



Pravidlá politiky odmeňovania v OTP Banke Slovensko, a.s.

ÚVODNÉ USTANOVENIA

Tieto podmienky a pravidlá odmeňovania (ďalej len „pravidlá“) stanovujú hlavné zásady a pravidlá platné pre politiku odmeňovania zamestnancov v zmysle zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 23, § 23a, § 23b, § 23c, § 23d, § 23e, § 24 (3, 4), § 37(8), § 122n OTP Banky Slovensko, a.s. (ďalej len „Banka“).

1. Všeobecné ustanovenia

Pravidlá sú neoddeliteľnou súčasťou systému správy a riadenia Banky. Účelom „pravidiel“ je oceniť výkon a úsilie zo strany vedenia Banky s ohľadom na realizáciu výsledkov na úrovni „Banky“ a podporiť ich prostredníctvom stimulov takým spôsobom, ktorý je v súlade s

- efektívnym a úspešným riadením rizika bez podporovania nadmerného rizika, ktoré prekračuje limity prevzatia rizika stanovené pre Bank
- obchodnou stratégiou, cieľmi, hodnotami a dlhodobými záujmami Banky a uľahčiť ich realizáciu.

Zásady odmeňovania podľa týchto pravidiel sa vzťahujú aj na poskytovanie odstupného a odchodného.

2. Právny rámec

Právny rámec nariadenia vzťahujúci sa na zásady odmeňovania:

Príloha I k Smernici Európskeho parlamentu a Rady č. 2010/76/EU (CRD III),
Usmernenia CEBS o politikách a postupoch odmeňovania (z 12.decembra 2010),
Zákon č. 483/2001 Z.z. o bankách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
Zákon č. 566/2001 Z.z. o cenných papieroch a investičných službách a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o cenných papieroch)

Právne predpisy a odporúčania zverejnené po dátume účinnosti tohto nariadenia – na základe ich obsahu, ktorý ovplyvňuje politiku odmeňovania – sa primerane uplatnia a zväžia pri ďalšej úprave politiky odmeňovania.

3. Základné zásady

Pravidlá boli schválené uznesením predstavenstva OTP Banky Slovensko, a.s. a Dozornej rady OTP Banky Slovensko, a.s.. V spoločnosti je menovaná osoba zodpovedná za odmeňovanie.

Pomer fixnej a výkonnostnej odmeny je definovaný tak, aby náležite odzrkadľoval funkciu, veľkosť a komplexnosť Banky a bol v súlade s trendmi na konkurenčnom trhu.

Rozličné prostriedky výkonnostného odmeňovania sú zavedené spôsobom, ktorý motivuje členov predstavenstva a vedúcich zamestnancov k udržaniu dlhodobej ziskovosti Banky a umožňuje vykonanie následných úprav na základe skutočného rizikového profilu Banky.

Výkonnostné odmeňovanie sa odvíja od splnenia vopred vymedzených kritérií.

Minimálne 50% z výkonnostnej odmeny bude vyplatené prostredníctvom akcií OTP Bank Nyrt. a konkrétna výška výkonnostnej odmeny v zmysle tohto nariadenia bude podliehať odloženej platbe. Úhrada odloženej splátky sa môže uskutočniť po následnom posúdení rizika na základe hodnotenia výkonu.

V súvislosti s odmenou za výkon nemôže byť prijatý záväzok a nemôže byť súčasťou budúcich plánov odmeňovania.

Vyplatenie odmeny za výkon nemôže mať za následok nesplnenie požiadaviek definovaných v právnych predpisoch o obozretnom podnikaní a nariadení Európskeho parlamentu a Rady č. 575/2013/EU.

Dozorná rada OTP Banky Slovensko, a.s. na návrh osoby zodpovednej za systém odmeňovania v banke každoročne do 1. marca príslušného finančného roka aktualizuje politiku odmeňovania a rozhodne o potrebných zmenách.

Predstavenstvo Banky zabezpečí zverejnenie vybraných ustanovení Pravidiel odmeňovania na oficiálnej webovej stránke, ak tak stanovuje všeobecne záväzný právny predpis, alebo príslušné rozhodnutie.