

## **BITNI ELEMENTI POLITIKE ZARADA I DRUGIH PRIMANJA**

**Politiku je 30. juna 2020. godine usvojio Upravni odbor Banca Intesa ad Beograd, a Intesa Invest ad Beograd je shodno primenjuje na osnovu odluke svoje Skupštine od 23. jula 2020. godine**

### **1. PRAVNI OKVIR**

Politika 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 garantuju zaradu na osnovu stvarnih rezultata koji su održivi i u narednom vremenskom periodu.

Politika je definisana u skladu sa domaćim propisima, uz poštovanje propisa Evropske unije u meri 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. NAČELA, SISTEMI I INSTRUMENTI ZARADA I DRUGIH PRIMANJA**

Politika se zasniva se na sledećim načelima:

a) **uvažavanja interesa 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**;

b) **korelacije 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 definisanog okvirom sklonosti ka rizicima Banca Intesa ad Beograd (u daljem tekstu: Banka) i Grupe ISP;
- definicija fiksne zarade dovoljno visoke da bi omogućila znatno smanjenje varijabilne komponente, čak i do nule, po nastanku određenih uslova;

- c) **usklađenosti sa srednjoročnim i dugoročnim ciljevima** u skladu sa okvirom sklonosti ka rizicima:
- utvrđivanje paketa Sistema nagrađivanja kako bi se podstakao učinak tokom **višegodišnjeg obračunskog** perioda i podellini srednjoročni i dugoročni rezultati po realizaciji Plana poslovanja ISP Grupe;
- d) **zasluga:**
- **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;
- e) **pravičnosti:**
- **korelacija** između fiksne zarade i nivoa odgovornosti, mereno kroz Globalni sistem platnih razreda ili pozicije na bazi hijerarhije ili profesije;
  - **diferencijacija** platnih grupa i udeo varijabilne komponente u ukupnoj zaradi prema profesionalnim kategorijama i/ili geografskom tržištu, u okviru istog platnog razreda ili pozicije na bazi hijerarhije ili profesije;
  - pažnja usmerena ka **rodnim razlikama u nivou zarada;**
- f) **održivosti:**
- smanjenje troškova zahvaljujući sprovođenju politika sa akcentom na vrednostima koje su usklađene sa srednjoročnim i dugoročnim strategijama i godišnjim ciljevima;
  - selektivna preispitivanja fiksnih zarada na osnovu rigoroznog **poređenja sa tržištem;**
  - mehanizmi **korekcije dodeljenih iznosa** prema generalnim odredbama o nagrađivanju u skladu sa profitabilnošću Grupe i postignutim rezultatima;
  - utvrđivanje **odgovarajućih gornjih granica** i za ukupno nagrađivanje i za iznos pojedinačnih bonusa;
- g) **usklađenosti sa regulatornim zahtevima:**
- 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.**

## 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.

Primenom navedene logike, u Društvu su identifikovani sledeći segmenti zaposlenih:

- top menadžeri (direktor Društva);
- 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 nediskrecionih kriterijuma, kao što su: ugovorni uslovi, pozicija zaposlenog i njegove/njene odgovornosti, iskustvo i stručno znanje.

Fiksne komponente zarade su:

- **bruto godišnja zarada** koja odražava nivo profesionalnog iskustva i radnog staža zaposlenih i obuhvata dvanaest mesečnih bruto osnovnih zarada, minuli rad, kao i naknadu za topli obrok i regres za korišćenje godišnjeg odmora;
- **naknade za život u inostranstvu** koje se dodeljuju na nediskrecioni način i nisu vezane za bilo koji indikator učinka, pri čemu se one odobravaju zaposlenim stranim državljanima u nameri da pokriju eventualne razlike u troškovima, kvalitetu života, odnosno nivoima zarada na domaćem tržištu u odnosu na zemlju porekla;
- naknade i/ili **zarade koje proističu iz funkcija u korporativnim telima**, pod uslovom da se ne vraćaju kompanijama kojima pripadaju;
- **beneficije** čiji je cilj podizanje motivacije zaposlenih i lojalnosti resursa i koje se dodeljuju nediskreciono. One mogu da budu ugovorne prirode (npr. dopunska penzija, zdravstvene beneficije itd.) ili rezultat odluka o politici zarada (npr. poslovni automobil) i stoga se tretiraju drugačije za različite kategorije zaposlenih.

### *2.2.2 Varijabilna zarada*

Varijabilna komponenta je vezana za radni učinak zaposlenog i usklađena sa ostvarenim rezultatima i oprezno preuzetim rizicima, i sastoji se od:

- a) kratkoročne varijabilne komponente, isplaćene preko sistema nagrađivanja (videti odeljak 2.4)

- b) eventualno varijabilnih kratkoročnih i dugoročnih komponenti , a povezane su sa periodom rada u Društvu (zabrana konkurencije, jednokratni bonus za ostanak u kompaniji do određenog roka i slični sporazumi) ili vanrednim sporazumima (bonus za početak rada u kompaniji);
- c) drugih beneficija diskrecione prirode.

Element varijabilne komponente pod b) podstiče privlačenje i zadržavanje zaposlenih, omogućavajući da se učinak posmatra tokom perioda dužeg od jedne godine i da se dele srednjoročni rezultati u pogledu realizacije Plana poslovanja.

Garantovani bonusi nisu predviđeni.

Posebna pažnja se takođe se poklanja sledećim vrstama varijabilne zarade:

- a) **bonusu za početak rada u kompaniji** (tzv. "*Entry Bonus*"):
  - predstavlja jednokratni bonus koji može da se isplati po potpisivanju ugovora o radu radi privlačenja novih zaposlenih, što ne utiče na preciznu procenu i analizu prakse na tržištu;
  - ne podleže zahtevima koji se primenjuju kod varijabilne zarade, uključujući gornju granicu varijabilnog dela zarade i planove isplate, ukoliko je predviđena u vidu jedne isplate (tzv. **bonusa dobrodošlice**);
  - na nivou Grupe ISP može biti samo jednom dodeljen jednom zaposlenom;
- b) **jednokratnom bonusu za ostanak u kompaniji do određenog roka** (tzv. "*One-off Retention*"):
  - predstavlja bonus za ostanak u Društvu vezan za period rada zaposlenih;
  - isplaćuje se za određeni vremenski period ili do određenog događaja, ne priznaje se pre kraja tog perioda ili posle nastanka događaja i uračunava se u obračun gornje granice između varijabilne i fiksne komponente zarade, na proporcionalnoj osnovi tokom perioda zadržavanja;
  - podleže planovima isplate varijabilne zarade.

## 2.3 **Struktura isplate zarade**

### 2.3.1 *Opšti kriterijumi*

“Struktura zarade” se odnosi na učešće fiksnih i varijabilnih komponenti izraženo kao procenat ukupne zarade. Ona je adekvatno izbalansirana da bi se:

- omogućilo fleksibilno upravljanje troškovima rada, pošto varijabilni deo može znatno da opadne, čak i do nule, zavisno od učinka ostvarenog tokom godine ili kada Grupa ISP nije u stanju da održi ili povрати čvrstu kapitalnu bazu;
- destimulisalo ponašanje usmereno ka postizanju kratkoročnih rezultata, posebno ukoliko to podrazumeva preuzimanje većeg rizika.

### 2.3.2 Odnos između varijabilne zarade i fiksne zarade

Uravnoteženo učešće varijabilne zarade obezbeđeno je kroz unapred utvrđene gornje granice povećanja bonusa u slučaju postizanja rezultata iznad plana.

Gornja granica varijabilne zarade je generalno utvrđena na nivou od 100% fiksne zarade, osim kod pozicija u kontrolnim funkcijama kod kojih je na nivou od 33% fiksne zarade.

Komponente varijabilne zarade obuhvaćene ovom gornjom granicom su:

- kratkoročna komponenta koja se odnosi na sisteme nagrađivanja;
- dugoročna komponenta koja se dodeljuje kroz dugoročne planove nagrađivanja, odnosno POP ili LECOIP 2.0<sup>1</sup> i ova komponenta utiče na proporcionalnu varijabilnu zaradu za celokupni obračunski period;
- eventualne kratkoročne i dugoročne komponente vezane za period rada u Društvu ili vanredni sporazumi:
  - naknada koja se isplaćuje kao otpremnina, isključujući dogovorene i priznate iznose;
  - otpremnina predviđena kao obavezna po Zakonu o radu i Pravilniku o radu (za tehnološke viškove i slučaj penzionisanja);
  - na osnovu ugovora o zabrani konkurencije, za deo koji, obračunat za svaku godinu trajanja ugovora, ne prelazi fiksnu zaradu iz poslednje godine;
  - u okviru ugovora zaključenog radi rešavanja tekućeg ili mogućeg spora, ukoliko se obračunava prema unapred definisanoj formuli.

### 2.4 Sistemi nagrađivanja za zaposlene u Društvu

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

KORAK	CILJ	MEHANIZAM	
<b>FOND ZA BONUSSE</b>	<b>Solidarnost i održivost u okviru opreznog pristupa</b>	Uslovi za aktivaciju i finansiranje	<p><b>Fond za bonuse se aktivira</b> tek kada se ispune osnovni zahtevi vezani za kapital i likvidnost, tj. minimalni regulatorni uslovi solidnog poslovanja na nivou Grupe ISP i Banke, zajedno sa uslovima ekonomske i finansijske održivosti.</p> <p>Finansiranje fonda za bonuse na nivou Društva zavisi od raspoloživih sredstava kako na nivou Grupe ISP tako i Divizije<sup>2</sup>, što je rezultat postignutih ekonomskih i finansijskih rezultata uz korekciju na osnovu nastalih nefinansijskih rizika.</p>
<b>DODELA BONUSA</b>	<b>Usklađenost ponašanja i rada sa srednjoročnim i dugoročnim ciljevima Grupe ISP</b>	Sistemi nagrađivanja	<p>Sistem nagrađivanja za posebne kategorije:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Top menadžere,</li> <li>- Menadžere srednjeg nivoa,</li> </ul>

<sup>1</sup> POP i LECOIP 2.0 se primenjuju samo na lica privremeno upućena iz Italije koji imaju italijanski ugovor o radu.

<sup>2</sup> Divizija za zavisne banke izvan Italije (*International Subsidiary Banks Division*) u čijoj je nadležnosti i Društvo.

<b>ISPLATA BONUSA</b>	<b>Korekcija na osnovu ponašanja tokom vremena</b>		- Profesionalce.
		Lični uslovi za pristup	Neispunjavanje ličnih uslova za pristup sprečava isplatu bonusa i plaćanje odloženih delova koji dospevaju tokom godine.
		Malus uslovi	Neispunjavanje malus uslova dovodi do smanjenja odloženih delova bonusa koji dospevaju za plaćanje tokom godine (sve do nule).
		Povraćaj (Claw-back)	Povraćaj već isplaćenih bonusa zbog disciplinskih mera na osnovu prevarnog ponašanja zaposlenih ili teške zloupotrebe.

#### 2.4.1 Uslovi za aktivaciju sistema godišnjeg nagrađivanja

Sistem godišnjeg nagrađivanja neće se aktivirati ukoliko nije ispunjen bilo koji od minimalnih uslova za aktivaciju, definisanih u skladu sa zahtevima Evropskog regulatornog tela.

Ovi uslovi se zasnivaju pre svega na propisanim zahtevima koji se tiču:

- a) **stabilne kapitalne baze i likvidnosti**, što podrazumeva poštovanje limita utvrđenih okvirom sklonosti ka rizicima (*Risk Appetite Framework*) Grupe ISP i Banke;
- b) načela **finansijske održivosti** varijabilne komponente, što podrazumeva proveru da li su finansijski resursi dovoljni za pokrivanje rashoda.

Navedeni zahtevi odnose se na pokazatelj osnovnog akcijskog kapitala (CET1), pokazatelj neto stabilnih izvora (NSFR) i finansijski rezultat.

Ukoliko na nivou Banke nisu ispoštovani utvrđeni limiti, ne aktivira se ni sistem nagrađivanja Društva čak i kada se limiti na nivou Grupe ISP postignu.

#### 2.4.2 Finansiranje bonusa

Sistem nagrađivanja se finansira preko strukturisanog mehanizma fonda za bonuse koji je indeksiran prema nivou bruto prihoda Grupe ISP, kao glavnog faktora profitabilnosti.

Sredstva za finansiranje fonda za bonuse:

- utvrđena su na nivou Grupe ISP pristupom "**odozgo na dole**";
- obračunavaju se **prema nivou bruto prihoda**;
- namenjena su **finansiranju sistema nagrađivanja Divizije za zavisne banke izvan Italije** (u daljem tekstu: Divizija) i, u okviru toga, sistema nagrađivanja Banke i **Društva**.

Fond za bonuse Divizije zavisi od nivoa ostvarenog bruto prihoda i kada je on ispod unapred utvrđenog praga za pristup, dostupan je samo deo tog fonda i to nakon što se nakon što se ispune uslovi za aktivaciju na nivou Grupe (tzv. *Gate*).

Pored toga, deo fonda za bonuse Divizije može se smanjiti kroz korektivni mehanizam u slučaju nepoštovanja tvrdih ili mekih limita utvrđenih okvirom sklonosti ka rizicima Divizije u delu nefinansijskih rizika (operativnih gubitaka i integrisane procene rizika).

Visina smanjenja fonda za bonuse u slučaju kršenja pomenutih limita utvrđena je Politikom.

Ispunjavanje uslova za isplatu bonusa zaposlenima zavisi od **bruto prihoda Grupe ISP i Divizije** i, u posebnim slučajevima, od **bruto prihoda Društva**. Na primer, ukoliko je bruto prihod Društva negativan, nije ispunjen uslov za isplatu bonusa top menadžerima.

#### 2.4.3 Sistem godišnjeg nagrađivanja za top menadžere i menadžere srednjeg nivoa

Sistem nagrađivanja za top menadžere i menadžere srednjeg nivoa ima za cilj da se ponašanje i upravljačke aktivnosti usmere ka postizanju ciljeva utvrđenih u strategiji i poslovnim planovima Banke i Društva, kao i da se u cilju optimizacije odnosa rizika i prinosa nagradi godišnji učinak koji je procenjen kao najbolji.

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

Sistem obuhvata indikatore ekonomsko-finansijske prirode i nefinansijske indikatore.

<b>Ključni indikator učinka</b>	<b>Ekonomsko-finansijski indikatori</b>	
	<b>Rast</b>	Izraženi na osnovu pristupa na bazi rizika i prinosa kroz:
	<b>Profitabilnost</b>	- neposrednu korelaciju između svakog cilja i preuzetih rizika; - ravnotežu između različitih ciljeva.
	<b>Produktivnost</b>	Nije neposredno vezana za rizike, ali je na određeni način vezana za održivost rezultata tokom vremena.
	<b>Cena rizika / održivost</b>	Ima za cilj smanjenje ili ublažavanje rizika prema definiciji iz okvira sklonosti ka rizicima.
	<b>Nefinansijski KPI</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kvantitativni ili kvalitativni.</li> <li>- Povezani su sa strateškim aktivnostima ili projektima kojima se podržava ostvarivanje finansijskih indikatora ili doprinose realizaciji strategije ili poslovnih planova Banke i Grupe ISP.</li> <li>- Promovišu ili podstiču ispravno ponašanje, posebno u poslovima i oblastima koje uključuju neposredne odnose sa klijentima.</li> </ul>		

Kod praćenja ključnih indikatora učinka i relativnih ciljeva, kao i ocene učinka uzimaju se u obzir najznačajniji ekonomski i finansijski indikatori realizacije ciljeva iz budžeta, dostupni kroz alate za interno izveštavanje.

Kartice ključnih indikatora učinka obezbeđuju izbalansirano uključivanje učinka pojedinačnih zaposlenih i solidarnosti, odnosno timskog rada, i to na nivou:

- a) **ISP Grupe** za top menadžere i menadžere srednjeg nivoa (za 2020. godinu neto prihod je definisan kao transverzalni indikator na nivou Grupe);
- b) **Banke i Društva** za sve segmente zaposlenih koji se ocenjuju, između ostalog, na osnovu jednog kvalitativnog indikatora koji se odnosi na aktivnosti predviđene poslovnim planovima Grupe ISP, čije se ocenjivanje obično sprovodi na osnovu faznih rezultata ili najvažnijih elemenata projekta (za 2020. godinu indikator "Diverzitet i inkluzija" je identifikovan među osobinama rukovodilaca kao transverzalni indikator);

- c) **Društva** za sve segmente zaposlenih, pošto se svi ocenjuju na osnovu najmanje jednog finansijskog ili nefinansijskog indikatora koji se odnosi na Društvo.

Konačno, top menadžeri i menadžeri srednjeg nivoa se ocenjuju i na osnovu jednog indikatora izabranog među indikatorima koji su opredeljeni za svaki organizacioni nivo između Divizije i njihove lične nadležnosti i kojem je dodeljen ponder od najviše 20%.

Svakom ključnom indikatoru učinka dodeljuje se ponder od najmanje 10% a najviše 30% kako bi se obezbedila relevantnost cilja.

Zbir pondera dodeljenih ključnih indikatora za svaki odeljak jednak je ukupnom ponderu odeljka. Kod top menadžera i menadžera srednjeg nivoa on iznosi:

- a) finansijski ciljevi: 60%-70%;
- b) nefinansijski ciljevi: 40%-30%.

Ukupan iznos za isplatu se obračunava na godišnjem nivou na osnovu ocene rezultata po pojedinačnoj Kartici ključnih indikatora učinka.

Ocenu rezultata usvaja Nadzorni odbor koji predlaže i daje na usvajanje Skupštini Društva pojedinačni bonus top menadžera u skladu sa ostvarenim rezultatom. .

Pojedinačni bonus se utvrđuje na osnovu rezultata ocene učinka, kako u apsolutnom tako i u relativnom smislu, tako da menadžer sa najvećim brojem bodova po osnovu učinka treba da dobije bonus koji je veći od onoga koji će dobiti druge kolege (izraženo kao procenat fiksnog dela zarade).

Ostvareni bonus podleže dodatnom korektivnom mehanizmu koji meri nivo rezidualnog strukturnog rizika (tzv. Q-Faktor), na osnovu koga se ostvareni bonus može umanjiti.

Q-Faktor se procenjuje na osnovu kriterijuma koji se odnose na sistem kontrole i drugih relevantnih elemenata (operativnih gubitaka, nalaza nadzornih tela, trendova i ocene značaja problema koje je utvrdila funkcija interne revizije).

Na kraju treba napomenuti da:

- ocena kartice ključnih indikatora učinka obuhvata period od jedne poslovne godine;
- bonus neće biti isplaćen ukoliko je ukupan rezultat ocene učinka niži od 80% za one koji pripadaju poslovnim i upravljačkim funkcijama odnosno niži od 90% za one koji pripadaju kontrolnim funkcijama;
- proporcijalni bonus može biti isplaćen jedino ukoliko je lice zaposleno najmanje šest meseci.

#### 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 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.

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

Ključni indikatori učinka (2 do 5 indikatora po zaposlenom) su ekonomske i finansijske prirode ili su vezani za projekte i njihov opseg mogu da budu nadležnosti zaposlenog ili njegove/njene poslovne jedinice. Svakom KPI dodeljuje se ponder od najmanje 10% da bi se obezbedila relevantnost cilja.

S druge strane, procenjuje se pet različitih kompetencija, koje su specifične za svaku poziciju (tj. podrška, profesionalac analitičar, profesionalac orijentisan na klijente, viši profesionalac, vođa tima i menadžer). One predstavljaju meke veštine, kao što je saradnja sa drugim funkcijama, fokus na klijenta, planiranje i izvršenje itd.

Konačan rezultat ocene učinka je prosek kako ključnih indikatora učinka i ocene kompetencija i izražen je na petostepenoj skali. Treba napomenuti da bonus neće biti isplaćen ukoliko ocena učinka bude ispod limita utvrđenog Politikom.

Za ocenu učinka koristi se kartica ključnih indikatora učinka i za finansijske i za nefinansijske ključne indikatore učinka. Relativni ponder finansijskih indikatora i kvantitativnih indikatora nezvanih za finansijske podatke je 70%, dok je ponder nefinansijskih indikatora 30%.

Politikom je definisano sledeće:

- a) do 4 finansijska (ekonomska/finansijska/operativna) i kvantitativna indikatora nezvezana za finansijske podatke (npr. neto promotivni rezultat) bira se sa spiska unapred utvrđenih indikatora grupisanih prema strateškoj oblasti (rast, efikasnost, održivost i profitabilnost) i specifični su za svaku poziciju i oni se mere i isplaćuju polugodišnje ili kvartalno;
- b) do 3 kvalitativna indikatora mere se i isplaćuju na godišnjem nivou, pri čemu:
  - jedan indikator se obavezno sastoji od 3 faktora koji se odnose na ponašanje i on je unapred definisan po pozicijama i ponderisan ukupno sa 10% do 30%;
  - drugi opcioni kvalitativni indikatori imaju minimalni ponder od 10%;
  - ponder opcionih kvalitativnih indikatora za kontrolne funkcije (npr. sprečavanje pranja novca) utvrđuju kontrolne funkcije.

Opisani sistem se konstantno analizira da bi se ojačala njegova delotvornost i usklađenost sa aktuelnim propisima.

#### 2.4.5 Lični uslovi za pristup

Isplata pojedinačnog bonusa uvek podleže proverbi da li je zaposleni odgovoran za povredu propisa, kao što su:

- disciplinske mere koje obuhvataju udaljenje sa posla i obustavu isplate zarada u periodu od jednog ili više dana, uključujući i rezultat ozbiljnih nalaza funkcija interne kontrole Banke;
  - a)
  - b) povrede propisa koje nadzorni organi posebno sankcionišu u vezi sa kršenjem pravila profesionalnosti, integriteta i nezavisnosti, odnosno pravila izvršavanja transakcija sa povezanim licima, ukoliko je izrečena kazna u iznosu od najmanje 30.000 evra;
  - c) radnje koje nisu u skladu sa odredbama zakona, propisa, Statuta, Etičkog kodeksa ili Poslovnog kodeksa koje je prethodno definisala Grupa ISP i koje su proizvele značajan gubitak za Društvo ili njegove klijente.

Nepoštovanje pojedinačnih uslova za pristup ima za posledicu neisplaćivanje bonusa u referentnom periodu u kojem je nastala povreda propisa i ukidanje odloženih delova bonusa koji se odnose na taj period.

Isplata bonusa podleže i sledećim dodatnim uslovima:

- a) period proveden u Društvu (najmanje 6 meseci u toku godine za koju se utvrđuje učinak);
- b) prisustvo u mesecu kada se bonus isplaćuje, izuzev ukoliko su se strane drugačije dogovorile u slučaju penzionisanja ili sporazumnog prestanka radnog odnosa;
- c) ocena učinka iznad minimalnog nivoa utvrđenog Politikom;
- d) prethodno odobrenje Sektora za ljudske resurse Divizije za top menadžere;
- e) prethodna saglasnost rukovodilaca kontrolnih funkcija Banke na nagrađivanje rukovodilaca odgovarajućih kontrolnih funkcija Društva.

#### 2.4.6 *Malus uslovi*

Svaki deo bonusa koji se odloženo isplaćuje podleže mehanizmu naknadne korekcije – tzv. malus uslovima – prema kojima priznati relativni iznos i broj finansijskih instrumenata ako ih ima može biti umanjeni čak i do nule u godini u kojoj se isplaćuje odloženi deo.

Malus uslovi se odnose na pokazatelj osnovnog akcijskog kapitala (CET1), pokazatelj neto stabilnih izvora (NSFR) i finansijski rezultat, kako na nivou Grupe ISP, tako i na nivou Društva.

Odloženi deo se umanjuje na nulu ukoliko ne ispuni jedan od uslova zdrave kapitalne baze ili likvidnosti, a ukoliko se ne ispuni uslov održivosti odloženi deo se umanjuje za 50%.

#### 2.4.7 *Mehanizam povraćaja isplaćenog bonusa*

Društvo može aktivirati mehanizam povraćaja već isplaćenog bonusa (tzv. *Clawback*) i to na osnovu:

- a) disciplinskih mera i pravila propisanih za slučajeve zloupotreba ili grubog nemara zaposlenih, uzimajući u obzir, između ostalog, pravni i fiskalni profil učinjenog dela;

- b) ponašanja koje nije u skladu sa zakonskim i drugim propisima, Statutom ili Etičkim kodeksom ili Poslovnim kodeksom Grupe ISP po kom osnovu su Društvo ili njegovi klijenti pretrpeli značajan gubitak.

Ovi mehanizmi mogu da se primene u periodu od 5 godina nakon isplate pojedinačnog dela varijabilne zarade.

## **2.5 Metodi isplate kratkoročne varijabilne zarade**

Isplata zarade podleže posebnim pravilima vezanim za odlaganja isplate, vrstu instrumenata plaćanja i period zadržavanja koji je predviđen za deo koji se eventualno isplaćuje u formi finansijskih instrumenata.

Navedena pravila odlaganja su sledeća:

- a) 60% varijabilne zarade odlaže se na period od 5 godina u slučaju "posebno visokog" iznosa varijabilne zarade, za sve segmente zaposlenih;
- b) 40% varijabilne zarade odlaže se na period od 2 godine u slučaju da se zarada dodeljuje top menadžerima, menadžerima srednjeg nivoa i profesionalcima, ukoliko iznos premašuje prag materijalnosti koji je utvrđen na nivou Grupe ISP.

Preostali deo varijabilne zarade isplaćuje se odmah.

Za svaku grupaciju zaposlenih varijabilna zarada se u potpunosti isplaćuje odmah, ukoliko je iznos jednak ili niži od praga materijalnosti koji je utvrđen na nivou Grupe ISP i 100% fiksne zarade.

Intesa Sanpaolo ima obavezu da najmanje svake tri godine definiše "posebno visok" iznos varijabilne zarade, prema kriterijumima Banke Italije. Takođe je definisan i iznos koji se smatra "pragom materijalnosti".

Politikom su utvrđeni uslovi za isplatu dela varijabilne zarade u finansijskim instrumentima (akcijama Intesa Sanpaolo) i procenat varijabilne zarade koji se tako isplaćuje.

Preostali deo varijabilne zarade isplaćuje se u gotovom.

Svim grupacijama zaposlenih varijabilna zarada se isplaćuje u gotovom, ukoliko je iznos jednak ili niži i od praga materijalnosti i 100% fiksne zarade.

Politikom su definisani planovi isplate varijabilnog dela zarade:

- a) zaposlenima kojima se obračuna "posebno visok" iznos varijabilne zarade, bez obzira na segment kojem pripadaju, a zavisno od odnosa varijabilne i fiksne zarade (dva plana);
- b) zaposlenima kojima se ne obračuna "posebno visok" iznos varijabilne zarade, na osnovu odgovarajućeg segmenta i odnosa varijabilne zarade i fiksne zarade (tri plana).

## **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.

U drugim slučajevima Društvo ima pravo da, u zavisnosti od konkretne situacije, dodeli iznos po prestanku radnog odnosa, uključujući i sporazumni prestanak radnog odnosa.

Društvo ne zaključuje pojedinačne ugovore sa zaposlenima kojima se unapred utvrđuje naknada koja će im se dodeliti u slučaju prevremenog prestanka radnog odnosa.

### **2.6.1 Otpremnina**

Plaćanje dogovoreno na bilo koji način i u bilo kom obliku pri ili nakon prevremenog prestanka radnog odnosa ili prevremenog prestanka funkcije u iznosu koji prevazilazi odredbe Zakona o radu u vezi sa plaćanjima u vezi sa otkaznim periodom, predstavlja tzv. otpremninu. To obuhvata i ugovor o zabrani konkurencije.

U iznos otpremnine uključuju se bonus pri odlasku iz Društva, otpremnina propisana Zakonom o radu i Pravilnikom o radu, iznos po sporazumu o poravnanju i deo isplaćen po ugovoru o zabrani konkurencije koji prevazilazi fiksnu zaradu u poslednjoj godini. U iznos otpremnine ne uključuju se iznos po osnovu nepoštovanja propisanog otkaznog roka i deo isplaćen po ugovoru o zabrani konkurencije koji je jednak fiksnoj zaradi u poslednjoj godini.

Maksimalni limit otpremnine utvrđen je Politikom.

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

Iznos otpremnine isplaćuje se u roku od 30 dana od datuma prestanka radnog odnosa.

Na otpremninu se primenju pravila aktivacije, ličnog pristupa u slučaju pojedinačnog prestanka radnog i mehanizam povraćaja već isplaćenog bonusa (*clawback*), utvrđena za varijabilnu zaradu.

## **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 od svojih zaposlenih zahteva da ne primenjuju strategije ličnog hedžinga ili strategije osiguranja vezano za zaradu ili koje bi na drugi način mogle da promene ili ugroze efekte upravljanja rizicima koji su vezani za primenu Politike i povezanih mehanizama obračuna i isplate zarada.

U navedenom smislu, Politikom su definisane vrste finansijskih transakcija i investicija koje bi mogle da predstavljaju oblike pomenutog hedžinga, kao što su:

- a) neseuritizovani izvedeni instrumenti bazirani na akcijama ISP, u smislu finansijskih instrumenata koji omogućavaju da se neposredno ili sintetički zauzme kratka pozicija u odnosu na akcije Intese Sanpaolo, kao što su na primer:
- kupovina put opcija na akcije ISP;
  - prodaja call opcija na akcije ISP;
  - linearne kombinacije gornjih opcija (sintetički forward, collar, itd.);
  - repo ugovori sa akcijama ISP (pozajmljivanje od brokera hartija od vrednosti ISP i odgovarajuća prodaja na tržištu);
  - Total Return Equity svop sa akcijama ISP ili ugovor po osnovu razlike po akcijama ISP;
- b) neseuritizovani izvedeni instrumenti koji se odnose na ISP, u smislu finansijskih instrumenata koji omogućavaju da se neposredno ili sintetički zauzme kratka pozicija u odnosu na samu banku Intesa Sanpaolo, kao što su na primer:
- kupovina zaštite putem CDS svopova koji se odnose na ISP;
  - repo ugovori sa obveznicama ISP (pozajmljivanje od brokera hartija od vrednosti ISP i odgovarajuća prodaja na tržištu);
  - Total Return svopovi sa obveznicama ISP;
- c) drugi neseuritizovani izvedeni instrumenti bazirani na sredstvima koja su delimično povezana sa hartijama od vrednosti ISP, u smislu finansijskih instrumenata sličnih napred pomenutim, koji se odnose na korpe akcija, akcijske indekse, korpe imena, kreditne indekse u kojima je ISP zastupljena sa ponderom preko 20%;
- d) investicioni instrumenti koji se baziraju na kratkoj poziciji (osim neseuritizovanih izvedenih instrumenata) povezani sa akcijama ISP, kao što su:
- drugi finansijski instrumenti (npr. sertifikati i ETF) sa investicionom strategijom baziranom na kratkoj poziciji na osnovu:
    - akcija ISP;
    - obveznica ISP;
    - indeksa koji su neposredno povezani sa ISP (npr. ISP Credit Spread);
    - derivata koji su povezani sa akcijama ili obveznicama ISP (ISP stock future);
    - korpi akcija, akcijskih indeksa, korpe imena, kreditnih indeksa u kojima je ISP zastupljena sa ponderom od preko 20%;
  - finansijski instrumenti (osim neseuritizovanih izvedenih instrumenata) koji (sa ili bez levridža) profitiraju od pada vrednosti onoga na čemu se baziraju. U tom pogledu, replikacija referentnog sredstva je potpuno suprotna od stvarnih rezultata, što omogućava investitoru da se kladi protiv sredstva na kojem se bazira instrument (i da ostvari dobit čak i u nepovoljnim tržišnim uslovima po to sredstvo).