



SBERBANK

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

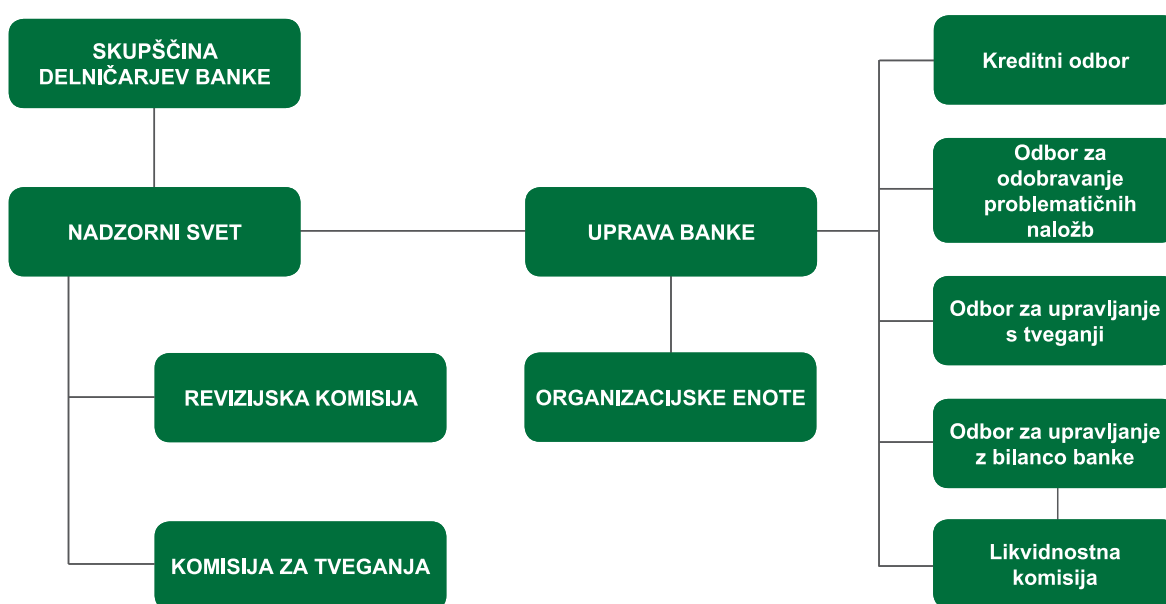
Sberbank banka d.d.

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 30. oktober 2015.

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
- Sergey Ludentsov – član uprave
- Elisabeth Friedl – članica uprave

Člani nadzornega sveta banke so:

- Valentin Mihov – predsednik nadzornega sveta
- Alexey Bogatov – namestnik predsednika nadzornega sveta
- Krzysztof Monkiewicz – član nadzornega sveta
- Elena Viklova – članica nadzornega sveta

Člani uprave in nadzornega sveta poleg svoje funkcije v organih upravljanja banke opravljajo funkcije direktorja (izvršne in neizvršne direktorske funkcije) v 10 družbah.

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 na

Dunaju v 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 in od leta 1996 do 1999 je v okviru skupine deloval v takratni hčerinski banki Bank Austria v Ljubljani, kjer je bil med drugim namestnik 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 (Corporate in SME) in finančnimi trgi, pravno pisarno in skladnost poslovanja, notranjo revizijo ter kadre.

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 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. Funkcijo namestnika predsednika uprave je prevzel v marcu 2003, pristojen za poslovanje s prebivalstvom in mikro podjetji, zakladništvo, organizacijo in IT. Od leta 2012 je odgovoren za področje prebivalstva in mikro podjetij, investicije ter marketing in stike z javnostmi.

Član uprave Sergey Ludentsov je leta 1997 diplomiral na moskovski državni Fakulteti za ekonomijo, statistiko in informatiko, avgusta 2005 pa je zaključil še študij MBA na kalifornijski univerzi East Bay. V bančnem sektorju dela že od vsega začetka. Kariero je začel leta 1996 v Menatep Bank in jo nadaljeval v ruski investicijski banki Trust. Leta 2005 se je kot vodja zakladništva pridružil Impexbank, ki je postala del skupine Raiffeisen Group. V ruski Raiffeisenbank je tako napredoval do funkcije namestnika CFO. Med leti 2009 in 2011 je bil CFO v JSCB International Financial Club. Marca 2011 je postal v Moskvi regijski direktor pri največji ruski banki, Sberbank. Slovenski Sberbank se je pridružil v letu 2012, ko je postal član uprave, pristojen za finance, spremljavo poslovanja ter organizacijo in IT.

Članica uprave Elisabeth Friedl 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 analitik 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 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 tveganja.

Predsednik nadzornega sveta Valentin Lubomirov Mihov je magister mednarodnih ekonomskih odnosov, na francoski univerzi INSEAD pa je leta 1998 zaključil tudi študij MBA. Karierno pot je pričel pri McKinsey & Company, kjer je skoraj 10 let razvijal strategije, vodil raziskave in številne projekte za največje nemške, ruske in bolgarske banke. Leta 2008 se je zaposlil kot vodja oddelka poslovne odličnosti pri nemški Commerzbank, kjer je implementiral projekte za izboljšanje poslovanja v mednarodnem okolju. Poleg tega je bil član nadzornega sveta bolgarske banke ProCredit. Od leta 2010 je zaposlen kot član uprave, pristojen za strategijo, spremljavo poslovanja in informatiko, pri Sberbank Europe AG. Za predsednika nadzornega sveta Sberbank banke d.d. je bil imenovan julija 2012.

Namestnik predsednika nadzornega sveta Alexey Bogatov je bil imenovan junija letos. Ima več kot 10 let izkušenj v bančništvu. Med letoma 2004 in 2007 je bil zaposlen pri OAO Priorbank kot strokovnjak za področje poslovanja z malimi in srednjimi podjetji. V Ruski Raiffeisenbank, se je usmeril na področje upravljanja s tveganji. Leta 2014 je postal regijski direktor, odgovoren za celotno severozahodno rusko regijo. Od začetka leta 2015 je direktor oddelka metodologije tveganj pri Sberbank Rusiji, aprila 2015 pa je prevzel funkcijo člana uprave Sberbank Europe AG in je pristojen za tveganja.

Član nadzornega sveta Krzysztof Łukasz Monkiewicz je magister ekonomije in poslovne administracije (Executive MBA). Prve delovne izkušnje je nabiral pri GE Money, Poljska, leta 2006 pa se je zaposlil pri Raiffeisen Interna-

tional na Dunaju, najprej kot vodja kartičnega poslovanja, kasneje pa je napredoval v vodjo oddelka bančnih produktov in kartičnega poslovanja. Vodil je več regijskih projektov navzkrižne prodaje in vzpostavil program Lending Restart za okrevanje po finančni krizi. Od marca 2013 je vodja bančnih produktov pri Sberbank Europe. Član nadzornega sveta slovenske hčerinske banke Sberbank je od junija 2014.

Članica nadzornega sveta Elena Viklova je po izobrazbi diplomirana ekonomistka moskovske državne univerze, opravila pa je tudi magisterij iz bančništva in financ. Pri Sberbank Rusija je zaposlena od leta 2007. Najprej je delala v oddelku Mednarodnega poslovanja, kjer je vodila skupino razvoja tuje poslovne mreže, konec leta 2012 pa je napredovala na funkcijo namestnice vodje oddelka Mednarodni poslovni razvoj. Zadnje leto je izvršna direktorica funkcije Mednarodnega poslovanja, odgovorna za skupino Sberbank Europe, kjer je bila junija letos imenovana za članico nadzornega sveta. V Sberbank banki d.d. je članica nadzornega sveta od oktobra 2015.

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

Krovni dokument »Politika zaposlovanja za izbor članov upravljalnega organa«, del katerega bo tudi Politika glede raznolikosti pri izboru članov upravljalnega organa, bo kot poseben dokument obravnavan na seji nadzornega sveta v letu 2015.

Banka že izvaja ustrezno politiko izbora primernih kandidatov, ki zagotavlja, da upravljalni organ kot celota upošteva ustrezno širok nabor znanja, veščin in izkušenj članov ter zagotavlja zadostno skupno strokovno znanje. Pri izboru članov upravljalnega organa banka že sedaj upošteva merila glede ugleda in izkušenosti, pa tudi druga merila glede upravljanja, predvsem da namenjajo 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) ter Kodeks ravnanja in etike, ki skupno zagotavljata 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 glede opravljanja 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 finančnimi storitvami) in 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. Upoštevacijo se vse okoliščine, zlasti pa ekonomske, politične in druge okoliščine, ki so neposredno povezane s člani uprave in nadzornega sveta.

Oceno primernosti članov uprave ali nadzornega sveta poda interna komisija za presojno primernosti, medtem ko nadzorni svet ocenjuje delovanje uprave in nadzornega sveta skladno z 50. členom ZBan-2 (banka ni opredeljena kot pomembna banka skladno z določili ZBan-2, za katere se zahteva oblikovanje komisije nadzornega sveta za imenovanja). Ocena primernosti je izdelana na podlagi podatkov, pridobljenih od vsakega posameznega člana na podlagi Vprašalnika o samoocenjevanju primernosti članov

organov vodenja ali nadzora in nosilcev ključnih informacij. Vse pridobljene podatke Komisija upošteva pri končni presoji primernosti kandidata za člana pristojnega organa.

Pri pripravi politike glede raznolikosti, ki je sestavni del prej omenjenega krovnega dokumenta »Politika zaposlovanja za izbor članov upravljalnega organa«, bo banka upoštevala spodbude za doseganje raznolikosti v okviru upravljalnega organa, vključno z ustrežno zastopanostjo obeh spolov. Trenutno se pri zaposlovanju upoštevajo zakonska določila, določila statuta banke ter priporočila dobre prakse korporativnega upravljanja. Tako v upravi kot nadzornem svetu banke sta zastopana oba spola.

c) ODBOR ZA TVEGANJA

Odbor za tveganja, ustanovljen septembra 2014, spremlja in svetuje upravi glede trenutne in morebitne bodoče izpostavljenosti banke tveganjem in glede bodoče 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 vodjem.

d) TOK INFORMACIJ (GLEDE TVEGANJ) DO UPRAVLJALNEGA ORGANA

V banki je ustanovljenih več odborov, ki odločajo o transakcijah, povezanih s tveganjem: Kreditni odbor, Odbor za tveganja, Odbor za odobranje 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 odobranje problematičnih naložb je osrednji organ odločanja o vseh problematičnih naložbah.

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

- predlagane Strategije upravljanja s tveganji,
- letne ocene naklonjenosti tveganjem,
- okvira limitov po posameznih tveganjih in razporejanju kapitala na najvišji stopnji (po vrstah tveganj, poslovnih področjih, itd.),
- rezultatov letne ocene materialnosti tveganj.

Odbor za upravljanje z bilanco banke je organ za upravljanje z viri in sredstvi banke ter 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 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. 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.

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

e) POLITIKA PREJEMKOV

Splošno

Sberbank banka d.d. (v nadaljevanju: banka) kot hčerinska družba **Sberbank Europe AG** je osredotočena na trajnost, sodelovanje in odgovornost podjetja.

Banka mora svoja določila za oblikovanje prejemkov usklajevati z vsemi določbami matične banke Sberbank Europe AG, vendar istočasno zagotoviti tudi spoštovanje in usklajenost z lokalnimi zakoni in predpisi.

Banka ni opredeljena kot pomembna banka skladno z določili ZBan-2. Pri določanju politike glede prejemkov banka 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)

Banka ima sprejeto Politiko prejemkov, ki upošteva poslovno strategijo banke, cilje, organizacijsko strukturo, dolgoročne interese banke in tudi ukrepe za preprečevanje nasprotja interesov.

Banka je del skupine Sberbank Europe AG in je dolžna določila politike prejemkov usklajevati z vsemi določbami politike prejemkov matične banke Sberbank Europe AG (Remuneration Policy of Sberbank Europe AG) z upoštevanjem naslednjih osnovnih določil:

- a) Če je politika prejemkov Sberbank Europe v nasprotju z lokalnimi zakoni in predpisi, obveljajo slednji.
- b) 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 banke je pooblaščen, da politiko prejemkov, oblikovano po zgoraj navedenih načelih, odobri po tem, ko jo sprejme uprava. V tej vlogi ima **nadzorni svet** naslednje naloge:

- odobri plan za variabilna izplačila;
- oceni prejemke članov uprave;
- odobri individualne variabilne prejemke zaposlenih s posebno naravo dela (brez članov uprave, ki so opredeljeni kot zaposleni s posebno naravo dela v okviru matične banke Sberbank Europe);
- odobri merila uspešnosti, ki veljajo za zaposlene s posebno naravo dela (brez članov uprave, enako kot v predhodni točki);
- odobri uporabo stopnje variabilnega in fiksnega dela nadomestil za zaposlene s posebno naravo dela banke, ko je ta stopnja večja od 50 %;
- poda neodvisno oceno lokalne skladnosti s politiko prejemkov skupine, ki se izvaja letno;
- odobri odločitev uprave glede malus dogodkov v zvezi s plačilom odloženega nadomestila zaposlenim s posebno naravo dela, razen za člane uprave;

- odloča v zvezi z malus dogodki v smislu plačila odloženega nadomestila članom uprave.

Uprava banke je odgovorna za sprejemanje in izvajanje politike prejemkov v okviru Politike prejemkov Sberbank Europe. V tem okviru je uprava pooblaščen:

- a) da sprejme politiko prejemkov banke v okviru trenutne politike prejemkov skupine;
- b) da sprejme vse izjeme k tej politiki prejemkov – s tem da se tovrstne odločitve predložijo nadzornemu svetu v končno odobritev;
- c) da določi individualne prejemke zaposlenim s posebno naravo dela in da določi skupno razpoložljivo variabilno plačilo v okviru obstoječe politike prejemkov skupine; variabilno nadomestilo, ki se izplača zaposlenim s posebno naravo dela je navsezadnje predmet končnega soglasja nadzornega sveta;
- d) da izvede zadrževanje zneskov izplačil v primeru malusa; to odločitev seveda predloži nadzornemu svetu v odobritev oz. soglasje.

Politika prejemkov je oblikovana na podlagi določb politike prejemkov matične banke ob upoštevanju smernic CEBS, Sklepa o skrbnosti članov uprave in nadzornega sveta bank in hranilnic ter Sklepa o upravljanju s tveganji in izvajanju procesa ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala za banke in hranilnice.

Informacije o povezavi med plačilom in uspešnostjo (450.b člen uredbe CRR)

Skupni prejemki zaposlenega vključujejo fiksni in variabilni del. Politika prejemkov dopušča med zaposlenimi 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) predstavlja del prejemkov, ki izhaja iz ključnih kazalcev uspešnosti in predstavlja bistveno manjši del dohodka zaposlenih v pri-

merjavi 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:

- 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 med drugim banka okrepi kapital, ki se upošteva pri oceni tveganja izpostavljenosti, stopnjo solventnosti in lastniški kapital banke in Sberbank Europe.

Poleg tega so za zaposlene s posebno naravo dela potrebni ključni kazalci uspešnosti s finančnega vidika in vidika tveganja, z namenom 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. Za ta namen nadzorni svet na letni ravni določa, katere ključne kazalce za meritev uspešnosti se uporabi za določeno leto.

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

V okviru Politike prejemkov so določeni zaposleni delavci s posebno naravo dela, ki lahko v okviru svojih delovnih nalog in aktivnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke. Kot zaposleni delavci s posebno naravo dela so opredeljeni:

- člani uprave,
- nivo vodstva, ki poroča neposredno upravi,
- drugi zaposleni, čigar poklicne dejavnosti imajo bistven vpliv na celoten profil tveganja banke,

- vsi drugi zaposleni, čigar skupni prejemki jih uvrščajo v isti razred prejemkov kot člane uprave.

Le člani uprave imajo bistven vpliv na profil tveganja na nivoju skupine, zato jih ocenjujemo kot zaposlene s posebno naravo dela na nivoju Sberbank Europe.

Poleg splošnih načel politika prejemkov nalaga specifične pogoje za variabilne prejemke, ki se izplačajo zaposlenim, ki imajo bistven vpliv na profil tveganja Sberbank, tj. zaposlenim s posebno naravo dela.

Cilj določb politike prejemkov, ki se navezujejo na variabilne prejemke zaposlenih, ki veljajo za zaposlene s posebno naravo dela, je zagotoviti, da:

- je razmerje med fiksnim in variabilnim prejemkom uravnoteženo;
- 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.

V okviru Politike prejemkov je ob določenih pogojih predvidena tudi odložitev dela variabilnih prejemkov za posamezno poslovno leto. Obdobje odloga in metodo zapadlosti narekujejo zakoni in predpisi, z določbo, da obdobje odloga ne more biti krajše od 3 let, pri čemer več kot 1/3 odloženega nadomestila ne more zapasti v kateremkoli letu pred koncem obdobja odloga. Pred zapadlostjo odloženega dela variabilnega nadomestila se določi, ali obstaja razlog za uskladitev variabilnega dela prejemka navzdol po izvedbi ukrepov za zmanjšanje tveganj. Takojšen del (neodloženi del, tj. 60 %, če se 40 % odloži) variabilnega prejemka zapade takoj; odloženi del se dodeli pogojno. Ob izplačilu odloženega dela variabilnih prejemkov se upoštevajo kvan-

titativna in kvalitativna merila. Ob izplačilu odloženega dela variabilnih prejemkov se upoštevajo kazalci, ki merijo preudarno poslovanje.

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 nedelovanje upravljanja tveganj ipd. predvideva tudi dogodek malusa oziroma zadržanega zneska, 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 prejemkov 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)

Razmerje med fiksnim in variabilnim delom prejemkov se določi na način, kjer je znesek fiksnih prejemkov ustrezen za kritje povprečne potrebe za existenco zaposlenega, variabilni del pa se zato lahko zmanjša ali pa sploh ne izplača, kar banki omogoča, da ohrani fleksibilno politiko prejemkov.

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

Na splošno je največja stopnja variabilnih prejemkov za zaposlene s posebno naravo različna, odvisno od kategorije, v katero so uvrščeni zaposleni, vendar razmerje variabilnih prejemkov v primerjavi s fiksnim delom ne presega 50 %. V izrednih primerih je uprava upravičena, da sprejme odločitve o ustreznem razmerju variabilnega dela prejemkov v primerjavi s fiksnim, ko je ta višji od 50 %, vendar ta nikoli ne sme 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. Če prejemajo variabilni del prejemkov, variabilni del nikoli ne sme presegati 35 % fiksnega dela.

Informacije o merilih uspešnosti, na katerih temelji pravica do delnic, opcij ali variabilnih sestavin prejemkov (450.e člen uredbe CRR)

Banka v okviru določil politike prejemkov ne predvideva pravice do pridobitve delnic, opcij, saj nevtralizira uporabo finančnih instrumentov za variabilno nagrajevanje.

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.

Za določanje merila uspešnosti, na podlagi katerih so zaposleni s posebno naravo dela upravičeni do drugih oblik variabilnega dela prejemka, veljajo naslednji pogoji:

- merila uspešnosti vključujejo tako finančne kot nefinančne cilje; spoštovanje politik upravljanja s tveganji je posebej pomembno med nefinančnimi merili za uspešnost;
- merila uspešnosti vsebujejo kombinirane cilje na nivoju a) Sberbank Europe, b) banke in c) posameznih zaposlenih.

Po soglasju nadzornega sveta se cilji, ki so merilo uspešnosti, vključijo v merila uspešnosti za zaposlene s posebno naravo dela. Cilji se med zaposlenimi razlikujejo, odvisno od njihove vloge, položaja in odgovornosti.

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.

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 prevzete tveganja v banki, določi glede na postavljena merila uspešnosti uprava matične banke Sberbank Europe in odobri nadzorni svet Sberbank Europe.

Variabilni del prejemkov zaposlenih s posebno naravo dela 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.

Delavci 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 in celotni prejemek vsakega člana upravljalnega organa ali višjega vodstva (450.h,i,j člen uredbe CRR)

Informacije in podatki o prejemkih uprave in zaposlenih, katerih dejavnosti imajo pomemben vpliv na profil tveganosti banke so razkriti v revidiranem letnem poročilu v poglavju »42. Povezane osebe / Izplačani zneski v letu 2013 in 2014, Prejemki članov uprave in nadzornega sveta ter Prejemki delavcev zaposlenih po individualni pogodbi«.