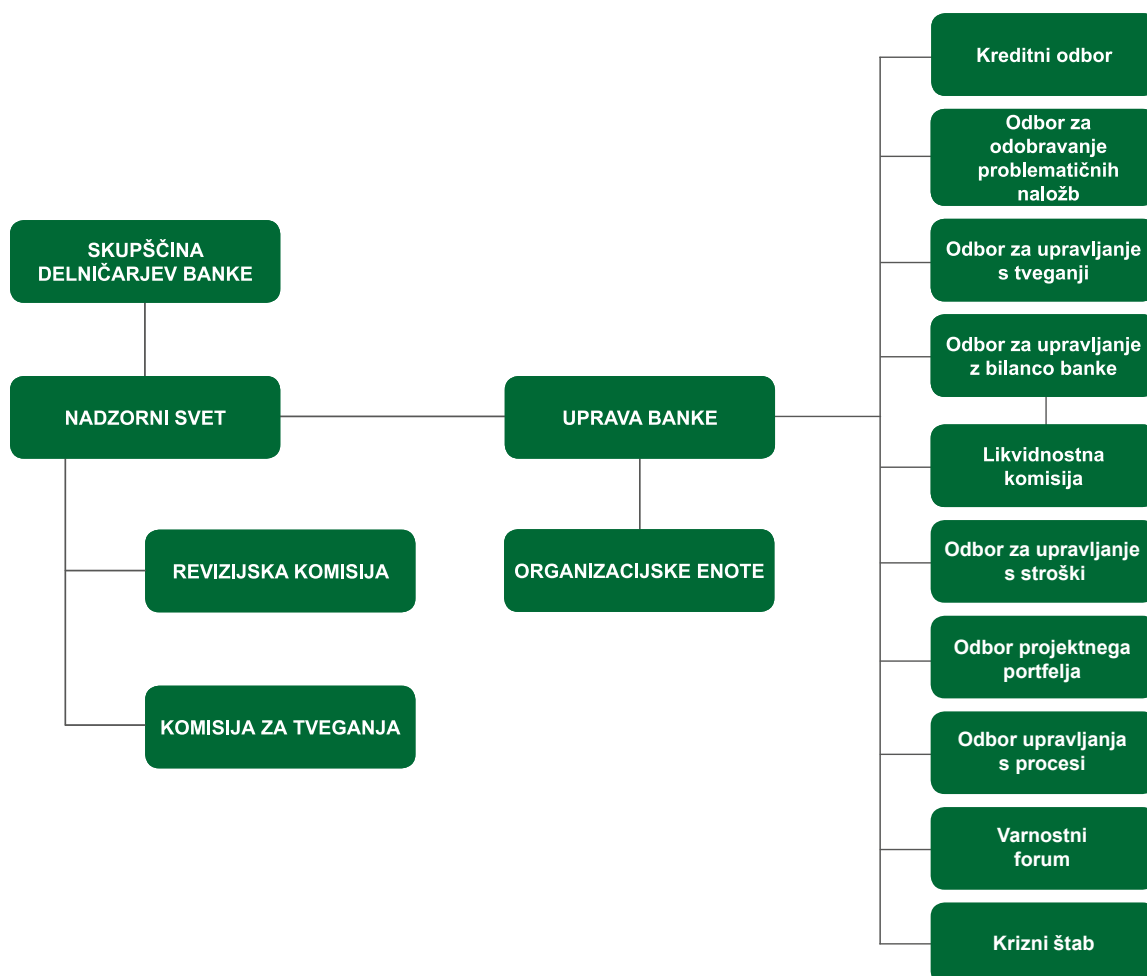
RAZKRITJA GLEDE UREDITEV UPRAVLJANJA v Sberbank banki d.d.

Na podlagi določil Zakona o bančništvu (v nadaljevanju: ZBan-2) in Uredbe (EU) št. 575/2013 Evropskega parlamenta in sveta z dne 26. 6. 2013 o bonitetnih zahtevah za kreditne institucije in investicijska podjetja ter sprememb Uredbe št. 648/2012 (v nadaljevanju: uredba CRR) Sberbank banka d. d. podaja podrobnejše informacije glede ureditve upravljanja (435.2 člen uredbe CRR in 88. člen ZBan-2) ter glede politike prejemkov (450. člen uredbe CRR in 88. člen ZBan-2) po stanju na dan 31. 3. 2019.

Banka Slovenije je z odločbo z dne 14. 12. 2015 opredelila banko kot drugo sistemsko pomembno banko. Na podlagi tega je Banka Slovenije 8. 5. 2018 izdala odločbo o določitvi Sberbank banke d.d. kot pomembne banke vključno z določilom, da se mora banka uskladiti z novimi zahtevami v roku treh mesecev po objavi posodobljenega seznama drugih sistemsko pomembnih bank v letu 2018.

Banka Slovenije je 28. 11. 2018 izdala odločbo o prenehanju opredelitve Sberbank banke d.d. kot druge sistemsko pomembne banke, 21. 12. 2018 pa še odločbo o prenehanju statusa pomembne banke. Tako banki ni potrebno izpolnjevati zahtev, ki jih za pomembne banke določata ZBan-2 in Uredba (EU) št. 575/2013.

Organi upravljanja banke



a) ŠTEVILO DIREKTORSKIH MEST, KI JIH ZASEDAJO ČLANI UPRAVLJALNEGA ORGANA

Upravljalni organ banke se sestoji iz nadzornega sveta in uprave banke.

Člani uprave banke so:

- Gašpar Ogris-Martič – predsednik uprave
- Aleš Zajc – namestnik predsednika uprave
- Elisabeth Gril – članica uprave
- Elena Burdakova – članica uprave

Člani nadzornega sveta banke so:

- Stefan Karl Zapotocky – predsednik nadzornega sveta
- Sonja Sarközi – namestnica predsednika nadzornega sveta
- Kornel Halmos – član nadzornega sveta
- Sanjin Bogdan – član nadzornega sveta
- Nataša Pukl – članica nadzornega sveta

Člani uprave in nadzornega sveta poleg svoje funkcije v organih upravljanja banke opravljajo funkcije direktorja (izvršne in neizvršne direktorske funkcije) še v 5 družbah, od tega so 3 družbe v okviru skupine Sberbank (skladno s 4. odstavkom 36. člena ZBan-2 se funkcije v teh družbah štejejo kot ena sama direktorska funkcija).

Predstavitev članov upravljalnega organa

Predsednik uprave Gašpar Ogris-Martič je leta 1991 zaključil univerzitetni študij ekonomije na Wirtschaftsuniversität na Dunaju, Avstrija. Svojo karierno pot je začel v dunajskem podjetju Unique Marketing Werbeberatungs gmbH ter v Avstrijski gospodarski zbornici. Med drugim je za to ustanovo v letih 1992–1994 deloval kot pomočnik gospodarskega atašeja avstrijskega veleposlaništva v Ljubljani. Leta 1995 se je zaposlil v Bank Austria AG Group na Dunaju. Od leta 1996 do 1999 je v okviru skupine deloval v takratni hčerinski banki Bank Austria v Ljubljani, kjer je bil med drugim na-

mestnik vodje poslovanja s podjetji. V začetku leta 2000 je nastopil funkcijo člana uprave Banke Volksbank d.d. v Sloveniji. Funkcijo predsednika uprave Banke Volksbank d.d. je prevzel avgusta 2000 in jo obdržal tudi v pravni naslednici Volksbank, Sberbank banki d.d. Organizacijsko je pristojen za področje poslovanja s podjetji (velika podjetja, SME ter financiranje izvoza in zunanje trgovine) in finančnimi trgi, pravno pisarno, notranjo revizijo in kadrovsko službo.

Namestnik predsednika uprave Aleš Zajc je univerzitetni diplomirani inženir Fakultete za elektrotehniko in računalništvo. Leta 1998 je zaključil tudi MBA študij na Univerzi Berkeley v Kaliforniji, ZDA. Prve delovne izkušnje je pridobil v SKB banki d.d. kot član pogajalske skupine za projektno financiranje in član Odbora za komercialno bančništvo, kasneje pa je prevzel vodenje Sektorja za poslovanje s podjetji. Leta 2000 je svojo poslovno pot nadaljeval pri Bank Austria Creditanstalt d.d., najprej kot svetovalec uprave in projektni vodja hipotekarnega bančništva, nato pa kot vodja Divizije poslovanja z občani. Banki Volksbank d.d. se je pridružil junija 2002 kot direktor področja za poslovanje s prebivalstvom. V marcu 2003 je prevzel funkcijo namestnika predsednika uprave. Odgovoren je za področje poslovanja s prebivalstvom in mikro podjetji, marketing, digitalno bančništvo in IT.

Članica uprave Elena Burdakova je leta 1996 diplomirala iz financ in bančništva na Finančni akademiji Vlade Ruske federacije, leta 2001 pa je pridobila še naziv pooblaščenca računovodja (CPA). Kariero je začela v ruski Federalni panožni banki leta 1996, nato pa je nekaj let delala kot višja revizorka v revizijski hiši Deloitte & Touche v Moskvi. Leta 2002 se je kot vodja oddelka finančne kontrole pridružila Garanti banki, dve leti kasneje pa se je zaposlila v City Mortgage banki kot vodja internih kontrol. Med letoma 2005 in 2010 je bila vodja oddelka načrtovanja in gospodarstva v ruski RGS banki. Maja 2013 je bila imenovana za članico uprave v armenski VTB banki. V sklopu imenovanja za članico uprave Sberbank banke d. d. je dne 13. 2. 2018 prejela Sklep ECB glede primernosti članice upravljalnega organa nadzorovanega subjekta. V banki je pristojna za finance, upravljanje z bilanco, spremljavo poslovanja, administracijo kreditov, skladnost poslovanja, investicije ter lean in organizacijo.

Članica uprave Elisabeth Gril ima več kot 20 let bančnih izkušenj. Leta 2004 je dokončala magistrski študij družbenih ved in ekonomije na Univerzi v Linzu, Avstrija. Poslovno pot

je začela leta 1991, in sicer pri avstrijski Raiffeisenbank. Med letoma 2004 in 2007 je bila zaposlena v oddelku upravljanja s kreditnim tveganjem pri Salzburger Landes-Hypothekenbank. Delala je tudi kot analitičarka za sistemsko pomembne banke pri avstrijskem organu za finančni trg (FMA). Aprila 2008 se je zaposlila kot vodja projektov pri Volksbank International, kjer je izpeljala več projektov na nivoju celotne skupine ter kot vodja področja v letih od 2011 do 2013 aktivno vodila vzpostavitev in razvijanje upravljanja s tveganji na nivoju celotne bančne skupine. Od junija do decembra 2013 je kot vršilka dolžnosti opravljala funkcijo CRO v Sberbank Europe AG. Aprila 2014 se je pridružila slovenski hčerinski banki kot članica uprave, pristojna za upravljanje s tveganji.

Predsednik nadzornega sveta Stefan Karl Zapotocky se je nadzornemu svetu Sberbank banke d.d. pridružil marca 2017, sicer pa je zaposlen kot član uprave Sberbank Europe AG, pristojen za financiranje podjetij in investicijsko bančništvo. Zapotocky ima več kot 40-letno kariero v bančno-finančnem sektorju. Svojo karierno pot je začel v Erste Bank AG, kjer je med letoma 1976 in 1988 opravljal različne funkcije, nato pa je bil imenovan za podpredsednika Österreichische Länderbank AG. V 90. letih je bil izvršni direktor pri Bank Austria AG. Med letoma 2000 in 2006 je kot eden od predsednikov uprave vodil dunajsko borzo, odgovoren pa je bil za strategijo in globalne trge. Med drugim je bil ustanovitelj in član uprave LPC Capital Partners, ki se ukvarja z investiranjem v srednje velika podjetja s potencialom rasti.

Namestnica predsednika nadzornega sveta Sonja Sarközi je bila imenovana novembra 2017. Kariero je pričela pri BAWAG P.S.K. banki, kjer je v letih 1987–1996 delala na različnih pozicijah, med drugim je vodila projekt zagona easybank AG, prve avstrijske virtualne banke. V easybank je bila od 2001 do 2009 najprej članica uprave, nato pa od 2009 do 2016 predsednica uprave, odgovorna za poslovanje in tehnologijo. Sočasno je delovala tudi kot članica nadzornih svetov več avstrijskih bank. Po slabem letu dni vodenja Sberbank Europe AG kot članica uprave za področje poslovanja s prebivalstvom je bila julija 2018 imenovana za predsednico uprave Sberbank Europe AG.

Član nadzornega sveta Kornel Halmos, sicer vodja Zakladništva in Upravljanja z bilanco in s kapitalom pri Sberbank Europe AG, je bil prav tako imenovan novembra 2017. Ima več kot 10 let izkušenj s področja upravljanja

s tržnimi in likvidnostnimi tveganji. Karierno pot je pričel v madžarski UniCredit banki, nato pa se je leta 2008 zaposlil v Volksbank Madžarska ter delal tudi v njeni pravni naslednici Sberbank Madžarska. Od novembra lani predseduje revizijski komisiji nadzornega sveta Sberbank d.d.

Sanjin Bogdan je specialist s področja upravljanja s tveganji. Kariero je pričel kot nadzornik Agencije za bančništvo Republike Srbije, nato pa se je zaposlil kot vodja integriranega upravljanja s tveganji pri Sberbank Banja Luka. V letu 2015 se je zaposlil pri Sberbank Europe AG, kjer je napredoval na mesto vodje integriranega upravljanja s tveganji. Po izobrazbi je doktor bančništva in ima več let akademskih izkušenj. Na podlagi svojega strokovnega znanja je bil izvoljen na funkcijo predsednika komisije za tveganja nadzornega sveta Sberbank banke d.d.

Novembra lani se je nadzornemu svetu kot neodvisna članica pridružila Nataša Pukl. Ima več kot 30 let izkušenj v bančnem sektorju, saj je na ključnih pozicijah pokrivala področje financ in računovodstva v Ljubljanski banki ter kot članica uprave vodila Bank Austria Creditanstalt Ljubljana. Med letoma 2004 in 2012 je kot direktorica oziroma namestnica vodila Nadzor bančnega poslovanja pri Banki Slovenije, kasneje pa je bila zaposlena kot višja strokovna svetovalka tega istega oddelka.

b) POLITIKA ZAPOSLOVANJA ZA IZBOR ČLANOV UPRAVLJALNEGA ORGANA TER POLITIKA GLEDE RAZNOLIKOSTI

Krovni dokument Politika zaposlovanja za izbor članov upravljalnega organa (v nadaljevanju Politika zaposlovanja), del katere je tudi Politika glede raznolikosti pri izboru članov upravljalnega organa, je bil sprejet na seji nadzornega sveta dne 9. 12. 2015. Nadzorni svet je na svoji seji dne 22. 3. 2018 sprejel dopolnjeno Politiko zaposlovanja, dopolnitve pa se nanašajo predvsem na politiko raznolikosti pri izboru članov upravljalnega organa.

Pri izboru članov upravljalnega organa banka upošteva merila glede ugleda in izkušenosti, pa tudi druga merila glede upravljanja, predvsem namenjanje dovolj časa in truda učinkovitemu izpolnjevanju svojih odgovornosti, da so sposobni delovati objektivno, kritično in neodvisno ter da ne prihaja do morebitnih nasprotij interesov.

Navedeno natančneje urejajo interni akti banke, kot je smernica za delo »Fit & Proper Policy« (Ocena primernosti kandidata), ki je bila v letu 2018 usklajena z EBA Smernico o ocenjevanju primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij (EBA/GL/2017/12) ter EBA Smernico o notranjem upravljanju (EBA/GL/2017/11), smernico »Politika notranjega upravljanja« ter Kodeks poslovne etike, ki skupno zagotavljajo skladnost z veljavno zakonodajo in mednarodno uveljavljenimi standardi ter s tem zagotavljajo kakovostno delovanje uprave in nadzornega sveta ter višjega vodstva.

Pri presoji primernosti članov upravljalnega organa ter višjega vodstva banka med drugim uporablja merila:

- glede strokovnih kompetenc: preučitev podatkov o izobrazbi, strokovnih izkušnjah, ustreznih strokovnih znanjih;
- glede osebne zanesljivosti in ugleda: pregled okoliščin glede relevantnih kazenskih in prekrškovnih postopkov, izpolnjevanje strokovnih standardov, urejena ekonomska situacija;
- glede korporativnega upravljanja: primerna časovna obremenitev v zvezi z opravljanjem drugih funkcij.

Člani uprave in nadzornega sveta morajo imeti kompetence za opravljanje vodstvene funkcije in zagotavljanje sprejemanja odločitev ter za nadzor nad upravljanjem. Banka tako upošteva teoretična znanja, pridobljena s formalnim izobraževanjem (stopnja izobrazbe, povezava izobrazbe z bančnimi in s finančnimi storitvami) in z usposabljanjem, praktične izkušnje, pridobljene na prejšnjih delovnih mestih, osebnostne lastnosti, spretnosti, motiviranost za delo. Uprava in nadzorni svet izvajata vse ukrepe za preprečitev nastanka nasprotja interesov v razmerju do interesov banke. Upoštevajo se vse okoliščine, zlasti pa ekonomske, politične in druge okoliščine, ki so neposredno povezane s člani uprave in nadzornega sveta.

Oceno primernosti članov uprave in nadzornega sveta poda nadzorni svet banke, ki tudi ocenjuje delovanje uprave in nadzornega sveta skladno s 50. členom Zban-2. Ocena primernosti je izdelana na podlagi podatkov, pridobljenih od vsakega posameznega člana na podlagi Vprašalnika o samoocenjevanju primernosti članov organov vodenja ali nadzora, predložene dokumentacije in v primeru spremembe članov uprave ali nadzornega sveta tudi vsakokratne kolektivne ocene (suitability-matrix) za upravo / nadzorni svet.

Banka s politiko raznolikosti članov upravljanega organa postavlja okvir za zagotovitev primerne upravljalnega organa banke, ki mora biti sestavljen tako, da ima kot celota ustrezno znanje, veščine in izkušnje, ki so potrebni za poglobljeno razumevanje dejavnosti banke in tveganj, ki jim je banka izpostavljena. Zato v okviru te politike izpostavlja pomembnost zagotavljanja raznolikosti članov upravljalnega organa in to ne samo na področju izobrazbe, strokovnih znanj in veščin, ampak tudi glede naravne danosti osebnostne raznolikosti oseb moškega in ženskega spola kot tudi glede različne stopnje izkušenosti, starosti, mednarodnih izkušenj ter osebnostnih lastnosti posameznih članov.

V okviru politike glede raznolikosti banka upošteva spodbude za doseganje raznolikosti v okviru upravljalnega organa, vključno z ustrezno zastopanostjo obeh spolov. Predvideva tudi cilje povečanja števila predstavnikov premalo zastopanega spola v upravljalnem organu. Pri zaposlovanju se upoštevajo zakonska določila, določila statuta banke ter priporočila dobre prakse korporativnega upravljanja. Načela politike v praksi tudi izvaja.

Uprava banke

Nadzorni svet se zavezuje k temu, da bo upošteval vse dane možnosti, da je v upravi vsaj ena oseba ženskega spola, torej članica uprave. To uresničuje tudi v praksi, saj ima banka že od leta 2014 od štirih članov uprave vsaj eno članico uprave. Od februarja 2018 sta v upravi dve članici uprave.

Nadzorni svet

Poudarek pri sestavi nadzornega sveta je na strokovni raznolikosti za zagotavljanje komplementarnosti znanj in veščin ter zagotavljanje primernosti kandidatov za članstvo v komisijah nadzornega sveta, kot tudi na ustrezni zastopa-

nosti članov z mednarodnimi izkušnjami ter ustreznem razmerju deleža mlajših in starejših članov nadzornega sveta. Enako pomembno je ravnovesje oziroma ustrezna zastopnost obeh spolov, zato predlaga pristojnim osebam / organom, da pri izbiri in imenovanju kandidatov za člane nadzornega sveta upoštevajo vse dane možnosti in spoštujejo načelo zastopnosti obeh spolov, tako da je v nadzornem svetu vsaj ena oseba ženskega spola, torej članica nadzornega sveta. V nadzornem svetu banke sta med petimi člani, dve članici, kar dokazuje, da pristojni organi v praksi sledijo priporočilu nadzornega sveta.

c) ODBOR UPRAVLJANJA S TVEGANJI

Odbor upravljanja s tveganji, ustanovljen septembra 2014, spremlja in svetuje upravi glede trenutne in morebitne prihodnje izpostavljenosti banke tveganjem in glede prihodnje strategije upravljanja s tveganji, vključno z določanjem naklonjenosti tveganjem banke. Redni sestanki potekajo enkrat mesečno. Glavna področja Odbora za tveganja so:

- strategija upravljanja s tveganji,
- profil tveganosti banke in uspešnost,
- pravilniki in politike upravljanja s tveganji,
- modeli in metodologije upravljanja s tveganji,
- upravljanje s tveganji skladno s procesom ICAAP (vključno z metodologijo skupine Sberbank Europe).

Odbor za tveganja je organ odločanja in lahko sprejema odločitve o naslednjih točkah:

- potrditev poročil o tveganjih ter predlaganje korektivnih ukrepov in akcijskih načrtov v primeru odstopanj in/ali neželenega razvoja;
- modelih in metodologijah za količinsko opredelitev kapitalskih zahtev za materialna tveganja banke v sklopu ICAAP;
- rednih pregledih ustreznosti kapitalskih instrumentov, upoštevanih kot del kapitala za pokrivanje tveganj;
- potrditev poročila Risk Bearing Capacity ter predlaganje korektivnih ukrepov in akcij v primeru odstopanj in/ali neželenega razvoja;
- Risk Budget, Forecast in mesečno spremljanje poslovanja;

- scenarijih in rezultatih stresnih testov, sprejemanje akcijskega načrta, kako vključiti rezultate stres testov v predviden razvoj poslovanja;
- politikah upravljanja s tveganji;
- načrtih in postopkih odziva v kriznih situacijah.

V naslednjih primerih mora Odbor za tveganja podati mnenje o predlogu pred odobritvijo višjega organa (uprave oz. kadar je potrebno nadzornega sveta):

- predlagani Strategiji upravljanja s tveganji,
- letni oceni naklonjenosti tveganjem,
- okviru limitov po posameznih tveganjih in razporejanju kapitala na najvišji stopnji (po vrstah tveganj, poslovnih področjih itd.),
- rezultatih letne ocene materialnosti tveganj.

Banka je skladno z 49. členom ZBan-2 imenovala tudi komisijo za tveganja, ki je bila ustanovljena v juliju 2015. Komisija za tveganja je posvetovalno telo nadzornega sveta ter izvaja naslednje naloge:

- svetuje glede splošne sedanje in prihodnje nagnjenosti banke k prevzemanju tveganj in glede strategije upravljanja tveganj;
- pomaga pri izvajanju nadzora nad višjim vodstvom glede izvajanja strategije upravljanja tveganj;
- brez poseganja v naloge komisije za prejemke preverja, ali so v spodbudah, ki jih zagotavlja sistem prejemkov, upoštevani tveganje, kapital, likvidnost ter verjetnost in časovni razpored prihodkov banke, z namenom oblikovanja preudarnih politik in praks prejemkov;
- preverja, ali so cene produktov banke v celoti združljive s poslovnim modelom in strategijo upravljanja tveganj banke, ter v primeru ugotovljenih neskladij oblikuje predlog ukrepov za njihovo odpravo in ga predloži upravi in nadzornemu svetu banke.

Komisija za tveganja z namenom izboljšanja svoje učinkovitosti redno komunicira s funkcijo upravljanja tveganj in njenim vodjo.

d) TOK INFORMACIJ (GLEDE TVEGANJ) DO UPRAVLJALNEGA ORGANA

V banki je ustanovljenih več odborov, ki odločajo o transakcijah, povezanih s tveganjem: Kreditni odbor, Odbor upravljanja s tveganji, Odbor za odobravanje problematičnih naložb ter Odbor za upravljanje z bilanco banke. Rednih tedenskih oziroma mesečnih sestankov se poleg kompetentnih organizacijskih enot udeležujejo člani uprave, ki tem odborom tudi predsedujejo.

Kreditni odbor je osrednji organ odločanja o vseh transakcijah s kreditnim tveganjem in na podlagi predložene dokumentacije odloča o vseh izpostavljenostih kreditnemu tveganju (nova izpostavljenost, povečanje in razširitev obstoječe izpostavljenosti, letni pregledi itd.).

Odbor za odobravanje problematičnih naložb je osrednji organ odločanja o vseh problematičnih naložbah.

Odbor za upravljanje z bilanco banke je organ za upravljanje z viri in sredstvi banke, zadolžen za spremljanje in analiziranje poročil ter sprejemanje odločitev, ki vplivajo predvsem na upravljanje z likvidnostjo banke ter obrestno/tržno in valutno izpostavljenost banke.

Funkcije notranjih kontrol v banki (notranja revizija, upravljanje s tveganji, skladnost in upravljanje informacijske varnosti) imajo zagotovljen neposreden dostop do upravljalnega organa z namenom zagotavljanja vseh ustreznih informacij glede tveganj, ki jim je oziroma bi jim utegnili biti banka izpostavljena. Funkcija upravljanja tveganj zagotavlja, da ustrezne enote v instituciji identificirajo in pravilno upravljajo vsako pomembno tveganje, s katerim se sooča institucija, ter da je organom vodenja ali nadzora predložen celovit pregled nad vsemi zadevnimi tveganji. Poleg tega zagotavlja pomembne neodvisne informacije, analize in strokovne presoje o izpostavljenosti tveganjem ter nasvete o predlogih in odločitvah o tveganjih, ki so jih sprejeli organi vodenja ali nadzora in poslovne ali podporne enote, v zvezi s tem, ali so tveganja v skladu s toleranco/apetitom po tveganjih institucije. Funkcija upravljanja informacijske varnosti opravlja redno analizo informacijskih tveganj, oceno tveganj ter zagotavlja ocene skladnosti z veljavnimi predpisi in standardi.

Nadzornemu svetu je v okviru rednih sej predloženo tudi poročilo o upravljanju tveganj, v katerem je predstavljena naklonjenost tveganjem, kreditno tveganje (kreditni portfelj, nedonosna posojila, kakovost sredstev, problematične naložbe), tržno in obrestno tveganje, likvidnostno tveganje, operativno tveganje in kapitalske zahteve (kapitalska ustreznost in ocenjevanje ustreznega notranjega kapitala). Nadzorni svet redno obravnava tudi poročilo ICAAP ter se seznanja s sistemom notranjih kontrol ter rezultati stresnih testov.

e) POLITIKA PREJEMKOV

Splošno

Sberbank banka d. d. (v nadaljevanju: banka) je osredotočena na trajnost, sodelovanje in odgovornost podjetja.

Sberbank kot hčerinska banka Sberbank Europe AG v EU ravna skladno s politiko skupine in upošteva zahteve glede prejemkov, ki veljajo v zadevni državi članici EGP; v primeru kakršnih koli odstopanj zahtev slovenske zakonodaje prevlada lokalna zakonodaja in banka mora zagotoviti spoštovanje in usklajenost z lokalnimi zakoni in predpisi.

Banka pri določanju politike glede prejemkov deluje na način in v obsegu, ki ustreza njeni velikosti, notranji organiziranosti ter naravi, obsegu in zapletenosti dejavnosti, ki jih opravlja.

Informacija o procesu odločanja, ki se uporablja pri določanju politike prejemkov

(450.a člen uredbe CRR)

Uprava banke pripravi in sprejme določila glede politike prejemkov in smernico posreduje v obravnavo in potrditev nadzornemu svetu banke.

Nadzorni svet banke je zadnjo Politiko prejemkov sprejel v decembru 2018. Politika prejemkov je bila oblikovana na podlagi določb politike prejemkov matične banke ob upoštevanju smernic CEBS, na podlagi določil Zakona o bančništvu (ZBan-2), Sklepa o ureditvi notranjega upravljanja,

upravljalnem organu in procesu ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala za banke in hranilnice (Uradni list RS, št. 25/2015) ter Okrožnice BS s pojasnili glede Sklepa o ureditvi notranjega upravljanja, upravljalnem organu in procesu ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala za banke in hranilnice z dne 23. oktobra 2015. Banka je na osnovi »Usmeritev v zvezi z uporabo načela sorazmernosti pri izvajanju politik prejemkov«, ki jih je izdala Banka Slovenije dne 22. 11. 2016, predlagala spremembo Politike prejemkov v delu, ki opredeljuje model izplačila variabilnih prejemkov zaposlenim, ki s svojimi dejavnostmi pomembno vplivajo na profil tveganja banke (v nadaljevanju: opredeljeni zaposleni).

Pri odločanju glede določil politike prejemkov je banka dolžna določila usklajevati z vsemi določbami politike prejemkov matične banke Sberbank Europe AG (Remuneration Policy of Sberbank Europe AG) z upoštevanjem naslednjih osnovnih določil:

- Če je politika prejemkov Sberbank Europe v nasprotju z lokalnimi zakoni in predpisi, obveljajo slednji.
- V primeru bistvenega odstopanja med politiko prejemkov Sberbank Europe in praksami na lokalnem trgu so odstopanja od politike prejemkov Sberbank Europe v lokalni banki možne po odobritvi s strani nadzornega sveta Sberbank Europe AG.

Nadzorni svet ima v procesu odločanja pomembno vlogo, med drugim:

- sprejetje in redno pregledovanje splošnih načel te politike (vključno z vsemi spremembami);
- sprejetje splošnih načel politike;
- neposreden nadzor prejemkov članov uprave in višjega vodstva v funkciji upravljanja tveganj in skladnosti, razen če je za to odgovoren drug odbor nadzornega sveta;
- pripravo odločitev glede prejemkov, vključno s tistimi, ki imajo posledice za tveganje in upravljanje tveganj zadevne institucije in ki jih mora sprejeti upravljalni organ ob upoštevanju dolgoročnih interesov delničarjev, vlagateljv in drugih deležnikov v instituciji in javnega interesa; odloča o izplačilu variabilnega dela članov uprave in opredeljenih zaposlenih;
- spremljanje politik prejemkov, praks in spodbud, ki se oblikujejo za upravljanje tveganj, kapitala in likvidnosti, najmanj enkrat na leto.

Informacije o povezavi med plačilom in uspešnostjo

(450.b člen uredbe CRR)

Skupni prejemki zaposlenega vključujejo fiksni in variabilni del. Politika prejemkov med zaposlenimi dopušča razlikovanje med stopnjo prejemkov na osnovi raznih dejavnikov, ki lahko vključujejo: stopnjo izobrazbe, vrednost poslov, delovno dobo in hierarhijo, zahtevano stopnjo izkušenj in sposobnosti.

Variabilni del prejemkov (bonus za uspešnost in izplačila na podlagi nagrajevalnih shem) predstavlja del prejemkov, ki izhaja iz ključnih kazalcev uspešnosti in predstavlja bistveno manjši del dohodka zaposlenih v primerjavi s fiksno plačo znotraj sistema prejemkov banke ter se po potrebi uskladi s tveganji, ki jim je banka izpostavljena kot del svojega poslovanja.

Z namenom, da bi zagotovili ustrezen variabilni del prejemkov glede na trajno stopnjo uspešnosti kot tudi ustrezno upoštevanje poslovnih tveganj, banka upošteva naslednje postavke kot merila za vsa možna plačila bonusa/nagrad za uspešnost:

- CAR (količnik kapitalske ustreznosti)
- neto dobiček banke – v primeru, da je neto dobiček banke negativen, se variabilno nadomestilo lahko izplača, vendar le v izrednih primerih (na primer, če neto dobiček ni bil načrtovan in/ali je tovrstna situacija časovno omejena);
- ko skupni variabilni prejemki vseh zaposlenih ne omejuje možnosti, da banka med drugim okrepi kapital, ki se upošteva pri oceni tveganja izpostavljenosti, stopnjo solventnosti in lastniški kapital banke in Sberbank Europe.

Poleg tega so za opredeljene zaposlene potrebni ključni kazalci uspešnosti s finančnega vidika in vidika tveganja, da bi zagotovili izplačilo variabilnega dela prejemkov v skladu z zakonskimi zahtevami. Ti kazalci odsevajo potrebo po oceni, za koliko mora banka uskladiti stopnjo tveganj.

Najpomembnejše značilnosti zasnove sistema prejemkov (450.c člen uredbe CRR)

Pri zasnovi politike prejemkov je bil cilj uveljaviti naslednja načela:

- a) Politika je skladna z ustreznim in učinkovitim upravljanjem s tveganji in ga spodbuja ter ne spodbuja prevzemanja tveganja, ki presega raven sprejemljivega tveganja za kreditno institucijo.
- b) Politika je skladna s poslovno strategijo, cilji, vrednotami in dolgoročnimi interesi SBEU in SBAG/zadevne hčerinske banke ter vključuje ukrepe za preprečevanje navzkrižja interesov.
- c) Izvajanje politike skupine/lokalne politike je najmanj enkrat letno predmet osrednjega in neodvisnega notranjega pregleda, ki ga izvede enota za notranjo revizijo/upravljanje tveganj/skladnost, da se preveri skladnost s politikami in postopki za prejemke, ki jih je sprejel nadzorni svet.
- d) Zaposleni s kontrolnimi funkcijami (so neodvisni od poslovnih enot, ki so pod njihovim nadzorom, imajo ustrezno avtoriteto) prejemajo prejemke glede na doseganje ciljev, povezane z njihovimi funkcijami, neodvisno od uspešnosti poslovnih področij, ki jih nadzirajo.
- e) Prejemke višje zaposlenih, zagotavljajo funkcije upravljanja s tveganji, zagotavljanja skladnosti in informacijske varnosti nadzira neposredno komisija za prejemke/nadzorni svet.
- f) Prejemki so ob upoštevanju meril za določanje plač razdeljeni na:
 - (i) osnovni fiksni prejemek, ki odraža ustrezne poklicne izkušnje in organizacijsko odgovornost, določene v opisu del in nalog zaposlenega v okviru pogojev za zaposlitev; in
 - (ii) variabilni prejemek, ki odraža trajno in tveganju prilagojeno uspešnost ter uspešnost, ki presega v opisu del in nalog predpisano stopnjo, ki jo mora zaposleni doseči kot pogoj za zaposlitev.
- g) Skupni variabilni prejemki ne smejo omejevati možnosti okrepitve kapitalske osnove SBEU/SBAG in Sberbank.
- h) Dodeljevanje zjamčenega variabilnega prejemka ne sme biti del predvidenih načrtov prejemkov. Edina izjema od tega pravila nastane ob sklenitvi pogodbe z novimi zaposlenimi in velja le za prvo leto zaposlitve.
 - i) SBAG/Sberbank določi ustrezna razmerja med fiksno in variabilno sestavino skupnega prejemka.
 - j) Pokojninska politika je skladna s poslovno strategijo, cilji, vrednotami in dolgoročnimi interesi banke; diskrecijska pokojninska plačila zaposlenim niso dovoljena.
 - k) Zaposleni se morajo vzdržati uporabe osebnih zavarovanj za tveganja oziroma zavarovanj, povezanih s prejemki in odgovornostjo, z namenom, da bi se izognili učinkom uravnavanja tveganja, ki izhajajo iz njihove ureditve prejemkov.
 - l) Variabilni prejemki se ne izplačajo preko namenskih družb ali metod, ki omogočajo izogibanje pravnim zahtevam (zlasti slovenskemu Zakonu o bančništvu in CRR).
 - m) Članom nadzornega sveta, v kolikor prejemajo nadomestilo za opravljanje funkcije, se nadomestilo izplača le v obliki fiksnega prejemka.

Poleg splošnih načel politik prejemkov nalaga specifične pogoje za variabilne prejemke, ki se izplačajo opredeljenim zaposlenim.

Cilj določb politike prejemkov, ki se navezujejo na variabilne prejemke zaposlenih, ki veljajo za opredeljene zaposlene, je zagotoviti, da:

- je razmerje med fiksnim in variabilnim prejemkom uravnoteženo;
- del variabilnega prejemka sestavljajo navadne in prednostne delnice banke ali z delnicami povezani instrumenti oziroma enakovredni nedenarni instrumenti, kadar delnice banke niso uvrščene na organiziran trg;
- se del variabilnega prejemka izplača nemudoma po obdobju dela, medtem ko se ostalo odloži;
- se odložen del variabilnega prejemka vrednoti ex post (zadržani zneski/malus in vračilo prejetih sredstev);
- se znesek variabilnega prejemka, ki ga prejme zaposleni, določi na osnovi posamezne delovne uspešnosti, uspešnosti banke in Sberbank Europe kot celote, z upoštevanjem vpliva tveganj. Vplivni dejavnik za te stopnje uspešnosti se odloči vnaprej in se ustrezno uskladi z odgovornostmi posameznega zaposlenega, tveganji in kapitalskimi potrebami banke;
- je variabilni prejemek izplačan na osnovi tako finančnih kot nefinančnih meril uspešnosti; spoštovanje politik upravljanja s tveganji je posebej pomembno med nefinančnimi merili za uspešnost.

Politika prejemkov v posebnih primerih, kot so: banka utрпи bistveno poslabšanje finančnih rezultatov, bistvene spremembe v ekonomski osnovi ali osnovi zakonskega kapitala banke in/ali Sberbank Europe, banka utрпи bistveno nedejlovanje upravljanja tveganj ipd., predvideva tudi dogodek malusa, kar pomeni zmanjšanje oz. izgubo odloženega bonusa. V izjemnih primerih, kot je: kaznivo dejanje, goljufija/prevara z visokim negativnim vplivom na kredibilnost in profitabilnost banke pa politika prejemkom dopušča tudi vračilo prejetih zneskov variabilnega prejemka. V primeru vračila prejetih zneskov to vključuje izgubo vseh odloženih bonus plačil in vračilo prejetih bonus plačil.

Razmerje med fiksnimi in variabilnimi prejemki

(450.d člen uredbe CRR)

Fiksne in variabilne sestavine celotnih prejemkov so ustrezno uravnotežene in fiksna sestavina predstavlja dovolj visok del celotnih prejemkov, da omogoča izvedbo popolnoma fleksibilne politike o variabilnih sestavinah prejemka, vključno z možnostjo, da se ne plača nobena variabilna sestavina prejemka.

Fiksni prejemki (fiksna plača) ustrezajo stopnji primerljivih plač v bančnem sektorju in so sorazmerni pooblastilom zaposlenih, njihovim nalogam in stopnji znanja, izkušnjam, odgovornostim in položaju; fiksna plača na osnovi pogodbe predstavlja večji del dohodkov zaposlenih.

Politika prejemkov določa ustrezno razmerje med fiksno in variabilno sestavino celotnega prejemka, ki nikakor ne more preseči 100 %.

V duhu politike je potrebno delitev prejemkov v kontrolnih funkcijah obtežiti v prid fiksnega dela. Zato so lahko njihovi prejemki sestavljeni zgolj iz fiksnega dela, če je to del pogodbe o zaposlitvi.

Informacije o merilih uspešnosti, na katerih temelji pravica do delnic, opcij ali variabilnih sestavin prejemkov

(450.e člen uredbe CRR)

Pri variabilnih prejemkih merila uspešnosti temeljijo na kombinaciji merila za oceno uspešnosti posameznika in zadevne poslovne enote ter splošnih rezultatov Sberbank d.d. in tudi Sberbank Europe AG; pri ocenjevanju uspešnosti posameznika pa se upoštevajo finančna in nefinančna merila. Cilji se med zaposlenimi razlikujejo, odvisno od njihove vloge, položaja in odgovornosti.

Merila za merjenje uspešnosti so določena vnaprej, v začetku poslovnega leta za tekoče poslovno leto, in se uskladijo z odgovornostmi posameznega zaposlenega, tveganji in kapitalskimi potrebami banke.

Pri zaposlenih na kontrolnih funkcijah se uspešnost meri prednostno na ciljih, ki so specifični za njihove delovne naloge in funkcije. Če so opredeljena tudi merila, ki niso povezana z delovnimi nalogami, njihova teža ne bo presegala 20 % skupnega cilja. Če so cilji finančne narave, izhajajo zgolj iz finančnih rezultatov banke in Sberbank Europe.

Ocena uspešnosti je postavljena v večletni okvir, da se zagotovi, da postopek ocenjevanja temelji na dolgoročni uspešnosti in da je dejansko plačilo sestavin prejemkov, ki temeljijo na uspešnosti, porazdeljeno čez obdobje, v katerem se upoštevajo osnovni poslovni ciklusi Sberbank Europe AG in Sberbank d.d. ter njihova poslovna tveganja.

Merjenje uspešnosti kot podlage za izračun variabilne sestavine prejemka ali skupin variabilnih sestavin prejemka vključuje prilagoditev za vse vrste trenutnih in prihodnjih tveganj ter upošteva stroške kapitala in potrebno likvidnost.

Glavni parametri in utemeljitve za vsako shemo variabilnih sestavin in drugih nedenarnih ugodnosti

(450.f člen uredbe CRR)

Variabilni del prejemkov članov uprave, ki je določen z individualno pogodbo o zaposlitvi, se izplača vsako leto za preteklo leto po sprejetju letnega poročila o poslovanju banke. Višino variabilnega prejemka članov uprave, ki je odvisna od izpolnitve zastavljenih poslovnih ciljev iz poslovnega načrta za posamezno leto, z upoštevanjem višine prevzetega tveganja v banki, glede na postavljena merila uspešnosti določi uprava matične banke Sberbank Europe in odobri nadzorni svet banke.

Variabilni del prejemkov opredeljenih zaposlenih je prav tako odvisen od njihove uspešnosti pri delu in od višine prevzetega tveganja v banki. Višino variabilnega prejemka na osnovi meril uspešnosti določi uprava banke in odobri nadzorni svet banke.

Zaposleni po kolektivni pogodbi imajo pravico do variabilnega dela plače; kriteriji in merila so določena v okviru modelov in nagrajevalnih shem za posamezne segmente banke in v okviru sistema upravljanja z uspešnostjo zaposlenih (Performance management sistem).

Združene kvantitativne informacije o prejemkih, razčlenjene po področjih poslovanja

(450.g člen uredbe CRR)

Banka z dolžniškimi ali kapitalskimi instrumenti ne trguje na javnem trgu in zato ne uporablja MSRP 8 – Poslovni segmenti za razkrivanje informacij po poslovnih segmentih. Posledično tudi informacij o prejemkih, razčlenjenih po področjih poslovanja, ne razkriva.

Združene kvantitativne informacije o prejemkih, razčlenjenih glede na višje vodstvo in zaposlene, katerih dejavnosti imajo pomemben vpliv na profil tveganosti banke (opredeljeni zaposleni)

(450.h,i,j člen uredbe CRR)

Na dan 31. 12. 2018 je bilo v Sberbank banki d. d. skladno z določili 169. člena ZBan-2, Regulativnimi tehničnimi standardi, ki opredeljujejo kriterije za opredelitev zaposlenih, katerih dejavnosti imajo pomemben vpliv na profil tveganosti banke (opredeljeni zaposleni), upoštevajoč kvalitativna in kvantitativna merila, ki so opredeljena tudi v Politiki prejemkov banke, identificiranih 30 zaposlenih kot opredeljenih zaposlenih:

Opredeljeni zaposleni	število
uprava	4
višje vodstvo, vključno vodje kontrolnih funkcij	22
ostali zaposleni	4

V nadaljevanju so razvidne informacije o skupnih zneskih izplačanih bruto prejemkov za posebne kategorije zaposlenih v obdobju januar–december 2018 (upoštevajoč zaposlene, ki so bili na dan 31. 12. 2018 identificirani kot opredeljeni zaposleni (450.h člen uredbe CRR)).

1. Zneski prejemkov, izplačanih v obdobju januar–december 2018:

Kategorija IS	število IS	fiksni prejemek	variabilni prejemek
uprava	4	*	*
višje vodstvo - skupaj	22	1.470.966,58	65.881,60
ostali IS - skupaj	4	220.248,43	9.196,78

* podatki o prejemkih uprave so objavljeni v Letnem poročilu v poglavju 42. Povezane osebe / Izplačani zneski v letu 2018 in 2017.

2. Zneski in oblika variabilnih prejemkov, ločeno na gotovino, delnice, z delnicami povezane instrumente ter druge vrste teh prejemkov:

Kategorija IS	variabilni prejemek gotovina	variabilni prejemek finančni instr.
uprava	113.160,01	0,00
višje vodstvo - skupaj	65.881,60	0,00
ostali IS - skupaj	9.196,78	0,00

3. Zneski neporavnanih odloženih prejemkov, ločeno na del z in del brez dodeljene pravice do izplačila:

	neizplačani odloženi prejemki v gotovini	neizplačani odloženi prejemki v fin. instrumentih
uprava	60.453,33	0,00
višje vodstvo - skupaj	0,00	0,00
ostali IS - skupaj	0,00	0,00

4. Zneski odloženih prejemkov, dodeljeni v finančnem letu, izplačani in zmanjšani s prilagoditvijo na uspešnost:

	izplačani odloženi prejemki v 2018	prilagoditev na uspešnost
uprava	33.160,01	0,00
višje vodstvo - skupaj	0,00	0,00
ostali IS - skupaj	0,00	0,00

5. Novi pogodbeno vnaprej dogovorjeni variabilni prejemki in odpravnine v finančnem letu in število upravičencev do teh plačil:

V letu 2018 ni bilo novih vnaprej dogovorjenih variabilnih prejemkov ali odpravnin.

6. Zneski odpravnin, dodeljenih med finančnim letom, število upravičencev in najvišja takšna dodelitev posamezni osebi:

V letu 2018 ni bilo izplačanih odpravnin opredeljenim zaposlenim.

7. Število posameznikov, ki se jim izplača 1 milijon EUR ali več na finančno leto, za izplačilo med 1 milijonom EUR in 5 milijoni EUR, razdeljeno na obroke po 500.000 EUR, in za izplačilo 5 milijonov EUR ali več, razdeljeno na obroke po 1 milijon EUR (450.i člen uredbe CRR):

V letu 2018 ni bilo izplačil, ki bi bila višja kot 1 milijon EUR.

Način izpolnjevanja zahtev izplačevanja variabilnega prejemka opredeljenim zaposlenim

(7. in 8. točka 170. člena ZBan-2)

Banka poleg zgoraj navedenih razkritij dodatno pojasnjuje način izpolnjevanja zahtev, ki so za način izplačevanja variabilnih prejemkov opredeljenih zaposlenih določeni v Zban-2. Banka je za izplačilo variabilnega dela prejemkov opredeljenim zaposlenim v Politiki prejemkov opredelila model izplačila v skladu s 170. členom Zban-2 in ob upoštevanju "Usmeritev v zvezi z uporabo načela sorazmernosti pri izvajanju politik prejemkov", ki jih je izdala Banka Slovenije dne 22. 11. 2016. Ob dodatnem upoštevanju določil in meril politike prejemkov skupine se za opredeljene zaposlene uporablja naslednji model izplačil:

Višina variabilnega prejemka v obračunskem obdobju	Znesek za odložitve izplačila	Negotovinsko izplačilo (delnice ali z delnicami povezani instrumenti oz. enakovredni nedenarni instrumenti)
Znesek manjši ali enak 30.000 EUR ali nižji ali enak 25 % letnega fiksnega prejemka	ni odložitve	ni negotovinskega izplačila
Znesek nad 30.000 EUR ali nad 25 % letnega fiksnega prejemka	40 % variabilnega prejemka se odloži	ni negotovinskega izplačila
Znesek nad 50.000 EUR	40 % variabilnega prejemka se odloži ¹⁾	50 % variabilnega prejemka se izplača negotovinsko (nedenarni instrumenti) ²⁾
Znesek nad 150.000 EUR	60 % variabilnega prejemka se odloži ³⁾	50 % variabilnega prejemka se izplača negotovinsko (nedenarni instrumenti) ²⁾

1) 40 % variabilnega prejemka se odloži za tri leta; v tem obdobju odloga se lahko odložene prejemke pridobi samo sorazmerno, tj. največ tretjino odloženega zneska v posameznem obračunskem obdobju.

2) 50 % variabilnega prejemka sestavljajo navadne in prednostne delnice banke ali z delnicami povezani instrumenti oziroma enakovredni nedenarni instrumenti, kadar delnice banke niso uvrščene na organiziran trg, pri čemer lahko pridobitelj te delnice oziroma instrumente prenese le z dovoljenjem banke, ki se lahko izda šele po poteku najmanj dveh let od pridobitve.

3) 60 % variabilnega prejemka se odloži za tri leta; v tem obdobju odloga se lahko odložene prejemke pridobi samo sorazmerno, tj. največ tretjino odloženega zneska v posameznem obračunskem obdobju.

- Variabilni prejemki, vključno z odloženim deležem iz prejšnje točke, se lahko izplačajo le, če so glede na finančno stanje SBEU in SBAG/Sberbank vzdržni in če jih upravičuje uspešnost poslovne enote in posameznika.
- Če se med obdobjem odloga izkaže, da prejemek, dodeljen za uspešnost, ni vzdržen (malus) ali da izplačilo odloženega zneska ne bi bilo (ali ni več) skladno s finančnim stanjem SBAG/Sberbank, se izplačilo odloženega zneska prekliče.
- Vsak preklic plačila (odloženega) variabilnega prejemka v enem letu ali več iz zgoraj navedenih razlogov je stalen; tj. ni dovoljeno naknadno nadomestno plačilo za (preklicano) plačilo (npr. ko se gospodarske razmere izboljšajo).



Izdajatelj

Sberbank banka d.d.

Dunajska 128a
1000 Ljubljana, Slovenia
T +386 (0)1 53 07 400
F +386 (0)1 53 07 555
info@sberbank.si
www.sberbank.si
www.zamenjajbanko.si
www.e-obresti.si
080 22 65