
Raport mbi Shpërblimin

14 Mars 2017

Hyrje

Në vitet e fundit, organet ndërkombëtare dhe rregullatorët po i kushtojnë gjithnjë e më shumë vëmendje çështjeve të shpërblimit të kompanive të listuara dhe, në veçanti, të sektorit financiar; qëllimi është që të udhëzojë shoqëritë emetuese dhe ndërmjetësit në lidhje me miratimin e sistemeve të shpërblimit në përputhje me parimet e përforcuara pas krizës ekonomike dhe financiare - të përcaktuara për projektimin, hartimin dhe miratimin e politikave të shpërblimit, strukturave të kompensimit dhe transparencën e tyre.

Në veçanti, sipas këtyre parimeve, sistemet e shpërblimit duhet të marrin në konsideratë rreziqet aktuale dhe të ardhshme si dhe nivelet e kapitalizimit të çdo ndërmjetësi, dhe duhet të garantojnë që shpërblimet të bazohen në rezultatet e arritura në mënyrë efektive.

Në përputhje me rregulloret e Komunitetit Europian, dhe duke filluar nga viti 2011, autoritetet italiane kanë përcaktuar një sërë rregullash të rëndësishme për këto çështje.

Rregullorja e Bankës së Italisë, datë 30 mars 2011, përcakton rregullat e balancuara për politikën e shpërblimit të bankave, sistemet dhe praktikën për projektimin dhe kontrollin e tyre, për strukturën e kompensimit dhe detyrimet për publikimin e informacionit. Autoriteti Mbikëqyrës intensifikoi me tej monitorimin e çështjes së fundit, duke përfshirë sistemet dhe praktikën e shpërblimit në informacionin që do të publikohet në Shtyllën 3, në bazë të Qarkores 263, datë 13 dhjetor 2013.

Gjithashtu, rregullorja nr. 39, datë 9 qershor 2011, ISVAP (tani IVASS), përcakton parimet e politikave të shpërblimit për kompanitë e sigurimeve në lidhje me proceset dhe strukturën vendimmarrëse, si dhe detyrimet për publikimin e informacionit.

Nëpërmjet rezolutës nr. 18049, datë 23 dhjetor 2011, Consob ka rregulluar zbatimin e dispozitave të Nenit 123 të Ligjit të Konsoliduar për Financën, i cili parashikon hartimin dhe publikimin e raportit për shpërblimet.

Përditësime të rëndësishme janë prezantuar gjithashtu edhe në nivelin e vetë- qeverisjes. Pasi u modifikua fillimisht (në mars 2010) në seksionin për shpërblimin, Kodi i Qeverisjes së Korporatës është rishikuar plotësisht dhe botimi i ri u publikua në dhjetor 2011.

Në vijim, përmes komunikimeve datë 2 mars 2012 dhe 13 mars 2013, Banka e Italisë iu rikthye çështjeve të politikave të shpërblimit, duke theksuar në përgjithësi mundësinë e bankave për të përcaktuar një strategji në përputhje me objektivin e ruajtjes, edhe në perspektivë, të ekuilibrit të pozicionit të kompanisë, si dhe respektimin e kushteve të mjaftueshmërisë së kapitalit dhe menaxhimit e kujdesshëm të rrezikut të likuiditetit.

Në vitin 2014, Komisioni Europian publikoi Rregulloren e Deleguar të Komisionit (BE) nr. 604/2014 në të cilën parashikohen Standardet Rregullatore Teknike të reja (RTS), të cilat përcaktonin kriteret cilësore dhe sasiore për identifikimin e kategorive të punonjësve, aktivitetet profesionale të të cilëve kanë një ndikim të rëndësishëm në profilin e rrezikut të institucionit ("Ndërmarrësit e Riskut"), e cila kishte si qëllim të plotësonte Direktivën 2013/36/BE të Parlamentit Europian dhe të Këshillit, datë 26 Qershor 2013 (te CRD IV), në fuqi nga muaji qershor 2014.

Më pas, në Banka e Italisë, në zbatim të Direktivës CRD IV, publikoi në Fletoren Zyrtare të BE-së, datë 27 qershor 2013 Dispozitat Mbikëqyrëse për Shpërblimin, të përditësuara dhe të publikuara, siç parashikohet në Qarkoren 285, datë 17 dhjetor 2013.

Së fundi, në Dhjetor 2015, ABE, në bazë të dispozitave CRD IV, publikoi CEBS "Udhëzimet për politikën e shëndosha të shpërblimit" të përditësuara, të cilat përcaktojnë rregullat për strukturën e shpërblimit, politikën e shpërblimit dhe qeverisjen dhe procesin e implementimit dhe zbatimit.

Banka e Italisë ka shprehur vullnetin e saj për të respektuar udhëzimet e sipërpërmendura dhe si rrjedhojë të publikojë dispozitat e reja për politikat dhe praktikrat e shpërblimit brenda muajit qershor 2017.

Ky raport është hartuar në përputhje me nenin 123 e lartpërmendur të Ligjit të Konsoliduar për Financën duke marrë parasysh detyrimet për paraqitjen e informacionit në mbledhjen e aksionerëve, në përputhje me dispozitat mbikëqyrëse të Bankës së Italisë.

Gjithashtu, Intesa Sanpaolo gjithmonë i ka kushtuar gjerësisht vëmendje çështjeve të shpërblimit, pajtueshmërisë relative me rregulloren dhe transparencës maksimale në treg. Raporti i mbledh në një dokument të vetëm, të mirë-organizuar dhe të strukturuar të gjithë informacionin cilësor dhe sasior, i cili deri në vitin 2011 është paraqitur më vete si çështje në Raportin për Qeverisjen e Korporatës dhe Strukturat e Pronësisë, në raportin e Këshillit Mbikëqyrës që është paraqitur në mbledhje në përputhje me nenin 153 të Ligjit të Konsoliduar për Financën - dhe në pasqyrat financiare.

Ky raport, i cili ndodhet në seksionin e "Qeverisjes" në faqen e internetit www.intesasanpaolo.com, ndahet në dy seksione. Seksioni i parë mbulon politikat e shpërblimit të miratuara nga Banka në lidhje me organet drejtuese të korporatës, organet drejtuese të filialeve të saj, punonjësit dhe stafin tjetër të Grupit – duke u fokusuar në mënyrë të veçantë tek Drejtorët e Përgjithshëm dhe Drejtorët Kryesor si dhe tek procedurat për miratimin dhe zbatimin e këtyre politikave. Seksioni i dytë, i cili ndahet në katër pjesë, paraqet informacion sasior, analitik dhe të plotë.

Në kuadrin e zbulimit dhe publikimit të informacionit në përputhje me detyrimet rregullatore, dokumenti ilustron nivelet e pajtueshmërisë me dispozitat e shpërblimit të parashikuara në nenin 6 të Kodit të Qeverisjes së Korporatave. Në këtë drejtim, për një interpretim të menjëhershëm, krahas tekstit, së bashku me treguesit e parashikuar në nenet 123-bis dhe 123-ter të Ligjit të Konsoliduar për Financat, paraqiten shënime të veçanta ku specifikohen parimet dhe kriteret përkatëse.

Shtojca e këtij dokumenti përmban listat specifike të kontrollit që përcaktojnë, në njërin anë, parimet dhe kriteret e Kodit që zbatohen dhe dispozitat e neneve 123-bis dhe 123-ter dhe, në anën tjetër, zbatimin përkatës (me çdo ndryshim), duke iu referuar edhe faqes së këtij raporti, ku trajtohet kjo çështje. Këto lista kontrolli duhet të lexohen së bashku me shënimet sqaruese dhe detajet që paraqiten në Raport për sa i përket zbatimit të dispozitave të veçanta.

Informacioni që paraqitet në këtë raport, përveçse kur përcaktohet ndryshe, i referohen datës 14 mars 2017, data e miratimit të tij nga Këshilli Mbikëqyrës.

Ky raport është subjekt i rezolutës të Mbledhjes së Aksionerëve që është thirrur në zbatim të Nenit 2364bis, paragrafi 2, i Kodit Civil Italian, sipas kërkesës së shprehur të Bankës së Italisë në Qarkoren nr. 285/2013, Pjesa e Parë, Titulli IV – “Politikat dhe praktikrat për shpërblimin dhe incentivat”.

Seksioni I – 2017 Propozimi për miratimin e politikave për shpërblimin

1. Procedurat për miratimin dhe zbatimin e politikave për shpërblimin

1.1 Roli i organeve drejtuese të korporatës

1.1.a Mbledhja e aksionerëve

Në statut parashikohet që Mbledhja e Aksionerëve duhet të miratojë politikat e shpërblimit të anëtarëve të Këshillit Drejtues dhe të punonjësve, si dhe planet në bazë të instrumenteve financiare.

Në këtë kontekst, ajo do të miratojë kriteret për përcaktimin e dëmshpërblimit që do të jepet në rast të përfundimit të parakohshëm të kontratës së punës ose përfundimit të parakohshëm të detyrës, duke përfshirë kufijtë e përcaktuar për këto pagesa të cilët parashikohen në rregulloret që janë aktualisht në fuqi dhe do të të përcaktojë gjithashtu, me pragun e shumicës së cilësuar të përcaktuar në rregulloret mbikëqyrëse në fuqi, një raport midis shpërblimit individual të ndryshueshëm dhe atij të pandryshueshëm për punonjësit mbi raportin 1:1, por në çdo rast nuk do të tejkalojë nivelin maksimal të parashikuar në këto rregullore.

1.1.b. Këshilli Drejtues

Këshilli Drejtues do të përcaktojë, përveç shpërblimit të pandryshueshëm që është vendosur në mbledhjen e aksionerëve, shpërblimin e anëtarëve të Këshillit Drejtues, të cilëve vetë Këshilli Drejtues u cakton detyra të tjera të veçanta në përputhje me Statutin, duke përfshirë edhe pozicionin e Administratorit të Deleguar.

Për më tepër, në përputhje me Statutin, Këshilli Drejtues është përgjegjës vetëm për përcaktimin e shpërblimit të Drejtorit të Përgjithshëm dhe të Drejtorit përgjegjës për përgatitjen e raporteve financiare të kompanisë, në përputhje me nenin 154-bis të dekretit legjislativ 58, datë 24 shkurt 1998 si dhe të të gjithë ndërmarrësve të tjerë kryesor të rrezikut dhe personelit të nivelit të lartë të funksioneve të kontrollit të Grupit, në përputhje me dispozitat e legjislacionit që është aktualisht në fuqi.

Së fundi, Këshilli Drejtues është përgjegjës për hartimin e politikës për shpërblimin dhe incentivat e cila duhet të paraqitet në mbledhjen e aksionerëve dhe për përcaktimin e sistemeve të shpërblimit dhe incentivave për personat për të cilët rregulloret mbikëqyrëse parashikojnë që kjo detyrë duhet të kryhet nga organi përgjegjës për mbikëqyrjen strategjike, duke përfshirë identifikimin e parametrave të përdoren për të vlerësuar objektivat e performancës dhe përcaktimin e shpërblimit të ndryshueshëm që rezulton nga zbatimi i sistemeve të lartpërmendura.

1.2 Departamenti i Burimeve Njerëzore të Drejtorisë Qendrore dhe Funkcionet e Kontrollit të Kompanisë

Siç u përmend më lart, Mbledhja e Aksionerëve është përgjegjëse për miratimin e politikave të shpërblimit për punonjësit në bazë të propozimit të Këshillit Drejtues dhe me përfshirjen e Komitetit të Shpërblimit.

Departamenti i Burimeve Njerëzore të Drejtorisë Qendrore është përgjegjës për hartimin e politikave të lartpërmendura të shpërblimit, të cilat i nënshtrohen procedurës së miratimit përkatës, duke përfshirë sa më poshtë vijon deri në masën e përgjegjësive të tyre, siç parashikohet në Rregulloret përkatëse:

-
- Drejtorin e Përgjithshëm të Administrimit të Riskut në Drejtorinë Qendrore, për të siguruar pajtueshmërinë e politikave të shpërblimit dhe sistemeve përkatëse të incentivave me Kuadrin e Vlerësimit të Riskut (RAF);
 - Departamentin e Planifikimit, Menaxhimit të Vlerës Aktive në Drejtorinë Qendrore dhe Departamentin e Buxhetit dhe Kontrollit në Drejtorinë Qendrore për të siguruar pajtueshmërinë e politikave të shpërblimit dhe sistemeve përkatëse të incentivave me:
 - o objektivat strategjike afat shkurtër dhe afat mesme të kompanive dhe të Grupit
 - o nivelin e kapitalizimit dhe likuiditetit të kompanive dhe të Grupit;
 - Drejtorin e Përgjithshëm të Përputhshmërisë Rregullative, për të verifikuar përputhshmërinë e politikave të shpërblimit dhe sistemeve përkatëse të incentivave me rregullat, rregulloret, kodet e etikës dhe standardet e sjelljes në fuqi të Grupit.

Çdo vit, Departamenti i Kontrollit të Brendshëm të Drejtorisë Qendrore, në përputhje me udhëzimet e Autoritetit Mbikëqyrës, verifikon përputhshmërinë e procedurave të zbatimit të shpërblimit me politikat përkatëse, duke informuar Këshillin Mbikëqyrës dhe Asamblenë e Aksionerëve për rezultatet mbi verifikimet e kryera (shih seksionin IV në vijim “Vlerësimi i sistemit të shpërblimit nga departamenti i kontrollit të brendshëm”).

1.3. Kriteret e vlerësimit të objektivave të performancës në bazë të përcaktimit të komponentëve variabël

Identifikimi i parametrave që përdoren për vlerësimin e objektivave të performancës, në të cilat bazohen dhënia e incentivave për drejtimin, ndërmarrësit kryesorë të rrezikut dhe në përgjithësi për gjithë punonjësit e Grupit, kryhet nga funksionet kompetente, duke marrë në konsideratë treguesit më të rëndësishëm ekonomik dhe financiar për realizimin e objektivave të buxhetit, të cilat monitorohen në mënyrë periodike nëpërmjet mjeteve dhe instrumenteve të brendshme të raportimit, të vlefshme në nivel të konsoliduar, si edhe në nivel divizioni dhe / ose njësie biznesi.

Procesi për identifikimin e këtyre parametrave përfshin funksionet e kontrollit të Grupit (Administrimin e Riskut, Përputhshmërinë Rregullative) për të siguruar pajtueshmërinë e plotë me Kuadrin e Vlerësimit të Riskut të Grupit dhe me dispozitat rregullatore në fuqi herë pas here.

Kjo mundëson përzgjedhjen e një grupi miks kompleks të parametrave cilësore dhe sasore – gjithsesi transparent, objektiv dhe të matshëm (shih 4.3) - duke mundësuar një vlerësim 360 gradë të performancës së kompanisë në lidhje me përfitimin, rreziqet e marra , kapitalizimin dhe likuiditetin.

2. Shpërblimi i anëtarëve të Këshillit Drejtues

2.1 Shpërblimi i anëtarëve të Këshillit Drejtues

Në mbledhjen e aksionerëve përcaktohet gjithashtu dhe shpërblimi shtesë për postin e Kryetarit dhe Zëvendës kryetarit të Këshillit.

Në mbledhjen e aksionerëve që u zhvillua në 27 prill 2016 u vendos sa më poshtë vijon për të gjithë periudhën tre vjeçare:

- i) 100,000 euro shpërblimi bruto vjetor për çdo anëtar të Këshillit Drejtues i cili nuk është njëkohësisht dhe anëtar Komitetit të Kontrollit të Menaxhimit;
- ii) 800,000 euro shpërblimi fiks bruto shtesë për kryetarin e Këshillit Drejtues;
- iii) 150,000 euro shpërblimi shtesë vjetor i Zëvendës Kryetarit të Këshillit Drejtues.

Megjithatë, përcaktohet se, sikundër parashikohet në dispozitat mbikëqyrëse për shpërblimin, shuma e shpërblimit që i paguhet Kryetarit nuk është më e lartë, por më e ulët se shpërblimi fiks që i paguhet Administratorit të Deleguar dhe Drejtorit të Përgjithshëm Ekzekutiv.

2.2 Shpërblimi i anëtarëve të Komitetit të Kontrollit të Menaxhimit

Sipas Statutit, mbledhja e Aksionerëve ka si detyrë të përcaktojë, në momentin e emërimit të anëtarëve të Komitetit të Kontrollit të Menaxhimit dhe për të gjithë mandatin, shpërblimin fiks të anëtarëve të këtij komitetit, e cila konsiston në një shumë të njëjtë për secilin anëtar, por me një shtesë të veçantë për kryetarin.

Pa cenuar rimbursimin e çdo shpenzimi që kryejnë për shkak të detyrës, në mbledhjen e aksionerëve të mbajtur më 27 prill 2016 u vendos shuma 200,000 euro për shpërblimin specifik të çdo anëtari të Komitetit të Kontrollit të Menaxhimit pa asnjë tarifë pjesëmarrjeje në mbledhjet e Komitetit, dhe shuma 50,000 euro për shpërblimin shtesë për Kryetarin e Komitetit.

2.3 Shpërblimi për pjesëmarrjen në Komitete të tjera të Këshillit Drejtues

Në lidhje me aktivitetet që anëtarët e Këshillit Drejtues duhet të kryejnë si anëtarë të Komiteteve të brendshme të Këshillit Drejtues, Statuti i ngarkon Këshillit Drejtues detyrën për të përcaktuar shpërblimin e këtyre anëtarëve si një shumë fikse, në përputhje me politikën e shpërblimit që janë miratuar në mbledhjen e aksionerëve.

Këshilli Drejtues vendosi të rris shpërblimin për pozicionin e Anëtarit të Këshillit Drejtues me tarifën e pjesëmarrjes prej 2,000 euro për pjesëmarrjen aktuale të anëtarëve në aktivitetet e Komiteteve, me një shpërblim fiks vjetor bruto prej 50,000 euro për Kryetarët e këtyre Komiteteve.

2.4 Shpërblimi për Administratorin e Deleguar dhe Drejtorin e Përgjithshëm Ekzekutiv

Në bazë të Statutit, Administratori i Deleguar dhe Drejtori i Përgjithshëm ka të drejtë të përfitojë një shpërblim fiks dhe të ndryshueshëm të cilin e përcakton Këshilli Drejtues në përputhje me politikën e shpërblimit të miratuar në mbledhjen e aksionerëve.

Këshilli Drejtues, me propozimin e Komitetit të Shpërblimit, përcakton shpërblimin për Administratorin e Deleguar prej 500,000 Euro. Kjo shumë i shtohet shumës prej 100.000 Euro si anëtar i Këshillit Drejtues.

Administratori i Deleguar, në cilësinë e tij si Drejtor i Përgjithshëm, ka gjithashtu të drejtë të përfitojë, nga data 1 mars 2016, shpërblimin vjetor bruto të vendosur nga Këshilli Mbikëqyrës prej 2.000.000 Euro, si dhe të marrë pjesë në sistemin e incentivave dhe në skemën e pensionit suplementar dhe të gëzojë përfitime

dytësore për pozicionin e caktuar nga Këshilli Drejtues në përputhje me politikat për shpërblimin dhe sistemin e incentivave për punonjësit.

Sikundër parashikohet në politikat e shpërblimit të vitit 2016, kushtet për të hyrë në sistemin e incentivave të vitit 2016, të cilat aplikohen gjithashtu edhe për Administratorin e Deleguar dhe Drejtorin e Përgjithshëm Ekzekutiv, janë konfirmuar si më poshtë:

- Raporti i kapitalit duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar në Kuadrin e Tolerancës ndaj Rrezikut;
- Raportit të Financimit të Qëndrueshëm Neto (NSFR) duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar në Kuadrin e Tolerancës ndaj Rrezikut;
- Nuk ka humbje ose te ardhura pozitive para tatimit, pa kontributin e të ardhurave nga riblerja e detyrimeve të vetë Bankës, nga matja e vlerës së drejtë të detyrimeve të bankës dhe nga komponentët e të ardhurave që rezultojnë nga politikat kontabël pas ndryshimeve të modelit të brendshëm për depozitat kryesore.

Mos-plotësimi qoftë i një prej kushteve të mësipërme do të ndikojë në mos-aktivizimin e sistemeve të incentivave për punonjësit e Grupit. Ndërmarrësit Kryesor të Rrezikut, kategoria ku bën pjesë dhe Administratori i Deleguar dhe Drejtori i Përgjithshëm, janë subjekt i një kushti tjetër i cili përfaqësohet nga Raporti i Mbulimit të Likuiditetit (LCR), niveli i të cilës duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar në Kuadrin e Vlerësimit të Riskut.

Në përputhje me këtë qasje, të njëjtët tregues janë pjesë e kushteve Malus, të cilat duhet të verifikohen në vitet pas pagesës së pjesës së shtyrë të primeve:

1. Raporti i kapitalit duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar në Kuadrin e Tolerancës ndaj Rrezikut;
2. Raportit të Financimit të Qëndrueshëm Neto (NSFR) duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar në Kuadrin e Tolerancës ndaj Rrezikut;
3. Raporti i Mbulimit të Likuiditetit (LCR) duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar në Kuadrin e Tolerancës ndaj Rrezikut;
4. Nuk ka humbje ose te ardhura pozitive para tatimit, pa kontributin e të ardhurave nga riblerja e detyrimeve të vetë Bankës, nga matja e vlerës së drejtë të detyrimeve të bankës dhe nga komponentët e të ardhurave që rezultojnë nga politikat kontabël pas ndryshimeve të modelit të brendshëm për depozitat kryesore.

Në veçanti, nëse kushti 1 ose 2 ose 3 nuk plotësohet veçmas, pjesa e shtyrë zvogëlohet me 50%, në kushti 4 nuk plotësohet, pjesa e shtyrë reduktohet në zero.

Rrjedhimisht, dhe në përputhje me parimin që aktivizimi i sistemit të incentivave duhet të jetë në përputhje dhe në pajtueshmëri me shpërndarjen e dividendëve, Këshilli Mbikëqyrës ka përcaktuar se komponenti variabël i shpërblimit për Administratorin e Deleguar dhe Drejtorin e Përgjithshëm Ekzekutiv, Carlo Messina, edhe në detyrën e Drejtorit të Përgjithshëm Ekzekutiv, ka një limit maksimal, shpërblimin fiks të shumëzuar me afërsisht 0.86 (limit i vendosur duke marrë në konsideratë impaktin e raportit vjetor proporcional të planit LECOIP në nivelin maksimal të shpërblimit të përgjithshëm të ndryshueshëm i cili është përcaktuar 100% i shpërblimit fiks) dhe indekskohet me pikët e vlerësimit të kartës së vlerësimit të performancës dhe ecurisë. Karta e vlerësimit të performancës demonstroi se objektivat e vendosura që janë përcaktuar në Planin e Biznesit të ndara sipas objektivave të Grupit, të cilat përbëjnë Treguesit Kryesor të Performancës (TKP) e identifikuar për zbatimin e stimujve strategjik Rentabiliteti, Produktivitetit dhe Kosto e Rrezikut / Qëndrueshmëria, të cilat përbëjnë 70% të vlerës totale, dhe ato që lidhen me vlerësimin e veprimeve dhe masave strategjike, të cilat përbëjnë 30% të totalit.

Treguesit Kryesor të Performancës u vendosën në vazhdimësi me 2015 dhe synimi i çdo objektivi, i cili përfaqësohet nga niveli i parashikuar i buxhetit, është më sfidues se vitin e kaluar. Në veçanti, Treguesit

Kryesor të Përformancës, secili prej të cilëve ka të njëjtën peshë dhe përfshin identifikimin e vlerave të pragut dhe objektivat, janë:

- Dividendët që shpërndahen sipas parashikimit në Planin e Biznesit; ky tregues KPI bazohet në stimulin e rentabiliteti: objektivi vendoset sipas Planit – dhe i cili komunikohet në treg – në vlerën prej 3 miliard Euro, dhe pragu minimal vendose në nivelin 80% të kësaj vlerë;
- Rritja e të ardhurave operative; ky Tregues KPI ka si synim të forcojë fokusin në rritjen e rentabilitetit dhe fitimit të shumë prej aktiviteteve të biznesit të Grupit: objektivi përcaktohet sipas vlerës së buxhetit të vitit 2016, ndërsa pragu vendoset si 50% i vlerës së parashikuar të buxhetit, duke marrë në konsideratë fleksibilitetin këtij treguesit KPI;
- Të ardhurat në lidhje me aktivet e ponderuar me risk (RWA), një Tregues KPI që rregullohet sipas rreziqeve: objektivi që duhet të arrihet është rezultati i parashikuar në buxhet, më sfidues se në vitin 2015, ndërsa pragu minimal është vendosur 80% i vlerës së synuar;
- Raporti i shpenzimeve ndaj të ardhurave, në bazë të stimullit të produktivitetit konfirmon aftësinë për të kontrolluar shpenzimet, dhe në përputhje me ecurinë dhe performancën e Grupit, objektivi vendoset nga një buxhet më ambicioz në krahasim me vitin e kaluar, ndërkohë që pragu, nisura nga elasticiteti i ulës i këtij Treguesi KPI, për të minimizuar për rezultate më të mira, llogaritet si 110% e vlerës së synuar;
- Raporti i rregullimeve të kredive ndaj totalit të kredive në fund të vitit, në kuadrin e qëllimit të kostos së stimullit të ruajtjes së qëndrueshmërisë ndaj riskut, ky tregues KPI përcakton një objektiv më të mirë të buxhetit të vitit 2016 në krahasim me buxhetin e vitit 2015, dhe pragu, duke marrë në konsideratë ndikimin e efekteve makroekonomike, vendoset në 120% të vlerës së buxhetit.

Vlerësimi cilësor i Administratorit të Deleguar në fakt lidhet me Projektin “Plani Strategjik i Vazhdimësisë”, një plan strategjik i cili lidhet me planin 2014 – 2017, që ka për qëllim të përcaktojë planet e vazhdimësisë për pozicionet drejtuese kryesore/të larta të Grupit (në Itali dhe jashtë), në përgjigje të nevojës strategjike për të siguruar vazhdimësinë e menaxhimit, për të reduktuar rreziqet operacionale, për të përmbushur kërkesat e grupeve të ndryshme të interesit të Grupit, si dhe për të maksimizuar mundësitë dhe shanset e suksesit të një emërimi të ri përmes një procesi integrimi dhe të zhvillimit të drejtuesve dhe lidhësve.

Gjithashtu është e nevojshme për të verifikuar Faktorin Q, i cili llogaritet duke iu referuar të gjithë Grupit Intesa Sanpaolo në tërësi, në mënyrë të veçantë në rastin kur Faktori Q në fjalë ka një vlerësim “të lartë”, shpërblimi i ndryshueshëm që është përcaktuar më parë do të zvogëlohet me 10%; nëse vlerësimi është “shumë i lartë”, zvogëlimi i shpërblimit të ndryshueshëm do të jetë i barabartë me 20%. Bonuset e vendosura sipas kësaj mënyre do të paguhet 50% në mjete monetare dhe 50% në aksione (bazuar në supozimin se është tejkaluar pragu i materializimit) dhe do të jetë subjekt për shtyrjen e 60% përgjatë 5 viteve. Paguesa e pjesës së shtyrë do të verifikohet çdo vit, në kuadrin e kushteve Malus të përmendura më sipër.

2.5 Polica e sigurimit për anëtarët e Këshillit dhe Drejtorët e Përgjithshëm

Në përputhje me praktikën më të mira të tregjeve ndërkombëtare financiare dhe dukë vlerësuar natyrën, madhësinë dhe kompleksitetin operacional të bankës dhe Grupit, në vijim të miratimit të rezolutës në mbledhjen e Aksionerëve, datë 3 maj 2007, u vendos marrja e një police sigurimi, dhe në vijim të rishikohet brenda limiteve të përcaktuara në rezolutën e mësipërme dhe në përputhje me standardet më të mirat të tregut, për të mbuluar të gjitha detyrimet administrative të Anëtarëve të Këshillit Drejtues të Bankës si dhe të të gjithë anëtarëve të Këshillit Drejtues dhe të drejtorëve të përgjithshëm në filiale dhe degë (Politika D&D – Sigurimi i Detyrimeve të Drejtorëve & Drejtuesve).

Kushtet dhe afatet e politikës D&D për vitin 2016 ishin si më poshtë:

- Data efektive: nga 31 Dhjetor 2015 – 31 Dhjetor 2016
- Limiti: 200,000,000.00 euro, për çdo humbje në nivel agregat vjetor
- Primi vjetor: afërsisht 2,000,000.00

-
- Përrjashtimi nga mbulimi i sigurimit në rastin e mos-veprimit të qëllimshëm ose neglizhencës totale.

Në mbledhjen e aksionerëve, datë 27 prill 2017, u konfirmua vazhdimi i mbulimit të sigurimit, e cila shërben në të mirë të interesave të bankës dhe Grupit, duke përfaqësuar një elementë të nevojshëm të politikave të shpërblimit.

2.6 Përfundimi i detyrës; dëmshpërblimet për punonjësin

Me përjashtim të Administratorit të Deleguar, i cili është dhe Drejtor i Përgjithshëm, anëtarët e Këshillit Drejtues nuk janë në punonjës të Bankës.

Nuk ka asnjë marrëveshje që detyron Bankën t'i paguaj anëtarëve të Këshillit Drejtues dëmshpërblim në rastin e dorëheqjes së tyre ose ndërprerjes së detyrës së tyre në vijim të një oferte publike blerjeje.

Kriteret dhe kufijtë maksimalë për përcaktimin e dëmshpërblimeve që paguhen sipas dispozitave të politikave të shpërblimit për punonjësit (shih seksionin 4.9) do të zbatohen për Administratorin e Deleguar dhe Drejtorin e Përgjithshëm, në rastin e zgjidhjes së kontratës së punës para afatit ose mbarimit të parakohshëm të mandatit.

3. Politika e shpërblimit për organet drejtuese të filialeve

Kompensimi për anëtarët e organeve drejtuese të kompanive të Grupit përcaktohet nga Intesa Sanpaolo në cilësinë e aksionerit kryesor dhe subjekti përgjegjës për aktivitetet e menaxhimit dhe koordinimit në përputhje me rregulloret përkatëse statutorë dhe bankare.

Politika e shpërblimit për organet drejtuese të korporatës për këtë qëllim është në përputhje me parimet e mëposhtme të cilat zbatohen njësoj në nivel Grupi, në përputhje me kontekstin rregullator të vendeve të ndryshme ku Intesa Sanpaolo ushtron aktivitetin nëpërmjet degëve të saj.

Anëtarët e këshillave të drejtimit dhe mbikëqyrëse të kompanive të Grupit Intesa Sanpaolo përfitojnë shpërblimin në përputhje me detyrat dhe përgjegjësitë që u janë ngarkuar.

Për të siguruar uniformitet në përputhje me standardet e grupit, përcaktimi specifik i shpërblimit të drejtorëve kryhet duke marrë në konsideratë parametrat si madhësia e kryeqytetit, përmasat ekonomike dhe kompleksiteti organizativ i kompanisë në fjalë, si dhe elemente të tjera objektive dhe cilësore, të tilla si natyra e aktivitetit të biznesit që zhvillohet nga filiali dhe profili i rrezikut të tij operacional.

Kritere të ngjashme zbatohen për përcaktimin e shpërblimit të drejtorëve që emërohen në detyra të veçanta, në bazë të nenit 2389 të Kodit Civil Italian dhe dispozitave të ngjashme në fuqi në vendet e huaja.

Shumat e ndryshueshme e shpërblimit, bonuse që lidhen me rezultatet, klauzolat për ndarjen e fitimit ose opsionet për të blerë aksione me çmime të paracaktuara nuk parashikohen normalisht. Përfundimet nga ky parim parashikohen vetëm në kushte të jashtëzakonshme dhe të justifikuara, në përputhje me Politikën e shpërblimit të Grupit dhe rregulloret mbikëqyrëse përkatëse në fuqi.

Në përgjithësi, nuk ka dallime në shpërblimin e drejtorëve të cilët janë punonjës të Grupit, profesionistë, të pavarur, etj. Shpërblimi i punonjësve të Grupit të cilët emërohen si drejtorë në filiale paguhet përmes kompanisë me të cilën është nënshkruar kontrata e punës.

Shpërblimi i anëtarëve të Këshillit të Audituesve Statutor të filialeve italiane përcaktohet në momentin e emërimit për të gjithë mandatin, në bazë të nenit 2402 të Kodit Civil italian, si një shumë fikse vjetore.

Shuma që u paguhet audituesve përcaktohet me anë të një metode të njëjtë llogaritjeje në nivel Grupi e cila merr në konsideratë parametrat objektive, përkatësisht kapitalin dhe të ardhurat e kompanisë, për të përcaktuar shumën përkatëse të shpërblimit.

Anëtarët e organeve drejtuese të korporatës zakonisht gëzojnë të drejtën e kompensimit të shpenzimeve që kryhen si rezultat i funksionit dhe detyrës së tyre.

Së fundi, për anëtarët e këshillit drejtues dhe drejtorët e përgjithshëm të filialeve është nënshkruar polica e sigurimit (e njohur me emrin "Polika D&D").

4. Politika e Shpërblimit për punonjësit dhe stafin tjetër që nuk janë subjekt i një kontrate punë

Ky kapitull trajton politikën e shpërblimit të të gjithë punonjësve për vitin 2017 me qëllim miratimin përmes votimit të Mbledhjes së Aksionerëve sikundër parashikohet nga Banka e Italisë për Sistemin e Qeverisjes me një nivel të Korporatave.

4.1. Objektivat e politikave të shpërblimit

Politikat e shpërblimit të Grupit Intesa Sanpaolo bazohen në parimet e mëposhtme:

- a) përqasja e sjelljes së drejtimit dhe punonjësve me interesat e aksionerëve, strategjitë afatmesme dhe afatgjata dhe me objektivat e kompanisë, si pjesë e grupit të rregullave që synon monitorimin e saktë të rreziqeve aktuale dhe të ardhshme të korporatës dhe ruajtjen e nivelit të duhur të likuiditetit dhe kapitalizimit;
- b) merita, për të garantuar një përputhje më të mirë me performancën aktuale dhe cilësinë menaxheriale të cilat identifikohen përmes:
 - fleksibilitetit të shpërblimit nëpërmjet komponentit variabël që lidhet me rezultatet e arritura;
 - fokusit tek punonjësit kryesor që demonstrojnë cilësi të lartë menaxhimi dhe drejtimi, për të cilët rezervohen paga konkurrues, në linjë me tregun e referimit;
 - dallimit të performancave më të mira për të cilat caktohen nivele të ndryshme bonusi që janë ndjeshëm mbi nivelin mesatar;
- c) barazia, për të promovuar sjelljen e duhur dhe për të standardizuar trajtimin në lidhje me shpërblimin, nëpërmjet:
 - lidhjes së pagës fikse të një personi me peshën e rolit që ka;
 - diferencimin e nivelit të pagave dhe raportin e komponentit variabël ndaj totalit të shpërblimit sipas kategorive profesionale;
- d) konkurrenca e jashtme e shpërblimit të përgjithshëm vjetor në lidhje me nivelet e grupeve bankare të mëdha evropiane, të cilat rezultojnë nga studimet periodike të specializuara, për të tërhequr dhe ruajtur burimet më të mira drejtuese dhe profesionale në treg;
- e) qëndrueshmëria, për të kufizuar shpenzimet që rrjedhin nga zbatimi i politikës për vlerat të cilat janë në përputhje me strategjitë afatmesme dhe afatgjata dhe objektivat vjetore, me anë të:
 - mekanizmave që rregullojnë shpërndarjen e fondit të përgjithshëm të incentivave sipas fitimit të kompanisë dhe rezultatet e arritura, duke marrë në konsideratë grupin e referimit;
 - rishikimit selektiv të shpërblimit fiks;
 - përdorimit të parametrave objektive gjatë rishikimit të pagës;
 - përcaktimit të nivelit maksimal të shumës së përgjithshme të incentivave dhe bonuseve individuale;
- f) pajtueshmëria ligjore me dispozitat ndërkombëtare, evropiane, kombëtare dhe dispozitat rregullatore dhe përqendrimi i mëtejshëm tek Drejtuesit Kryesor, Ndërmarrësit e Rrezikut dhe Funkcionet e Kontrollit të Grupit.

4.2. Segmentimi i personelit

Udhëzimet për politikën e shpërblimit të Grupit Intesa Sanpaolo janë bazuar gjithmonë në parimin e segmentimit, sipas rolit dhe kontributit të dhënë.

Arsyetimi në mbështetje të parimit të segmentimit është përdorur më pas nga Rregullatori duke iu referuar llojit dhe përmbajtjes së rrezikut operacional që presupozohet nga punonjësit.

Në vitin 2014, Komisioni Europian rregulloi çështjen e Standardeve Rregullatore Teknike të reja (RTS) në lidhje me kriteret e përshtatshme cilësore dhe sasiore për identifikimin e kategorive të punonjësve, aktivitetet profesionale të të cilëve kanë një ndikim material në profilin e rrezikut të institucionit (të njohur me emrin "Ndërmarrësit e Rrezikut"), e cila plotëson Direktivën CRD IV, në fuqi nga data 1 Janar 2014.

Standardet Rregullatore Teknike plotësohen nga Udhëzimet e Autoritetit European Bankar të vitit 2015, të cilat parashikojnë kriteret e tjera që reflektojnë nivelet e tjera të rrezikut përkatës të organizimit (të njohura me emrin kriteret shtesë).

Grupi Intesa Sanpaolo ka zbatuar dispozitat e sipërpërmendura në nivel Grupi, përmes procesit të vetëvlerësimit sipas udhëzimit, drejtimit dhe koordinimit nga Kompania Mëmë, si dhe i ka paraqitur Këshillit Drejtues të Intesa Sanpaolo listën e punonjësve që kanë një ndikim material në profilin e riskut të Grupit.

Aplikimi i standardeve RTS mundësoi identifikimin e rreth 320¹ Ndërmarrës të Rrezikut, në bazë të kriterëve të mëposhtme:

- kriteret cilësore, të cilat lidhen me rolin, kompetencat vendim-marrëse dhe përgjegjësitë menaxheriale të punonjësve dhe kanë si qëllim identifikimin e punonjësve të Drejtimit të Lartë, ndërmarrësve të rrezikut dhe punonjësve që janë të angazhuar në funksionet e kontrollit;
- kriteret sasiorë, të cilat kanë lidhje me pragjet e nivelit të shpërblimit total bruto që i atribuohet një punonjësi, në terma absolutë ose relativë, dhe me parametrat që mundësojnë vendosjen e personelit në të njëjtën kategori shpërblimi si ajo që aplikohet për drejtuesit e lartë dhe ndërmarrësit e rrezikut. Megjithatë, institucionet gëzojnë të drejtën që të përcaktojnë se, në bazë të kushteve objektive dhe në përputhje me kufizimet specifike të përcaktuara në rregullore, disa punonjës, që janë identifikuar vetëm në bazë të kriterëve sasiorë, nuk kanë asnjë ndikim aktual të rëndësishëm në lidhje me rreziqet.

Si pjesë e procesit të identifikimit të punonjësve kryesor, janë vendosur kriteret shtesë të veçanta të Grupit, duke identifikuar si njësi biznesi që kanë një ndikim të rëndësishëm në profilin e rrezikut të Grupit ato njësi që merren me investimet bankare, private banking dhe Qendrat e Qeverisjes Rajonale të Banca dei Territori, të cilat nuk janë identifikuar nëpërmjet aplikimit të kriterëve cilësorë në lidhje me përthithjen e ë kapitalit.

Si rezultat i zbatimit të kriterëve të sipërpërmendura janë identifikuar tre kategori:

- Ndërmarrësit e Rrezikut;
- Drejtues të tjerë;
- Punonjësit e tjerë.

Në kuadrin e segmentit të parë ("Ndërmarrësit e Rrezikut"), dispozitat mbikëqyrëse për shpërblimin identifikojnë një kategori tjetër që përfaqësohen nga "Ndërmarrësit Kryesorë të Rrezikut", e cila, në kuadrin e kontekstit aktual organizativ, përfshin:

- Administratorin e Deleguar dhe Drejtorin e Përgjithshëm Ekzekutiv;
- Drejtorët e Divizioneve dhe Capital Light Bank;
- Drejtorin e Përgjithshëm të Operacioneve, Drejtorin e Përgjithshëm të Financës, Drejtorin e Përgjithshëm të Kredisë, Drejtorin e Përgjithshëm të Qeverisjes, Drejtorin e Përgjithshëm të Inovacionit, Drejtorin e Përgjithshëm të Riskut dhe Drejtorin e Përgjithshëm të Përputhshmërisë Rregullative;
- Drejtorin e Departamentit të Kontrollit të Brendshëm të Drejtorisë Qendrore dhe Departamentet e Drejtorisë Qendrore të cilat raportojnë direkt tek Administratori i Deleguar;
- Drejtori i Departamentit të Administrimit dhe Tatimeve të Drejtorisë Qendrore, si drejtuesi përgjegjës për përgatitjen e pasqyrave financiare të kompanisë.

¹ Të dhënat deri më 01/01/2017. Sipas Udhëzimeve të AEB, Dhjetor 2015, klasifikimi i ndërmarrësve të rrezikut për vitin 2017 do të përfshijnë punonjësit që janë identifikuar si të tillë gjatë vitit për një periudhë më shumë se tre muaj.

Ndërmarrësit e rrezikut që janë identifikuar në bazë të kriterëve cilësorë janë si më poshtë:

1. anëtarët e Këshillit Drejtues të Intesa Sanpaolo;
2. drejtorët e Funksioneve të Kontrollit të Korporatës të Intesa Sanpaolo dhe vartësit e tyre të drejtpërdrejtë;
3. drejtorët dhe menaxherët e riskut të njërive përkatëse të biznesit, pra atyre të cilëve, në bazë të Nenit 73 të Direktivës 2013/36/BE, u është shpërndarë kapitali i brendshëm, duke përfaqësuar të paktën 2% të shpërndarjes së brendshme të kapitalit, dhe vartësit e tyre të drejtpërdrejtë;
4. drejtorët, që janë identifikuar sipas rolit dhe detyrës, duke përfshirë Drejtorin e Departamentit të Çështjeve Ligjore të Drejtorisë Qendrore – “Drejtoria e Këshillimi Juridik të Grupit”, Drejtorin e Departamentit të Administratës dhe Tatimeve të Drejtorisë Qendrore dhe Drejtorin e Nën-Departamentit të Tatimeve, Drejtorin e Departamentit të Planifikimit, Menaxhimit të Vlerës Aktive të Drejtorisë Qendrore, Drejtorin e Kontrollit të Menaxhimit të Drejtorisë Qendrore, Drejtorin e Departamentit të Thesarit të Drejtorisë Qendrore, Drejtorin e Departamentit të Kërkimeve të Drejtorisë Qendrore, Drejtorin e Departamentit të Burimeve të Drejtorisë Qendrore, Drejtorin e Sistemeve të Performancës, Shpërblimeve dhe Drejtorin e Nën-Departamentit të Kostove të Punës, Drejtorin e Strategjive të Integruara Operacionale, Drejtorin e Departamentit të Teknologjisë së Informacionit të Drejtorisë Qendrore dhe Drejtorin e Departamentit të Çështjeve të Korporatës dhe Konsulencës të Drejtorisë Qendrore;
5. rolet që menaxhojnë kategoritë e riskut, përveç riskut të kredisë dhe riskut të tregut ose që kanë kompetenca për të miratuar ose për të ndaluar prezantimin e produkteve të reja të cilat, në kohën e përcaktimit të qëllimit, identifikohen brenda Grupit si anëtarë, me të drejtë vote, të Komitetit të Qeverisjes dhe Administrimit të Riskut, të Komitetit të Qeverisjes dhe Administrimit të Riskut Financiar, të Komitetit të Koordinimit të Tregjeve Ndërkombëtare dhe të Sesionit të Riskut Operacional të Komitetit të Koordinimit të Kontrollit dhe Riskut Operacional dhe Drejtorët e strukturave të biznesit të cilët angazhohen në procesin e vlerësimit paraparak të vlerësimit të riskut të produkteve, shërbimeve dhe të aktiviteteve të reja, sikundër përcaktohet në rregulloren e brendshme;
6. rolet që kanë kompetenca për të dhënë kredi mbi shumën prej 30 milion euro – i cili llogaritet duke iu referuar limitit të përcaktuar në rregullore (0.5% e Kapitalit Bazë) dhe duke e aplikuar atë në metodologjinë e Grupit të shprehur në Aktivet e Ponderuara sipas Riskut (RWA) – dhe anëtarët, me të drejtë vote, të Komitetit të Kredisë të Grupit.
7. rolet, brenda Kompanisë Mëmë dhe Banca IMI, të cilave u është ngarkuar detyra për menaxhimin e portofoli tregtar ku vlera me risk (VaR) është e barabartë ose më e madhe se limitet që janë referuar në Rregulloren (BE) 604/2014.

Si rezultat i zbatimit të kriterëve sasiorë të sipërpërmendura, janë identifikuar afërsisht 220 Ndërmarrës të Rrezikut.

Zbatimi i kriterëve sasiorë rezultoi në identifikimin e Ndërmarrësve të Rrezikut të roleve që klasifikohen në këtë kategori në lidhje me shpërblimin që u atribuohet me përjashtim të atyre që, pavarësisht kryerjes së aktiviteteve dhe detyrave të tyre në njësinë përkatëse të biznesit, nuk vlerësohen të kenë një ndikim të rëndësishëm material në profilin e rrezikut të institucionit në bazë të kriterëve objektive dhe ata që nuk kanë asnjë ndikim material në profilin e rrezikut të institucionit duke qenë se kryejnë aktivitetet e tyre në një njësi operative jo të rëndësishme (pas aplikimit të këtij kriteri u identifikuan rreth 40 ndërmarrës të rrezikut).

Gjithashtu, janë identifikuar 60 role të cilat konsiderohen të rëndësishme në njësinë e Menaxhimit të Aktiveve, Private Banking dhe në disa Qendra të Qeverisjes Rajonale të Divizionit Banca dei Territori Divizionit.

Segmenti i dytë (Drejtorët e tjerë) përfshin drejtorët e departamenteve të tjera që nuk përfshihen në grupin e Ndërmarrësve të Rrezikut.

Segmenti i tretë (Punonjësit e tjerë) përfshin të gjithë punonjësit e tjerë të Grupit, shpërblimi i të cilëve përcaktohet kryesisht në bazë të dispozitat kontraktuale të cilat janë në fuqi, herë pas here, në vendet ku Grupi zhvillon aktivitetin e tij.

4.3 Lidhja mes shpërblimit, rrezikut dhe performancës

Lidhja mes shpërblimit, rrezikut dhe performancës për të gjithë punonjësit sigurohet përmes:

- përdorimit të një pagese të ekuilibruar mikse, duke qenë se elementi i pandryshueshëm është mjaftueshëm i lartë për të lejuar pjesën variabël, e cila nuk garantohet kurrë, të bjerë në mënyrë të konsiderueshme, madje edhe deri në zero, pas zbatimit të kushteve të specifikuar më poshtë;
- aplikimit të parimit të përzgjedhjes, i cili dallon performancat më të mira, dhe për rrjedhojë cakton bonuse dhe shpërblime mbi nivelin mesatar të tyre;
- prezantimit, në bazë të "parimit të qëndrueshmërisë financiare", të një mekanizmi të strukturuar për financimin e komponentit të ndryshueshëm (fondi i bonusit), e cila lidh shumën që do të shpërndahet për incentivat për të gjithë segmentet e kompanisë sipas performancës të një parametri të Grupit, që aktualisht identifikohet si të ardhura përpara tatimit nga operacionet e vazhdueshme;
- përdorimit të mekanizmit të solidaritetit midis rezultateve të Grupit dhe Divizionit/Njesisë së Biznesit, sipas të cilit shuma e totalit të shpërblimeve që u paguhen punonjësve të çdo Njësie Biznesi varet pjesërisht nga performanca e përgjithshme e Grupit (e cila pasqyrohet në madhësinë e fondit të bonusit) dhe pjesërisht nga performanca e njësive të veçanta organizative, që matet në lidhje me nivelin e pritshëm të kontributit në të ardhurat e Grupit para tatimit;
- aplikimit të "parimit të diskrecionit të udhëzuar", sipas të cilit Drejtorit të Përgjithshëm Ekzekutiv i caktohet një pjesë të kufizuar të fondit të bonusit të Grupit (10%), që do t'i shpërndahet pas arritjes së pragut, departamenteve që kanë tejkaluar pragjet e tyre të aksesit, si njohje e mëtejshme e cilësisë dhe nivelit të performancës së arritur;
- respektimit të kushteve të mëposhtme të aksesit që parashikohet në rregulloret ndërkombëtare dhe kombëtare, përkatësisht:
 - o në nivel Grupi, arritja e niveleve të mjaftueshmërisë së kapitalit dhe likuiditetit dhe, në përgjithësi, respektimi i limiteve të përcaktuara në Kuadrin e Tolerancës ndaj Riskut (RAF);
 - o në nivel individual, sjellja e përshtatshme (mungesa e masave disiplinore të cilat konsistojnë në një ose më shumë ditë pezullimi);
- matja e performancës nga perspektiva të ndryshme, si sasiore (rentabiliteti, rritja e të ardhurave, produktiviteti, kostoja e rrezikut/qëndrueshmërisë) dhe cilësore (masat ose projekte strategjike dhe cilësi menaxheriale/drejtuese), si dhe performanca sipas kategorive të ndryshme (Grup/Departament /Individ). Në vijim paraqiten janë disa shembuj të treguesve të stimuljve të performancës:
 - o rentabiliteti: Te ardhurat operative/Aktive të ponderuara sipas riskut, Përbërja mikse e portofolit (aktive në menaxhim kundrejt aktiveve në administrim), Të ardhurat/ Aktivitet;
 - o rritja e të ardhurave: rritja e të ardhurave operative, aktiveve në menaxhim, fluksit në hyrje neto (private banking);
 - o produktiviteti: Raporti Kosto/Të ardhura, Optimizimi i kohës së përgjigjes në lidhje me dhënien e kredive, Shpenzimet Operative, Kostot/Aktive në menaxhim;
 - o kostoja e rrezikut/qëndrueshmëria: Raporti i kredive me probleme, Rreziku i përqendrimit, Ruajtja e niveleve të synuara të raportit të mbulimit të likuiditetit;
- përdorimi i një mekanizmi shtesë që mat nivelin e rrezikut të mbetur të çdo Njësie Biznesi (Faktori-Q), i cili vepron si një faktor përpjesëtuës i mundshëm i bonusit për mosarritjen e objektivave.

Për Drejtorin përgjegjës për përgatitjen e raporteve financiare të kompanisë dhe Drejtorët dhe punonjësit e niveleve më të larta të Funksioneve të Kontrollit të Korporatës, duke supozuar zbatimin e

kushteve të përcaktuara më lart dhe "kushtit të keq (Malus)" që përshkruhet më poshtë, vendosja e incentivave të përlogaritura përcaktohet në mënyrë rigoroze duke iu referuar treguesve specifikë cilësorë dhe sasiorë të funksioneve përkatëse, në përputhje me dispozitat mbikëqyrëse. Në rastin e veçantë të drejtorit përgjegjës për përgatitjen e raporteve financiare të kompanisë, këta tregues lidhen për shembull shtrirjen e Menaxhimit të Cilësisë së të Dhënave kontabël të Grupit tek Filialet, zhvillimi i një strukture të re të sistemit kontabël dhe mbikëqyrës dhe me disa projekte të cilat kanë si qëllim përqasjen me Standardin e Përbashkët të Raportimit dhe raportimin e ri për kreditë e këqija.

Në lidhje me Drejtorin e Përgjithshëm të Riskut, Drejtorin e Përgjithshëm të Përputhshmërisë Rregullative, Drejtorin të Departamentit të Parandalimit të Pastrimit të Parave në Drejtorinë Qendrore, Drejtorin të Departamentit të Kontrollit të Brendshëm të Drejtorisë Qendrore dhe punonjësve të nivelit të lartë të këtyre departamenteve, këta tregues matin aktivitetin e kontrollit në lidhje me llojet e ndryshme të rrezikut (rrezikun e tregut, rrezikun e kredisë, rrezikun e normës së interesit, rrezikun e likuiditetit, rrezikun operacional, rrezikun e vendit, rrezikun e sjelljes, rrezikun e përputhshmërisë rregullative dhe rreziku i pastrimit të parave dhe financimit të terrorizmit). Performanca matet në aspektin sasior (p.sh. numri i kontrolleve të një emri, numri i modeleve të validuara/miratuara) dhe cilësor (p.sh. zhvillimi i një kulture kontrolli, siguria e integruar midis Funksioneve të Kontrollit, menaxhimi efikas i programeve të përshtatjes me standardet e Agregimit të të Dhënave të Riskut dhe Raportimit të Riskut, forcimi i modelit të përputhshmërisë rregullative për të monitoruar rrezikun e sjelljes).

4.4 Komponentët e shpërblimit

Shpërblimi i punonjësit ndahet sipas kategorive të mëposhtme:

- a) komponenti i pandryshueshëm fiks;
- b) komponenti i ndryshueshëm.

4.4.1. Shpërblimi i pandryshueshëm

Komponenti fiks i pandryshueshëm përcaktohet në bazë të marrëveshjes kontraktuale, rolin që mban dhe përgjegjësi që i caktohen si dhe sipas përvojës dhe ekspertizës specifike që ka fituar punonjësi.

Elementët e mëposhtëm konsiderohen komponentë fikse të pandryshueshëm të shpërblimit:

- pagesat shtesë sipas rolit përkatës, të cilat parashikohen për ndërmarrësit e rrezikut që i përkasin Funksioneve të Kontrollit të Grupit dhe për drejtuesit e roleve komerciale brenda fushës së veprimtarisë së rrjetit lokal të Banca dei Territori;
- pagesat shtesë për personelin e huaj për të mbuluar ndonjë ndryshim në kosto, cilësinë e jetës dhe / ose nivelet e shpërblimit të tregut të synuar të referencës;
- pagesat shtesë dhe / ose tarifatat që rezultojnë për shkak të detyrave që mbajnë në organet drejtuese të korporatës, me kusht që këto nuk u kthehen kompanive të cilave u përkasin;
- të gjitha përfitimet që përcaktohen për të rritur motivimin e punonjësit dhe besnikërinë e burimeve të cilat nuk caktohen në bazë diskrecionale.

Përfitimet që paguhen për punonjësit e Grupit mund të kenë një natyrë kontraktuale (p.sh. pension suplementar, përfitimet shëndetësore, etj.) ose rezultat i vendimeve për politikën e shpërblimit (p.sh., makinë të kompanisë) dhe, për këtë arsye, kanë trajtim të ndryshëm sipas kategorive të ndryshme të personelit.

Në lidhje përfitimet dhe pagesat shtesë që përcaktohen për ndërmarrësit e rrezikut të cilët janë pjesë e funksioneve të kontrollit të korporatës, raporti i prezantimit të tyre bazohet në nevojën për të garantuar barazinë e brendshme në drejtim të shpërblimit total të caktuar midis këtyre punonjësve, raporti i të cilit

midis shpërblimit të ndryshueshëm dhe shpërblimit fiks të pandryshueshëm u zvogëluar dhe u kufizua në 33% në 1 janar 2014 dhe pjesa tjetër e punonjësve, niveli maksimal i të cilëve mbeti i pandryshuar në 100% (siç përshkruhet në paragrafin 4.5.1 dhe përveç rasteve të parashikuara në paragrafin 4.5.2). Ky kompensim merr formën e shpërblimit fiks të pandryshueshëm duke qenë se nuk jepet në bazë diskrecionale dhe rregullohet si më poshtë vijon:

- është caktuar për të gjithë punonjësit që janë identifikuar si ndërmarrës të rrezikut të cilët i përkasin funksioneve të kontrollit të korporatës në Itali;
- është përcaktuar qartë si % e shpërblimit vjetor bruto;
- i komunikohet grupeve të interesit nëpërmjet një letre individuale;
- paguhet për sa kohë që personi vazhdon të mbajë rolin e identifikuar si ndërmarrës i rrezikut pjesë e Funksioneve të Kontrollit të Korporatës;
- nuk lidhet me ndonjë tregues të performancës.

Sa i përket drejtuesve të roleve komerciale të Rrjetit, kompensimi i tyre përcaktohet në mënyrë që të lejojnë, në të njëjtën kohë, ofrimin e shpërblimit të duhur në përputhje me rolin e parashikuar sipas modelit aktual të shërbimit të Divizionit të Banca dei Territori, si dhe fleksibilitetin e shpërblimit i cili është bërë i nevojshëm në funksion të rrisë së rolit dhe numrit të madh të punonjësve që e mbajnë atë për herë të parë. Ky kompensim merr formën e shpërblimit fiks të pandryshueshëm duke qenë se nuk jepet në bazë diskrecionare dhe rregullohet si më poshtë vijon:

- është caktuar për të gjithë drejtuesit e roleve komerciale;
- është përcaktuar qartë si shumë e caktuar paraprakisht duke marrë në konsideratë nivelin e shpërblimit fiks të pandryshueshëm të caktuar për rolin;
- i komunikohet grupeve të interesit nëpërmjet një letre individuale;
- paguhet për sa kohë që personi vazhdon të mbajë rolin në fjalë;
- nuk lidhet me ndonjë tregues të performancës.

Pagesat dhe kompensimi shtesë për personelin e huaj kanë si qëllim të sigurojnë barazi në trajtimin e shpërblimit neto midis shumës së marrë në vendin e origjinës dhe në vendin e synuar, në mënyrë që të mbulojë ndonjë ndryshim në kosto, cilësinë e jetës dhe / ose nivelet e shpërblimit të tregut të synuar të referencës.

Ky kompensim merr formën e shpërblimit fiks të pandryshueshëm duke qenë se nuk jepet në bazë diskrecionare dhe rregullohet si më poshtë vijon:

- është caktuar për të gjithë punonjësit dhe personelin e huaj, në rast se rezultojnë diferenca negative midis vendit të synuar dhe vendit të origjinës;
- vendoset sipas parametrave specifik të vendit të caktuar paraprakisht ofruar nga një kompani konsulence e specializuar;
- i komunikohet grupeve të interesit nëpërmjet një letre individuale;
- paguhet për sa kohë që personi vazhdon të jetë rezident në vendin në fjalë;
- nuk lidhet me ndonjë tregues të performancës.

4.4.2. Shpërblimi i ndryshueshëm

Komponenti i ndryshueshëm lidhet me performancën e punonjësit dhe rezultatet aktuale që janë arritur si dhe me rreziqet e ndërmarra në mënyrë të kujdesshme. Ai përbëhet nga:

- komponent afatshkurtër i ndryshueshëm, i cili paguhet nëpërmjet: sistemit të incentivave (shih paragrafin 4.6); vlerësimit të performancës (shih paragrafin 4.7);
- komponenti afatgjatë i ndryshueshëm, në bazë të certifikatave që lidhen me aksionet e Intesa Sanpaolo, të cilat janë paraqitur në vitin 2014 në kohën e prezantimit të Planit të Biznesit për

periudhën 2014-2017 nëpërmjet Planeve të Bashkë-investimit të Balancuar për Punonjësit ("Planet LECOIP") (shih paragrafin 4.8);

- çdo marrëveshje qëndrueshmërie, jo-kompetitive, për mbajtjen e punonjësve në punë dhe marrëveshje të ngjashme (shih paragrafin 4.9).

Dallimi i shpërblimit të ndryshueshëm sipas komponentit afat-shkurtër dhe afatgjatë lejon që të dy të përmirësojnë objektivat e performancës në bazë të një periudhe vjetore si dhe vlerësimin e objektivave strategjike afatgjata të përcaktuara në Planin e Biznesit.

Shpërblimi nuk do të paguhet në forma, instrumente apo mënyra të cilat kanë si qëllim shmangien e dispozitave të ligjit.

4.5. Shpërblimi me natyrë mikse

4.5.1. Kriteret e përgjithshme

Për qëllimet e këtij raporti, termi "pagesë mikse" i referohet peshës së komponentëve fiks të pandryshueshëm dhe atyre të ndryshueshëm e cila shprehet si përqindje e shpërblimit të përgjithshëm, sikundër përshkruhet më sipër.

Në përputhje me udhëzimet rregullatore, Grupi Intesa Sanpaolo tradicionalisht aplikon pagesën mikse e cila është e balancuar siç duhet midis komponentëve të përmendur më sipër për të:

- lejuar menaxhimin fleksibël të kostove të punës, duke qenë se pjesa e ndryshueshme mund të zvogëlohet ndjeshëm, madje edhe në zero, në varësi të performancës që është arritur aktualisht gjatë vitit në fjalë;
- dekurajuar sjelljen e fokusuar në arritjen e rezultateve afatshkurtra, veçanërisht nëse përfshijnë ndërmarrjen e një rrezikut më të madh.

Për arritjen e objektivave të sipërpërmendura, është praktikë standarde e Grupit që të vendosë kufizime paraprake në lidhje me nivelet maksimale të balancuara të shpërblimit të ndryshueshëm nëpërmjet përcaktimit të limitit tavan të rritjes së bonuseve për performancat e shkëlqyera. Limiti tavan i sipërpërmendur për shpërblimin e ndryshueshëm u vendos:

- 100% e shpërblimit fiks të pandryshueshëm për të gjithë rolet që nuk janë pjesë e Funksioneve të Kontrollit të Korporatës, përveçse kur specifikohet ndryshe në paragrafin 4.5.2;
- 33% e shpërblimit fiks të pandryshueshëm për rolet që janë pjesë e Funksioneve të Kontrollit të Korporatës.

Llogaritja e shpërblimit të ndryshueshëm merr në konsideratë komponentin afatshkurtër që lidhet me sistemin e incentivave dhe komponentin afatgjatë që përcaktohet sipas Planeve LECOIP. Komponenti i dyte ka një impakt në shpërblimin e ndryshueshëm proporcionalisht për të gjithë periudhën e përlllogaritur.

Megjithatë, në lidhje me respektimin e limitit tavan midis shpërblimit fiks të pandryshueshëm dhe të ndryshueshëm (1:1), janë identifikuar dallime në pagesat mikse për segmente të ndryshme profesionale dhe segmentet e biznesit, në përputhje me rezultatet që kanë dalë nga analizat specifike krahasuese të bankave kryesore Europiane globale të cilat gjithashtu sigurojnë respektimin e parimit të barazisë së brendshme, për shkak të përdorimit të standardeve të përbashkëta për secilin grup.

Mjaftueshmëria e shumave verifikohet më tej në krahasim me praktikën e tregut, me pjesëmarrjen e vazhdueshme në studimet kombëtare e ndërkombëtare për shpërblimet; për funksionet drejtuese dhe pozicione të veçanta të biznesit, krahasimi bazohet në grupe të ngjashme për të vlerësuar qasjen konkurruese me tregun e duhur të referimit.

Në lidhje me të dhënat e tregut, Grupi Intesa Sanpaolo synon të përshtat shpërblimin e përgjithshëm me vlerat mesatare, pavarësisht mundësisë për të bërë diferencimet e duhura për pozicione të veçanta të rëndësishme dhe/ose burimet me aftësi të larta drejtuese.

Sipas udhëzimeve përkatëse, norma e komponentit të ndryshueshëm përkundrejt shpërblimit të përgjithshëm rishikohet në mënyrë periodike për kategori të ndryshme të punonjësve sipas performancës së biznesit, menaxhimit të burimeve njerëzore, strategjive të zhvillimit dhe ligjeve në fuqi.

Në përgjithësi, shpërblimi i punonjësve rishikohet në mënyrë periodike, për të verifikuar pajtueshmërinë e vazhdueshme me zhvillimet në situatën e brendshme dhe situatës në treg, duke marrë në konsideratë edhe rezultatet procesit të vlerësimit të performancës. Në këto raste, sipas shpërndarjes së buxhetit vjetor, (bazuar edhe në situatën e përgjithshme ekonomike) do të parashikohen masat që kanë si qëllim të rregullojnë pagesën totale të personelit, me anë të mjeteve që përcaktojnë politikat e menaxhimit të Grupit dhe në përputhje me kompetencat për personelin efektiv herë pas here, që mund të parashikohen.

Përshtatshmëria e pagesës së përgjithshme vlerësohet gjithashtu edhe në rastet e ndarjes së detyrave ose ndryshimeve të pozicionit organizativ, për të verifikuar pajtueshmërinë me aftësitë e nevojshme dhe përgjegjësitë përkatëse të pozicionit të ri.

Të gjitha vendimet për shpërblimet duhet të ndërmerren në përputhje me Politikat e Shpërblimit të Grupit, në bashkëpunim me Departamentin e Burimeve Njerëzore të Drejtorisë Qendrore si dhe në përputhje me rregullat ndërkombëtare dhe kombëtare.

4.5.2. Rritja e limitit tavan për shpërblimin e ndryshueshëm dhe të pandryshueshëm për kategori profesionale dhe segmentet e biznesit të kufizuara dhe të veçanta

Limiti maksimal që parashikohet në kriteret e përgjithshme (1:1) rritet në 2:1, sipas CRD IV të Bankës së Italisë dhe i pas miratimit të detyrueshëm me shumicë të kualifikuar votash të Mbledhjes së Aksionerëve për kategori profesionale dhe segmente biznesi të veçanta dhe të kufizuara:

- Drejtorët e Menaxhimit të Aktiveve të cilët janë pjesë e Divizionit të Menaxhimit të Aktiveve, Divizionit të Sigurimit dhe Divizionit të Private Banking;
- Të ashtuquajturat Investimet Bankare (Strukturat: Tregjet Globale dhe Financimi i Korporatave & Strategjike dhe drejtuesit e njësisë të Departamentit të Institucioneve Financiare;
- Burimet që janë pjesë e nën-departamenteve të Tregut të Parasë dhe Pagesave, Menaxhimit të Portofolit, Shërbimeve të jashtme dhe të decentralizuar të thesarit dhe Shërbimet e Financimit Afatmesëm dhe afat gjatë në Departamentin e Thesarit, për sa kohë profilet profesionale janë të ngjashme me profilet e Investimeve Bankare;
- Private Bankers.

Mjedisi aktual i biznesit të Grupit, i cili vazhdoi të zhvillojë masat dhe veprimet e tij në përputhje me Planin e Biznesit dhe ka regjistruar një ecuri më të mirë se konkurrentët kryesor ndërkombëtar, në kuadrin e një kapitali të fortë dhe niveli të lartë likuiditeti, mbi kërkesat rregullatore edhe në skenarin e rënduar të stres testit, përcakton mundësinë për të shtrirë limitin maksimal të shpërblimit të ndryshueshëm tek shpërblimi fiksi i pandryshueshëm nga kategoria e vetme e ndërmarrësve të rrezikut që i përkasin segmenteve profesionale të përmendur më sipër, sikundër tashmë është përkuar dhe miratuar në mbledhjen e Aksionerëve në vitin 2015 dhe 2016 tek e gjithë kategoria e ndërmarrësve të rrezikut që nuk janë përfshirë në funksionet e kontrollit të korporatës.

Për të mbështetur rezultatet në kohë, duhet që personave që kanë një përfshirje direkte kryesore në drejtimin e bankës (ndërmarrësve të rrezikut) tu ofrohet mundësia për të marrë bonuse kompetitive, në përputhje me nivelin e performancës së arritur.

Rritja e nivelit maksimal të shpërblimit të ndryshueshëm mundëson mbështetjen aftësive të Grupit për tërheqjen dhe mbajtjen e punonjësve nëpërmjet shportave konkurruese të pagave, duke qenë se pjesa më e madhe e konkurrentëve kanë kërkuar dhe marrë tashmë raportin maksimal 2:1. Nga 12² kompani që zhvillojnë aktivitetin e tyre në sektorin financiar në Bashkimin Europian, 9³ banka kanë miratuar tashmë rritjen e nivelit maksimal të shpërblimit të ndryshueshëm sa dyfishi i shpërblimit fiks të pandryshueshëm për kategorinë e Ndërmarrësve të Rrezikut, ndërsa një bankë⁴ ka vendosur një nivel më të lartë se raporti 1: të shpërblimit të ndryshueshëm ndaj shpërblimit fiks për anëtarët e Këshillit Administrativ.

Rritja e nivelit maksimal të shpërblimit të ndryshueshëm garanton në çdo rast respektimin e rregullores duke qenë se:

- nuk sjell rritjen proporcionale të burimeve që përfitojnë shpërblim të ndryshueshëm sepse mekanizmi i financimit paraprak të sistemit të incentivave lidh burimet që janë caktuar me fondin e shpërblimeve të përgjithshme me një tregues specifik të Grupit, i cili aktualisht është identifikuar tek të ardhurat bruto.
- pas kontrollit të kushteve të aktivizimit dhe kushtet e aksesit individual të Rregullatorit:
 - o shpërndarja e bonusit është kufizuar minimalisht në 10% për të gjithë kategorinë e ndërmarrësve të rrezikut, në rast se kushti i financimit të parashikuar në nivel Grupi tejkalon pragun e aksesit , por është nën nivelin e objektivit të vendosur. (shih: 4:6);
 - o sistemi i incentivave nuk është aktivizuar për Ndërmarrësit e Rrezikut nëse kushti i financimit që është parashikuar në nivel grupi është nën pragun e aksesit;
- lidhja e fortë midis shpërndarjes së bonusit dhe kërkesave të kujdeshme në lidhje me kapitalin dhe likuiditetin, garantohet në nivele të shumëfishta përmes lidhjeve midis Sistemit të Incentivave dhe kuadrit të tolerancës ndaj Riskut të Bankës, të cilat janë:
 - o në përputhje me limitet CET1 dhe NSFR të cilat janë përcaktuar në Kuadrin e Tolerancës ndaj Riskut si kushte paraprake për të aksesuar sistemin (dhe me kushtin Malus për pagesën e pjesëve të shtyra të shpërblimit);
 - o respektimi i limiteve LCR të përcaktuara në Kuadrin e Tolerancës ndaj Riskut si kushte paraprake për të aksesuar sistemin për Ndërmarrësit Kryesor të Rrezikut (dhe me kushtin Malus për pagesën e pjesëve të shtyra të shpërblimit);
 - o treguesit kryesorë të performancës përcaktohen në bazë të objektivave të buxhetit dhe procesi i përgatitjes së buxhetit përcakton limitet e përgjithshme dhe specifike që parashikohen në Kuadrin e Tolerancës si kufizime.

Numri i punonjësve të Grupit që preken nga rritja e nivelit maksimal arrin 2,200, nga të cilët 280 janë Ndërmarrës të Rrezikut. Në përgjithësi këto burime përbëjnë afërsisht 2.4% të punonjësve të Grupit dhe 90% të fushës së Ndërmarrësve të Rrezikut

4.6. Sistemet e incentivave për personelin e Grupit

4.6.a Kushtet për aktivizimin e sistemeve të incentivave

Të gjitha sistemet e incentivave për personelin e Grupit janë subjekt i tri kushteve:

1. kushtet minimale të aktivizimit të cilat kërkojnë nga Rregullatori në nivel Grupi (4.6.b);
2. kushtet e financimit të parashikuara në mekanizmin e financimit të bonusit në nivel Grupi dhe nivel strukture (4.6.c);
3. kushtet e aksesit individual (4.6.d)

² Commerzbank, Deutsche Bank, UniCredit, SoGen, Credit Agricole, BNP, BBVA, Sanander, Lloyds, Barclays, ING dhe Nordea

³ Deutsche Bank, UniCredit, SoGen, Credit Agricole, BNP, BBVA, Sanander, Lloyds dhe Barclays

⁴ Commerzbank

4.6.b Kushtet minimale e aktivizimit të përcaktuara nga Rregullatori

Kushtet minimale që përcakton Rregullatori bazohen në parimet e qëndrueshmërisë financiare të komponentit të shpërblimit të ndryshueshëm dhe për këtë arsye paraqesin një vlerësim "cilësor" të rezultateve që janë arritur për të ardhurat dhe respektimin e limiteve të përcaktuara në Kuadrin e Vlerësimit të Rrezikut.

Në Grupin Intesa Sanpaolo këto kushte vijojnë si më poshtë:

1. Kapitalit bazë (CET1) duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar në Kuadrin e Tolerancës ndaj Rrezikut;
2. Raportit të Financimit të Qëndrueshëm Neto (NSFR) duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar në Kuadrin e Tolerancës ndaj Rrezikut;
3. Nuk ka humbje ose të ardhura pozitive para tatimit nga operacionet e vazhdueshme, pa kontributin e të ardhurave nga riblerja e detyrimeve të vetë Bankës, nga matja e vlerës së drejtë të pasiveve të bankës dhe nga komponentët e të ardhurave që rezultojnë nga politikat kontabël pas ndryshimeve të modelit të brendshëm për depozitat kryesore.

Mos-përmbushja qoftë edhe e njërit prej kushteve të mësipërme, çon në mos-aktivizimin e Sistemit të Incentivave për personelin e Grupit. Ndërmarrësit kryesor të Rrezikut duhet të përmbushin dhe një kusht tjetër që përfaqësohet nga Norma e Mbulimit të Likuiditetit (LCR), niveli i së cilës duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar në Kuadrin e Vlerësimit të Rrezikut.

4.6.c. Mekanizmi i financimit të bonusit të Grupit dhe konfigurimi sipas departamenteve

Te gjitha sistemet e incentivave për punonjësit e Grupit mbështeten në një mekanizëm të strukturuar të fondit për bonusin i cili kërkon implementim e kushteve të financimit në nivel Grupi dhe strukture.

Fondi i bonusit të Grupit aktivizohet nëse, dhe vetëm nëse, janë verifikuar kushtet e përcaktuara në pikën e mësipërme, Të ardhura para tatimit tejkalojnë pragun minimal të aksesit, e cila rritet gradualisht me tejkalimin e pragjeve, deri në një limit maksimal të përcaktuar paraprakisht.

Në rastin e veçantë ku të ardhurat para tatimit nuk tejkalojnë pragun e aksesit, por kushtet 1 dhe 2 të pikës së mësipërme përmbushen, është e disponueshme vetëm një pjesë e kufizuar e fondit të bonusit të Grupit, si në terma absolute ashtu edhe në terma relative, e cila njihet me emrin "Fondi rezervë" (buffer) – me qëllim për të siguruar një menaxhim transparent, të rregulluar dhe paraprak, në përputhje me rregulloret e hartuara me kujdes, sipas prioriteteve, të ecurisë pozitive të njësive që bien ndesh me ecurinë e pjesës tjetër të Grupit, i cili është një skenar i mundshëm, duke patur parasysh tipologjitë e ndryshme të bizneseve dhe vendeve të ndryshme ku Grupi Intesa Sanpaolo ushtron aktivitetin e tij. Në mënyrë më specifike, pas verifikimit pozitiv të kushteve në lidhje me kapitalin bazë CET1 dhe NSFR që përmenden në paragrafin e mësipërm:

1. "Fondi 1" (e kufizuar sipas shumave, dhe në çdo rast, vlerë shumë me e vogël se fondi i bonusit) vihet në dispozicion nëse të ardhurat para tatimit nuk tejkalojnë pragun e aksesit, por mbeten pozitive, pa kontributin e të ardhurave nga riblerja e detyrimeve të vetë Bankës, nga matja e vlerës së drejtë të pasiveve të bankës dhe nga komponentët e të ardhurave që rezultojnë nga politikat kontabël pas ndryshimeve të modelit të brendshëm për depozitat kryesore.

Ky "Fond" i shpërndahet Divizioneve me të ardhura para tatimit pozitive, për të shpërblyer:

- i. fillimisht, njësitë në linjë me buxhetin: performuesit më të mirë në çdo nivel organizativ me përjashtim të Ndërmarrësve Kryesor të Rrezikut;
- ii. së dyti, për divizionet që nuk janë në linjë me buxhetin: vetëm punonjësit që nuk identifikohen as si Ndërmarrës Rreziku dhe as si Drejtues;

-
2. "Fondi 2" (me një ndikim shumë më e ulët se "Fondi 1") ofrohet në rastin e humbjeve ose të ardhurave para tatimit negative, pa kontributin e të ardhurave nga riblerja e detyrimeve të vetë Bankës, nga matja e vlerës së drejtë të pasiveve të bankës dhe nga komponentët e të ardhurave që rezultojnë nga politikat kontabël pas ndryshimeve të modelit të brendshëm për depozitat kryesore.

Ky "Fond" i shpërndahet Divizioneve të ardhurat para tatimit të cilave janë pozitive dhe tejkalojnë pragun e buxhetit dhe shpërblen vetëm punonjësit që nuk identifikohen as si Ndërmarrës Rreziku dhe as si Drejtues;

Pjesa e të ardhurave para tatimit që do të shpërndahet për të financuar fondin e bonusit të Grupit përcaktohet paraprakisht, çdo vit, sipas një analize historike dhe sipas parashikimeve të buxhetit.

Shpërndarja e fondit të bonusit të Grupit sipas departamentit bëhet në lidhje me madhësinë (peshën relative të bonusit të synuar të departamentit ndaj bonusit total të Grupit) dhe rregullohet sipas shkallës së kontributit gjatë vitit në fjalë (të ardhurat para tatimit të departamentit në krahasim me pragun e aksesit).

Parimi i qëndrueshmërisë financiare është adoptuar gjithashtu edhe në nivel Divizioni. Prandaj, vetëm divizionet që tejkalojnë pragun e tyre të aksesit përfitojnë fondin e paracaktuar (vetëm pas arritjes së pragut minimal të Grupit). Fondi i bonusit të divizionit që nuk ka tejkeluar pragun e aksesit (fondi shtesë i bonusit) do t'i shpërndahet atyre divizioneve që kanë tejkeluar pragjet e tyre, përveç shumat që janë përcaktuar për të financuar fondet rezervë të Divizionit, që janë përcaktuar në përputhje me dispozitat e parashikuar në nivel Grupi, ku rregulloret e përcaktuar për Divizionet në lidhje me përfituesit e pranueshëm zbatohen për të gjitha njësitë e përcaktuara në strukturat organizative dhe përfituesit e vlerësimit⁵ të performancës i cili mbështetet në shumë perspektiva.

4.6.d Kushtet e aksesit individual

Në secilin departament, pas verifikimit të kushteve në bazë të dy paragrafëve të mësipërm, pagesa e bonusit individual është në përpjesëtim me nivelin e arritjes së objektivave të veçanta të performancës dhe, në çdo rast, është subjekt i verifikimit të asaj që njihet si shkelje individuale të përputhshmërisë rregullative;

- masat disiplinore që përfshijnë pezullimin nga shërbimi dhe pagesat për një periudhë të barabartë ose më të gjatë se 1 ditë, duke përfshirë për rrjedhojë edhe gjetjet e shkeljeve të rënda të raportuara nga funksionet e kontrollit të bankës;
- në rast të shkeljeve të sanksionuara në mënyrë të veçantë nga Autoritetet Mbikëqyrëse për detyrimet sipas nenit 26 të Ligjit të Konsoliduar për bankat, në lidhje me kërkesat e profesionalizmit, integritetit dhe pavarësisë ose Nenit 53, paragrafi 4, të Ligjit Konsoliduar për Bankat dhe ndjekjen e çështjes së transaksioneve të palëve të lidhura dhe detyrimeve për shpërblimin dhe incentivat të cilat referohen në Direktivën CRD IV, në qoftë se përfshin një penalitet në një shumë të barabartë me ose më të madhe se 30,000 euro.

4.6.e Ndërmarrësit e rrezikut

Komponenti i ndryshueshëm i shpërblimit për ndërmarrësit e rrezikut rregullohet nga udhëzime specifike që parashikojnë Dispozitat Mbikëqyrëse mbi shpërblimet:

- të paktën 60% duhet të jetë subjekt i sistemeve të pagesave të shtyra për jo më pak se 5 vjet, në qoftë se përfaqëson një shumë veçanërisht të konsiderueshme dhe, në çdo rast, për anëtarët e këshillit ekzekutiv, drejtorët e përgjithshëm, bashkë-drejtorët e përgjithshëm, zëvendës drejtorët e përgjithshëm dhe role të tjera të ngjashme, drejtuesit e linjave kryesore të biznesit (dhe ato me një

⁵ Siç përshkruhet në paragrafin 4.3

profil më të lartë rreziku, p.sh. investimet bankare), funksionet e korporatave, ose zonat gjeografike, si dhe ata që raportojnë direkt tek organet që kanë detyra mbikëqyrjeje, menaxhimi dhe kontrolli strategjik;

- komponenti i sipërpërmendur duhet të reduktohet në 40% dhe periudha e shtyrjes në 3 vjet për pjesën e mbetur të ndërmarrësve të rrezikut;
- një pjesë e konsiderueshme prej të paktën 50% duhet të balancohet siç duhet midis aksioneve, instrumenteve të lidhura me aksionet ose, për bankat e palistuara, instrumentet ekuivalente, dhe sipas rastit, instrumente inovative dhe jo-inovative të kapitalit deri në 50% të kapitalit bazë, dhe që pasqyrojnë siç duhet cilësinë e kredisë së Bankës në mënyrë të vazhdueshme; kjo përqindje aplikohet, në të njëjtin raport, mbi komponentin e shtyrë të ndryshueshëm, si dhe mbi komponentin e pa shtyrë (në avancë);
- një mekanizëm i veçantë mbajtjeje (prej të paktën 2 vjet për elementin në avancë, ose më i shkurtër për pjesën e shtyrë) duhet të parashikohet për instrumentet financiare në bazë të pikës së mësipërme;
- ajo duhet t'i nënshtrohet mekanizmave të përshtatshme korrigjuese në vijim (malus ose kthimi - claw-back) për të reflektuar mes të tjerave, nivelet e performancës pa rreziqet e ndërmarrja ose që rezultojnë, deri në një reduktim të ndjeshëm ose eliminim nëse rezultatet janë shumë më të ulta se parashikimet ose janë negative.

Në lidhje me aplikimin e sa më sipër, Grupi Intesa Sanpaolo ka përcaktuar si vijon:

Pagesa e shtyra të shpërblimit të ndryshueshëm:

Pjesët e shtyra diferencohen sipas kategorisë së ndërmarrësve të rrezikut dhe shumës së shpërblimit të ndryshueshëm:

- o 60% për ndërmarrësit kryesor të rrezikut që nuk janë pjesë e funksioneve të kontrollit të korporatës, dhe për ata që, midis ndërmarrësve të rrezikut, përfitojnë një bonus më të lartë se 100% të shpërblimit fiks;
- o 40% për ndërmarrësit kryesor të rrezikut që janë pjesë e funksioneve të kontrollit të grupit dhe për të gjithë ndërmarrësit e tjerë të rrezikut.

Pagesa e shpërblimit të ndryshueshëm nëpërmjet instrumenteve financiare:

Përcaktimi i instrumenteve financiare të Grupit Intesa Sanpaolo parashikohet si më poshtë për të gjitha kategoritë e ndërmarrësve të rrezikut, me përjashtim të Ndërmarrësve Kryesor të Rrezikut që nuk janë përfshirë në funksionet e kontrollit të korporatës të cilët përfitojnë një bonus mbi 100% të shpërblimit fiks:

- 50% e shpërblimit të menjëhershëm;
- 50% e shpërblimit të shtyrë.

Ndërmarrësit e rrezikut të cilët nuk përfshihen në Funksionet e Kontrollit të Korporatës të cilët përfitojnë një bonus

- Mbi 100% të shpërblimit fiks dhe deri në 150% janë caktuar instrumente financiare për:
 - o 55% e shpërblimit të menjëhershëm;
 - o 55% e shpërblimit të shtyrë;
- Mbi 150% të shpërblimit fiks janë caktuar instrumente financiare për:
 - o 60% e shpërblimit të menjëhershëm;
 - o 60% e shpërblimit të shtyrë;

Periudha e shtyrjes:

Për ndërmarrësit kryesor të rrezikut që nuk janë pjesë e funksioneve të kontrollit të korporatës periudha e shtyrjes është deri në 5 vjet, me pagesë prej 60% të bonusit me këste si më poshtë vijon:

-
- Në rastin e bonusit deri në 100% të shpërblimit fiks:
 - o 20% në vitin që vjen pas përlogaritjes së komponentit të menjëhershëm;
 - o 40% në 4 vitet pasardhëse pas vitit të dhënies së kështit të parë të shtyrë, në shuma të barabarta prej 10%;
 - Në rastin kur bonusi tejkalon 100% të shpërblimit fiks dhe shkon deri në 150% të tij:
 - o 17% në vitin që vjen pas përlogaritjes së komponentit të menjëhershëm;
 - o 33% në 3 vitet pasardhëse pas vitit të dhënies së kështit të parë të shtyrë, në shuma të barabarta prej 11%;
 - o 10% në vitin e katërt pas vitit të dhënies së kështit të parë të shtyrë;
 - Në rastin kur bonusi tejkalon 150% të shpërblimit fiks:
 - o 14% në vitin që vjen pas përlogaritjes së komponentit të menjëhershëm;
 - o 36% në 3 vitet pasardhëse pas vitit të dhënies së kështit të parë të shtyrë, në shuma të barabarta prej 12%;
 - o 10% në vitin e katërt pas vitit të dhënies së kështit të parë të shtyrë.

Për ndërmarrësit e rrezikut të cilët përfitojnë një bonus më shumë se 100% të shpërblimit fiks, periudha e shtyrjes është 5 vjet, me pagesë prej 60% të bonusit me këste si më poshtë vijon:

- o 20% në vitin që vjen pas përlogaritjes së komponentit të menjëhershëm;
- o 40% në 4 vitet pasardhëse pas vitit të dhënies së kështit të parë të shtyrë, në shuma të barabarta prej 10%;

Për ndërmarrësit kryesor të rrezikut që janë pjesë e funksioneve të kontrollit të korporatës dhe për ndërmarrësit e tjerë të rrezikut që përfitojnë një bonus i cili nuk tejkalon 100% të shpërblimit fiks, periudha e shtyrjes është 3 vjet, me pagesë prej 40% të bonusit sipas kësteve në vijim:

- 20% në vitin pas vitit të llogaritjes së komponentit të menjëhershëm;
- 20% gjatë 2 viteve pas vitit të dhënies së kështit të parë të shtyrë, në shuma të barabarta prej 10%.

Përbërja e pjesëve të shtyra:

Përbërja e pjesës së shtyrë për ndërmarrësit kryesor të rrezikut që nuk janë pjesë e funksioneve të kontrollit të korporatës dhe për ata që, mes ndërmarrësve kryesor të rrezikut, përfitojnë një bonus më të lartë se 100% të shpërblimit fiks, paraqitet si më poshtë vijon:

- Pjesa e parë e shtyrë: 100% në mjete monetare (cash);
- Pjesa e dytë e shtyrë: 100% instrumente financiare;
- Pjesa e tretë e shtyrë: 100% instrumente financiare;
- Pjesa e katërt e shtyrë: 100% instrumente financiare;
- Pjesa e pestë e shtyrë: 100% në mjete monetare (cash).

Përbërja e pjesës së shtyrë për ndërmarrësit kryesor të rrezikut që janë pjesë e funksioneve të kontrollit të grupit dhe për gjithë ndërmarrësit e tjerë të rrezikut paraqitet si më poshtë vijon:

- Pjesa e parë e shtyrë: 50% në mjete monetare (cash) dhe 50% instrumente financiare;
- Pjesa e dytë e shtyrë: 100% instrumente financiare;
- Pjesa e tretë e shtyrë: 100% në mjete monetare (cash);

Vlerësimi i komponentit të shtyrë në mjete monetare njihet në përputhje me normat e interesit të tregut, sikundër parashikohet në Dispozitat Mbikëqyrëse për shpërblimin.

Periudha e mbajtjes:

Periudha e mëposhtme e mbajtjes parashikohet një për instrumentet financiare të caktuara:

- 2 vjet për komponentin e menjëhershëm;
- 1 vit për ato që janë caktuar si pjesa e shtyrë për ndërmarrësit kryesor të rrezikut;
- 6 muaj për ato që janë caktuar si pjesë e shtyrë për personat, midis ndërmarrësve të rrezikut, përfitojnë një bonus më të lartë se 100% e shpërblimit fiks;
- 1 vit për ato që janë caktuar si pjesë e shtyrë për të gjithë ndërmarrësit e tjerë të rrezikut që nuk janë përfshirë në kategoritë e mëparshme.

Bonusi i rëndësishëm:

Pragu për identifikimin e “Bonusit të rëndësishëm” është përcaktuar në vlerën 80,000 euro.

Bonuset e barabartë ose nën këtë prag paguhen plotësisht në mjete monetare dhe menjëherë, meqenëse shumat që rezultojnë nga zbatimi i mekanizmave të shtyrjes, pagesat në aksione dhe periudha e mbajtjes, do të jenë të parëndësishëm në terma absolute dhe relative në krahasim me shpërblimin e përgjithshme që është grumbulluar, në një masë të tillë që do të zhvlerësojë parimin që frymëzon mekanizmin (lidhja midis shumës së bonusit dhe ndërmarrjes së rreziqeve).

Në rastin e veçantë kur bonusi nën vlerën 80,000 euro është më i lartë se 100% e shpërblimit fiks, 60% e këtij bonusi do të paguhet në mënyrë të menjëhershme në mjete monetare dhe 40% në një këst të vetëm, përsëri në mjete monetare, me 2 vjet periudhë pritjeje, objekt e kushteve “malus” dhe mekanizmave “të kthimit - clawback” (shih më poshtë).

Kushtet për shpërndarjen e shpërblimit të ndryshueshëm:

Pjesa e shtyrë varet nga individi që mbetet me Grupin në fund të periudhës së shtyrjes ose në fund të afateve për dorëzimin aktual të instrumenteve financiare, me përjashtim të parashikimeve të paragrafit 4.9, si dhe mekanizmit të “kushtit malus” që përshkruhet më poshtë dhe mos ekzistencës së ngjarjeve negative që lidhen direkt me sjelljen individuale të punonjësve gjatë zhvillimit të aktivitetit të tyre të cilat rrezikojnë qëndrueshmërinë e rezultateve në kohë.

Përlllogaritja e totalit të incentivave të pagueshme:

Shuma totale (shuma e komponentëve të menjëhershëm dhe të shtyrë) që i paguhet Ndërmarrësve Kryesor të Rrezikut të Riskut jepet në bazë të skedave individuale të performancës të cilat janë krijuar sipas kriterëve të ilustruara më lart (shih paragrafin 4.3), të caktuar për secilin menaxher/drejtues. Në mënyrë të veçantë, ndërmarrësit kryesor të rrezikut mund të marrin bonusin maksimal, i cili mund të shpërndahet në momentin e arritjes së vlerësimit maksimal të kartës së vlerësimit të performancës, prej 130%.

Vlerësimi i performancës së Ndërmarrësve Kryesor të Rrezikut është kompetence e Këshillit Drejtues i cili, me propozim të Komitetit të Shpërblimit, përcakton bonuset që rezultojnë nga ky vlerësim, që do të paguhen sipas mënyrave të parashikuara për këtë kategori në lidhje me periudhën e shtyrjes, caktimin e instrumenteve financiare, përbërjen e pjesëve të shtyra, periudhën e mbajtjes, kushtin malus dhe mekanizmat e kthimit - clawback.

Për Ndërmarrësit e rrezikut të cilët nuk klasifikohen në kategorinë e Ndërmarrësve Kryesor të Rrezikut, shumat e çdo bonusi që jepet përcaktohet çdo vit sipas pozicionit që zë në “renditjen e brendshme” të Njesisë së Biznesit/Departamentit të tyre.

Kjo renditje rezulton në bazë të renditjes së pikëve të rezultateve të skedave të performancës individuale, të cilat janë krijuar sipas kriterëve të ilustruara më lart (shih paragrafin 4.3), që janë vendosur për çdo drejtor/menaxher.

Ata që klasifikohen në fillim të renditjes (të cilët përbëjnë 20% të drejtuesve) marrin bonusin maksimal që mund te jepet në bazë të Sistemit të Incentivave (siç përshkruhet në paragrafin 4.5).

Në rast se buxheti është realizuar dhe/ose tejkaluar, Ndërmarrësit e tjerë të rrezikut (të cilët përbëjnë 80% të drejtuesve) që klasifikohen në tre kategori të shpërndarjes së bonusit, përfitojnë një bonus i cili është një funksion i pjesës së fondit të bonusit që është caktuar për njësinë e biznesit/departamentin e tyre sipas mekanizmit të financimit që përshkruhet më sipër, pas zbritjes së bonusit të përgjithshëm për performuesit/punonjësit më të mirë (p.sh. drejtuesit që renditen në krye të klasifikimit).

Në rastin kur buxheti nuk realizohet, por pragu tejkalohe, ata që renditen në fund të klasifikimit nuk marrin bonus (përbëjnë minimumi 10% të ndërmarrësve të rrezikut).

Mekanizmi i llogaritjes së incentivave individuale që përshkruhet më lart lejon aplikimin e parimeve të seleksionimit dhe përzgjedhjes, të meritës dhe dallimit të performancës.

Kushti Malus për pjesën e shtyrë të shpërblimit të ndryshueshëm:

Pagesa e pjesës së shtyrë të shpërblimit të ndryshueshëm varet nga:

- vlerësimi i kushtit të aksesit individual;
- aplikimi i mekanizmit të rregullimit në vijim (ex-post).

Vlerësimi i kushtit të aksesit individual, përkatësisht mungesa e masave disiplinore që parashikojnë të paktën një pezullim 1-ditor (e njohur si shkelje individuale e përputhshmërisë rregullative), është një kusht i domosdoshëm, por jo i mjaftueshëm për pagesën e pjesës së shtyrë.

Çdo pjesë e shtyrë, në fakt, i nënshtrohet mekanizmit të korrigjimit në vijim (expost) – i njohur si kushti Malus - sipas të cilit shuma e pranuar dhe numri i instrumenteve financiare të caktuara mund të reduktohet, madje edhe në zero, gjatë vitit të cilit i referohet pjesa e shtyrë, në lidhje me nivelin e arritjes së kushteve minimale të përcaktuara nga Rregullatori (shih 4.6.b), përkatësisht:

1. Kapitalit bazë duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar sipas Kuadrin e Tolerancës ndaj Rrezikut;
2. Raporti i financimit të qëndrueshëm neto (NSFR) duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar Kuadrin e Tolerancës ndaj Rrezikut;
3. Nuk ka humbje ose te ardhura pozitive para tatimit, pa kontributin e të ardhurave nga riblerja e detyrimeve të vetë Bankës, nga matja e vlerës së drejtë të pasiveve të bankës dhe nga komponentët e të ardhurave që rezultojnë nga politikat kontabël pas ndryshimeve të modelit të brendshëm për depozitat kryesore.

Në veçanti, nëse kushti 1 ose 2 nuk plotësohet veçmas, pjesa e shtyrë reduktohet me 50%; nëse nuk plotësohet kushti 3 pjesa e shtyrë zvogëlohet në zero.

Për ndërmarrësit kryesor të rrezikut, paralelisht me dispozitat për aktivizimin e Sistemit të Incentivave, krahas tre kushteve të sipërpërmendura, parashikohet dhe një kusht i katërt për verifikimin e raportit të mbulimit të likuiditetit (LCR) në krahasim me limitet e Kuadrin të Vlerësimit të Riskut. Për sa i përket këtij grupi, nëse kushti 1 ose 2 ose nëse kushti për LCR nuk plotësohet veçmas, pjesa e shtyrë përgjysmohet; nëse nuk plotësohet kushti i tretë, pjesa e shtyrë reduktohet në zero.

4.6.f. Drejtuesit e tjerë

Kategoria e drejtuesve të tjera është subjekt i sistemit të incentivave i cili është në përputhje me dispozitat e parashikuara për ndërmarrësit e rrezikut. Në fakt bonuset përcaktohen në bazë të rezultateve të arritura në lidhje me objektivat e vendosura në skedat individuale të performancës, struktura e të cilave është plotësisht e njëjtë me ato që aplikohen për ndërmarrësit e rrezikut.

Rrjedhimisht, edhe për këtë kategori mekanizmi i përlogaritjes së incentivave individuale aplikon gjithashtu parimet e seleksionimit, meritës dhe dallimit të performancës.

Të gjitha “Bonuset e rëndësishme” që janë vendosur për këtë kategori, për sa kohë rezultojnë mbi pragun prej 80,000 euro (shih paragrafin 4.6.e), nëse e tejkalojnë 100% të vlerës së shpërblimit fiks, do të shpërndahen sipas mënyrës që është parashikuar për ndërmarrësit jo kryesor të rrezikut, përkatësisht:

Pagesa e shtyrë e shpërblimit të ndryshueshëm:

Pjesa e shtyrë është e barabartë me 40%.

Pagesa e shpërblimit të ndryshueshëm nëpërmjet instrumenteve financiare:

Caktimi i instrumenteve financiare të Grupit Intesa Sanpaolo për:

- 50% të shpërblimit të menjëhershëm;
- 50% të shpërblimit të shtyrë.

Periudha e shtyrjes:

Periudha e shtyrjes është e barabartë me tre vjet, me pagesën e 40% të bonusit me këste, si më poshtë vijon:

- 20% në vitin pas përlogaritjes së komponentit të menjëhershëm;
- 20% gjatë 2 viteve pas shpërndarjes së këstit të parë të shtyrë, në shumën të barabartë prej 10%.

Përbërja e pjesëve të shtyra:

Përbërja është si më poshtë vijon:

- Pjesa e parë e shtyrë: 50% në mjete monetare (cash) dhe 50% në instrumente financiare;
- Pjesa e dytë e shtyrë: 100% në instrumente financiare;
- Pjesa e 3-të e shtyrë: 100% në mjete monetare (cash).

Vlerësimi i komponentit të shtyrë në mjete monetare bëhet në përputhje me normat e interesit të tregut, të përcaktuara nga Dispozitat Mbikëqyrëse për shpërblimet.

Periudha e mbajtjes:

Periudha e mëposhtme e mbajtjes parashikohet për instrumentet e caktuara financiare:

- 2 vjet për komponentin e menjëhershëm;
- 1 vit për pjesën e shtyrë.

Në raste të veçanta ku bonusit i përlogaritur:

- përfaqëson një “bonus të rëndësishëm” dhe është nën 100% të shpërblimit fiks;
- nuk kualifikohet si “bonus i rëndësishëm”, por është mbi 100% të shpërblimit fiks;

60% e këtij bonusit do të paguhet menjëherë në mjete monetare cash dhe 40% në një këst të vetëm, përsëri në mjete monetare cash, për një periudhë pritjeje 2 vjet, subjekt i kushtit “malus” dhe mekanizmave “të kthimit - clawback” (shiko më poshtë).

4.6.g Kategoritë të caktuara profesionale të biznesit

Klasifikimi i punonjësve të Grupit ka identifikuar kategoritë profesionale të biznesit që janë përfitues të sistemeve të veçantave të incentivave të cilat janë krijuar në përputhje me parimet, udhëzimet dhe rregulloret e sipërpërmendura që janë parashikuar për drejtuesit.

Në përpjekje për të planifikuar bonuse dhe shpërblime të drejta dhe motivuese, janë studiuar dhe analizuar praktikatat e brendshme dhe si dhe është bërë përafrimi me standardet të veçanta krahasuese të tregut.

Sistemet e incentivave që aplikohen parashikojnë mekanizma shpërblimi për bonuset të cilat ndryshojnë sipas fushës së biznesit me synimin për të implementuar dhe zbatuar masat në përputhje me cilësitë specifike profesionale të korporatës, njohjen e meritave individuale dhe shpërblimin e punës në grup. Në çdo rast, shpërndarja e bonuseve individuale është subjekt i vlerësimit shkeljeve individuale të përputhshmërisë rregullative (mungesa e masave disiplinore që konsiston të paktën në një ose më shumë ditë pezullimi).

Shuma e bonuseve që paguhet lidhet me performancën e Divizionit/Njesisë së Biznesit, dhe me performancën e Grupit në përgjithësi (mekanizmat e qëndrueshmërisë financiare dhe solidaritetit).

Shpjegimi i arsyeshëm për sistemet e incentivave që janë prezantuar dhe zbatohen nga kompania paraqitet në mënyrë të përmbledhur si më poshtë:

- private Banking: përcaktimi i bonuseve individuale lidhet me matjen e performancës sasiore dhe cilësore, në nivel individual dhe në nivel skuadre. Parametrat që përdoren për përcaktimin e incentivave i referohen të ardhurave tipike të aktivitetit të biznesit që vlerësohet (p.sh. përmirësimi i të ardhurave neto nga interesi), rritjes së aktiveve, duke përfshirë besnikërinë e klientit dhe treguesit e monitorimit të raportit të cilësisë ndaj rrezikut (duke marrë në konsideratë udhëzimet për përputhshmërinë rregullative), të kombinuara rregullisht me kënaqësinë e klientit dhe treguesit e cilësisë së shërbimit;
- investime bankare dhe menaxhimi i aktiveve: për Njësinë e Tregjeve Globale, Biznesit të Korporatave dhe Financimit Strategjik të Banca IMI, kategoritë profesionale të thesarit dhe drejtuesit e menaxhimit të aktiveve (Eurizon Capital, disa filiale të Banca Fideuram) bonuset shpërndahen kryesisht në bazë të meritës individuale, duke marrë në konsideratë edhe elementët cilësor dhe të sjelljes, brenda kufijve të frymës në grup, duke shpërblyer performancën e jashtëzakonshme me incentiva të krahasueshme me nivelet e synuara të tregjeve të referencës;
- strukturat e planit të kredisë dhe ekipit të Planit të Kredive me Probleme: në përputhje me planin tre vjeçar të zvogëlimit të gjendjes së kredive me probleme, një kërkesë e Autoritetit për Grupin (dhe në shtojcë të asaj që është dakordësuar çdo vit me sindikatat në lidhje me VRB - *Bonusi i ndryshueshëm në varësi të rezultateve* – shih paragrafin në vijim), është parashikuar shpërndarja e bonuseve individuale, të cilat dallojnë sipas llojit të kontributit në plan (kontribut indirekt, direkt, koordinim, sipas treguesve KPI të referencës për Divizionin/Ekipin);
- bankat ndërkombëtare filiale: pa cenuar përdorimin e treguesve të përshtatshëm cilësor dhe sasior dhe në përputhje me politikën e përgjithshme të Grupit, incentivat jepen në bazë procedurave dhe rregulloreve lokale në fuqi herë pas here në çdo vend.

Segmenti i biznesit retail/të individëve të Divizionit të Banca dei Territori është përfituesi i një forme të veçantë të shpërblimit të ndryshueshëm afat-shkurtër (VRB - *Bonusi i ndryshueshëm në varësi të rezultateve* - , referuar në paragrafin 4.7).

Të gjitha “Bonuset e rëndësishme” që janë vendosur për këtë kategori, për sa kohë rezultojnë mbi pragun prej 80,000 euro (shih paragrafin 4.6.e), nëse e tejkalojnë 100% të vlerës së shpërblimit fiks, do të paguhen sipas mënyrës që është parashikuar për ndërmarrësit jo kryesor të rrezikut, përkatësisht:

Pagesa e shtyrë e shpërblimit të ndryshueshëm:

Pjesa e shtyrë është e barabartë me 40%.

Pagesa e shpërblimit të ndryshueshëm nëpërmjet instrumenteve financiare:

Caktimi i instrumenteve financiare të Grupit Intesa Sanpaolo për:

- 50% të shpërblimit të menjëhershëm;
- 50% të shpërblimit të shtyrë.

Periudha e shtyrjes:

Periudha e shtyrjes është e barabartë me tre vjet, me pagesën e 40% të bonusit me këste, si më poshtë vijon:

- 20% në vitin pas përlllogaritjes së komponentit të menjëhershëm;
- 20% gjatë 2 viteve pas shpërndarjes së kështit të parë të shtyrë, në shumën të barabarta prej 10%.

Përbërja e pjesëve të shtyra:

Përbërja është si më poshtë vijon:

- Pjesa e parë e shtyrë: 50% në mjete monetare (cash) dhe 50% në instrumente financiare;
- Pjesa e dytë e shtyrë: 100% në instrumente financiare;
- Pjesa e 3-të e shtyrë: 100% në mjete monetare (cash).

Vlerësimi i komponentit të shtyrë në mjete monetare bëhet në përputhje me normat e interesit të tregut, të përcaktuara nga Dispozitat Mbikëqyrëse për shpërblimet.

Periudha e mbajtjes:

Periudha e mëposhtme e mbajtjes parashikohet për instrumentet e caktuara financiare:

- 2 vjet për komponentin e menjëhershëm;
- 1 vit për pjesën e shtyrë.

Në raste të veçanta ku bonusit i përlllogaritur:

- përfaqëson një “bonus të rëndësishëm” dhe është nën shumën 100% të shpërblimit fiks;
- nuk kualifikohet si “bonus i rëndësishëm”, por është mbi shumën 100% të shpërblimit fiks;

60% e këtij bonusit do të paguhet menjëherë në mjete monetare cash dhe 40% në një kësht të vetëm, përsëri në mjete monetare cash, për një periudhë pritjeje 2 vjet, në bazë të kushtit “malus” dhe mekanizmave “të kthimit - clawback” (shiko më poshtë).

4.7.h Bonuse të garantuara

Caktimi i bonuseve të garantuara nuk parashikohet, me përjashtim të rasteve të kufizuara për punonjësit e punësuar së fundmi, pa cënuar vlerësimin e plotë dhe analizën e praktikës së tregut, vetëm për vitin e parë.

4.6 i Mekanizmat e Kthimit - Clawback

Kompania rezervon të drejtën për të aktivizuar mekanizmat e kthimit - Clawback, përkatësisht për kthimin e bonuseve që janë paguara tashmë në bazë të rregulloreve, si pjesë e iniciativave disiplinore dhe

dispozitive të parashikuara për mashtrim ose neglizhencë nga ana e personelit, duke marrë në konsideratë profilet përkatëse ligjore, të kontributit dhe fiskal.

4.6.1 Ndalimi i strategjive mbrojtëse

Është shprehimisht e ndaluar që punonjësit individualë të ndërmarrin strategji personale mbrojtëse ose sigurimi për shpërblimin ose aspekte të tjera që mund të ndryshojnë ose dëmtojnë efektet e përjasjes me riskun e kompanisë që është e pandarë nga mekanizmat e shpërblimit të përshkruar. Shpërblimi nuk mund të paguhet në forma, instrumente apo metoda që synojnë shmangien e dispozitiveve ligjore.

4.7 Bonusi i ndryshueshëm në varësi të rezultateve

Në kuadrin e Marrëveshjeve Kolektive Kombëtare të nivelit të II të Grupit Intesa Sanpaolo, nga viti 2015 është prezantuar bonusi i ndryshueshëm në varësi të rezultateve (më poshtë referuar VRB) për të zëvendësuar Sistemin e Bonusit dhe të Incentivave të Kompanisë.

4.7.1 Qëllimi

Qëllimet e Bonusit të Ndryshueshëm në Varësi të Rezultateve (VRB) janë si më poshtë vijon:

- njohja e kontributit të çdo individi në zbatimin e planit të biznesit për periudhën 2014 – 2017;
- të lidh në mënyrë më direkte produktivitetin dhe rentabilitetin në nivel Grupi dhe strukture me shpërblimin e çdo burimi, edhe sipas rolit që ka patur dhe eksperiencës së fituar;
- kontributi në mbështetje të kapitalit të brendshëm përmes mekanizmave për shpërndarjen e bonuseve më të lartë për shpërblime më të ulta;
- shpërblimi i meritës individuale në mënyrë të dallueshme.

4.7.2. Struktura

Në bazë të qëllimeve që janë referuar më lart dhe sipas mënyrës që përshkruhet në vijim, Shpërblimi i Performancës është një bonus i cili përbëhet nga një ose më shumë pjesë kumulative:

- Shpërblimi bazë;
- Shpërblimi shtesë;
- Shpërblimi i ekselencës.

Shpërblimi i performancës, me komponentin e saj të Shpërblimit Bazë, është i planifikuar për të gjithë punonjësit që janë pjesë e fushave profesionale dhe drejtorë të mesëm, që janë punësuar në bazë të një kontrate pa afat (duke përfshirë kontratat e praktikës) në kompanitë që zbatojnë marrëveshjen kolektive kombëtare - CCNL - për Sektorin e Kredisë të Grupit Intesa Sanpaolo, me përjashtim të ISP Casa, personeli i të cilit është përfitues i një sistemi të dedikuar.

Shpërblimi për performancën, me komponentët e Shpërblimit shtesë dhe Shpërblimit të Ekselencës, është i planifikuar për të gjithë punonjësit që janë pjesë e fushave profesionale dhe drejtorë të mesëm, që janë punësuar në bazë të një kontrate pa afat, me përjashtim të atyre që janë të punësuar në kategori të veçanta profesionale (private banking, menaxhimin e aktiveve, thesar, investime bankare, CLB), për të cilat ekzistojnë sisteme të veçanta të incentivave, të cila përfshijnë, nëse aplikohet, edhe komponentin e shpërblimit bazë.

4.7.2.a. Shpërblimi bazë

Shpërblimi bazë ka si qëllim, së pari, shpërblimin e të gjithë punonjësve të Grupit për kontributin e tyre të përbashkët në arritjen e rezultateve të parashikuara në Planin e Biznesit, si dhe të mbështesë, edhe për qëllime të brendshme të kapitalit, shpërblimin më të ulët. Duke pasur parasysh natyrën e saj "pjesëmarrëse", shpërblimi bazë është i pavarur nga marrëveshja kontraktuale dhe roli profesional që kanë/ vjetërsinë/eksperiencën e fituar.

4.7.2.b. Shpërblimi shtesë

Shpërblimi shtesë është projektuar për të njohur kontributin e dhënë "sipas rolit" në rezultatet e departamentit përkatës dhe për të kontribuar në kapitalin e brendshëm më të madh në lidhje me shpërblimin e përgjithshëm. Në veçanti, shpërblimi shtesë diferencohet sipas rolit profesional ose vjetërsisë, dhe sipas kategorisë profesionale për të rritur kontributin e veçantë në rezultatet e departamentit, duke marrë parasysh tregun e jashtëm referencë të shpërblimit.

Vlera e tabelës të shpërblimit shtesë zvogëlohet në mënyrë përpjesëtimore për parametra të veçantë që lidhen me shpërblimin vjetor bruto dhe/ose performancën.

4.7.2.c. Shpërblimi i ekselencës

Shpërblimi i ekselencës ka si qëllim të shpërblejë kontributin sipas meritave individuale dhe të dalluar që është dhënë për arritjen e rezultateve të grupit, me modalitete të ndryshme për punonjësit në përgjithësi dhe rolet profesionale të rrjetit të Banca dei Territori.

Për punonjësit në përgjithësi, shpërndarja individuale e shpërblimit të ekselencës varet sipas diskrecionit të Drejtorit të drejtpërdrejtë ku përparësia i jepet dy niveleve më të larta të vlerësimit profesional, brenda limiteve të fondit të caktuar të bonusit dhe në përputhje me udhëzimet e përcaktuara nga Departamenti i Burimeve Njerëzore të Drejtorisë Qendrore, sipas burimeve të disponueshme financiare, tregjeve përkatëse të shpërblimit, gjithashtu duke marrë në konsideratë parimin e barazisë së brendshme.

Për rolet profesionale të Zonave dhe degëve e rrjetit të Banca dei Territori, shpërblimi i ekselencës ka si qëllim që të shpërblejë punën e ekipeve më të mira dhe të përmirësojë sjelljen e dalluar, duke u fokusuar në arritjen e rezultateve të qëndrueshme për një periudhë afatmesme dhe afatgjatë në drejtim të fitimit, shtrirjes dhe cilësisë së kredisë, rritjes së qëndrueshme, cilësisë së shërbimit, kënaqësisë së klientit, përgjegjësisë së përbashkët dhe stimulit përmes kanaleve të ndryshme.

Treguesi i Pajtushmërisë synon të vlerësojë në mënyrë sintetike përputhshmërinë dhe respektimin e rregullave përkatëse për ushtrimin e veprimtarive bankare dhe ndërmjetësimit, menaxhimin e konfliktit të interesit, transparencës ndaj klientëve dhe rregulloret për mbrojtjen e konsumatorit. Përveç kësaj, ky tregues paraqet një përmbledhje të cilësisë së shërbimit të ofruar në aspektin e efikasitetit dhe optimizimit të kohës që duhet për të përmbushur kriteret e kredisë dhe menaxhimin e duhur të tyre.

Shpërblimi i Ekselencës varet nga arritja e pikëve minimale të vlerësimit të treguesit të përbërë të performancës dhe treguesit të përputhshmërisë rregullative dhe është në përpjesëtim me performancën e arritur, e cila matet dhe vlerësohet nëpërmjet treguesit sintetik të performancës sipas gamës së rezultateve.

4.7.3. Kushtet minimale të aktivizimit

Shpërblimi i Performancës, siç përcaktohet dhe në sistemet e incentivave për punonjësit e grupit, varet nga tre kushtet e mëposhtme:

- Kushtet minimale të aktivizimit në nivel Grupi;
- Kushti i financimit;
- Kushti i aksesit individual.

4.7.3.a. Kushtet minimale të aktivizimit në nivel Grupi

Kushtet minimale të aktivizimit të Shpërblimit të Performancës, në përputhje me kërkesat e Rregullatorit dhe siç parashikohet për Sistemet e Incentivave për punonjësit e Grupit, bazohen në parimet e qëndrueshmërisë financiare të komponentit të ndryshueshëm të shpërblimit dhe për rrjedhojë përfaqësojnë një vlerësim të "cilësisë" së rezultateve të të ardhurave që janë arritur dhe të respektimit të limiteve të parashikuara në Kuadrin e Vlerësimit të Rrezikut (më poshtë referuar KVR).

Këto kushte vijojnë si më poshtë:

- Kapitali i bazë i Grupit (CET1) duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar në Kuadrin e Tolerancës ndaj Rrezikut;
- Raporti i Qëndrueshëm i Financimit neto të Grupit (NSFR) duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar në Kuadrin e Tolerancës ndaj Rrezikut;
- Në nivel Grupi, të ardhurat pozitive para tatimit, pa kontributin e të ardhurave nga riblerja e detyrimeve të vetë Bankës, nga matja e vlerës së drejtë të pasiveve të bankës dhe nga komponentët e të ardhurave që rezultojnë nga politikat kontabël pas ndryshimeve të modelit të brendshëm për depozitat kryesore.

Mos-përmbushja qoftë edhe e njërit prej kushteve të mësipërme, çon në mos aktivizimin e shpërblimit të Performancës

4.7.3.b. Kushtet e financimit

Fondi i bonusit për shpërblimin e performancës ka një strukturë të trefishtë, duke qenë se është planifikuar që të mbulojë të tre komponentët e bonusit që përbëjnë Shpërblimin e Performancës. Shpërblimi i Performancës, si Sistemet e Incentivave të Grupit, financohet nga një mekanizëm i strukturuar i fondit të bonusit, i cili ka si qëllim të sigurojë qëndrueshmërinë e saj ekonomike dhe financiare, e cila përcaktohet paraprakisht çdo vit;

Mekanizmi në fjalë parashikon zbatimin e kushteve financiare në nivel Grupi dhe në nivel strukture:

Kushti i financimit në nivel Grupi

Fondi i bonusit për shpërblimin e performancës aktivizohet dhe financon pjesën që është caktuar për shpërblimin bazë nëse, pas plotësimit të kushteve minimale të aktivizimit, të ardhurat e Grupit përpara tatimit tejkalojnë pragun e aksesit, dhe rritet gradualisht sipas nivelit të tejkalimit të pragut, deri në një limit maksimal të përcaktuar paraprakisht.

Në rastin e veçantë kur ku ardhurat para tatimit nuk e tejkalojnë pragun e aksesit, por plotësohen kushtet sipas pikës 4.1, një pjesë e fondit të bonusit për shpërblimin e performancës përdoret për të financuar shpërblimin bazë. Në rast se plotësohen kushtet minimale të aktivizimit dhe mekanizmi i financimit që përshkruhet më sipër, shpërblimi bazë jepet për të gjithë punonjësit e Grupit.

Kushti i financimit në nivel strukture

Fondi për shpërblimin e performancës aktivizohet dhe financon pjesët që janë caktuar për shpërblimin shtesë dhe shpërblimin e ekselencës nëse plotësohen kushtet minimale të aktivizimit dhe financimit të Grupit (të ardhurat e Grupit përpara tatimit tejkalojnë pragun), të ardhurat e strukturës përpara tatimit rezultojnë të barabarta ose më të larta se pragu.

Në anën tjetër, në rastin e veçantë, ku plotësohen të gjitha kushtet e sipërpërmendur në nivel Grupi, dhe të ardhurat e strukturës para tatimit rezultojnë më të ulta se pragu, do të përdoret vetëm një pjesë e planifikuar për të financuar vetëm shpërblimin shtesë.

Në divizionet e Grupit, të ardhurat e strukturës para tatimit kuptohen si rezultate të Divizionit; në strukturat e tjera, kuptohet si të ardhurat e Grupit para tatimit.

4.7.3.c. Kushti i aksesit individual

Sipas fushëveprimit të secilës strukturë, nëse plotësohen kushtet minimale të aktivizimit të Grupit, kushti i financimit të Grupit dhe kushti i financimit të strukturës, pagesa e një ose më shumë pjesëve Shpërblimit të Performancës (shpërblimi bazë, shpërblimi shtesë dhe shpërblimi i ekselencës) do të varet në çdo rast nga verifikimi i asaj që njihet si shkelje individuale të pajtueshmërisë: mungesa e masave disiplinore që

përfshijnë pezullimin nga shërbimi dhe pagesën për një periudhë të barabartë ose më shumë se një ditë, duke përfshirë gjetjet e rënda që janë marrë nga funksionet e kontrollit të Bankës.

Për më tepër, pas plotësimit të kushteve të sipërpërmendur, në përputhje me kërkesat e Rregullatorit dhe siç parashikohet në politikat e shpërblimit të Grupit, shpërblimi i ekselencës nuk do të paguhet në rast se:

- vlerësimi rezulton poshtë nivelit "në përputhje me pritshmëritë e rolit" për punonjësit në përgjithësi;
- mos-realizimi i rezultateve minimale të nevojshme për treguesin e përbërë të performancës ose Treguesit Kryesor të Performancës për Përputhshmërinë Rregullative, për rolet profesionale të fushave dhe degëve të rrjetit të Banca dei Territori;

4.8 Zotërimi i Aksioneve nga Punonjësit

Grupi Intesa Sanpaolo është gjithmonë në kërkim të mënyrave inovatore për të motivuar dhe mbajtur burimet e tij, përfshirja dhe zhvillimi i të cilave përbëjnë çelësin dhe faktorët që mundësojnë arritjen e rezultateve në të gjitha nivelet e organizimit.

Grupi beson se zotërimi i aksioneve nga punonjësit inkurajon identifikimin dhe përshtatjen me objektivat afatmesme / afatgjata dhe përbën një formë të pëlqyeshme për ndarjen e vlerës së krijuar në kohë. Kjo mori një rëndësi të veçantë gjatë vitit 2014, paralelisht me prezantimin e Planit të Biznes për periudhën 2014 – 2017, zbatimin e të cilit kërkon angazhimin dhe aktivizimin e energjive të të gjithë punonjësve që punojnë në Grupin Intesa Sanpaolo.

4.8.1 Plani i Investimit të Punonjësve – LECOIP (Planet e Bashkë-investimit të Balancuar për Punonjësit)

Në këtë aspekt, dëshira e bankës për tu ofruar të gjithë punonjësve të saj një instrument investimi që plotëson këto karakteristika (planet LECOIP) është pjesë e këtij qëllimi.

4.8.1.a Parimet

- Forcimi i ndjenjës së përkatësisë (pronësisë/zotërimin);
- Përshtatja me planin kohor afat mesëm / afat gjatë që përkon me afatin e Planit të Biznesit;
- Pjesëmarrje e shprehur në "sfidën" e përcaktuar në Planin e Biznesit; pjesëmarrja në planet LEICOP presupozon një zgjedhje individuale investimi është edhe vullnetare edhe informuese;
- Mbrojtja dhe promovimi i kursimeve të punonjësve duke u ofruar instrumente efikase investimi;
- Përfshirja dhe kohezioni: Plani i Investimit ofrohet për të gjithë punonjësit;
- Barazia: Plani i investimit ofrohet nëpërmjet një strukture uniforme për të gjithë punonjësit.

4.8.1.b Karakteristikat

Propozimi për pronësinë e aksioneve, i cili u prezantua në vitin 2014, ndahet në dy faza:

1. Inicimi nga banka i Planit të Zotërimin të Aksioneve për punonjësit, i cili i ofron çdo punonjësi mundësinë për të përfituar një pjesë të vlerës së Intesa Sanpaolo (pronësi) dhe, për rrjedhojë të rrisë ndjenjën e përkatësisë;
2. mundësia që çdo punonjës të përdor aksionet e përfituara dhe:
 - a. t'i mbaj ato në llogaritë e tyre të titujve, për t'i shitur ose transferuar ato menjëherë;
 - b. t'i investojë ato në një instrumente financiare afat-gjata, Certifikata LECOIP, me afat të njëjtë me Planin e Biznesit, të cilat në momentin e maturimit:
 - i. garantojnë një "kapital të mbrojtur" (më të lartë se vlera që i korrespondon shumës së aksioneve që janë investuar;
 - ii. merr pjesë në rritjen e vlerës së aksionit për një numër më të madh aksionesh.

Në lidhje me Planin e Zotërimin të Aksioneve nga Punonjësit, shumat që janë caktuar në aksione të lira për të gjithë punonjësit janë diferencuar sipas kategorive dhe, në çdo rast përfaqësojnë një vlerë disi më të madhe se shpërblimi i pandryshueshëm fiks. Metodat për implementimin e Planit të Zotërimin të Aksioneve

janë diskutuar me anëtarët e kompanisë në përputhje me dispozitat e kontratës kolektive të punës dhe marrëveshjen e kompanisë në fuqi, të cilat kanë të njëjtën frymë dhe kontribuojnë në suksesin e kësaj iniciative.

Në lidhje me Certifikatën LECOIP, kapitali i mbrojtur që punonjësi merr në momentin e maturimit – nëse ai / ajo ka zgjedhur të investojë në këto Plane – mund të arrijë shumën maksimale të parashikuar për secilën kategori. Pjesëmarrja në rritjen e vlerës së aksionit është përcaktuar në 75% mbi një bazë të barabartë me 5 fishin e kapitalit të mbrojtur.

Planet LECOIP janë nënshkruar nga rreth 80% e përfituesve të ofertës, siç paraqitet më poshtë:

Kategorita	Numri i aplikantëve	Përqindja krahasuar me numrin e përgjithshëm
Ndërmarrës të e rrezikut	218	88%
Drejtues ekzekutiv	654	91%
Punonjës në tërësi	49,426	79%
Totali	50,298	79%

4.8.1.c Diversifikimi sipas grupeve

Duke qenë para së gjithash në përputhje me segmentimin e personelit, që referohet në paragrafin 4.2 dhe me parimet e saj drejtuese, planet LECOIP diferencohen sipas kategorive (Ndërmarrës të Rrezikut, Drejtues të Tjerë – Drejtues Ekzekutiv, Punonjësit e tjerë - Drejtues të Mesëm dhe Fushat Profesionale).

Ndërmarrësit e Rrezikut dhe Drejtuesit Ekzekutive, për shkak të ndikimit të veçantë që ata mund të kenë në ecurinë e biznesit dhe në përputhje me dispozitat për shpërblimin, ishin përfituesit e kategorive të veçanta të Certifikatave LEICOP të cilat parashikojnë “ngjarje nxitëse” të cilat kopjojnë mekanizmat tipike të kushteve Malus që janë përcaktuar në Sistemin e Incentivave.

Këto ngjarje nxitëse, sikundër përcaktohet në Certifikatat LECOIP të Ndërmarrësit të Rrezikut, për rrjedhojë mund të zvogëlojnë shumën e kapitalit të mbrojtur dhe shumën e aksioneve në zotërim.

Më konkretisht, ngjarjet të tilla, brenda një periudhe kohore një vjeçare ose më të gjatë të kohëzgjatjes së Planit, përfshijnë:

1. ruajtje ose mos-ruajtje e niveleve të mjaftueshmërisë së kapitali të cilat përcaktohen në Kuadrin e Vlerësimit të Rrezikut, të cilat maten në lidhje me Kapitalin Bazë (CET1) dhe Kapitalin Ekonomik / AFR Core, në bazë të ndryshimeve të rregulloreve për mjaftueshmërinë e kapitalit, zbatimit nga autoriteti mbikëqyrës të raporteve të synuara mbi nivelet rregullatore dhe/ose përditësimet e Kuadrin të Tolerancës ndaj Riskut të Grupit;
2. Ruajtje ose mos-ruajtje e niveleve të mjaftueshme të likuiditetit të cilat përcaktohen në Kuadrin e Tolerancës ndaj Riskut të Intesa Sanpaolo, të cilat maten në lidhje me Raportin e Financimit të Qëndrueshëm Neto (NSFR);
3. Asnjë humbje – si në nivel Grupi ashtu dhe në nivel Divizioni kompetent – dhe të ardhura pozitive para tatimit nga operacionet e vazhdueshme (pa kontributin e të ardhurave nga riblerja e detyrimeve të vetë Bankës, nga matja e vlerës së drejtë të pasiveve të bankës dhe nga komponentët e të ardhurave që rezultojnë nga politikat kontabël pas ndryshimeve të modelit të brendshëm për depozitat kryesore);
4. shpërndarja ose jo e vlerës tek Aksionerët (kjo do të thotë shpërndarjen e dividendëve dhe / ose rezervave dhe / ose riblerjen e aksioneve të thesarit).

Për më tepër:

- përkeqësimi i nivelit të mjaftueshmërisë së kapitalit dhe niveleve të likuiditetit të cilat përcaktohen në Kuadrin e Tolerancës ndaj Riskut, përfshin një zbritje të mbrojtjes që garantohet nga Certifikata LECOIP për Ndërmarrësin e Rrezikut, e cila mund të çoj dhe në eliminim të tij; çdo zbritje bazohet në analizat dhe vëzhgimet vjetore me aplikimin e gjetjeve më penalizuese gjatë gjithë kohëzgjatjes së planit;
- humbja –në nivel Grupi dhe në nivel Divizioni kompetent – ose të ardhura negative përpara tatimit nga operacionet e vazhdueshme, gjatë një ose më shumë viteve të kohëzgjatjes së Planit të Investimeve, përfshin reduktimin gradual të mbrojtjes që garanton Certifikata LECOIP për Ndërmarrësin e Rrezikut, deri në eliminimin e saj;
- mungesa e shpërndarjes të vlerës tek aksionerët, për një vit ose më shumë gjatë kohëzgjatjes së Planit të investimeve, përfshin uljen graduale të shumës së aksioneve në vlerësimin e vlerës së aksionit të ISP.

Ngjarjet nxitëse që parashikohen në Certifikatën LECOIP për Drejtuesit Ekzekutiv janë të ndërtuara sipas aplikimit proporcional në krahasim me ato të parashikuara për Ndërmarrësit e Rrezikut, dhe përfshijnë një ose më shumë vjet të kohëzgjatjes së Planit:

1. ruajtje ose mos-ruajtje e niveleve të mjaftueshmërisë së kapitalit të cilat përcaktohen në Kuadrin e Tolerancës ndaj Riskut, të cilat maten në lidhje me Kapitalin Bazë (CET1) dhe Kapitalin Ekonomik / AFR Core, në bazë të ndryshimeve të rregulloreve për mjaftueshmërinë e kapitalit, zbatimit nga autoriteti mbikëqyrës të raporteve të synuara mbi nivelet rregullatore dhe/ose përditësimet e Kuadrin të Tolerancës ndaj Riskut të Grupit;
2. Ruajtje ose mos-ruajtje e niveleve të mjaftueshme të likuiditetit cilat përcaktohen në Kuadrin e Tolerancës ndaj Riskut të Intesa Sanpaolo, të cilat maten në lidhje me Raportin e Financimit të Qëndrueshëm Neto (NSFR);

Siç parashikohet për Ndërmarrësit e Rrezikut, përkeqësimi i nivelit të mjaftueshmërisë së kapitalit dhe niveleve të likuiditetit të cilat përcaktohen në Kuadrin e Vlerësimit të Rrezikut, përfshin një zbritje të mbrojtjes që garantohet nga Certifikata LECOIP për Drejtuesin Ekzekutiv, e cila mund të çoj dhe në eliminim të tij; çdo zbritje bazohet në analizat dhe vëzhgimet vjetore me aplikimin e gjetjeve më penalizuese gjatë gjithë kohëzgjatjes së planit.

Çdo ngjarje nxitëse gjeneron efekte të pavarura nga njëra tjetra; me fjalë të tjera, ndodhja e një ngjarje të vetme nxitëse mjafton për të ulur nivelin e mbrojtjes që garanton Certifikata LECOIP për Ndërmarrësin e Rrezikut / Drejtuesin Ekzekutiv ose pjesëmarrjen në përqindje të vlerës së aksioneve të Intesa Sanpaolo të Certifikatës LECOIP për Ndërmarrësin e Rrezikut.

Në çdo rast, nëse ndodh ngjarja nxitëse, e drejta që do tu jepej Drejtuesve Ekzekutiv dhe Ndërmarrësve të Rrezikut në bazë të Certifikatës LECOIP për Drejtuesin Ekzekutiv dhe Certifikatës LECOIP për Ndërmarrësit e Rrezikut, do të transferohet tek Intesa Sanpaolo.

4.8.1.d Përputhshmëria me dispozitat për shpërblimin

Megjithëse këto janë Plane Investimi të Përbashkëta, të cilat janë nënshkruar me vullnet të lirë nga secili punonjës individualisht, në përputhje me dispozitat për shpërblimet, ato:

- klasifikohen si një instrument shpërblimi i ndryshueshëm që lidhet me vazhdimësinë e marrëdhënies së punës;
- plotësojnë por nuk zëvendësojnë komponentët që paguhen si shpërblim i ndryshueshëm afat-shkurtër;

- llogariten si pjesë vjetore e “kapitalit të mbrojtur”, kontribut pjesëmarrjeje në rritjen e vlerës së aksioneve dhe "shitja me mbulesë"⁶, brenda limiteve maksimale të parashikuara për shpërblimin e ndryshueshëm përkundrejt shpërblimit fiks siç përshkruhet në paragrafin 4.1;
- janë të larmishme në krahasim me dispozitat për punonjësit në tërësi, për Drejtuesit Ekzekutiv dhe Ndërmarrësit e Rrezikut, respektivisht, për shkak edhe të rolit që kanë patur dhe ndikimin që këta të fundit mund të kenë në profilin e riskut dhe rezultatet e kompanisë.

Në veçanti:

- aksionet pa pagesë që ju shpërndahen Ndërmarrësve të Rrezikut, – në çdo rast, dhe pavarësisht shumës së caktuar – janë subjekt i një periudhë shtyrjeje 2 vjeçare dhe i kushteve të njëjta “Malus” që parashikohen në Planin Vjetor të Incentivave, nëse ata vendosin që mos të bëhen pjesë e Planit të investimeve;
- kombinimi i të gjitha formave të shpërblimit të ndryshueshëm (sistemi vjetor i incentivave dhe LECOIP) që janë caktuar për ndërmarrësit e rrezikut kërkon që të paktën 65% i saj të shpërndahet në aksione çdo vit (duke kaluar në këtë mënyrë limitin minimal që parashikohet në dispozitat e zbatueshme dhe e barabartë me 50% të shpërblimit të ndryshueshëm);
- ofrimi i përfitimeve është objekt i një periudhe pritjeje 3 vjeçare, p.sh. si “kapitali i mbrojtur” ashtu dhe shuma e pjesëmarrjes në rritjen e vlerës së aksioneve paguhet në total dhe vetëm në fund të periudhës së pritjes;
- Certifikata LECOIP për Ndërmarrësit e Riskut paguhet tërësisht në aksione;
- për Drejtuesit Ekzekutiv dhe Ndërmarrësit e Rrezikut, ngjarjet nxitëse zvogëlojnë (deri në eliminimin e saj) shumën e kapitalit të mbrojtur, siç ndodh saktësisht me sistemin vjetor ekzistues të incentivave (shiko paragrafin 4.6);
- aksionet që i paguhet Ndërmarrësve të Rrezikut në fund të planit, pa ndikimin e taksave, – do të nënshtrohen çdo kërkesë mbajtjeje.

4.8.1.e Kushtet individuale që rregullojnë pjesëmarrjen në Planet LECOIP

Investimi në Planet LECOIP përfshin verifikimin e ekzistencës së kontratës së punës me Intesa Sanpaolo, ose me një nga kompanitë e Grupit në momentin e pjesëmarrjes aktuale në Plan.

Në veçanti, çdo e drejtë që rrjedh nga Certifikata, përfshirë dhe të drejtën e mbrojtjes së aksioneve që shpërndahen pa pagesë, do të përfundojë në rast dorëheqjeje, përfundim për një arsye të drejtë ose arsye të justifikuar të punonjësve të përfshirë, ndërprerje e ndërsjelltë e kontratës së punës dhe situatave të ngjashme. Megjithatë, në përfundim të Planeve LECOIP dhe bazuar në periudhën aktuale të punësimit, në çdo rast shumat / aksionet e përlogaritura mund të njihen në rast përfundimi të kontratës së punës si rezultat i plotësimit të kriteve të daljes direkt në pension ose nëpërmjet aksesit në Fondin e Solidaritetit ose pjesëmarrjes në Fondin e Emergjencës. Në të gjitha rastet e sipërpërmendura, të drejtat që do t’ju njiheshin punonjësve në bazë të Certifikatave do të transferohen tek Intesa Sanpaolo.

Në anën tjetër, në rastin e masave disiplinore të cilat përfshijnë pezullimin nga shërbimi dhe pagesën për një periudhë të barabartë me ose më të gjatë se një ditë, si rezultat i gjetjeve të rënda që paraqesin funksionet e kontrollit të Bankës (siç është praktikë në Intesa Sanpaolo), çdo e drejtë që buron nga Certifikata, përfshirë të drejtën e mbrojtjes e aksioneve që cilat shpërndahen pa pagesë, do të shuhet njëkohësisht.

Së fundmi, në rast të shkeljeve, të cilat sanksionohen në mënyrë të veçantë nga Autoritetet Mbikëqyrëse, të Detyrimeve sipas nenit 26 të Ligjit të Konsoliduar për Bankat, në lidhje me kërkesat e profesionalizmit, integritetit dhe pavarësisë ose Nenit 53, paragrafi 4, i Ligjit të Konsoliduar për Bankat dhe në vijim për çështjen e transaksioneve të palëve të lidhura dhe të detyrimeve për shpërblimin dhe incentivat që

⁶ Fondi që paguhet për të mbuluar detyrimet tatimore dhe kontributet për periudhën e dhënies së aksioneve në bazë të LECOIP – Plani afat-gjatë i përbashkët i investimit

referohen në Direktivën CRD IV, në qoftë se përfshin një penaltet të barabartë ose më të madhe se 30,000 euro, të gjitha të drejtat që burojnë nga Certifikata, përfshirë të drejtën e mbrojtjes e aksioneve që cilat shpërndahen pa pagesë, do të shuhen njëkohësisht.

Të njëjtat mekanizma kthimi (claw-back) që përdoren për politikat e shpërblimit të Grupit (shiko paragrafin 4.6) mbulojnë dhe aplikohen dhe për planet e investimit LECOIP.

4.8.1.f Rasti i pagesës së parakohshme

Në rastin e një pagese të parakohshme (përkatësisht Ndryshimi i Kontrollit⁷ ose një ngjarje e paligjshme⁸), punonjësi përfiton, në mënyrë proporcionale, vlerën e kapitalit të mbrojtur (në çdo rast të barabartë të paktën me vlerën e aksioneve të investuara nga punonjësi nga Plani i Zotërimit të Aksioneve të Punonjësit) plus shumën që është përlogaritur deri në atë momentin në lidhje me pjesëmarrjen në çdo lloj rritjeje të vlerës të aksioneve.

4.8.1.g Përfitimet e parashikuara

- Mbështetje motivimi;
- Rritja e nivelit të mbajtjes së punonjësve dhe niveleve të tërheqjes së tyre;
- Përdorimi efikas i burimeve ekonomike në dispozicion të Bankës (kostoja e Planit të Investimit është shumë më e ulët në krahasim me mënyrat tradicionale të shpërblimit, me përfitime të njëjta neto për punonjësit);
- Shpërndarje e kostove të planit përgjatë një harku kohor shumë vjeçar;
- Avantazh tatimor, në favor të punonjësve, në krahasim me format tradicionale të shpërblimit, duke qenë se pjesëmarrja në çdo vlerësim të vlerës të aksioneve në krahasim me vlerën fillestare në treg origjinën e vlerës në treg, është subjekt i tatimit mbi të ardhurat financiare.

4.9. Përfundimi i kontratës së punës

Përfundimi i kontratës së punës të punonjësve që gëzojnë të drejta pensioni shtetëror ose të drejta pensioni për vjetërsi dhe/ose trajtim pensioni A.G.O. nuk sjell humbjen e të drejtës së pagesës të shumës që përfiton, edhe të shumave të shtyra.

Në të gjitha rastet e tjera, Banka ka të drejtë që të japë çdo shumë, në varësi të situatave të veçanta, pas përfundimit të kontratës së punës, gjithashtu edhe në bazë të kontratave konsensuale për shkurtimin e vendit të punës të cilat parashikojnë pagesa për zgjidhjen e kontratës së punës.

⁷ Ndryshimi i Kontrollit i referohet: (i) rrethanave sipas të cilave një subjekt ose disa subjekte të detyruara në bazë të marrëveshjes së aksionerëve e cila rregullon kompetencat e votimit në mbledhjen e aksionerëve të Intesa Sanpaolo, është, ose bëhet, direkt ose indirekt, pronari përfitues i më shumë se 50% të të drejtave të votës që ushtrohen në mbledhjen e aksionerëve të Intesa Sanpaolo; ose (ii) shitja, dhënia me qira, cedimi, transferimi ose llojet e tjera të shitjes (përveç bashkimit, konsolidimit ose kombinime të tjera biznesi), në një transaksion ose në një seri të transaksioneve të lidhura të gjitha (ose pothuajse të gjitha) e aktiveve të Intesa Sanpaolo tek një ose më shumë subjekte që nuk janë aksionerë të Intesa Sanpaolo në datën e këtij prospekti, ose (iii) një ndryshim në strukturën e pronësisë të Intesa Sanpaolo, ose rrethana të tjera të ngjashme, ku një subjekt ose disa subjekte të cilat janë të detyruara në bazë të një marrëveshjeje të aksionerëve e cila rregullon të drejtat e votimit në mbledhjen e aksionerëve të Intesa Sanpaolo, bëhet në gjendje të shpreh shumicën e organeve të menaxhimit dhe kontrollit të Intesa Sanpaolo, ose për të ndryshuar qëllimin e korporatës së Intesa Sanpaolo, madje edhe për të transformuar Intesa Sanpaolo në një bankë jo-tregatë, duke përfshirë, pa kufizim, me anë të një shkrirjeje ose blerjen e një pjesë të kapitalit aksioner të Intesa Sanpaolo; secila nga rastet e mësipërme, deri në atë masë që nuk përbën Nacionalizimi, siç përcaktohet në seksionin VI, Kapitulli 4, paragrafin 4.3.2 të Prospektit të përmendur më sipër.

⁸ Kjo ngjarje perceptohet si rrethanë ku (i) si rezultat i hyrjes në fuqi të një ligji apo një rregulloreje (duke përfshirë, pa kufizim, legjislacionin tatimor) (ku secila referohet si "Rregullorja e zbatueshme"), ose (ii) si rezultat i një rezolute, urdhri nga një autoritet gjyqësor ose vendimi apo njoftim nga një autoritet rregullator (duke përfshirë shprehimisht, CONSOB, Bankën e Italisë dhe Bursën Italiane), duke përfshirë edhe për qëllime thjesht interpretimi (duke përfshirë shprehimisht çdo vendim të autoriteteve tatimore), një ose më shumë afate, kushte ose karakteristika të certifikatave, ose përmbushjen e një ose më shumë detyrimeve që burojnë nga Certifikatat, janë, ose bëhen, plotësisht ose pjesërisht, të paligjshme, ose bien në kundërshtim të plotë ose të pjesshëm me zbatimin e një Rregulloreje të zbatueshme në fuqi.

Në çdo rast, në përputhje me parimet e Kodit të Etikës së Grupit, Grupi Intesa Sanpaolo nuk nënshkruan paraprakisht kontrata të veçanta me drejtuesit dhe punonjësit e saj (p.sh. përpara përfundimit të kontratës së punës) që rregullojnë kompensimin që përfitohet në rast të ndërprerjes së kontratës së punës përpara afatit.

Në vitet e fundit, Banka ka firmosur marrëveshje të veçanta me sindikatat në lidhje me “fondin e solidaritetit”, i cili aplikohet për të gjithë punonjësit e të gjitha niveleve, duke përfshirë drejtuesit ekzekutiv, të cilat rregullojnë trajtimin e shumave që u paguhen punonjësve për zgjidhjen e kontratës të punës në rastin e transaksioneve të jashtëzakonshme dhe/ose riorganizimeve të kompanive.

4.9.1 Kriteret dhe limitet maksimale për përcaktimin e dëmshpërblimit në rastin e përfundimit të kontratës së punës

Sipas Dispozitave Mbikëqyrëse mbi shpërblimin, dëmshpërblimi për të cilin është rënë dakord në rast të përfundimit të parakohshëm të kontratës së punës para afatit ose përfundimi i parakohshëm i mandatit për shuma që tejkalojnë dispozitat e marrëveshjes kolektive kombëtare për pagesat në lidhje me kohëzgjatjen e periudhës së njoftimit përbëjnë atë që njihet si parashuta e artë, duke përfshirë çdo kompensim që paguhet sipas një kontrate jo-konkurrese.

Në Grupin Intesa Sanpaolo, parimet për përcaktimin e këtyre pagesave – të cilat frymëzohen nga lidhja midis dëmshpërblimit dhe kriterëve të performancës së vazhdueshme dhe kontrollit të çështjeve të mundshme gjyqësore vijojnë si më poshtë:

- ruajtja e kërkesave të mjaftueshmërisë së kapitalit rregullator;
- nuk ka shpërblime për mos-arritjen e objektivave;
- mungesa e objektivitetit për sjelljet individuale (në përputhje me kriteret për shkeljet e pajtueshmërisë rregullative);
- qasja me praktikant më të mira ndërkombëtare dhe vendase.

Në bazë të këtyre kriterëve dhe dispozitave mbikëqyrëse për shpërblimin, gjatë negociimit për këto lloje shpërblime, Grupi ka përcaktuar se këto pagesa:

- kanë një kufi maksimal të barabartë me 24 pagesa mujore e shpërblimit fiks; miratimi i këtij limiti do të rezultojë në një pagesë maksimale dëmshpërblimi prej 5.2 milion euro⁹;
- paguhen sipas metodave të përcaktuara për shpërblimin e ndryshueshëm afat-shkurtër, për çdo kategori, përveç pagesave për kohëzgjatjen e periudhës së njoftimit.

Siç parashikohet në Udhëzimet e Autoritetit Bankar Europian (ABE) në dhjetor 2015, pagesat që vendosen për ndërprerjen e parakohshme të marrëdhënies së punës ose përfundimin e parakohshëm të mandatit janë subjekt i rregulloreve të mësipërme vetëm në rastet kur kjo do të ishte në kundërshtim me dispozitat ligjore për ndërprerjen e parakohshme të marrëdhënies së punës në një vend të vetëm, ose me dispozitat e përcaktuara nga autoriteti gjyqësor ose të cilat janë deklaruar ose rregulluar në mënyrë specifike me Bankën e Italisë.

Duhet të theksohet se përcaktimi i kufirit maksimal në fjalë që është miratuar nga Grupi rezulton nën nivelin e dispozitave të marrëveshjes kolektive kombëtare për sektorin (e cila lejon dhënien deri në 39 pagesa mujore maksimalisht, duke përfshirë edhe pagesën për kohëzgjatjen e periudhës së njoftimit) dhe praktikave kombëtare (36 pagesa mujore, prej të cilave deri në 24 më shumë se dëmshpërblimi për mosrespektimin e periudhës së njoftimit), duke hequr de facto dhe paraprakisht supozimin se ndërprerja e parakohshme e marrëdhënies së punës nuk duhet të përbëjë një element shpërblimi, e cila përkthehet në

⁹ Në zbatim të dispozitave, këto limite nuk përfshijnë dëmshpërblimin për mosrespektimin e afateve të njoftimit në përputhje me Kontratën Kombëtare Kolektive (CCNL); shpërblimi fiks përfshin shpërblimin vjetor bruto dhe çdo kompensim për detyrën dhe/ose shpërblim që përfitohet për shkak të detyrës dhe që nuk është paguar.

kufizimin e shumave që paguhen në atë llogari, në përputhje me zbatimin e parimit "nuk ka shpërblim për mos-arritjen e objektivave".

Përcaktimi specifik i shpërblimit për Ndërmarrësit Kryesor të Rrezikut duhet të vlerësohet dhe miratohet, për shuma që tejkalojnë pagesën për mosrespektimin e afatit të njoftimit, nga Këshilli Drejtues, i cili përcakton, brenda limitit maksimal të miratuar në mbledhjen e aksionerëve, shumën që konsiderohet e mjaftueshme duke marrë në konsideratë vlerësimin e përgjithshëm të punës së personit në role dhe detyra të ndryshme që ka mbajtur në kohë të ndryshme dhe duke i kushtuar vëmendje të veçantë nivelet të kapitalit, të likuiditetit dhe fitimit të Grupit¹⁰ dhe sanksioneve të veçanta që janë vendosur nga Autoriteti Mbikëqyrës¹¹. Në lidhje me procesin, Këshilli Drejtues bazon vlerësimet e tij në propozimin e Komitetit të Shpërblimit, sipas verifikimit që kryen Departamenti i Burimeve Njerëzore të Drejtorisë Qendrore, me opinionin e Drejtorisë Qendrore të Përputhshmërisë Rregullative në lidhje me pajtueshmërinë e propozimit me dispozitat rregullatore në fuqi herë pas here dhe përputhshmërinë me e tij me politikën e shpërblimit dhe incentiveve.

Në mënyrë të ngjashme me atë që parashikohet për Ndërmarrësit Kryesor të Rrezikut, për sa i përket kategorisë së mbetur, duke përfshirë ndërmarrësit e rrezikut, Departamenti i Burimeve Njerëzore të Drejtorisë Qendrore parashikon një proces simetrik duke përcaktuar shumën e duhur që do të paguhet si dëmshpërblim, për pjesën që tejkalon pagesën për kohëzgjatjen e periudhës së njoftimit, brenda qëllimit të limitit maksimal që është miratuar në mbledhjen e aksionerëve, duke marrë në konsideratë vlerësimin e përgjithshëm të punës së individit në role dhe detyra të ndryshme që ka mbajtur dhe duke vlerësuar nivelin e kapitalizimit, të likuiditetit dhe fitimit të Grupit, si dhe ekzistencën ose jo të sanksioneve individuale që janë vendosur nga Autoriteti Mbikëqyrës (siç përshkruhet më sipër).

Përveç kësaj, në lidhje me kategorinë e mbetur, Drejtori i Burimeve Njerëzore të Drejtorisë Qendrore, me mbështetjen e Departamentit të Planifikimit dhe Menaxhimit të Vlerës Aktive të Drejtorisë Qendrore, siguron përmes një procesi verifikimi çdo gjashtë muaj, që kompensimi që është paguar si dëmshpërblim në përputhje me kushtet e përcaktuara në këtë paragraf, dhe pa shumën që paguhet për mos-respektim të afatit të njoftimit, nuk do të cenojë nivelin e kapitalizimit të Grupit, pra ato nuk kanë ndonjë ndikim në nivelin e kapitalit bazë (CET1) - për shkak të pagesës së tyre – që do të nënkuptojë një reduktim të këtij niveli nën pragun e parashikuar në Kuadrin e Tolerancës ndaj Riskut për këtë tregues.

Në lidhje me metodat e pagesës, së fundmi ato klasifikohen sipas kategorisë së punonjësve.

Në mënyrë të veçantë, pagesa e dëmshpërblimit për të cilën është rënë dakord për shkak të ndërprerjes së parakohshme të marrëdhënieve të punës, për shumën që tejkalon dispozitat e marrëveshjes kolektive kombëtare si pagesë për mos-respektimin e afatit të njoftimit, akordohet si më poshtë vijon:

1. Për Ndërmarrësit kryesor të rrezikut që nuk janë pjesë e Funksioneve të Kontrollit të Grupit:
 - 40% menjëherë në përfundim të kontratës së punësimit, nga të cilat:
 - 20% në mjete monetare (cash);

¹⁰ Në mënyrë të veçantë i referohen kushteve për aktivizimin e sistemeve të incentiveve (shih paragrafin 4.6.b):

1. Kapitali bazë (CET1) duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar në Kuadrin e Tolerancës ndaj Rrezikut;
2. Raportit të Financimit të Qëndrueshëm Neto (NSFR) duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar në Kuadrin e Vlerësimit të Rrezikut;
3. Nuk ka humbje ose të ardhura pozitive para tatimit, pa kontributin e të ardhurave nga riblerja e detyrimeve të vetë Bankës, nga matja e vlerës së drejtë të pasiveve të bankës dhe nga komponentët e të ardhurave që rezultojnë nga politikën kontabël pas ndryshimeve të modelit të brendshëm për depozitat kryesore

Për Ndërmarrësit Kryesor të Rrezikut i referohemi kushtit që përfaqësohet në Raportin e Mbulimit të Likuiditetit, niveli i të cilës duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar në Kuadrin e Tolerancës ndaj Riskut.

¹¹ Siç parashikohet në paragrafin 4.6.d "Shkeljet e detyrimeve të cilat sanksionohen në mënyrë specifike nga Autoritetet Mbikëqyrëse sipas nenit 26 të Ligjit Konsoliduar për Bankat në lidhje me kriteret e profesionalizimit, integritetit dhe pavarësisë ose nenit 53, paragrafi 4, të Ligjit Konsoliduar për Bankat dhe në vijim për çështjen e transaksioneve të palëve të lidhura dhe të detyrimeve për shpërblimin dhe incentiveve të cilat parashikohen në Direktivën CRD 4, në rast se përfshin një penalitet të barabartë ose më të madhe se qoftë duke përfshirë një penalitet të barabartë ose më të madhe se 30.000 Euro.

-
- 20% në aksione, me një periudhë mbajtje dy vjeçare;
 - 60% jepet si pagesë e shtyrë, nga të cilat:
 - 20% në mjete monetare cash, në vitin që vijon pas vitit të zgjidhjes së kontratës së punës;
 - 30% në aksione, në shuma të barabartë, në vitin e dytë, të tretë dhe të katërt pas vitit të zgjidhjes së kontratës së punës, me një periudhë mbajtje 1 vjeçare;
 - 10% në mjete monetare cash, pesë vjet pas vitit të zgjidhjes së kontratës së punës.
 - 2. Për Ndërmarrësit kryesor të rrezikut që janë pjesë e Funksioneve të Kontrollit të Korporatës dhe për të gjithë ndërmarrësit e tjerë të rrezikut (të identifikuar në kohën e ndërprerjes së kontratës së punës):
 - 60% menjëherë në përfundim të kontratës së punësimit, nga të cilat:
 - 30% në mjete monetare (cash);
 - 30% në aksione, me një periudhë mbajtje dy vjeçare;
 - 40% jepet si pagesë e shtyrë, nga të cilat:
 - 10% në mjete monetare cash dhe 10% në instrumente financiare në vitin që vijon pas vitit të zgjidhjes së kontratës së punës;
 - 10% në aksione, në vitin e dytë pas vitit të zgjidhjes së kontratës së punës, me një periudhë mbajtje 1 vjeçare;
 - 10% në mjete monetare cash, në vitin e tretë pas vitit të zgjidhjes së kontratës së punës.

Për të gjitha kategoritë e mbetura, 60% e pagesës së dëmshpërblimit që tejkalon dispozitat e marrëveshjes kolektive kombëtare si pagesë për kohëzgjatjen e periudhës së njoftimit, nëse është më e madhe se 80,000, kryhet menjëherë në vlerë monetare dhe pjesa e mbetur prej 40% paguhet gjithmonë në vlerë monetare në cash pas një periudhë shtyrje dy vjeçare.

Çdo pjesë e shtyrë e këtij dëmshpërblimi, për të cilin është rënë dakord në rast të ndërprerjes së parakohshme të marrëdhënies së punës, pasqyron dispozitat e përcaktuara në Sistemin Incentivave, i cili në fakt është subjekt i një mekanizmi rregullimi në vijim – të njohura si kushte Malus – sipas të cilave shuma relative e njohur dhe numri i caktuar i instrumenteve financiare, nëse ka, të reduktohet edhe në zero, në vitin të cilit i referohet pjesa e shtyrë i referohet, në lidhje me nivelin e arritjes së kushteve të aktivizimit në nivel Grupi (shih paragrafin 5.6.2), përkatësisht:

1. Kapitali bazë (CET1) duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar në Kuadrin e Tolerancës ndaj Riskut;
2. Raportit të Financimit të Qëndrueshëm Neto (NSFR) duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar në Kuadrin e Tolerancës ndaj Riskut;
3. Nuk ka humbje ose te ardhura pozitive para tatimit, pa kontributin e të ardhurave nga riblerja e detyrimeve të vetë Bankës, nga matja e vlerës së drejtë të pasiveve të bankës dhe nga komponentët e të ardhurave që rezultojnë nga politikat kontabël pas ndryshimeve të modelit të brendshëm për depozitat kryesore.

Në veçanti, nëse kushti 1 ose 2 nuk plotësohen, pjesa e shtyrë zvogëlohet me 50%; nëse kushti 3 nuk plotësohet, pjesa e shtyrë reduktohet në zero.

Për Mbajtësit Kryesorë të Riskut, paralelisht me dispozitat për aktivizimin e Sistemit të incentivave, parashikohet një kusht i katërt, përveç tre kushteve të tjera të përmendura më sipër, në lidhje me verifikimin e LCR (Raportit të Mbulimit të Likuiditetit) në krahasim me limitet e Kuadrin të Tolerancës ndaj Riskut. Në lidhje me këtë kategori, nëse kushti 1 ose 2 ose kushti i LCR nuk plotësohen më vete, pjesa e shtyrë zvogëlohet me 50%; nëse kushti 3 nuk plotësohet, pjesa e shtyrë zvogëlohet në zero.

Pagesat e dëmshpërblimit, pa pagesën për mos-respektimin e afatit të njoftimit, për vlerat nën 80,000 Euro, kryhen plotësisht në mjete monetare cash dhe në mënyrë të menjëhershme, pavarësisht nga kategoria.

4.10. Përfitimet diskrecionale të pensionit

Përfitimet diskrecionale të pensionit, nëse njihen, i janë caktuar përfituesve sipas rregulloreve në fuqi, dhe për këtë arsye:

- në rastin e burimeve që nuk kanë të drejtë të përfitojnë pension, do të investohen ne aksione të Intesa Sanpaolo ose në instrumente të tjera të lidhura, të cilat banka i mban për një periudhë prej të paktën pesë vjet dhe në bazë të mekanizmave të rregullimit në vijim ex-post në lidhje me ecurinë e Grupit pa riskun;
- në rastin e burimeve që kanë të drejtë të përfitojnë pension, do të investohen ne aksione të Intesa Sanpaolo ose në instrumente të tjera të lidhura, të cilat banka i mban për një periudhë prej të paktën pesë vjet.

5. Politika e shpërblimit për kategori të caktuara që administrohen sipas kontratës së agjencisë

Politika e shpërblimit për konsulentët, kategoria që administrohet në bazë të kontratës me agjencinë dhe që identifikohet aktualisht në Banca Fideuram dhe filialin e saj Sanpaolo Invest SIM, të dyja shoqëritë pjesë e Divizionit Private Banking të Grupit, përcaktohet në kuadrin e paragrafit 4, i cili përshkruan Politikën e Shpërblimit të Grupit Intesa Sanpaolo, dhe të cilat përfaqësohen plotësisht në politikën e shpërblimit dhe të incentivave të rrjetit të konsulentëve financiar të Grupit Fideuram për vitin 2017, të cilës i referohem për detaje të mëtejshme.

Shpërblimi i konsulentëve financiar (më poshtë referuar si “Konsulentët Privat”¹²) i cili paguhet për shkak të natyrës së punësimit të tyre si profesionist të lirë në bazë të kontratave me agjencinë, është tërësisht i ndryshueshëm dhe përbëhet kryesisht nga komisioni. Në bazë të parashikimeve të Dispozitave Mbikëqyrëse për shpërblimin e kategorive të veçanta, përfshirë konsulentët financiar, komisionet ndahet në:

- element “jo sistematik”, pjesa e shpërblimit që ka një vlerë incentive, duke specifikuar që komisioni në vetvete nuk ka një vlerë incentive;
- element sistematik, pjesa e shpërblimit, përveç pjesës jo-sistematike, duke përfaqësuar pjesën më të qëndrueshme dhe të zakonshme të shpërblimit.

Në lidhje me shpërblimin “jo sistematik”, në bazë të dispozitave, ku elementi:

- duhet të përshtatet me treguesit e rrezikut operacional që promovojnë sjelljen e duhur dhe lidhjen me rreziqet ligjore dhe operacionale në të cilat mund të përfshihet banka, dhe duhet të nxisë respektimin e rregulloreve, mbrojtjen dhe mbajtjen e klientëve;
- duhet të lidhet në funksion të përcaktimit të fondit të shpërblimit me pragjet e vendosura në bazë të kushteve të kapitalit dhe likuiditetit të Grupit dhe Bankës;
- duhet të rregullohet në vijim ex-post nga kushtet e duhura malus;
- duhet të paguhet sipas rregullave më të rrepta të përcaktuara për punonjësit kryesor (shtyrja, shpërndarja në mjete monetare cash/instrumente financiare, kushtet malus, kushtet e kthimit claw-back).

Në përputhje me sa më sipër dhe sipas dispozitave të Politikave të Shpërblimit të Grupit Intesa Sanpaolo:

- punonjësit e mëposhtëm u identifikuan si punonjësit, aktivitetet profesionale të të cilëve kanë një ndikim material në profilin e riskut të Grupit¹³:
 - 7 Drejtorë Rajonal të Grupit Fideuram, duke marrë në konsideratë udhëzimet që ka nxjerrë Banka e Italisë nëpërmjet Qarkores nr. 285/2013;
 - 12 Konsulentë Privat dhe Drejtorë të Rrjetit të cilët, gjatë vitit 2016, kanë përfituar një shpërblim gjithsej më shumë ose të barabartë me 750,000 Euro në përputhje me Nenin 4 të Rregullores së Deleguar të Komisionit (BE) nr. 604/2014 (RTS);
- Paragrafi 4.6.e zbatohet për Konsulentët Privat që janë identifikuar si punonjës, aktivitetet profesionale të të cilëve kanë një ndikim material në profilin e riskut të Grupit.

¹²Çdo konsulent privat është një profesionist i lirë, i cili nuk ka nënshkruar një kontratë pune, dhe gëzon mandatin që i është dhënë nga Fideuram ose Sanpaolo Invest SIM për të kryer shërbime me klientët jashtë dege, përfshirë ofrimin e shërbimeve dhe produkteve bankare, financiare dhe të sigurimit. Mandati i konsulentit privat formalizohet me nënshkrimin e një Kontrate me Agjencinë e cila i referohet Kontratës Kolektive që rregullon agjencinë dhe kontratën e përfaqësimit tregtar të sektorit të tregtisë.

¹³ Në 1/01/2017. Në bazë të Rregulloreve të reja të Autoritetit Bankar Europian, Dhjetor 2015, lista e Ndërmarrësve të Rrezikut përfshin punonjësit që janë identifikuar si të tillë për një periudhë mbi tre muaj.

Në kuadrin e dispozitave të sistemeve të incentivave të Grupit, sistemi i cili ka në objektiv konsulentët financiar parashikon kushtet e aktivizimit dhe vlerëson treguesit e duhur cilësor të cilët lidhen me arritjen e objektivave të biznesit që janë vendosur për rritjen e biznesit, qëndrueshmërisë dhe rentabilitetit, si dhe parimet e paanësisë në marrëdhënie me klientët.

Në mënyrë të veçantë, Sistemi i Incentivave të Grupit Fideuram duhet të plotësojë kushtet minimale të aktivizimit të tij për Grupin si:

- Kapitali bazë (CET1) i Grupit Intesa Sanpaolo duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar në Kuadrin e Vlerësimit të Rrezikut;
- Raportit të Financimit të Qëndrueshëm Neto (NSFR) i Grupit Intesa Sanpaolo duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar në Kuadrin e Vlerësimit të Rrezikut;

Pas verifikimit të kushteve të përmendura më sipër, kushtet e financimit¹⁴ të parashikuar për mekanizmat e sistemit të incentivave për rrjetet e konsulentëve financiar të Grupit Fideuram, dhe pas aktivizimit të kushteve të aksesit individual, në varësi të kushteve të përgjithshme që vijojnë më poshtë, në përputhje me rregulloret dhe rregullat e Grupit Intesa Sanpaolo:

- Nëse të ardhurat e Grupit Fideuram e tejkalojnë pragun minimal të aksesit, në lidhje me totalin e buxhetit, sistemi i incentivave aktivizohet për të gjithë konsulentët financiar të Grupit Fideuram;
- Nëse të ardhurat e Grupit Fideuram nuk e tejkalojnë pragun minimal të aksesit, në lidhje me totalin e buxhetit, sistemi i incentivave aktivizohet vetëm për konsulentët financiar që nuk janë punonjësit, aktivitetet profesionale të të cilëve kanë një ndikim material në profilin e rrezikut të Grupit.

¹⁴ Plani i incentivave mbështetet nëpërmjet një mekanizmi nga poshtë – lart në bazë të të ardhurave totale para tatimit të Grupit Fideuram në kuadrin e asistencës/menaxhimit të klientëve të vet (e njohur si “Pagesa”)

Seksioni II – Publikimi i Politikave të Shpërblimit për vitin 2016

Hyrje

Pjesa II e raportit ka për qëllim të përshkruajë zbatimin e Politikave të Shpërblimit për vitin 2016, të cilat janë miratuar në mbledhjen e Aksionerëve në datën 27 prill 2016, sipas kërkesave të të dyja rregulloreve të Bashkimit Europian mbi detyrimin për publikimin e informacionit (Neni 450 e Rregullores (BE-së) nr. 575/2013, datë 26 qershor 2013 (Rregullorja për Kërkesat e Kapitali – RRKK), të cilat janë reflektuar më pas në Qarkoren nr. 285 të Bankës së Italisë), dhe në rezolutën Consob 18049, datë 23 dhjetor 2011.

Seksioni II ndahet në çështje.

Pjesa e parë ("Politikat e Shpërblimit për vitin 2016 ") ka karakter përshkrues dhe ka si qëllim të tregojë:

- kriteret dhe elementet strukturore të shpërblimit të anëtarëve të anëtarëve të Këshillit Mbikëqyrës, Administratorit të Deleguar dhe të anëtarëve të Komitetit të Kontrollit të Menaxhimit;
- sistemin e incentivave për vitin 2016 i cili ka në objektiv punonjësit, aktivitetet profesionale të të cilëve kanë një ndikim material në profilin e riskut, të njohur si Ndërmarrësit e Rrezikut, i cili është përcaktuar si pjesë e politikave të shpërblimit dhe incentivave të Intesa Sanpaolo për vitin 2016, miratuar nga Këshilli Mbikëqyrës me propozim të Këshillit Administrativ, date 15 mars 2016, të cilat u paraqiten në vendimin për zbatim të Mbledhjes së Aksionerëve, datë 27 prill 2016.

Gjithashtu, pjesa e parë parashikon edhe shpërblimin për anëtarët e Këshillit Mbikëqyrës dhe Këshillin Administrativ, sipas vendimit të miratuar në Mbledhjen e Aksionerëve, datë 22 prill 2013.

Pjesa dytë dhe e tretë trajtojnë aspektet sasiore dhe paraqesin informacione shpjeguese për të dhënat e shpërblimit për vitin 2016, të cilat paraqiten sipas kërkesave të Rezolutës Consob, datë 23 dhjetor 2011, në lidhje me anëtarët e Këshillit Drejtues, Drejtorët e Përgjithshëm dhe Drejtuesit e tjerë kryesor;

- të dhënat e vitit 2016, të cilat paraqiten sipas kërkesave të Bankës së Italisë të parashikuara në Qarkoren 285 (Kapitulli 2, Pjesa VI, paragrafi 1), në lidhje me komponentin fiks dhe të ndryshueshëm të shpenzimeve të personelit të ndara sipas segmenteve të biznesit dhe shpërblimin për ata që klasifikohen në kategorinë e "Punonjësve Kryesor" më 31 dhjetor 2016;

Pjesa e katërt ("Vlerësimi i Sistemit të Incentivave nga Departamenti i Kontrollit të Brendshëm") paraqet një raport të analizës së praktikave operacionale në lidhje me Politikat e miratuara Këshillat përkatës.

PJESA I – Informacion i përgjithshëm

Përshkrimi i zërave të shpërblimit dhe pajtueshmëria me politikën përkatëse

Shpërblimi i anëtarëve të Këshillit Drejtues përveç Administratorit të Deleguar dhe Drejtorit të Përgjithshëm përcaktohet si një shumë fikse, duke përfshirë shpërblimin për detyrën e Kryetarit dhe Zëvendës Kryetarit të Këshillit Drejtues dhe të Kryetarit të Komitetit të Kontrollit të Menaxhimit dhe të anëtarëve të Këshillit Drejtues në përputhje me vendimet dhe rezolutat e miratuara në mbledhjen e Aksionerëve, datë 27 prill 2016, dhe deri në masën e lejuar nga Këshilli Drejtues.

Shpërblimi për tarifën e pjesëmarrjes në Komitete përveç Komitetit të Kontrollit të Menaxhimit përcaktohet më vete.

Shpërblimi për Administratorin e Deleguar dhe Drejtorin e Përgjithshëm dhe Drejtuesit e tjerë Kryesor në përputhje me politikat e miratuara në mbledhjen e Aksionerëve, datë 27 prill 2016 përbëhet nga:

- a) një komponent i pandryshueshëm fiks, duke përfshirë shumën e shpërblimit bruto të përcaktuara individualisht në bazë marrëveshje kontraktore, rolit që ka, përgjegjësi dhe eksperiencës dhe ekspertizës të fituar nga drejtori, duke përfshirë dhe dëmshpërblimet;
- b) një komponent afatshkurtër të ndryshueshëm që lidhet me performancën dhe harmonizohet me rezultatet afat-gjata dhe afat-shkurtra që ka arritur aktualisht Banka dhe në përgjithësi Grupi, siç rezulton nga zbatimi i sistemeve të incentivave të cilat miratohen nga organet drejtuese të korporatës në përputhje me politikat e shpërblimit në fuqi; komponenti i ndryshueshëm afatshkurtër caktohet në bazë të planit vjetor të incentivave të bazuar gjithashtu në instrumente financiare të cilat kanë si objektiv punonjësit¹⁵ aktivitetet profesionale të të cilëve kanë një ndikim material në profilin e rrezikut, sikundër parashikohet në dispozitat mbikëqyrëse për shpërblimin;
- c) një komponent afatgjatë i ndryshueshëm, i cili është prezantuar në vitin 2014 në Planin e Biznesit për periudhën 2014-2017 nëpërmjet Planeve të Balancuara të përbashkëta të Investimit të punonjësve ("Planet LECOIP"), bazuar në instrumentet e lidhura me aksionet e Intesa Sanpaolo, dhe të cilat u janë caktuar, siç parashikohet edhe në plane, punonjësve aktivitetet profesionale të të cilëve kanë një ndikim material në profilin e rrezikut dhe punonjësve të tjerë;
- d) një komponent që rezulton nga vlerësimi i përfitimeve të caktuara, duke përfshirë edhe shumën që paguan kompania në fondin e pensionit suplementar dhe primet (e tatueshme) që paguan Banka për mbulimin e sigurimit përkatës; pasqyrat nuk përfshijnë përfitime të tjera të cilat i jepen punonjësve në fjalë (për shembull, makinë e kompanisë) të cilat nuk janë të tatueshme, edhe për shkak të kushteve specifike në bazë të politikës së kompanisë (për shembull, nëse kërkohet një kontribut monetar nga drejtori);

Për rregullimin e përfitimeve ose pagesat e dëmshpërblimit në rastin e ndërprerjes së kontratës të punës nuk parashikohen marrëveshje paraprake për Anëtarët e Këshillit Drejtues, Drejtorët e Përgjithshëm dhe Drejtuesit e tjerë kryesor, për të cilët zbatohen dispozitat e parashikuara në paragrafët e mëparshëm 2.6 dhe 4.9. të Seksionit I.

Në lidhje me kriteret dhe strukturën e shpërblimit që u është shpërndarë anëtarëve të Këshillit Mbikëqyrës dhe Këshillit Administrativ, të cilëve u ka përfunduar mandati i tyre me rinovimin e organeve drejtuese të

¹⁵ Ato u jepen punonjësve që, midis Drejtorëve ose Jo-Ndërmarrësve të Rrezikut profesional, përfitojnë shpërblime (p.sh. mbi 100% të shpërblimit fiks).

bankës (27 prill 2016), do t'i referohemi asaj që është miratuar në mbledhjen e aksionerëve, datë 22 prill 2013 sikundër parashikohet në Raportet për Shpërblimin për vitin 2014, 2015 dhe 2016.

Në këtë kontekst, vlen të kujtojmë që ish Zëvendës Kryetarët e Këshillit Administrativ (Marcello Sala dhe Giovanni Costa), si drejtues ekzekutiv, kishin të drejtë të përfitonin komponentin të ndryshueshëm të shpërblimit, cili në atë kohë ndahej si më poshtë:

- shuma e shpërblimit të ndryshueshëm të barabartë me 20% të komponentit fiks për detyrën;
- shpërblimi i ndryshueshëm, pagesë vetëm në mjetë monetare cash;
- verifikimi i arritjes së objektivave të vendosura nga Drejtori i Përgjithshëm Ekzekutiv në lidhje me Grupin, përkatësisht të treguesve të performancës KPI që janë vendosur për zbatimin e nxitësve strategjik, Zhvillimi i të ardhurave, produktiviteti, rentabiliteti dhe raporti Kosto e riskut / Qëndrueshmërisë.

Shpërblimi i ndryshueshëm që do të paguhet për vitin 2016 do të përcaktohet sipas sistemit të përshkruar, në përputhje me mandatin deri në datën e sipërpërmendur, dhe do të jetë subjekt i verifikimit të Faktorit Q të Grupit si dhe 60% do të shtyhet për një periudhë 3 vjeçare, duke qenë se shuma përkatëse është nën pragun e materializimit. Pagesa e kësaj pjese do të verifikohet çdo vit në kuadrin e kushteve Malus të përmendura më lart.

Sistemi i incentivave për vitin 2016 për Drejtuesit e Lartë dhe Ndërmarrësit e Rrezikut

Kushtet e aksesit për sistemin e incentivave të 2016 për ndërmarrësit e rrezikut si dhe për sistemet e tjera të incentivave për punonjësit e Grupit konfirmohen si më poshtë vijon:

- Kapitali bazë (CET1) duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar në Kuadrin e Vlerësimit të Rrezikut;
- Raportit të Financimit të Qëndrueshëm Neto (NSFR) duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar në Kuadrin e Vlerësimit të Rrezikut;
- Nuk ka humbje ose të ardhura pozitive para tatimit, pa kontributin e të ardhurave nga riblerja e detyrimeve të vetë Bankës, nga matja e vlerës së drejtë të pasiveve të bankës dhe nga komponentët e të ardhurave që rezultojnë nga politikat kontabël pas ndryshimeve të modelit të brendshëm për depozitat kryesore.

Mos-përmbushja qoftë edhe e njërit prej kushteve të mësipërme, çon në mos-aktivizimin e Sistemit të Incentivave për personelin e Grupit. Ndërmarrësit kryesor të Rrezikut duhet të përmbushin dhe një kusht tjetër që përfaqësohet nga Norma e Mbulimit të Likuiditetit (LCR), niveli i së cilës duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar në Kuadrin e Vlerësimit të Rrezikut. Në përputhje me këtë qasje, të njëjtët tregues janë pjesë e kushteve Malus, të cilët duhet të verifikohen në vitet që vijnë pas pagesës së pjesës së shtyrë të primeve.

- Kapitali bazë (CET1) duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar në Kuadrin e Vlerësimit të Rrezikut;
- Raportit të Financimit të Qëndrueshëm Neto (NSFR) duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar në Kuadrin e Vlerësimit të Rrezikut;
- Raporti i Mbulimit të Likuiditetit (LCR) duhet të jetë të paktën i barabartë me limitin e parashikuar në Kuadrin e Vlerësimit të Rrezikut;
- Nuk ka humbje ose të ardhura pozitive para tatimit, pa kontributin e të ardhurave nga riblerja e detyrimeve të vetë Bankës, nga matja e vlerës së drejtë të pasiveve të bankës dhe nga komponentët e të ardhurave që rezultojnë nga politikat kontabël pas ndryshimeve të modelit të brendshëm për depozitat kryesore.

Nëse kushti 1 ose 2 ose 3 nuk plotësohen veçmas, pjesa e shtyrë zvogëlohet me një të tretën; nëse nuk plotësohet kushti i katërt, pjesa e shtyrë zvogëlohet në zero.

Për rrjedhojë, dhe në përputhje me parimin se aktivizimi i sistemit të incentivave duhet të jetë në përputhje dhe në koherencë me shpërndarjen e dividendëve, komponenti i ndryshueshëm i shpërblimit për Ndërmarrësit e Rrezikut është i barabartë, maksimumi me një shpërblim të pandryshueshëm fiks (i cili zvogëlohet me një të tretën për funksionet e kontrollit të Korporatës dhe rritet në dyfishin e shpërblimit fiks vetëm për disa kategori të kufizuara dhe të veçanta), dhe, për ata që janë pjesë e segmenteve profesionale (Menaxhimi i Aktiveve, Private Banking, Investime Bankare, Industry Leader, Thesar) rritet në dyfishin e shpërblimit fiks në bazë të arritjes së objektivave të përcaktuara në kartën e vlerësimit të performancës individuale, ku treguesit kryesor të performancës (KPI-të) për zbatimin e stimujve strategjik të rentabilitetit, produktivitetit, dhe kostoja e rrezikut / qëndrueshmëria janë identifikuar, klasifikuar sipas objektivave të Divizionit, Grupit dhe atyre që lidhen me vlerësimin cilësor.

Për Drejtorët që janë përgjegjës për përgatitjen e raporteve financiare të kompanisë, drejtuesit dhe punonjësit e nivelit të lartë të funksioneve të kontrollit të Korporatës, incentivat që janë përllogaritur vendosen në përputhje të ngushtë me Dispozitat Mbikëqyrëse, duke iu referuar treguesve të veçantë cilësorë dhe treguesve sasiorë për funksionet në fjalë¹⁶.

Përdoret gjithashtu edhe një mekanizëm shtesë për të rregulluar bonusin përllogaritur, i cili mat nivelin e mbetur të rrezikut të çdo njësie të biznesit (Faktori Q) dhe vepron si një përpjesëtimes i mundshëm i bonusit që rezulton në rastin e mos arritjes së objektivit: në mënyrë të veçantë, në rast se Faktori Q në fjalë ka një vlerësim të "lartë", shpërblimi i ndryshueshëm që është identifikuar më parë do të zvogëlohet me 10%; nëse vlerësimi është "shumë i lartë", kompensimi i ndryshueshëm do të zvogëlohet me 20%.

Bonusi që paguhet për çdo ndërmarrës së rrezikut, me përjashtim të Ndërmarrësve Kryesor të Rrezikut dhe Drejtuesit e Lartë të Funksioneve të Kontrollit të Korporatës, përgjegjësia e të cilëve përcaktohet nga Këshilli Drejtues, vendoset në bazë të pozicionit që ka në "renditjen e brendshme" në Njësinë/Departamentin e Biznesit përkatës të tyre.

Bonuset që janë përcaktuar do të paguhen 50% në mjete monetare cash dhe 50% në aksione (në bazë të supozimit se është tejkalaru pragu i materializimit) dhe do të jetë subjekt i sistemeve të pagesave të shtyra. Shumat e shtyra, siç ilustron në mënyrë të detajuar më poshtë, diferencohen sipas grupeve të rrezikut dhe sipas shumës së shpërblimit të ndryshueshëm.

- 60% për Ndërmarrësit Kryesor të Rrezikut që nuk janë pjesë e funksioneve të kontrollit të korporatës dhe për ata që, midis Ndërmarrësve të Rrezikut, përfitojnë një bonus më të madh se 100% e shpërblimit të pandryshueshëm fiks;
- 40% për Ndërmarrësit Kryesor të Rrezikut që janë pjesë e funksioneve të kontrollit të Korporatës dhe për të gjithë ndërmarrësit e tjerë të rrezikut;

Pagesa e pjesës së shtyrë do të jetë subjekt i verifikimit, çdo vit, të kushteve Malus të përmendura më lart.

¹⁶ Në rastin e veçantë të Drejtorit përgjegjës për raportet financiare të kompanisë, këto tregues lidhen për shembull me përcaktimin e procedurave të kontrollit të respektimit të kuadrit tatimor në lidhje me rregulloret e reja, përcaktimin e strukturës së re të sistemit kontabël dhe mbikëqyrës dhe me disa projekte të veçanta. Në lidhje me Drejtorin e Përgjithshëm të Riskut, Drejtorin e Departamentit të Miratimit dhe Kontrollit të Brendshme në Drejtorinë Qendrore, Drejtorin e Riskut të Grupit, Drejtorin e Departamentit të Përputhshmërisë Rregullative në Drejtorinë Qendrore, Drejtorin e Departamentit të Parandalimit të Pastrimit të Parave në Drejtorinë Qendrore, Drejtorin e Departamentit të Kontrollit të Brendshëm në Drejtorinë Qendrore dhe punonjësit e niveleve të larta të këtyre departamenteve, këta tregues matin aktivitetin e kontrollit për llojet e ndryshme të rrezikut (rrezikun e tregut, rrezikun e kredisë, rrezikun e normës së interesit, rrezikun e likuiditetit, rrezikun e pastrimit të parave dhe financimit të terrorizmit). Performanca matet si në terma sasior (p.sh. rritja në përqindje kredive me probleme, reduktimin e numrit të pyetësorëve të vigjilencës elektronike që kanë humbur, numri mesatar i ditëve për raportet e aktiviteteve të dyshimta) dhe në terma cilësor (p.sh. zhvillimi i kulturës së kontrollit, sigurimi i integruar midis Funksioneve të Kontrollit të Kompanisë, menaxhimi efikas i programit për përshtatjen me standardet e agregimit të të dhënave për riskun dhe standardet e raportimit të riskut).