

Razkritje politike prejemkov v skladu s 88. členom ZBan-2

Sistem nagrajevanja za posebne skupine zaposlenih opredeljuje:

1. Način oblikovanja skupnega fonda variabilnih prejemkov

Skupni fond variabilnih prejemkov je določen za vsako državo/divizijo posebej in se določi v fazi priprave budgeta za vsako državo/ divizijo kot odstotek čistega poslovnega izida države/divizije pred izplačilom variabilnega prejemka.

2. Vstopni pogoji

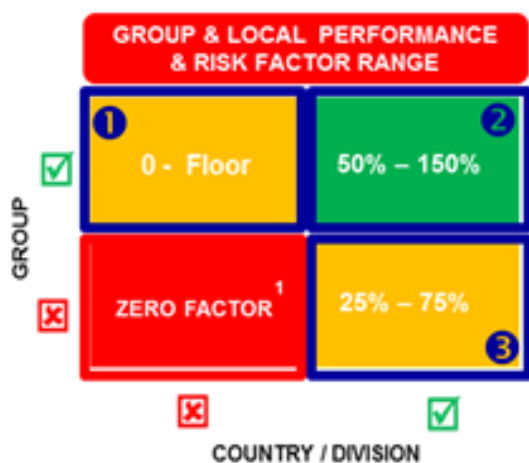
Na ravni Skupine in na lokalni ravni (ravni države/divizije) se uporabljajo posebni indikatorji, ki predstavljajo "Vstopne pogoje" (letna donosnost, trdnost in likvidnost). "Vstopni pogoji" so mehanizem za preverjanje, ali velja t.i. pogoj malusa (Zero Factor).

Raven Skupine	Lokalna raven
<i>Čisti poslovni izid prilagojen ≥ 0 in</i>	<i>Čisti poslovni izid prilagojen ≥ 0 in</i>
<i>Čisti dobiček ≥ 0 in</i>	<i>Čisti dobiček ≥ 0</i>
<i>Količnik najbolj kakovostnega temeljnega kapitala (Core Tier 1), Transitional $\geq 7\%$ in</i>	
<i>Denarni horizont ≥ 90 dni</i>	

V primeru, da so Vstopni pogoji niso izpolnjeni ne na ravni Skupine ne na ravni države/divizije, se aktivira pogoj malusa, ki sproži uporabo indeksa Zero Factor za obračun variabilnih prejemkov zaposlenih na vodilnih položajih/posebnih kategorij zaposlenih.

3. Prilagoditve glede na oceno tveganja in uspešnosti na ravni Skupine in na lokalni ravni

V primeru, da ne pride do aktivacije indeksa Zero Factor, se izvedejo prilagoditve Skupnega fonda variabilnih prejemkov z upoštevanjem predpisanih zgornjih in spodnjih mej, na podlagi celovite kvalitativne ocene tveganja in uspešnosti na ravni Skupine in na lokalni ravni, ki vključuje dodatne kazalnike uspešnosti in kazalnike tveganja, v skladu s pripravljenostjo za tveganje Skupine (Group Risk Appetite Framework), ki pokriva vsa pomembna tveganja, vključno s stroški kapitala in različnih tveganj, kot so kreditno, tržno in likvidnostno.



4. Izplačilo variabilnega prejemka

Pri določanju višine variabilnega prejemka zagotavljamo, da ti odražajo poslovne rezultate in načelo finančne izvedljivosti, glede na splošni okvir uspešnosti in rezultate Skupine ter upoštevajoč uspešnost posameznih zaposlenih, njihovo ravnanje in skladnost poslovanja oz. morebitne kršitve načel. Pri tem se dosledno upoštevajo ugotovitve revizij regulativnih organov ali internih revizij in ocen.

Ocenjevanje delovne uspešnosti in doseganja ciljev poteka s pomočjo 5-stopenjske opisne lestvice.

5. Shema odloženih izplačil

Variabilni prejemek se izplača na podlagi sheme odloženih izplačil. Izplačilo je razdeljeno v faze, tako da sovпада z ustreznim časovnim obdobjem tveganja, pri čemer na ta način zagotavljamo primerno porazdelitev variabilnega prejemka, ki se vežejo na rezultate, v denarju in v instrumentih, takoj in s časovnim zamikom ter upoštevaje obvezno obdobje zadržanja.

VIDIK IZPLAČILA

Leto 0 - vnaprejšnje izplačilo	Leto 1 - odloženo izplačilo	Leto 2 - odloženo izplačilo	Leto 3 - odloženo izplačilo	Leto 4 - odloženo izplačilo
30 % denar		10 % instrumenti	20 % denar 20 % instrumenti	20 % instrumenti