

Na osnovu člana 5. stav (1) tačka h) i člana 19. stav (1) tačka c) Zakona o Agenciji za bankarstvo Federacije Bosne i Hercegovine ("Službene novine Federacije BiH", broj: 75/17) i čl. 55 stav (1) tačka h) i 248. Zakona o bankama ("Službene novine Federacije BiH", broj: 27/17), Upravni odbor Agencije za bankarstvo Federacije Bosne i Hercegovine, na sjednici održanoj 13.10.2017. godine donosi

ODLUKU O POLITICI I PRAKSI NAKNADA ZAPOSLENICIMA U BANCI

I. OPĆE ODREDBE

Član 1.

Sadržaj odluke

- (1) Ovom odlukom propisuju se obaveze banke u pogledu donošenja i primjene politike naknada zaposlenicima u banci.
- (2) Sve banke sa sjedištem u Federaciji Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: FBiH), kojima je Agencija za bankarstvo Federacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Agencija) izdala dozvolu za rad, dužne su primjenjivati odredbe ove odluke.
- (3) Banka je dužna primjenjivati odredbe ove odluke na pojedinačnoj i konsolidiranoj osnovi, u skladu sa zakonskim i podzakonskim propisima kojim je regulisana supervizija na konsolidiranoj osnovi.
- (4) U smislu stava 3. ovog člana, odredbe ove odluke primjenjuju se na nivou bankarske grupe, banke, podređenog društva pravnog lica uključujući i podređena društva pravnog lica koja su osnovana u finansijskim centrima sa povoljnijim poreznim režimom.

Član 2.

Pojmovi

Pojmovi koji se koriste u ovoj odluci imaju sljedeća značenja:

- a) **Naknade** - svi oblici direktnih ili indirektnih finansijskih i nefinansijskih plaćanja i drugi oblici naknada ili pogodnosti na koje zaposlenici imaju pravo, po osnovu ugovora zaključenih sa bankom ili drugim pravnim licem iz bankarske grupe.

Finansijska plaćanja, drugi oblici naknada i pogodnosti obuhvataju: plaće, naknadu troškova, bonuse za uspješnost u radu, uključujući i naknade u obliku dionica, opcija na dionice, učešća u dobiti, diskrecione penzijske pogodnosti, police životnog osiguranja, oprost duga ili smanjenje obaveze po osnovu otplate kredita zaposlenih sa značajnim utjecajem na profil rizičnosti banke, u periodu obavještenja o prestanku radnog odnosa i druge slične oblike naknada i pogodnosti, uključujući dodatno ugovorene otpremnine i slične pogodnosti u slučajevima prijevremenog prekida radnog odnosa, koje se ugovaraju na pojedinačnoj i diskrecionoj osnovi.

Nefinansijska plaćanja i pogodnosti uključuju nenovčane pogodnosti, koje se odnose na dodatno zdravstveno osiguranje, pogodnosti korištenja različitih tehničkih sredstava koja se ne koriste u obavljanju poslovne aktivnosti (na primjer: korištenje službenog vozila, mobilnog telefona, računala i sl. u privatne svrhe) i druge dodatne povlastice.

Naknade obuhvataju i nefinansijska plaćanja i pogodnosti koje zaposlenicima banke vrši, odnosno pruža drugo pravno lice, članica iste bankarske grupe ili pravna lica koja su povezana sa bankom.

Naknadama i pogodnostima ne smatraju se plaćanja i pogodnosti koji ne ovise o donošenju diskrecione odluke, odnosno na koje pravo imaju svi zaposlenici banke, te koje zaposlenike banke ne potiču na preuzimanje rizika za banku (na primjer: obavezni

zakonski doprinosi na penzijsko, socijalno i zdravstveno osiguranje, kolektivne police osiguranja i ugovoreni zdravstveni pregledi svih zaposlenika, naknade plaća u skladu sa zakonskim propisima i kolektivnim ugovorom).

Ukupna naknada se može sastojati od fiksne i varijabilne naknade. Ispunjavanje regulatornih zahtjeva iz ove odluke podrazumijeva da se iznos naknada iskazuje na bruto osnovi.

- b) **Varijabilna naknada** - dio ukupne naknade koji zavisi od uspješnosti zaposlenika, poslovne jedinice i banke, a zasnovan je na unaprijed definiranim i mjerljivim kriterijima.
- c) **Fiksna naknada** - dio ukupne naknade koji se ne zasniva na uspješnosti zaposlenika, poslovne jedinice i banke, a predstavlja razliku između ukupnog iznosa naknade i varijabilne naknade.
- d) **Poslovna jedinica** - organizaciona jedinica banke, za koju banka može samostalno ocjenjivati uspješnost.
- e) **Zaposlenik banke** - fizičko lice koje, na osnovu ugovora o radu ili nekog drugog ugovora zaključenog sa bankom, obavlja određene poslove za banku.
U slučaju eksternalizacije, kojom je banka ugovorno povjerila obavljanje materijalno značajnih aktivnosti pružaocima usluga koje bi inače banka sama obavljala koji su članovi bankarske grupe, zaposlenikom se u smislu ove odluke, smatra i fizičko lice koje je, na osnovu ugovora o radu ili nekog drugog ugovornog odnosa zaključenog sa pružaocem usluga, direktno uključeno u pružanje usluga banci za potrebe obavljanja određenih poslova.
Propisani regulatorni zahtjevi iz ove odluke koji se odnose na zaposlenike banke vrijede i za prokuriste banke.
- f) **Ključne kategorije zaposlenika** - sve kategorije zaposlenika čije profesionalno djelovanje ima značajan utjecaj na profil rizičnosti banke. Kategorije ključnih zaposlenika obuhvataju najmanje sljedeće:
 - 1) upravu banke,
 - 2) više rukovodstvo,
 - 3) zaposlenike kontrolnih funkcija banke,
 - 4) lica koja preuzimaju rizike za banku,
 - 5) sve druge zaposlenike banke, čije aktivnosti imaju materijalni utjecaj na profil rizičnosti banke, koji su prema pripadajućem rasponu ukupnih naknada, zajedno sa diskrecionim penzijskim pogodnostima, na istom ili višem nivou u odnosu na više rukovodstvo i lica koja preuzimaju rizike.
- g) **Kontrolne funkcije u banci** - U kontekstu primjene odredbi ove odluke, isti tretman može biti dodijeljen i drugim sličnim nezavisnim funkcijama (na primjer: upravljanje ljudskim resursima, finansijska kontrola i sl.).
- h) **Lica koja preuzimaju rizik za banku** - zaposlenici čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti banke, uključujući lica ovlaštena za zaključenje ugovora ili zauzimanje rizičnih pozicija, odnosno donošenje odluka koje utječu na izloženost banke riziku, u okviru dodijeljenih ovlaštenja i odgovornosti. Osim onih zaposlenika, čije individualne profesionalne aktivnosti imaju utjecaj na profil rizičnosti banke, odredbe ove odluke primjenjuju se i na one zaposlenike čije profesionalne aktivnosti na kolektivnoj osnovi (kao članovi grupe zaposlenika) imaju utjecaj na profil rizičnosti banke.
- i) **Profil rizičnosti banke** - mjera, odnosno procjena svih rizika kojima je ili kojima bi mogla biti izložena banka u svom poslovanju.
- j) **Diskrecione penzijske pogodnosti** - dodatne penzijske pogodnosti koje banka odobrava zaposleniku na pojedinačnoj i diskrecionoj osnovi, a koje su dio varijabilne naknade zaposlenika.
- k) **Period procjene** - period tokom kojeg se procjenjuje i mjeri uspješnost ključnih

kategorija zaposlenika, za potrebe utvrđivanja varijabilnog dijela naknada zaposlenika banke. Period procjene je najmanje jedna godina.

- l) **Odgoda naknade** - ugovorna odredba prema kojoj se varijabilne naknade ne isplaćuju neposredno nakon proteka perioda procjene, zbog usklađivanja naknade sa preuzetim rizicima iz prethodnog perioda. Naknade su odgođene, ako su ispunjena oba sljedeća uslova:
 - 1) ako primaocu naknade nisu isplaćene, odnosno ako mu nisu prenesena prava iz finansijskih instrumenata i
 - 2) ako je provedena ugovorna odredba o malusu.
- m) **Period odgode** - period tokom kojeg banka vrši odgodu plaćanja dijela varijabilne naknade i počinje po završetku perioda procjene, odnosno od datuma utvrđivanja varijabilne naknade, a traje najmanje tri do pet godina.
- n) **Malus** - ugovorna odredba, prema kojoj je zaposlenik saglasan sa time da mu banka nije dužna isplatiti, odnosno prenijeti prava nad dijelom odgođenih neisplaćenih varijabilnih naknada ili nad cijelim odgođenim neisplaćenim varijabilnim naknadama, ako ostvarenje prethodno preuzetih rizika dovede do narušene uspješnosti, odnosno lošijeg finansijskog rezultata. Uslovi prema kojima će se aktivirati odredba o malusu moraju biti detaljno definirani ugovorom između banke i zaposlenika.
- o) **Povrat naknade (engl. claw back)** - ugovorna odredba, prema kojoj se zaposlenik obavezuje banci vratiti određeni iznos njegovih varijabilnih naknada, vraćanjem isplaćenog iznosa ili vraćanjem prava iz finansijskih instrumenata, ako ostvarenje prethodno preuzetih rizika dovede do narušene uspješnosti, odnosno lošijeg finansijskog rezultata banke. Ova se odredba može ugovoriti na odgođene i neodgođene varijabilne naknade. Uslovi prema kojima će se aktivirati odredba o povratu naknade moraju biti detaljno definirani ugovorom između banke i zaposlenika.
- p) **Zadržavanje naknada** - ugovorna odredba, prema kojoj je zaposlenik saglasan da se u slučajevima isplate varijabilne naknade u obliku finansijskih instrumenata, prava iz tih instrumenata ne smiju prenijeti na drugo fizičko ili pravno lice, tokom unaprijed ugovorenog perioda.
- q) **Period zadržavanja (ograničenja)** - period tokom kojega zaposlenik zadržava varijabilne naknade isplaćene u obliku finansijskih instrumenata, a po osnovu kojih se u tom periodu ne smiju prenositi prava. Period zadržavanja počinje prijenosom prava iz finansijskih instrumenata.
- r) **Vanredna javna finansijska podrška** – u skladu sa članom 2. stavom (1), tačkom vv) Zakona o bankama.

II. DONOŠENJE I PRIMJENA POLITIKE NAKNADA

Član 3.

Donošenje i primjena politika naknada

- (1) Banka je dužna donijeti i primjenjivati politiku naknada, usklađenu sa poslovnom strategijom banke, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima banke, strategijom preuzimanja rizika u pogledu promoviranja efikasnog upravljanja rizicima, na način da ne potiče preuzimanje rizika koje prelazi nivo prihvatljivog rizika za banku, u skladu sa odredbama ove odluke.
- (2) Politika naknada treba da uključi i mjere za sprečavanje sukoba interesa.
- (3) Prilikom donošenja i primjene politike iz stava (1) ovog člana, banka je dužna primijeniti opće zahtjeve vezane za usklađivanje sa rizikom, koji su dati u dijelu III. ove odluke.
- (4) Prilikom zaključenja ugovora o radu ili drugih ugovornih odnosa između zaposlenika i banke, banka mora osigurati usklađenost istih sa politikom naknada iz stava (1) ovog člana.
- (5) Banka ne smije varijabilne naknade isplaćivati preko pravnih lica ili pomoću metoda koje

olakšavaju izbjegavanje zahtjeva iz ove odluke.

Član 4.

Dužnosti nadzornog odbora banke

- (1) Nadzorni odbor banke dužan je usvojiti, periodično pregledati i preispitati principe politike naknada, a najmanje jednom godišnje i odgovoran je za nadzor njihove primjene.
- (2) Nadzorni odbor banke, u okviru zakonskih nadležnosti za usvajanje politike naknada u banci, dužan je donijeti odluke o:
 - a) ukupnom iznosu varijabilnih naknada koje će banka isplatiti zaposlenicima za određenu poslovnu godinu,
 - b) naknadama članova uprave banke i zaposlenih u kontrolnim funkcijama, na pojedinačnoj osnovi,
 - c) smanjenju ili ukidanju varijabilnih naknada zaposlenicima, uključujući aktiviranje odredbi o malusu ili povratu naknada, ako dođe do narušene uspješnosti ili ostvarivanja gubitka banke, u skladu sa članom 11. stav (1) ove odluke.
- (3) Odluke nadzornog odbora banke iz stava (2) ovog člana provodi uprava banke, u skladu sa politikom naknada.
- (4) Naknade zaposlenika banke koji nisu navedeni u stavu (2) tačka b) ovog člana, uprava banke može, u skladu sa odlukom nadzornog odbora, odrediti na grupnoj osnovi. Uprava je dužna informisati Nadzorni odbor banke o naknadama zaposlenika čije profesionalne aktivnosti imaju materijalno značajan utjecaj na profil rizičnosti banke, na osnovu izvršene analize u skladu sa članom 9. ove odluke.

Član 5.

Pregled usklađenosti i provjera primjene politike

- (1) Funkcija interne revizije je dužna, najmanje jednom godišnje, izvršiti ocjenu primjene politika naknada u banci, što uključuje pregled provođenja politike naknada, a izvještaj o tome dostaviti odboru za reviziju i nadzornom odboru banke.
- (2) Odbor za naknade, odnosno nadzorni odbor banke u skladu sa članom 12. stav (3) ove odluke, dužan je najmanje jednom godišnje preispitati politiku naknada i ocijeniti usklađenost provođenja politike naknada sa:
 - a) relevantnim propisima, smjernicama, općeprihvaćenim standardima, principima i kodeksima,
 - b) politikama i procedurama banke vezanim za naknade zaposlenika banke.
- (3) Odbor, koji je odgovoran za provođenje postupka iz stava (2) ovog člana, dužan je u taj postupak uključiti kontrolne funkcije banke.
- (4) Ako se u postupku iz stava (2) ovog člana utvrde nedostaci u politici naknada ili u njenom provođenju, nadzorni odbor banke dužan je, bez odgađanja, donijeti plan otklanjanja tih nedostataka i pokrenuti ostvarivanje toga plana.
- (5) Ukoliko postupak iz stava (2) ovog člana provodi odbor za naknade, izvještaj o obavljenom postupku mora se dostaviti upravi i nadzornom odboru banke, te osobama odgovornim za rad kontrolnih funkcija banke. Izvještavanje uprave i osoba odgovornih za rad kontrolnih funkcija odnosi se i na slučaj kada postupak iz stava (2) ovog člana provodi nadzorni odbor.

Član 6.

Princip proporcionalnosti i neutralizacije

- (1) Banka je dužna primijeniti odredbe od čl. 7. do 12. ove odluke prema principu proporcionalnosti, odnosno na način i u obimu koji je primjeren veličini, internoj organizaciji, prirodi, obimu i složenosti poslovnih aktivnosti banke.
- (2) Banka je dužna provesti analizu rizika sa ciljem primjene principa proporcionalnosti iz stava (1) ovog člana. Prilikom provođenja analize rizika, banka je dužna uzeti u obzir veličinu i

internu organizaciju; vrstu, obim i složenost poslovnih aktivnosti; profil rizičnosti banke; poslovnu strategiju banke i sve druge kriterije za koje banka procijeni da su relevantni za analizu rizika. Analiza rizika mora biti adekvatno dokumentovana, sveobuhvatna i lako razumljiva.

- (3) Na osnovu analize rizika iz stava (2) ovog člana, banka je dužna utvrditi značajnost zahtjeva iz ove odluke, te u skladu s tim ocijeniti na koji način i u kojem obimu će primijeniti opće i specifične zahtjeve vezane za usklađenost politike naknada sa rizicima.
- (4) Banka koja, na osnovu analize rizika iz stava (2) ovog člana, procijeni da zahtjevi za nju nisu značajni, polazeći od prethodno navedenih kriterija, nije dužna primjenjivati odredbe iz st. (3) i (6) člana 11. i odredbe člana 12. ove odluke.
- (5) Banka koja, na osnovu analize rizika iz stava (2) ovog člana, procijeni da su zahtjevi za nju značajni, dužna je primjenjivati sve odredbe ove odluke.
- (6) Neovisno o rezultatima analize rizika, odredbe ove odluke dužne su primijeniti sistemski značajne banke u FBiH, u skladu sa zakonskim propisom i podzakonskim aktima Agencije.
- (7) Banka je dužna, na zahtjev Agencije, obrazložiti način na koji je provela analizu rizika iz stava (2) ovog člana i dostaviti svu relevantnu dokumentaciju.
- (8) Banka je dužna primijeniti odredbe od čl. 10. do 12. ove odluke prema principu proporcionalnosti, odnosno na način koji je primjeren utjecaju zaposlenika iz člana 9. ove odluke na profil rizičnosti banke.
- (9) Bez obzira na primjenu principa proporcionalnosti iz stava (1) ovog člana, banka koja je dužna primijeniti odredbe ove odluke koje se odnose na varijabilnu naknadu iz člana 11. st. (4) do (8) ove odluke, te odredbe primjenjuje najmanje u propisanoj visini (princip neutralizacije).
- (10) Banka je dužna osigurati da primjena principa neutralizacije ne utječe na ostvarivanje općih ciljeva iz njene politike naknade.

III. OPĆI I SPECIFIČNI ZAHTJEVI POLITIKE NAKNADA

Član 7.

Zahtjevi politike

- (1) Banka je dužna primijeniti opće zahtjeve iz člana 8. ove odluke na sve zaposlenike.
- (2) Banka je dužna primijeniti specifične zahtjeve iz čl. 10. i 11. ove odluke na zaposlenike čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti banke.
- (3) Izuzetno od stava (2) ovog člana banka nije dužna primijeniti odredbe iz st. 3–12. člana 11. ove odluke na ključne kategorije zaposlenika čiji varijabilni dio naknade na godišnjoj osnovi ne prelazi 100.000 KM.
- (4) Izuzetno od stava (2) ovog člana, sa ciljem bolje usklađenosti naknada sa preuzetim rizicima, banka može neke ili sve specifične zahtjeve iz čl. 10. i 11. ove odluke primijeniti i na zaposlenike koji nisu obuhvaćeni članom 9. ove odluke, što je dužna propisati politikom naknada i dosljedno primjenjivati.

Član 8.

Opći zahtjevi

- (1) Banka je dužna donijeti i provoditi politiku naknada, koja mora ispunjavati sve sljedeće uslove:
 - a) da je u skladu sa primjerenim i efikasnim upravljanjem rizicima,
 - b) da potiče primjerenom i efikasno upravljanje rizicima,
 - c) da ne potiče preuzimanje rizika koji prelazi nivo prihvatljivog rizika za banku,
 - d) da je u skladu sa poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima banke i
 - e) da obuhvata mjere za sprečavanje sukoba interesa, uključujući sprečavanje sukoba

- interesa kod utvrđivanja naknada zaposlenika koji su uključeni u kontrolne funkcije.
- (2) Politika naknade potiče preuzimanje rizika koje prelazi nivo prihvatljivog rizika za banku, ako je ispunjen bilo koji od sljedećih uslova:
 - (1) postoji značajna zavisnost zaposlenika od varijabilnih naknada koja proizlazi iz neprimjerenog odnosa između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih naknada, ili
 - (2) naknade zaposlenika u slučaju prestanka ugovornog odnosa sa bankom ne odražavaju uspješnost postignutu u određenom periodu ili nemaju korektivnog faktora za neuspjeh ili za postupanje koje nije u skladu sa propisima.
 - (3) Banka je dužna politikom naknada odrediti primjereni odnos između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih naknada za sve kategorije zaposlenika, pri čemu fiksni dio ukupnih naknada mora imati dovoljno visok udio u ukupnim naknadama. Pri tome treba definirati i slučajeve, odnosno mogućnosti smanjenja ili neisplicavanja varijabilnog dijela naknada, uključujući i uslove pod kojima se aktiviraju odredbe o malusu i povratu naknade.
 - (4) Pri određivanju odnosa iz stava (3) ovog člana, banka je dužna uzeti u obzir:
 - a) kvalitetu mjerenja uspješnosti i s tim povezano prilagođavanje naknada rizicima,
 - b) dužinu perioda odgode i zadržavanja naknada,
 - c) vrstu, obim i složenost poslovnih aktivnosti banke,
 - d) vrste rizika kojima je banka izložena,
 - e) kategoriju kojoj određeni zaposlenik pripada,
 - f) poziciju zaposlenika u organizacionoj strukturi, te ovlaštenja i odgovornosti povezane sa tom pozicijom,
 - g) druge elemente za koje banka procijeni da su važni u periodu procjene.
 - (5) Nezavisno od stava (3) ovog člana, banka je dužna za sljedeće kategorije zaposlenika strukturirati naknade na sljedeći način:
 - a) fiksna naknada zaposlenika kontrolnih funkcija ne smije biti manja od dvije trećine ukupne naknade,
 - b) za zaposlenike koji nisu članovi uprave ili višeg rukovodstva, te za zaposlenike koji nisu uključeni u kontrolne funkcije, banka je dužna odnos između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih naknada odrediti na način da iznos varijabilnog dijela ne prelazi iznos fiksnog dijela ukupnih naknada.
 - (6) Banka ne smije zaposleniku garantovati isplatu određenog iznosa varijabilnih naknada. Garantovanje isplate određenog iznosa varijabilnih naknada smatra se ugovornom obavezom banke da zaposleniku isplati određeni iznos varijabilnih naknada, nezavisno od uspješnosti, odnosno isključivo pod uslovom održavanja ugovornog odnosa do određenog datuma.
 - (7) Izuzetno od stava (6) ovog člana, banka može ugovoriti garantovanje varijabilne naknade samo sa novim zaposlenicima i samo za prvu godinu rada tih zaposlenika.
 - (8) Banka je dužna osigurati da varijabilne naknade zaposlenika koji su uključeni u kontrolne funkcije zavise od postignutih ciljeva povezanih sa njihovim funkcijama, neovisno o uspješnosti poslovnih područja koja kontrolišu ili njihove ocjene i uspješnosti poslovnih područja koja kontrolišu.
 - (9) Banka je dužna sve zaposlenike obavezati da neće upotrebljavati lične strategije zaštite od rizika, te da neće ugovarati osiguranja od gubitka naknada ili osiguranja od nepovoljnog rezultata preuzetih rizika, jer to narušava usklađenost njihovih naknada sa rizicima. Ova odredba odnosi se na sve naknade zaposlenika, uključujući odgođene naknade i naknade koje su isplaćene, ali koje su predmet odredbe o zadržavanju.
 - (10) Banka je dužna uspostaviti i održavati efikasne mehanizme za osiguravanje usklađenosti postupanja zaposlenika u skladu sa stavom (9) ovog člana.
 - (11) Banka je dužna osigurati da ukupne varijabilne naknade svih zaposlenika banke ne ograničavaju sposobnost banke da održi ili poveća iznos svog kapitala (dokapitalizacija iz dobiti).

Ukoliko banka utvrdi da je dovedeno u opasnost ispunjenje regulatornih zahtjeva u pogledu kapitala ili likvidnosti, dužna je primijeniti konzervativniju politiku varijabilnih naknada, koja podrazumijeva:

- a) definiranje limita za iznos varijabilne naknade, kao odgovarajući procenat (%) ukupne neto dobiti za tekuću finansijsku godinu; i/ili
 - b) uključivanje neto dobiti i zadržane zarade kao stavke kapitala.
- (12) Banka je dužna isplatu diskrecionih penzijskih pogodnosti uskladiti sa poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima banke.
- (13) U slučaju prekida ugovornog odnosa, pri čemu zaposlenik ne odlazi u penziju, banka je dužna iznos diskrecionih penzijskih pogodnosti pretvoriti u finansijske instrumente. Prava iz tih finansijskih instrumenata banka ne smije prenijeti zaposleniku prije isteka perioda od pet godina, računajući od dana kada je zaposlenik napustio banku.
- (14) Politika naknada i procedure koje je banka donijela za provođenje politike naknada moraju biti jasne, dobro dokumentovane i dostupne svim zaposlenicima banke. Kako bi se ponašanje zaposlenika uskladilo sa principima politike naknada, banka je dužna, u printanom formatu ili putem elektronske pošte, informisati svakog zaposlenika banke o odredbama politike naknada koje se primjenjuju na njega.

Član 9.

Zaposlenici na koje se primjenjuju specifični zahtjevi

- (1) Banka je dužna odrediti zaposlenike čije profesionalne aktivnosti imaju materijalno značajan utjecaj na profil rizičnosti banke.
- (2) Za potrebe utvrđivanja zaposlenika koji ispunjavaju uslov iz stava (1) ovog člana, te za potrebe određivanja načina na koji će se, prema principu proporcionalnosti, na pojedine zaposlenike primjenjivati odredbe iz čl. 10. i 11. ove odluke, banka je dužna provesti analizu rizika.
Pri analizi rizika, banka je dužna uzeti u obzir veličinu i internu organizaciju; vrstu, obim i složenost poslovnih aktivnosti banke; profil rizičnosti banke; poziciju, poslove, odgovornosti i naknade zaposlenika; uslove na tržištu rada i druge kriterije za koje procijeni da su relevantni.
Analiza rizika mora biti adekvatno dokumentovana, sveobuhvatna i lako razumljiva.
- (3) Nezavisno od analize rizika iz stava (2) ovog člana, svi članovi uprave banke smatraju se zaposlenicima iz stava (1) ovog člana.
- (4) Pri određivanju zaposlenika iz stava (1) ovog člana, banka je dužna izvršiti provjeru za sve kategorije zaposlenika definirane stavom (6) člana 2. ove odluke.
- (5) Ako banka utvrdi da profesionalne aktivnosti nekog zaposlenika u kategoriji iz stava (4) ovog člana nemaju materijalno značajan utjecaj na profil rizičnosti banke, banka nije dužna specifične zahtjeve primijeniti na tog zaposlenika, pri čemu je dužna svoju procjenu dokumentovati i obrazložiti za svakog pojedinačnog zaposlenika.
- (6) Banka je dužna, na zahtjev Agencije, obrazložiti način na koji je odredila zaposlenike iz stava (1) ovog člana i dostaviti svu relevantnu dokumentaciju.

Član 10.

Specifični zahtjevi za sve banke

- (1) Ukupan iznos varijabilnih naknada mora se zasnivati na kombinaciji ocjene uspješnosti pojedinca (uzimajući u obzir finansijske i nefinansijske kriterije) i relevantne poslovne jedinice, te na ukupnim rezultatima banke.
- (2) Proces ocjenjivanja iz stava (1) zasniva na dugoročnoj uspješnosti, a provodi se kroz definirane periode procjene.

- (3) Mjerenje uspješnosti, kao osnova za izračun varijabilne naknade, mora biti prilagođeno za sve vrste rizika kojima je banka izložena ili kojima bi mogla biti izložena, te mora uzimati u obzir troškove potrebnog kapitala i potrebne likvidnosti.
- (4) Pri utvrđivanju varijabilnih naknada zaposlenicima ili raspodjeli varijabilnih naknada unutar banke, moraju se uzeti u obzir sve vrste rizika kojima je banka izložena ili kojima bi mogla biti izložena.
- (5) Vezano za postupanje u skladu sa st. (3) i (4) ovog člana, banka je dužna pri identificiranju i mjerenju rizika, uzeti u obzir sve materijalno značajne rizike.

Član 11.

Specifični zahtjevi za sistemski značajne banke

- (1) Banka ne smije isplatiti varijabilne naknade ili prenijeti prava iz finansijskih instrumenata, uključujući odgođeni dio naknada, ako takve naknade nisu održive i opravdane. Varijabilne naknade smatraju se održivim, ako u periodu od utvrđivanja tih naknada do njihove konačne isplate ne dođe do narušenog finansijskog stanja, odnosno do ostvarivanja gubitka banke. Varijabilne naknade smatraju se opravdanim, ako su zasnovane na uspješnosti banke, poslovne jedinice ili relevantnog zaposlenika.
- (2) Banka je dužna ukupne varijabilne naknade znatno smanjiti, ako dođe do značajno narušene uspješnosti ili ostvarivanja gubitka banke. Pri tome se uzimaju u obzir svi sljedeći oblici smanjenja naknada:
 - a) smanjenje naknada tekuće poslovne godine,
 - b) smanjenje isplata naknada koji su prethodno zarađene, ali koje su odgođene i još uvijek nisu isplaćene (aktiviranjem odredbi o malusu), i
 - c) naknadno smanjenje isplata naknada koje su prethodno zarađene i koje su već isplaćene (aktiviranjem odredbi o povratu naknada).
- (3) Banka je dužna odgoditi značajan udio varijabilne naknade na primjeren vremenski period. Udio varijabilne naknade koji će se odgoditi određuje se u skladu sa: karakteristikama poslovanja banke, rizicima kojima je banka izložena ili bi mogla biti izložena, pozicijom i odgovornostima relevantnog zaposlenika, iznosom varijabilnih naknada relevantnog zaposlenika i nivoom rizika koju relevantni zaposlenik može preuzeti. Dužina perioda odgode naknada određuje se u skladu sa: karakteristikama poslovanja banke, poslovnim ciklusom banke, rizicima kojima je banka izložena ili bi mogla biti izložena, pozicijom i odgovornostima relevantnog zaposlenika, iznosom varijabilnih naknada relevantnog radnika i nivoom rizika koju isti može preuzeti.
- (4) Banka je dužna odgoditi najmanje 40% varijabilnog dijela naknade, bez obzira o stavu (2) ovog člana. Izuzetno, ako je iznos varijabilnog dijela naknade izrazito visok, banka je dužna odgoditi plaćanje najmanje 60% varijabilnog dijela naknade.
- (5) Nezavisno od stava (2) ovog člana, period odgode varijabilne naknade ne smije biti kraći od tri godine. Izuzetno, za one zaposlenike koji imaju najveći materijalno značajan utjecaj na profil rizičnosti banke, period odgode može biti duži od tri godine.
- (6) Banka je dužna značajan udio varijabilne naknade, odgođenog i neodgođenog dijela, isplatiti u obliku finansijskih instrumenata. Udio varijabilne naknade, koji će se isplatiti u obliku finansijskih instrumenata, određuje se u skladu sa pozicijom, ovlaštenjima i odgovornostima relevantnog zaposlenika, iznosom varijabilnih naknada relevantnog zaposlenika i nivoom rizika koju relevantni zaposlenik može preuzeti.
- (7) Nezavisno od stava (6) ovog člana, najmanje 50% svake varijabilne naknade mora se sastojati od finansijskih instrumenata.
- (8) Finansijski instrumenti u smislu ove odluke su:
 - a) obične dionice banke,
 - b) finansijski instrumenti povezani sa običnim dionicama banke, čija se vrijednost zasniva na tržišnoj cijeni dionice i koji imaju ugovorenu klauzulu kojom se najveća moguća

- vrijednost instrumenta ograničava na onu vrijednost koja je vrijedila na dan utvrđivanja naknade,
- c) prioritetne dionice,
 - d) dionice matičnog društva pravnog lica ili zavisno društvo pravnog lica iste bankarske grupe i finansijski instrumenti povezani sa dionicama matičnog društva pravnog lica, čija se vrijednost zasniva na tržišnoj cijeni dionice i koji imaju ugovorenu klauzulu kojom se najveća moguća vrijednost instrumenta ograničava na onu vrijednost koja je vrijedila na dan utvrđivanja naknada,
 - e) ostali finansijski instrumenti banke, za čije je korištenje dobila prethodnu saglasnost Agencije.
- (9) Vezano za korištenje finansijskih instrumenata, banka je dužna usvojiti primjerenu politiku zadržavanja naknada, kojom se motivacija zaposlenika usklađuje sa dugoročnim interesima banke, pri čemu se politika zadržavanja naknada primjenjuje na odgođene i neodgođene varijabilne naknade.
- (10) Banka ne može zaposleniku isplatiti dividende ili kamate na finansijski instrument prije nego što mu prenese prava iz tog instrumenta.
- (11) Pri određivanju primjerene politike zadržavanja naknada, banka je dužna uzeti u obzir sljedeće:
- a) dužinu perioda procjene i perioda odgode,
 - b) utjecaj zaposlenika na profil rizičnosti banke,
 - c) preciznost prilagođavanja rizicima pri mjerenju uspješnosti i utvrđivanju naknada,
 - d) vrijeme potrebno da se određeni relevantni rizici materijalizuju i
 - e) druge elemente za koje banka procijeni da su važni.
- (12) Banka ne smije odgođene naknade isplaćivati brže od principa pravilnog (ravnomjernog) vremenskog razgraničavanja.
Princip pravilnog vremenskog razgraničavanja kod isplate odgođenih naknada znači da kod naknada koje se odgađaju tokom „n“ godina, počevši od kraja perioda procjene, isplate naknada na kraju svake godine čine odgođeni iznos naknada pomnožen sa $(1/n)$.
- (13) Odgođene dijelove naknada banka ne smije isplaćivati češće od jedanput godišnje, pri čemu prvi odgođeni dio naknada, banka smije isplatiti najmanje godinu dana nakon isteka perioda procjene.

Član 12.

Odbor za naknade

- (1) Banka, koja je na osnovu provedene procjene analize rizika iz člana 6. ove odluke utvrdila značajnost zahtijeva, dužna je formirati odbor za naknade.
- (2) Ako banka nije značajna s obzirom na veličinu, internu organizaciju, vrstu, obim i složenost poslova i nema odbor za naknade nadzorni odbor banke dužan je izvršavati zadatke odbora za naknade, u skladu sa zakonskim propisom.
- (3) Članovi odbora za naknade imenuju se iz redova članova nadzornog odbora banke, odnosno članova nadzornog odbora i najviše jednog lica iz stručne službe u banci. Odbor za naknade mora imati najmanje tri člana, od kojih jedan mora biti imenovan za predsjednika odbora.
- (4) Prilikom imenovanja predsjednika i članova odbora za naknade, nadzorni odbor banke dužan je osigurati da isti stručno i nezavisno prosuđuje o politici naknada, provođenju iste, te o utjecaju iste na upravljanje rizicima, kapitalom i likvidnošću banke.
- (5) Odbor za naknade odgovoran je za sljedeće:
 - a) pružanje podrške nadzornom odboru banke pri donošenju i redovnom pregledu općih principa politike naknada iz člana 4. stav (1) ove odluke,
 - b) pružanje podrške i savjetovanje uprave banke prilikom pripremanja prijedloga politike naknada,
 - c) sastavljanje prijedloga odluka nadzornog odbora iz člana 4. stav (2) ove odluke,

- d) sastavljanje prijedloga odluka nadzornog odbora koje imaju utjecaj na rizike i upravljanje rizicima banke,
 - e) davanje prijedloga nadzornom odboru banke vezanih za eventualno korištenje konsultantskih usluga u pogledu politike naknada i provođenja te politike,
 - f) preispitivanje i provjera provođenja politike naknada ili pružanje podrške nadzornom odboru banke pri preispitivanju i provjeri provođenja politike naknada iz člana 5. st. (2) - (5) ove odluke.
- (6) Pri obavljanju poslova iz stava (5) ovog člana, odbor za naknade dužan je uzeti u obzir dugoročne interese dioničara, klijenata, povjerilaca, supervizora, regulatora i ostalih zainteresovanih strana banke.

IV. NAKNADE U SLUČAJU KORIŠTENJA VANREDNE JAVNE FINANSIJSKE PODRŠKE

Član 13.

- (1) Članovima uprave banke koja je primila finansijsku podršku ne smiju se isplaćivati varijabilne naknade, osim ako se dokaže da su takve naknade opravdane.
- (2) Agencija može banci, koja je primila finansijsku podršku izdati pismeni nalog za restrukturiranje varijabilnih naknada, na način koji je u skladu sa efikasnim upravljanjem rizicima i dugoročno održivim rastom banke.
- (3) Pod restrukturiranjem varijabilnih naknada iz stava (2) ovog člana podrazumijevaju se sljedeće mjere:
 - a) određivanje ograničenja za naknade članovima uprave banke,
 - b) zabranjivanje isplata varijabilnih naknada za poslovnu godinu u kojoj je zatražena finansijska pomoć,
 - c) smanjenje varijabilnih naknada koje su odgođene i nisu isplaćene, odnosno za koje nisu prenesena prava iz finansijskih instrumenata,
 - d) zabranjivanje utvrđivanja bilo kakve varijabilne naknade dok finansijska pomoć države nije u potpunosti otplaćena ili dok se ne implementira, odnosno ostvari plan finansijskog oporavka banke, ili
 - e) druge slične mjere.

V. VOĐENJE DOKUMENTACIJE

Član 14.

- (1) Banka je dužna osigurati cjelovitost i sistematičnost dokumentacije vezane za naknade zaposlenika, što uključuje:
 - a) politiku naknada i moguće procedure za njeno provođenje,
 - b) analizu iz člana 6. stav (2) ove odluke,
 - c) odluke nadzornog odbora banke iz člana 4. stav (2) ove odluke,
 - d) odluke uprave banke iz člana 4. stav (4) ove odluke,
 - e) izvještaj iz člana 5. st. (1) i (5) ove odluke,
 - f) analizu iz člana 9. stav (2) ove odluke,
 - g) metodologiju i rezultate mjerenja uspješnosti kod utvrđivanja varijabilnih naknada zaposlenika čije profesionalne aktivnosti imaju materijalno značajan utjecaj na profil rizičnosti banke.

VI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 15.

Primjena drugih propisa

- (1) Kada su pitanja relevantna za predmet ove odluke regulisana drugim zakonskim i

podzakonskim propisima, a ne ovom odlukom, direktno će se primjenjivati odredbe tih propisa.

- (2) Odredbe ove odluke ne dovode u pitanje ostvarivanje općih načela radnog i ugovornog prava, zakona koji se odnose na prava dioničara, opću odgovornost organa banke, prava koja proizlaze iz kolektivnih ugovora, a u skladu sa zakonskim propisima i drugim podzakonskim aktima.

Član 16.

Završne odredbe

Stupanjem na snagu ove odluke, prestaje da važi Odluka o politici i praksi naknada zaposlenicima u banci ("Službene novine Federacije BiH", broj: 60/13).

Član 17.

Stupanje na snagu

Ova odluka stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenim novinama Federacije BiH“.

Broj: U.O.-08-23/17
Sarajevo, 13.10.2017. godine

PREDSJEDNICA
UPRAVNOG ODBORA

mr. sc. Ljerka Marić, dipl.ecc., s.r.