

BITNI ELEMENTI POLITIKE ZARADA I DRUGIH PRIMANJA

Politiku je 30. maja 2024. godine usvojio Upravni odbor Banca Intesa ad Beograd, a Intesa Invest ad Beograd je shodno primenjuje na osnovu odluke svoje Skupštine od 27. juna 2024. godine

1. PRAVNI OKVIR

Politike zarada i drugih primanja Banca Intesa ad Beograd (u daljem tekstu: Politika) primenjuje se i na njena zavisna lica u Republici Srbiji, uključujući Intesa Invest ad Beograd (u daljem tekstu: Društvo).

Politika je usklađena sa načelima promovisanim Politikom zarada i drugih primanja Grupe Intesa Sanpaolo (u daljem tekstu: Grupa ISP), prema kojima sistemi zarada posebno moraju da uzmu u obzir postojeće i buduće rizike i nivo snage kapitala svakog posrednika, kao i da obezbeđuju zaradu na osnovu rezultata zaista postignutih i održivih u narednom vremenskom periodu.

Politika je definisana u skladu sa domaćim propisima, uz poštovanje propisa Evropske unije u delu koji nije u suprotnosti sa domaćim propisima, kao i preporukama Banke Italije u vezi sa politikama zarada i drugih primanja, takođe u delu koji nije u suprotnosti sa domaćim propisima. Pored akata koji se primenjuju na nivou Grupe ISP, u obzir su uzeti i principi koje su objavili Odbor za finansijsku stabilnost (FSB) i Bazelski odbor za nadzor banaka.

2. SVRHA I NAČELA POLITIKA ZARADA I DRUGIH PRIMANJA

Politika se zasniva na sledećim načelima:

INTERES ZAINTERESOVANIH STRANA

- usklađenost ponašanja rukovodstva i zaposlenih sa interesima svih zainteresovanih strana sa akcentom na stvaranju vrednosti za akcionare, kao i socijalnom uticaju na zajednice

KORELACIJA IZMEĐU ZARADE I PREUZIMANJA RIZIKA

- usmeravanje ponašanja rukovodstva i zaposlenih ka postizanju ciljeva unutar regulatornog okvira za sprečavanje rizika
- sistemi zarada i drugih primanja usklađeni sa politikama upravljanja finansijskim i nefinansijskim rizikom (uključujući pravne i reputacione rizike), u okviru opreznog pristupa kao što je predviđeno Okvirom spremnosti za prihvatanje rizika (risk appetite) Banke i ISP Grupe
- definicija fiksne zarade dovoljno visoke da bi omogućila znatno smanjenje varijabilne komponente, čak i do nule, po nastanku određenih uslova

USKLAĐENOST SA SREDNJOROČNIM I DUGOROČNIM CILJEVIMA u skladu sa tolerancijom rizika Društva, Banke i ISP Grupe

- utvrđivanje paketa sistema nagrađivanja kako bi se podstakao učinak tokom višegodišnjeg obračunskog perioda i podelili srednjoročni i dugoročni rezultati po realizaciji Plana poslovanja ISP Grupe

ZASLUGE <ul style="list-style-type: none">- fleksibilnost zarada: varijabilne komponente su povezane sa postignutim rezultatima i preuzetim rizicima- konkurentnost: akcenat na ključnim kadrovima sa visokim nivoom veština rukovođenja, za koje su rezervisane atraktivne platne grupe, u poređenju sa tržištem- odavanje priznanja zaposlenima koji postižu najbolje rezultate putem natprosečnih bonusa
PRAVIČNOST <ul style="list-style-type: none">- korelacija između fiksne zarade i nivoa odgovornosti,- diferencijacija platnih grupa i udeo varijabilne komponente u ukupnoj zaradi prema profesionalnim kategorijama i/ili geografskom tržištu (ako je relevantno), u okviru istog platnog razreda ili pozicije na bazi hijerarhije ili profesije
RODNA NEUTRALNOST* <ul style="list-style-type: none">- priznanje jednakog nivoa zarade za iste izvršene aktivnosti, bez obzira na pol- obraćanje pažnje na rodne razlike u nivou zarada i njihovo kretanje tokom vremena
ODRŽIVOST: smanjenje troškova zahvaljujući sprovođenju politika sa akcentom na vrednostima koje su usklađene sa dostupnim ekonomskim i finansijskim sredstvima <ul style="list-style-type: none">- selektivna preispitivanja fiksnih zarada na osnovu rigoroznog poređenja sa tržištem- mehanizmi korekcije dodeljenih iznosa prema generalnim odredbama o nagrađivanju u skladu sa profitabilnošću i postignutim rezultatima Društva, Banke i Grupe- utvrđivanje odgovarajućih gornjih granica i za ukupno nagrađivanje i za iznos pojedinačnih bonusa
USKLAĐENOST SA REGULATORNIM ZAHTEVIMA <ul style="list-style-type: none">- usklađenost sa zakonskim i regulatornim zahtevima, kodeksima ponašanja i drugim samoregulatornim odredbama sa akcentom na Licima koja preuzimaju rizik Grupe i funkcijama korporativne kontrole- pravičnost u odnosima sa klijentima

* Društvo, zajedno sa Intesa Sanpaolo Grupom, posvećuje veliku pažnju „Principima diverziteta, jednakosti i inkluzije“ i posvećeno je sprovođenju i širenju, unutar i izvan Društva, politike u prilog uključivanja svih oblika diverziteta. U tom kontekstu, Društvo je, u skladu sa Grupom Intesa Sanpaolo, usvojilo „Politiku prihvatanja različitosti, ravnopravnosti i jednakih mogućnosti“, u okviru kojih je preuzelo konkretne obaveze usmerene ka obezbeđivanju rodne ravnopravnosti u procesima ljudskih resursa i upravljanju ljudima. Poštovanje ovih obaveza se periodično prati, takođe u cilju definisanja korektivnih mera.

Društvo usvaja rodno neutralne Politike zarada i drugih primanja koje doprinose ostvarivanju potpune ravnopravnosti među zaposlenima. Njima se obezbeđuje da zaposleni za istu realizovanu aktivnost dobijaju jednak nivo zarade, takođe u pogledu uslova za njeno priznavanje i isplatu.

Društvo posebno garantuje da su definicija sistema zarada i drugih primanja i donošenje odluka u vezi sa zaradom rodno neutralni (kao i u pogledu drugih oblika diverziteta, kao što su afektivno-seksualna orijentacija, bračni status i porodična situacija, starost, etnička pripadnost, versko uverenje, političko i sindikalno članstvo, socioekonomsko stanje, nacionalnost, jezik, kulturno poreklo, fizička i psihološka stanja ili druge karakteristike osobe koja je takođe povezana sa izražavanjem misli) i zasnivaju se na zaslugama i profesionalnim veštinama i nadahnuti su principima pravičnosti.

2.1 Segmentacija zaposlenih

Politika se bazira na logici segmentacije zaposlenih koja omogućava operativno prilagođavanje načela zasluga i pravičnosti u cilju adekvatne diferencijacije ukupne zarade i utvrđivanja mehanizama isplate specifičnih za različite grupacije zaposlenih, sa posebnim fokusom na one koji su od regulatorne važnosti, za koje se definišu stroži zahtevi.

Pri primeni ove logike, utvrđuju se sledeći makro segmenti zaposlenih:

- Top menadžer (direktor Društva)¹;
- Menadžeri srednjeg nivoa (rukovodioci organizacionih delova);
- Profesionalci (ostali zaposleni u Društvu).

2.2 Komponente zarade

Zarada zaposlenih sastoji se od:

- a) fiksne komponente;
- b) varijabilne komponente.

2.2.1 Fiksna zarada

Fiksna komponenta je komponenta zarade koja je, po svojoj prirodi, stabilna i neopoziva i utvrđuje se na osnovu unapred definisanih i nediskrecionih kriterijuma kao što su: ugovorni uslovi, dužnosti tog zaposlenog, dodeljene odgovornosti, određeno iskustvo i stručno znanje koje je zaposleni stekao. Komponentne fiksne zarade detaljno su opisane Politikom (npr. bruto godišnja zarada (osnovnih zarada, minuli rad, naknada za topli obrok i regres za korišćenje godišnjeg odmora).

2.2.2 Varijabilna zarada

Varijabilna komponenta je vezana za radni učinak zaposlenog i usklađena s ostvarenim rezultatima i oprezno preuzetim rizicima, i sastoji se od kratkoročne varijabilne komponente detaljno opisane u Politici, kao i drugih beneficija diskrecione prirode (npr. entry bonus, one-off retention).

Saglasno pravilima Grupe ISP garantovani bonus nije predviđen.

2.3 Struktura isplate zarade

2.3.1 Opšti kriterijumi

U skladu sa regulatornim smernicama, Društvo, u skladu sa Politikama zarada i drugih primanja ISP Grupe, usvaja strukturu isplate koja je prikladno izbalansirana, da bi omogućila fleksibilno upravljanje troškovima rada i destimulisala ponašanje usmereno ka postizanju kratkoročnih rezultata posebno ukoliko to podrazumeva preuzimanje većeg rizika.

¹ Lica koja preuzimaju rizik Grupe nisu identifikovana za Društvo kao zavisno preduzeće Banca Intesa ad Beograd s obzirom na to da nemaju materijalan uticaj na profil rizika ISP Grupe.

2.3.2 Odnos između varijabilne zarade i fiksne zarade

Da bi se postigli gore navedeni ciljevi u Društvu, u skladu sa Politikama ISP Grupe, utvrđena su ex ante ograničenja u smislu uravnoteženih maksimuma za varijabilnu zaradu utvrđivanjem posebnih gornjih granica povećanja bonusa u kontekstu postizanja rezultata iznad plana (gornja granica varijabilne zarade). Politikom su utvrđene i komponente varijabilne zarade obuhvaćene ovom gornjom granicom.

2.4 Sistemi nagrađivanja za zaposlene u Društvu

U nastavku je dat opis operativnih mehanizama i glavnih karakteristika sistema nagrađivanja.

2.4.1 Uslovi za aktivaciju sistema godišnjeg nagrađivanja

Sistemi nagrađivanja zaposlenih Društva podležu minimalnim uslovima za aktivaciju u skladu sa zahtevima evropskog regulatornog tela i ukoliko nije ispunjen samo jedan od tih uslova, sistemi godišnjeg nagrađivanja neće se aktivirati.

Ovi uslovi se zasnivaju prioritarno na načelima predviđenim u prudencijalnim propisima koji se tiču snage kapitala i likvidnosti kao i načela finansijske održivosti varijabilne komponente.

2.4.2 Finansiranje bonusa

Sistemi nagrađivanja se finansiraju putem strukturiranog mehanizma fonda sredstava za finansiranje bonusa koji je, radi obezbeđenja održivosti, indeksiran prema nivou realizacije bruto prihoda Intesa Sanpaolo Grupe, kao glavnog faktora profitabilnosti. Politikom su utvrđeni kriterijumi i način utvrđivanja sredstava za finansiranje bonusa.

2.4.3 Sistem godišnjeg nagrađivanja za top menadžera i menadžere srednjeg nivoa

Sistem nagrađivanja za top menadžera (direktora Društva) ima za cilj da usmerava ponašanje i upravljačke aktivnosti ka postizanju ciljeva utvrđenih u strategiji i poslovnim planovima Banke i Društva kao i da nagradi procenjeni najbolji godišnji učinak u cilju optimizacije odnosa rizika i prinosa.

Taj sistem je formalizovan kroz kartice ključnih indikatora učinka (tzv. *Performance Scorecards*).

Sistem obuhvata indikatore ekonomsko-finansijske prirode i nefinansijske indikatore detaljno definisane Politikom.

Fokus: Uključivanje rizika po održivost u Sisteme nagrađivanja (Uredba (EU) 2019/2088)

Politike zarade i drugih primanja Banke koja se shodno primenjuje i na Društvo kao njeno zavisno lice, u skladu sa odgovarajućim politikama ISP Grupe, usklađene su - između ostalog – sa

Fokus: Uključivanje rizika po održivost u Sisteme nagrađivanja (Uredba (EU) 2019/2088)

odredbama o uključivanju rizika po održivost u skladu sa Uredbom (EU) 2019/2088 Evropskog parlamenta i Saveta od 27. novembra 2019. godine.

Konkretno, usklađenost se garantuje na nivou godišnjih sistema nagrađivanja dodeljivanjem određenih KPI celokupnom rukovodstvu na osnovu aktivnosti u pogledu upravljanja rizicima po održivost.

Treba napomenuti da je kao deo sistema nagrađivanja za Top menadžera (direktora Društva) potvrđen KPI „ESG“ među ciljeve strateških aktivnosti.

Proces utvrđivanja ključnih indikatora učinka (KPI) i utvrđivanje relativnih ciljeva i ocena učinka, uzimaju u obzir najznačajnije ekonomske i finansijske indikatore realizacije ciljeva iz budžeta, koji se periodično prate putem alata za interno izveštavanje.

Kartice ključnih indikatora učinka garantuju ravnotežu između nadležnosti i upravljačke solidarnosti/timskog rada, i obuhvataju ključne indikatore učinka koji pokrivaju:

- ISP Grupe za top menadžera (direktora Društva),
- Banke i Društva za sve grupacije zaposlenih koje se ocenjuju i po osnovu jednog nefinansijskog-kvalitativnog KPI koji se odnosi na aktivnosti predviđene po Planu poslovanja ISP Grupe,
- Društva za sve grupacije zaposlenih pošto se svi ocenjuju na osnovu najmanje jednog finansijskog ili nefinansijskog KPI koji se odnosi na Društvo.

Fokus: Transverzalni KPI Grupe „ESG“

Društvo je, kao deo Intesa Sanpaolo Grupe, svesno da ima značajan uticaj na društveni i ekološki kontekst u kome posluje, te je odlučilo da njegove aktivnosti ne budu usmerene samo na dobit, već i na stvaranje dugoročne vrednosti za Društvo, njegove ljude, klijente, zajednicu i životnu sredinu.

Cilj Društva je da bude odgovoran finansijski posrednik koji stvara kolektivnu vrednost, svestan da inovacije, razvoj novih proizvoda i usluga i korporativna odgovornost mogu doprineti smanjenju uticaja pojava poput klimatskih promena i socijalnih nejednakosti na Društvo.

Pored toga, ekološki, socijalni faktori i faktori upravljanja su predmet sve većeg interesovanja regulatornih tela, kao i zainteresovanih strana ISP Grupe i članica.

U tom kontekstu, u skladu sa sve većom posvećenošću jačanju svoje vodeće uloge u društvenoj, kulturnoj i ekološkoj održivosti i u skladu s Planom poslovanja ISP Grupe za period 2022-2025. godine kao i odredbama Uredbe (EU) 2019/2088, u kontinuitetu od 2020. godine, Grupa potvrđuje poseban KPI „ESG“ među ciljevima strateških aktivnosti.

Takođe, učešće finansijsko-kvantitativnih ključnih indikatora učinka (KPI) i nefinansijsko-kvalitativnih ključnih indikatora učinka (KPI) kod top menadžera (Direktora Društva) propisani su Politikom.

Funkcije kontrole nemaju finansijske već isključivo nefinansijsko-kvalitativne ključne indikatore učinka (KPI).

Dodelu indikatora KPI i ciljeva Kartica ključnih indikatora učinka i procenu uspešnosti ispunjenja ciljeva za top menadžera (direktora Društva) i rukovodioce funkcija kontrole usvaja Nadzorni odbor. Takođe, Nadzorni odbor donosi odluku o iznosu bonusa koje treba isplatiti rukovodiocima funkcija kontrole, a predlaže i daje na usvajanje Skupštini Društva pojedinačni bonus top menadžera (direktora Društva) u skladu sa ostvarenim rezultatom.

Ukupan iznos za isplatu se dodeljuje na godišnjem nivou na osnovu ocene rezultata po pojedinačnoj Kartici ključnih indikatora učinka. Ocena Kartice ključnih indikatora učinka obuhvata period od jedne poslovne godine.

Pojedinačni bonus se u svakom slučaju utvrđuje uzimajući u obzir rezultate ocene učinka, kako u apsolutnom tako i u relativnom smislu. Drugim rečima, predlog za dodelu bonusa mora biti u skladu sa relativnim nivoom ostvarenog učinka.

I na kraju, bez obzira na to o kojoj se grupaciji zaposlenih radi, ostvoreni bonus podleže korektivnim mehanizmima. Ocena se bazira na kvantitativnoj skali na kojoj se nalazi procenjeni rezidualni rizik: veoma visok, visok, srednji, nizak.

2.4.4 Sistem nagrađivanja za Profesionalce

Sistem nagrađivanja za Profesionalce ima za cilj da nagradi najbolji godišnji učinak ocenjen kroz prizmu optimizacije odnosa rizika i prinosa.

O pojedinačnoj dodeli bonusa odlučuje neposredno direktor Društva, uzimajući u obzir rezultate ocene učinka, kako u apsolutnom tako i u relativnom smislu. Drugim rečima, predlog o dodeli bonusa mora da bude usklađen sa nivoom postignutog učinka, takođe uzimajući u obzir kolege istog ranga.

Ocena učinka sprovodi se i dokumentuje kroz NewPat – Standardna metodologija.

Ova metodologija omogućava ocenjivanje na osnovu indikatora učinka i procenu kompetencija vezanih za određenu poziciju.

Indikatori KPI su ekonomske i finansijske prirode i/ili vezani za projekte, i njihov opseg mogu da budu nadležnosti zaposlenog ili njegove/njene poslovne jedinice.

S druge strane, kompetencija koje se ocenjuju predstavljaju meke veštine, kao što je saradnja sa drugim funkcijama, fokus na klijenta, planiranje i izvršenje itd.

Treba napomenuti da bonus za zaposlene neće biti isplaćen ukoliko ocena učinka bude ispod limita utvrđenog Politikom.

I na kraju, bonus obračunat Profesionalcu podleže mehanizmu demultiplikatora koji se odnosi na obaveznu obuku.

Ocena učinka se zasniva na Kartici ključnih indikatora učinka koja predviđa i finansijske i nefinansijske kvantitativne indikatore KPI, kao i kvalitativne indikatore povezane sa ponašanjem.

Merenje i dinamika isplate indikatora iz ovog odeljka vrši se na godišnjem nivou.

Pored toga, treba napomenuti da se ovaj sistem konstantno analizira kako bi se ojačala njegova delotvornost i usklađivanje sa aktuelnim propisima.

2.4.5 Lični uslovi za pristup

Isplata pojedinačnog bonusa, u svakom slučaju, podleže proverbi da li postoje takozvane pojedinačne povrede propisa koje su detaljno opisane Politikom.

Nepoštovanje ličnih uslova za pristup posebno dovodi do neisplaćivanja bonusa u referentnom periodu u kojem je nastala povreda propisa i neisplaćivanja odloženih delova koji se odnose na taj isti referentni period.

Takođe, Politikom su detaljno opisani dodatni uslovi za isplatu bonusa.

2.4.6 Malus uslovi

U slučaju odlaganja, svaki novi deo podleže mehanizmu naknadne korekcije – tzv. malus uslovima – prema kojima priznati relativni iznos i broj dodeljenih finansijskih instrumenata, ukoliko ih ima, mogu biti umanjeni čak i do nule, u godini u kojoj se isplaćuje odloženi deo, u odnosu na meru u kojoj su dostignuti minimalni uslovi koje je utvrdilo evropsko regulatorno telo u vezi sa snagom kapitala i likvidnošću, što se odražava kroz poštovanje odgovarajućih limita utvrđenih okvirom sklonosti ka riziku (RAF) ISP Grupe i Banke, kao i uslov finansijske održivosti.

Posebno u vezi sa Društvom kao zavisnom licu Banke i kao deo ISP Grupe, način određivanja navedenih uslova uključujući i verifikacija uslova održivosti, kao i način umanjenja, propisani su Politikom.

2.4.7 Mehanizam povraćaja isplaćenog bonusa (Clawback)

Društvo zadržava pravo da aktivira mehanizme povraćaja isplaćenog bonusa (*Clawback*) i to bonusa koji su već isplaćeni u skladu sa propisima, takođe uzimajući u obzir relevantne pravne i fiskalne profile i profile u vezi sa doprinosom, u okviru:

- disciplinskih mera i pravila propisanih za slučajeve zloupotreba ili grubog nemara zaposlenih;

- ponašanja koje nije u skladu sa zakonskim i drugim propisima, Statutom ili Etičkim kodeksom ili Poslovnim kodeksom koje je prethodno donelo Društvo i na osnovu kojih je Društvo ili njegov klijent pretrpeo „značajan gubitak”.

Ovi mehanizmi mogu da se primene u periodu od 5 godina nakon isplate pojedinačnog dela (odmah i odloženog, ukoliko postoji) varijabilne zarade.

2.5 Metodi isplate varijabilne zarade

Metodi isplate zarade podležu posebnim instrukcijama u nadzornim odredbama u vezi sa zaradom, u kojima se posebno pominju obaveze odlaganja isplate, vrsta instrumenata plaćanja i period zadržavanja koji je predviđen za eventualni deo koji se isplaćuje u formi finansijskih instrumenata.

Pravila odlaganja varijabilne zarade, kao i pravila njene isplate detaljno su utvrđena Politikom. Takođe, Politikom su utvrđeni uslovi i procenat za isplatu dela varijabilne zarade u finansijskim instrumentima (ako je to primenljivo) kao i procenat varijabilne zarade koji se isplaćuje u gotovini.

2.6 Prestanak radnog odnosa

Prestanak radnog odnosa sa zaposlenima koji imaju prava na državnu penziju ili starosnu penziju ne dovodi do gubitka prava na isplatu ostvarenih iznosa varijabilne zarade, čak i odloženih.

Komponente otpremnine koja se eventualno isplaćuje prilikom prestanka radnog odnosa, kao i maksimalni limit, utvrđeni su Politikom.

U svim drugim slučajevima, Društvo ima pravo da dodeli bilo koji iznos po prestanku radnog odnosa, zavisno od konkretnih situacija, takođe i u slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa koji predviđaju isplate po prestanku tog odnosa (sporazum o prestanku radnog odnosa).

Pored toga, moguće je sklapati ex-ante pojedinačne ugovore kako bi se odredila zarada koja se isplaćuje u slučaju prevremenog raskida radnog odnosa, s tim da ti ugovori moraju biti u skladu sa svim uslovima koji su navedeni u Politikama zarada i u propisima nadzornih organa.

Naknada koja se isplaćuje kao otpremnina uključuje se u obračun odnosa plative varijabilne zarade i fiksne zarade u poslednjoj godini radnog odnosa u kompaniji na način definisan Politikom.

Treba napomenuti da se na otpremninu primenjuju ista pravila aktivacije, ličnog pristupa u slučaju pojedinačnog prestanka radnog odnosa i mehanizam povraćaja već isplaćenog bonusa (clawback), utvrđena za varijabilnu zaradu za svaku kategoriju zaposlenih.

2.7 Zabrana strategija hedžinga

Društvo ne isplaćuje zaradu niti odobrava bilo kakva plaćanja ili beneficije zaposlenima koji na bilo koji način zaobilaze regulatorne odredbe.

Društvo zahteva od svojih zaposlenih da ne primenjuju strategije ličnog hedžinga ili strategije osiguranja vezano za zaradu ili druge aspekte koje bi mogle da promene ili ugroze efekte usklađivanja sa rizikom kompanije iz Politika zarada i drugih primanja i u povezanim mehanizmima zarada koje je usvojilo Društvo/Banka i Grupa.

U tom cilju, Politikom su detaljno utvrđene vrste finansijskih transakcija i investicija koje bi mogle da predstavljaju oblike hedžinga.

Društvo/Banka vrši provere na uzorcima u vezi sa poštovanjem zabrane hedžinga od strane zaposlenih, u kontekstu kontrola koje su predviđene internim aktima Društva.