

Стопанска Банка АД Скопје

Политика на наградување

Јули 2017 година

1.	ВОВЕД	4
1.1	Поими и дефиниции	5
1.2	Општо	7
1.3	Цели	9
1.4	Усвојување и ревидирање на Политиката за наградување	10
2.	Предмет	11
2.1	Групација	12
2.2	Наградување	13
2.3	Класификација на вработените	15
3.	УПРАВУВАЊЕ - НАДЛЕЖНИ ОРГАНИ	16
3.1	Надзорен одбор	17
3.2	Одбор за наградување	19
3.3	Организациони единици на Банката	24
	Сектор за внатрешна ревизија	24
	Сектор за управување со ризици	24
	Сектор за кадри	25
	Сектор за контрола на усогласеноста на работењето на Банката со прописите	25
	Сектор за деловни процеси и организација	26
4.	НАГРАДУВАЊЕ	27
4.1	Општи начела	28
4.2	Структура и форма	29
4.3	Пресметување на варијабилно наградување	30
	Критериуми за оценување на перформанси	30
	Временска рамка на оценување	30
4.4	Ограничувања	31
	Гарантирано варијабилно наградување	31
	Заштита од ризик / Наградување за осигурување од ризици	31
	Исплата / Стекнување на права	31
	Усогласување на варијабилно наградување	31

	4.5	Одложување	33
	4.6	Задржување	34
5.		Посебен дел	35
	5.1	Општи информации	36
		Наградување на членови на Управен одбор	36
		Наградување на членови на Одборот за наградување	36
		Наградување на вработените на Секторот за внатрешна ревизија	37
		Наградување на вработените на организационите единици за управување со ризици и контрола на усогласеноста на работењето на банката со прописите	37
6.		ОБЈАВУВАЊА	38
	6.1	Општи информации	39
		АНЕКС	
A		Категории на вработени - Листа	44

1. Вовед

ВОВЕД	Поими и дефиниции	1.1
НБГ Групација	: Национална банка на Грција SA и нејзините филијали (според став 5 (а) од член 42е на Кодекс на закони 2190/1920, и измените) во Грција и во странство.	
Банка	: Стопанска Банка АД Скопје	
Организациона единица	: Одделни административни делови на Банката поделени на: <ul style="list-style-type: none"> • Централа: Сектори, Дирекции, Служби, Бизнис центри • Мрежа на Филијали: Филијали. 	
Политиката на наградување на Стопанска Банка	: Во понатамошниот текст "Политика на наградување"	
Човечки ресурси	: Раководен кадар и вработени на Банката од областа опфатена со оваа Политика, опишано во класификацијата наведена во поглавје 2.3.	
НБРМ:	Народна банка на Република Македонија	
Надзорен одбор	Надзорниот одбор на СБ се состои од 7 неизвршни членови, од кои 2 се независни.	

ВОВЕД	Поими и дефиниции	1.1
--------------	--------------------------	------------

Наградување	: Сите форми на исплати или надоместоци, фиксни или варијабилни, направени директно од, или индиректно, но во име на Банката (односно наградувања направени во однос на вработените на друга членка на групацијата во име на Банката и обратно), во размена на професионални услуги од страна на вработените. Дополнителни исплати или надоместоци што се дел од една општа, изложена, институционално развиена политика а кои немаат стимулирачки ефекти во смисла на преземање на ризици, се изоставени од областа опфатена во оваа Политика на наградување.
Фиксно наградување	: Исплати или надоместоци, без да се земе во предвид кој било критериум за перформанси.
Варијабилно наградување	: Дополнителни исплати или надоместоци во зависност од перформансите или други договорни критериуми.
Дискрециони пензиски надоместоци	Поголеми пензиски надоместоци доделени врз дискрециона основа, од страна на Банката на вработен, како дел од пакетот на варијабилно наградување на вработениот, во што не се вклучени вкалкулирани надоместоци кои се доделуваат на вработен согласно условите на пензискиот план на компанијата.
Одбор за наградување	Одбор за наградување на Банката (ОН)

Политиката за наградување на Стопанска банка АД - Скопје е усвоена од Собранието на акционери во согласност со член 26 од Статутот на Стопанска банка АД - Скопје (С.О бр.284 од 28.05.2015 - пречистен текст) и во согласност со Политиката за наградување на НБГ Групацијата бр. 01/12.04.

Политиката на наградување на Банката ја утврдува општата рамка на наградување во целата Банка и ги дефинира основните принципи врз кои Банката треба да пристапи кон прашања во врска со наградувањето на вработените, согласно поглавје 2.3 од овој документ.

Политиката за наградување:

- е составен дел на рамката за корпоративно управување на Банката
- е усогласена со целокупната оперативна политика, деловната стратегијата, целите, вредностите и долгорочните интереси на Банката
- содржи мерки за избегнување или минимизирање на судир на интереси или какво и да е можно негативно влијание врз стабилно, сигурно и ефикасно управување со ризиците превземени од страна на Банката;
- промовира стабилно и ефективно управување со ризици и покриеност на преземените ризиците од страна на Банката;
- го дестимулира прекумерното преземање на ризик;
- придонесува за зачувување на капиталната позиција на Банката;
и
- придонесува за одржување на стабилна, ефективна и целосна рамка за оценување и одржување на постојана основа на износите, видовите и дистрибуцијата на сопствени средства на Банката, кои ќе бидат доволни за покривање на природата и

степенот на ризиците на кои средствата се, или можат да бидат изложени.

ВОВЕД	Цели	1.3
--------------	-------------	------------

Клучни цели на Политиката на наградување се:

1. Да обезбеди усогласеност на Банката со важечката законска и регулаторна рамка за наградување;
2. Усвојување на основни насоки за наградување на вработените на Банката во согласност со одредбите на соодветната Одлука на Народна Банка на Република Македонија (Одлука за основните начела и принципи на корпоративното управување во банка, "Службен весник на Република Македонија" бр. 159/2007) и Кодексот за корпоративно управување на Стопанска банка АД - Скопје (С.О. бр. 297 од 28.05.2015) и во согласност со Политиката на НБГ Групацијата и соодветната законска и регулаторна рамка;
3. Распределување на должностите во врска со процедурите за наградување и обезбедување на нивна доследна примена;
4. Да се обезбеди кредибилитет и транспарентност на принципите и процедурите кои се однесуваат на наградувањето на вработените на Банката;
5. Минимизирање на можните ризици кои произлегуваат од спроведување на принципите кои го регулираат наградувањето на вработените опфатени со оваа Политика.

Оваа политика, ја одобрува и ревидира Собранието на акционери на Стопанска банка АД - Скопје, по препорака на Одборот за наградување на Банката (ОН). Анексот А од оваа Политика е составен дел на оваа Политика и стапува на сила по усвојување на Политиката.

ОН е одговорен за ажурирање на постоечката Политика и гарантира дека Банката ги почитува одредбите во овој документ, со помош на следните Сектори:

- Кабинетот на Претседателот на Управниот одбор
- Секторот за внатрешна ревизија
- Сектор за контрола на усогласеноста на работењето на Банката со прописите
- Сектор за кадри
- Сектор за управување со ризици
- Сектор за деловни процеси и организација

Оваа Политика и сите промени направени во неа ги одобрува Секторот за корпоративно управување и корпоративна општествена одговорност на НБГ Групацијата, пред нивно одобрување од страна на Собранието на акционери на Стопанска банка АД - Скопје.

Оваа Политика влегува во сила на денот на донесувањето. Со влегувањето во сила на оваа Политика, престанува да важи Политиката на наградување на Стопанска банка Ад – скопје С.О. бр. 249 од 19.07.2013 на влегува во сила

2. Предмет на Политиката на наградување

ДЕЛОКРУГ	Групација	2.1
-----------------	------------------	------------

Управниот Одбор на Банката гарантира дека одредбите на важечката регулаторна рамка за наградување доследно се почитуваат во оваа Политика на наградување.

2.2.a. Оваа Политика на наградување го опфаќа вкупното наградување кое се врши на кој било начин и форма за вработените на Банката, како што е дефинирано во поглавје 2.3 во текстот подолу.

Вкупното наградување вклучува плати, дискрециони пензиски надоместоци или кои било слични исплати или погодности, вклучувајќи и варијабилно наградување, гарантирано варијабилно наградување и исплати поврзани со предвремено раскинување на договор.

Поконкретно, Политиката на наградување го опфаќа целокупното наградување кое:

- се обезбедува преку работен однос;
- се плаќа директно или индиректно (т.е. преку компанија на групацијата, но во име на Банката, или обратно) и може да вклучува:
 - 1) парични исплати или надоместоци, како што се готовина, акции, опции, престанок на кредити на членови на вработените при исплата на отпремнина, придонеси за пензии или надоместоци од страна на трети лица;
 - 2) безготовински надоместоци, и тоа: здравствено осигурување или посебни додатоци за употреба на возило.

2.2.б. Оваа Политика стапува во сила од денот на нејзиното одобрување.

Имајќи ја во вид раководната структурата на Банката, Политиката на наградување се применува на следниве категории на вработени:

1. Членови на Надзорен одбор и Одбор за ревизија;
2. Високото раководство надлежно за секојдневно управување со Банката, како што се: членови на Управен Одбор (Генерален извршен директор, Генерален директор за банкарство на мало, Генерален директор за управување со ризици и Генерален директор за корпоративно банкарство), Сениор Директор за ликвидност и финансии, Сениор Директор за оперативни работи, Директори на Сектори и Заменици Директори на сектори.
3. Службеници кои превземаат ризици во име на Банката, особено вработени, чии професионални активности може да имаат материјално влијание врз профилот на ризичност на Банката, подточно утврдени во Анекс А на оваа Политика. Особено, вработените, чии професионални активности – независно дали дејствуваат индивидуално или како учесници во колективни тела - може да влијаат врз профилот на ризичност и профитабилноста на Банката.

Оваа категорија ги опфаќа вработените кои согласно обврските можат да склучуваат договори или заземаат ставови кои влијаат на профилот на ризичност на Банката.

4. Сениор директори со надлежности во:
 - независните контролни функции, поточно во:
 - Сектор за контрола на усогласеноста на работењето на Банката со прописите
 - Сектор за управување со ризици
 - Сектор за внатрешна ревизија, како и
 - Сектор за кадри
5. Секој вработен, чие вкупно ниво на наградување подразбира вклучување во

ниво на категорија (3) од погоре, но не е веќе вклучен во оваа категорија, и

6. Други лица чија професионална дејност има материјално влијание врз профилот на ризичност на Банката.

За да се дефинира поимот **материјално влијание врз профилот на ризичност** на Банката, како и за одредување на вработени чија професионална активност има такво материјално влијание врз профилот на ризичност, се спроведува детална анализа на работните места и одговорности на вработените, а потоа се применуваат специфични критериуми, како што се:

- поголем сооднос на варијабилно во однос на фиксното наградување;
- вкупно наградување над одреден апсолутен праг;
- активности на вработените кои потенцијално е можно да имаат значително влијание врз резултатите и / или билансот на состојба на Банката.

Листата на вработени кои треба да се опфатени во категориите 3, 4 и 5 се ревидира на годишна основа, во рамките на преоценување на материјалното влијание врз профилот на ризичност и соодветно се усогласува, додека вработените од другите категории се опфатени во Анекс А од оваа Политика.

3. Управување - Надлежни органи

Одговорности

Улогата и одговорноста на Надзорниот одбор во врска со Политиката на наградување се однесува исклучиво на конкретните членови на Надзорниот одбор и се дефинира како што следи:

1. Да врши надзор на спроведувањето и да предлага периодично ревидирање на Политиката на наградување и општите принципи на Собранието на акционери. Процедурите за утврдување на наградување на вработените на Банката треба да бидат јасни, детални и интерно транспарентни.
2. Да соработува со надлежните тела на Надзорниот одбор, како што се за:
 - Одбор за наградување;
 - Одбор за управување со ризици како и

Организационите единици одговорни за прашања кои се однесуваат на:

- управување со ризици;
- контрола на усогласеност со прописите;
- внатрешна ревизија;
- управување со човечки ресурси;
- деловни процеси и организација
- надворешни експерти, доколку е потребно

со цел исполнување на наведените одговорности поврзани со концепирањето и периодичното ревидирање на Политиката на наградување.

3. Да овозможи спроведувањето на Политиката на наградување и процедурите произлезени од неа се предмет на централна и независна внатрешна ревизија и контрола, **најмалку еднаш во годината**, од страна на Секторот за внатрешна ревизија.

4. Да ги одреди и да ги следи нивоата на наградување на членовите на Управниот Одбор, кои мора да соодветствуваат со нивните овластувања, улога, специјалност и одговорности, додека одредувањето и следењето на нивоата на наградување на повисокото раководство, а исто така и вработените во Банката кои добиваат еднакви или повисоки износи од вкупното наградување на членовите на Управниот одбор, кои мора да соодветствуваат на нивните овластувања, улога, специјалност и одговорности.

Членовите на Управниот Одбор не присуствуваат или не учествуваат на состаноците на Надзорниот одбор на кои се дискутира и одлучува за нивното наградување. Надзорниот одбор на Банката е одговорен за вршење надзор на општото усвојување, спроведување и периодично ревидирање на Политиката на наградување.

Собранието на акционери го овластува Надзорниот одбор на Банката да ги додели одговорностите во врска со Политиката на наградување и да формира Одбор за наградување на начин што :

1. ќе му овозможи примена на меродавни и независни ставови кои се однесуваат на политики и практики за наградување, како и на стимулации креирани за управување со ризици, капитал и ликвидност.
2. ќе овозможи Одборот за наградување непречено да ги спроведува своите обврски, а наградувањето на вработените да биде ефективно усогласено со преземените ризици управувани од Банката во согласност со релевантната Одлука на Народна Банка на Република Македонија.

Одборот за наградување се состои од три члена на Надзорниот одбор, од кој мнозинството треба да бидат независни, вклучувајќи го и неговиот Претседател.

Одборот за наградување, во извршувањето на своите должности:

- Ги има во предвид долгорочните интереси на акционерите и инвеститорите на Банката
- се фокусира на: долгорочно стабилно и успешно управување со Банката, и

отстранување или минимизирање на судири на интерес кои можат да имаат негативно влијание врз управувањето.

Функција / modus operandi

Функционирањето на Одборот за наградување е уредено со регулатива со која се утврдува негово траење, неговите членови и нивниот мандат, процедури за донесување одлуки, како и клучните одговорности на Одборот.

Најмалку еден член на Одборот за наградување треба да има доволно стручност и професионално искуство во врска со управување со ризици и контролни активности, особено во однос на механизмот за усогласување на Политиката на наградување со профилот на ризичност и капиталните профили на Банката.

Одборот за наградување има надлежности во согласност со важечката законска рамка.

Надлежности на ОН

Во контекст на оваа Политика, под надлежности на Одборот за наградување на Надзорниот одбор опфатени се, во најмала мера, следните:

1. Подготвување на одлуки на Надзорниот одбор во врска со наградување на вработените, кои имаат влијание врз преземените ризици и нивното управување од страна на Банката;
2. Предложување корективни мерки во случај кога се забележани некои потешкотии или отстапувања во спроведувањето на Политиката на наградување;
3. Информирање и давање поддршка на Надзорниот одбор во врска со подготовка, ревидирање и следење на спроведувањето на Политиката на наградување;
4. Посветување особено внимание и гарантирање дека во оценувањето на механизмите кои се користат за усогласување на ризикот на Политиката на наградување, соодветно се земени предвид сите видови на ризици, ликвидност и капитални нивоа на Банката;
5. Давање препораки до Надзорниот одбор во врска со наградувањето на членовите на Управниот одбор и вработените со високи плати;
6. Директно да го надгледува наградувањето на високото раководство на Банката во:
 - Секторот за управување со ризици;
 - Сектор за контрола на усогласеноста на работењето на Банката со прописите
7. Ревидирање на именувањето на надворешни консултанти за наградување со цел добивање совети или поддршка во врска со Политиката на наградување;

- 8.** Да врши прием и оценување на извештаите на Секторот за внатрешна ревизија, кои вклучуваат наоди од централна и независна ревизија на Политиката на наградување, како и препораки во однос на можното ревидирање на применетите политики со цел да се избегне создавање на стимулации за прекумерно преземање ризици или други постапки кои не се во согласност со целите поставени од страна на Банката. Овие извештаи се доставуваат до ОН на периодична основа, а во секој случај најмалку на годишна основа.
- 9.** Соработка со други комисии на Надзорниот одбор и на Банката, чии активности може да влијаат на подготовката и на ефективната имплементација на Политиката на наградување и нејзините практики (на пример, Одбор за ревизија, Одбор за управување со ризици);
- 10.** Да овозможи адекватно консултативно учество во подготовка, проверка и правилно спроведување на Политиката на наградување на:
- а) надлежните организациони единици одговорни за:
- управување со ризици;
 - контрола на усогласеност со прописите;
 - внатрешна ревизија;
 - човечки ресурси;
 - деловни процеси и организација.
- б) надворешни експерти, кога членовите на Надзорниот одбор сметаат дека е потребно.
- 11.** Формално ревидирање на одреден број можни сценарија за тестирање на тоа како планот за наградување ќе реагира на идните внатрешни и надворешни настани, како и на претходните перформанси.
- 12.** Обезбедување на соодветни информации за Собранието на акционери на Банката во врска со активностите на ОН, ако е потребно.

ОН треба да има непречен пристап до:

- советодавни извештаи поврзани со проблематиката за наградување од:
 - ✓ Управниот одбор на Банката
 - ✓ Организационите единици одговорни за:
 - Управување со ризици,
 - Контрола на усогласеност со прописите, и
 - Внатрешна ревизија
- Надворешни експерти, составени независно од советодавните извештаи обезбедени од страна на, но не и во име на високото раководство;
- Сите податоци и информации кои се однесуваат на процесот на донесување одлуки од страна на Надзорниот одбор, за подготовка и имплементација на Политиката на наградување;
- Сите информации и податоци од организационите единици за управување со ризици, внатрешна ревизија и организационите единици за контрола на усогласеност со прописите, на начин со кој не се попречуваат редовните активности на Банката.

1. Сектор за внатрешна ревизија

Согласно оваа Политика, Секторот за внатрешна ревизија е должен:

- Да врши периодично ревидирање, најмалку еднаш годишно, на централна и независна основа, на подготовката и спроведувањето на Политиката на наградување во Банката во однос на нејзината усогласеност со релевантните одлуки усвоени од надлежните тела;
- Да дава препораки до ОН за секоја потреба од ревидирање на Политиката на наградување;
- Врши ревидирање на физибилити студија за Политиката на наградување изработена од надлежните организациони единици, во однос на целите утврдени со регулаторната рамка и влијанието на оваа Политика врз преземањето ризици и управување.

2. Сектор за управување со ризици

Согласно оваа Политика, Секторот за управување со ризици е должен:

- Да му помогне на ОН во подготовка, ревидирање и правилно спроведување на Политиката на наградување;
- Да го дефинира и ажурира, најмалку еднаш годишно, поимот "материјално влијание врз профилот на ризичност" на Банката, во согласност со описот на работни места, секогаш во соработка со Секторот за кадри кој е надлежен орган за изготвување на овие описи на работни места, како и со Секторот за деловни процеси и организација, со цел да се идентификуваат и одредат вработените, чии деловни активности може да имаат материјално влијание (види поглавје 2.3).
- Да подготвува советодавни извештаи за ОН за негово соодветно информирање.

3. Сектор за кадри

Согласно оваа политика, Секторот за кадри е должен:

- во соработка со Секторот за деловни процеси и организација:
 - да подготви опис на работните места на вработените на Банката кои спаѓаат во доменот на презентираната политика, и
 - да евидентира јасни, детални и транспарентни процеси за дефинирање на наградувањето на вработените на Банката.
- во соработка со Правниот Сектор и/или други надлежни организациони единици, врши ревидирање и следење на било какви измени на договори за вработување кои се во негова надлежност, по потреба;
- му помага на ОН во подготовка, ревидирање и ефективно спроведување на Политиката на наградување, секогаш кога е потребно;
- им помага на надлежните Сектори во објавување на потребните информации во согласност со одредбите на соодветното поглавие од оваа Политика;

4. Сектор за контрола на усогласеноста на работењето на Банката со прописите

Согласно оваа Политика, Секторот за контрола на усогласеноста на работењето на Банката со прописите е должен:

- Да ја следи регулаторната рамка во врска со наградување и да доставува препораки со цел одржување на Политиката на наградување во склад со регулаторните движења;
- Преземање на активности за усогласување на Политиката на наградување со локалната регулаторната рамка и со Политиката на наградување на групацијата, земајќи ги во предвид законските одредби во земјата.
- Помага на ОН во подготовка, ревидирање и правилно спроведување на Политиката на наградување, секогаш кога е потребно;

- го следи навременото објавување на потребните информации, во согласност со принципот на пропорционалност, од страна на Банката, и го координира прибирањето на такви информации.

5. Сектор за деловни процеси и организација

Согласно оваа Политика, Секторот за деловни процеси и организација е должен:

- Да му помага на ОН во подготовка, ревидирање и правилно спроведување на Политиката на наградување, во рамките на своите надлежности во однос на подготовка на сите регулаторни текстови на Банката;
- Да му помага на Секторот за кадри, во рамките на своите надлежности за:
 - подготовка на опис на работните места на вработените во Банката кои спаѓаат во доменот на оваа Политика, и
 - формулирање на јасни, детални и транспарентни процедури за одредување на наградување на вработените во Банката.

4. Наградување

Банката треба да ги почитуваат основните начела со кои се регулира наградувањето, и тоа:

1. Наградувањето на вработените е првенствено составено од фиксни компоненти кои претставуваат доволно висок процент од вкупното наградување во споредба со варијабилните компоненти. Наградувањето на вработените е соодветно избалансирано до соодветниот сооднос помеѓу фиксните и варијабилни компоненти.
2. Политиката која се спроведува, во поглед на соодносот на варијабилното наспроти фиксното наградување, треба да биде целосно флексибилна, прилагодлива на условите на пазарот и природата на работата за која се плаќа, и да ја вклучува и можноста за тоа дека таквото варијабилно наградување всушност може и да не биде платено.
3. Во распределбата на варијабилното наградување на вработените треба да се земе во предвид целосниот спектар на постојните и идните ризици.
4. Варијабилното наградување не се плаќа преку механизми, методи или други начини кои ја попречуваат усогласеноста на Банката со барањата од оваа Политика и важечката регулаторна рамка.
5. Варијабилното наградување се плаќа само во зависност од целокупната финансиска состојба на Банката и се заснива согласно работењето на Банката, организационата единица која е вклучена, и поединецот на кој се однесува.
6. Секој пропуст или недостаток во врска со непочитување на процедурите и политиките на Банката од страна на вработените не може да се компензира со остварување на таргетите.
7. Секое вонредно или дополнително платено наградување ќе биде вратено ако, по оваа исплата, се открие дека активноста за која е понудено, произлегува од практики кои се нерегуларни или неконзистентни со општите начела опишани во овој документ ("поврат на исплата").
8. Вкупното варијабилно наградување не смее да ја ограничува можноста на Банката за зајакнување на нејзината капитална база.
9. Плаќањата кои се однесуваат на предвремено раскинување на договор ги одразуваат перформансите остварени во текот на времето и конструирани се на начин со кој нема да се наградуваат пропусти.
10. Пензиската политика е во согласност со деловната стратегија, целите,

вредностите и долгорочните интереси на Банката.

Структура на наградување

Наградувањето се обезбедува преку работен однос и е поделено на **фиксно и варијабилно наградување**.

Соодносот на фиксното и варијабилното наградување се определува во согласност со одредбите на регулаторната рамка, како и со најдобрите меѓународни практики.

Форма на наградување

1. Без оглед на категоријата, наградувањето може да се состои од:
 - ✓ директни парични компоненти (како што се готовина, акции, укинување на кредити на вработените при отказ, пензиски придонеси, наградување од трети страни).
 - ✓ безготовински компоненти (како што се: дополнително здравствено осигурување, специфични попусти, дополнителни привилегии (автомобил за лична употреба, итн.)
2. Еден значителен дел, а во секој случај најмалку 50%, на секое варијабилно наградување се состои од соодветна рамнотежа на:
 - a) акциите (на пр. акции на НБГ) или еквивалентни сопственички интереси, или инструменти поврзани со акции или еквивалентни не-ликвидни инструменти.
 - b) каде што е потребно, други инструменти, во согласност со важечката правна и регулаторна рамка кои соодветно го отсликуваат кредитниот квалитет на Банката во континуитет (на пример хибрирдните инструменти).

Надзорните органи може да постават ограничувања на видот и формата на наведените инструменти или да забранат одредени инструменти ако сметаат дека е потребно. Оваа одредба се применува и за одложено и за неодложено варијабилно наградување.

Критериуми за оценување на перформанси

1. Кога варијабилното наградување се исплаќа, со цел да се обезбеди соодветна оценување на перформансите, се применува следното:
 - Вкупната сума на наградување се базира на комбинација од оценката на перформансите на вработениот, на организационата единица на која се однесува, и на целокупните резултати на Банката.
 - Наградувањето не се одредува автоматски, туку е предмет на оценување при што се земаат во предвид:
 - финансиските и нефинансиските критериуми, како и
 - фактори надвор од економско-мерливи параметри; поточно, во предвид се земаат квалитативните критериуми, како што се квалификациите на поединецот, неговиот/нејзиниот севкупен напредок, усогласеноста со политиката на Банката и неговиот/нејзиниот придонес во тимската работа.
2. Во контекст на оваа оценка, било какви пропусти или недостатоци кои се однесуваат на пропуст на вработениот во усогласеноста со процедурите и политиките на Банката не може да се надоместат со никакви финансиски перформанси остварени од него/неа.
3. Оценувањето на перформансите за пресметување на варијабилните компоненти на наградување или на заедничките варијабилни компоненти на наградување, е предмет на прилагодливи параметри кои се однесуваат на постојните или идни ризици, имајќи ги во вид капиталните трошоци и потребната ликвидност. Тоа е неопходно за да се овозможи стимулативните планови да ги земат во предвид долгорочните деловни цели на Банката, а исто така и целосниот спектар на постојните и идни ризици.

Временска рамка на оценување

Оценувањето на перформансите се врши во повеќегодишен временски период, со цел постапката на оценување да биде базирана на долгорочни перформанси, а плаќањето на компонентите на наградување базирано врз перформансите да опфаќа период во кој се земени во предвид основниот циклус на економска активност и деловните ризици.

I. Гарантирано варијабилно наградување

Плаќање на гарантирано варијабилно наградување не е дозволено.

II. Заштита од ризик / Стратегии за осигурување од ризик

Вработените не смеат да применуваат било какви лични стратегии за заштита од ризик или осигурување поврзано со компензација/парични обврски (или осигурување од граѓанска одговорност), со кои се кршат механизмите за усогласување на ризикот инкорпорирани во регулативата за наградување.

III. Плаќање / остварување на права

Варијабилното наградување, вклучувајќи го и одложениот дел од него, се плаќа или се стекнува само ако е одржливо во однос на вкупната финансиската состојба на Банката и е оправдано врз основа на:

- резултатите на Банката, како и
- перформансите на:
 - деловната единица која е вклучена, и
 - вработениот на кој се однесува.

IV. Прилагодување на варијабилното наградување

Не доведувајќи ги во прашање општите принципи на Законот за работни односи на државата, во секоја од државите каде Банката ја остварува својата дејност, вклучувајќи ги и одредбите во врска со договори за работа, вкупното варијабилно наградување е значително намалено во случај кога финансиското работење на Банката е во опаѓање или е негативно.

Во тој случај, тековното наградување, како и секое намалување во исплата на наградувањето кое е стекнато во минатото, вклучувајќи враќање на надомест поради лоши резултати, поврат на исплата или други аранжмани, ќе биде земено во предвид.

Вкупното варијабилно наградување не треба да ја ограничува способноста на Банката да ја зајакне својата капитална база. За да ја задржи солидна

капиталната база, Банката треба да го намали варијабилното наградување со примена на мерки за прилагодување на перформансите (лоши резултати, поврат на исплата) во финансиската година која е во прашање.

Нето добивката на Банката за таа година и потенцијално за следните години треба да се користи за јакнење на капиталната база, наместо за наградување, исплати или остварување на права на варијабилно наградување.

Банката не треба да компензира за ова со наградување, исплати или остварување на права на варијабилно наградување во наредните години.

Интервенција на регулаторните тела

Во контекст на надзор кој се остварува на консолидирана основа, регулаторните тела можат да интервенираат во праксата на наградување во секој од случаите кои се следат, во согласност со одредбите на важечката правна и регулаторна рамка.

Во случај кога Банката обезбедува варијабилно наградување, исплатата на најмалку 40% од таквите наградувања се одложува за најмалку 3 до 5 години, со цел да се усогласат наградувањата со природата и ризиците вклучени во активностите на Банката, како и активностите на работникот на кој се однесуваат. Наградувањата, кои се плаќаат согласно одложени договори, нема да се доделуваат на пократок период од пропорционалната основа. Во случај на компонента на варијабилно наградување со особено висок износ, најмалку 60% од износот се одложува. Должината на периодот на одложување се утврдува во согласност со деловниот циклус, природата на дејноста, неговите ризици и активностите на вработениот на кој се однесува.

Плаќањето на варијабилно наградување се откажува во целост или делумно, ако:

- Банката не исполнува одредени индикатори (како што се адекватноста на капиталот, ликвидност и др)
- НБГ поставува ограничувања за видот и формата на наведените инструменти или забранува одредени инструменти ако смета дека е потребно. Оваа одредба се применува и кај одложеното и кај не-одложеното варијабилно наградување.
- Постои ограничување од страна на супервизорскиот орган - Народна банка на Република Македонија, во согласност со институционалната и регулаторната рамка.
- Финансиската состојба на Банката има сериозни проблеми, а особено кога континуитетот на дејноста се чини неизвесен.

Доколку работникот ја напушти Банката пред пензионирањето, сите дискрециони пензиски надоместоци ќе бидат задржани од страна на Банката во период од 5 години, преку одложување на постапката опишана погоре и во форма на инструменти претходно наведени во поглавје 4.3, став 2.

НАДОМЕСТОЦИ	Задржување	4.6
--------------------	-------------------	------------

Инструментите претходно наведени во поглавје 4.3 став 2 се предмет на соодветна политика на задржување средства, направена со цел да се усогласат стимулирачките наградувања со долгорочните интереси земајќи ги притоа во предвид перформансите, како и постоечките и идните ризици поврзани со перформансите во текот на периодот.

Во случај на пензионирање на вработен, дискреционите пензиски надоместоци ќе се исплаќаат на работникот во форма на инструменти претходно наведени во поглавје 4.3 став 2, кои се предмет на задржување за период од пет години .

5. Посебен дел

Посебен дел	Посебен дел	5.1
-------------	-------------	-----

1. Наградување на членови на Надзорниот одбор и Одбор за ревизија

Членовите на Надзорниот одбор и Одбор за ревизија се наградуваат само преку наградување утврдено од Собранието на акционери, со цел да се избегне судир на интереси.

2. Наградување на членовите на Одборот за наградување

Членовите на Одборот за наградување имаат право на надомест за нивниот ангажман во Одборот за наградување пропорционално на нивното потрошено време и труд како членови на Одборот за наградување. Онаму каде членовите на Одборот за наградување се наградуваат врз основа на остварување на цели поврзани со нивните одговорности, нивното наградување не се поврзува со индивидуалните перформанси во деловните области со кои управуваат. Членовите на Одборот за наградување не смеат да бидат на други позиции или да вршат трансакции кои се сметаат за некомпатибилни со мандатот на Одборот. Членство во Одборот за наградување на Банката не исклучува учество на членовите во други одбори на Надзорниот одбор.

3. Наградување на вработените во Секторот за внатрешна ревизија

Вработените на Секторот за внатрешна ревизија се независни од деловните единици кои ги мониторираат и треба да имаат соодветно овластување. Онаму каде што вработените на Секторот за внатрешна ревизија се наградуваат врз основа на остварување на таргетите поврзани со нивните одговорности, нивното наградување не смее да се однесува на постигнувањето на индивидуалните перформанси на деловните области кои ги мониторираат.

4. Наградување на вработените во Секторот за управување со ризици и Секторот за контрола на усогласеноста на работењето на Банката со прописите

Наградувањето на вработените во Секторот за управување со ризици и Секторот за контрола на усогласеноста на работењето на Банката со прописите

Посебен дел	Посебен дел	5.1
--------------------	--------------------	------------

се утврдува и оценува независно, со цел да се избегне судир на интереси во врска со деловните области кои тие ги контролираат. Одборот за наградување му дава предлози на Надзорниот одбор, и директно го надгледува нивното наградување.

5. Наградување на вработените во Секторот за внатрешна ревизија

Вработените на Секторот за внатрешна ревизија се независни од деловните единици кои ги мониторираат и треба да имаат соодветно овластување. Онаму каде што вработените на Секторот за внатрешна ревизија се наградуваат врз основа на остварување на таргетите поврзани со нивните одговорности, нивното наградување не смее да се однесува на постигнувањето на индивидуалните перформанси на деловните области кои ги мониторираат.

6. Наградување на вработените во Секторот за управување со ризици и Секторот за контрола на усогласеноста на работењето на Банката со прописите

Наградувањето на вработените во Секторот за управување со ризици и Секторот за контрола на усогласеноста на работењето на Банката со прописите се утврдува и оценува независно, со цел да се избегне судир на интереси во врска со деловните области кои тие ги контролираат.

Одборот за наградување му дава предлози на Надзорниот одбор, и директно го надгледува нивното наградување.

6. Објавување информации

Оваа Политика ги исполнува општите принципи на транспарентност.

а. Објавувања во јавност

Не доведувајќи ги во прашање одредбите за доверливост и заштита на чувствителни лични податоци, релевантни информации во врска со политиката на наградување се откриваат во јавност на јасен и разбирлив начин, како на пример во форма на посебен Извештај за Политиката на наградување или како периодично објавување во годишните финансиски извештаи, во согласност со одредбите на постојната регулаторна рамка.

Банката ги објавува за јавност релевантните информации во врска со политиката и практиката на наградување, вклучително и нивните редовни (најмалку еднаш годишно) ревидирања, за оние категории на вработени чии професионални активности имаат материјално влијание врз профилот на ризичност на Банката а кои се во согласност со домашната регулатива.

Се објавуваат, во најмала мера, следниве информации:

- информации во врска со процесот на донесување одлуки кои се користат за:
 - i. утврдување на политиката на наградување, вклучувајќи, доколку е применливо, информации за составот и мандатот на Одборот за наградување;
 - ii. идентитетот/името на надворешниот консултант кој е вклучен во креирањето на Политиката на наградување на Банката, каде биле користени услугите на тој надворешен консултант, и
 - iii. улогата на други релевантни чинители;
- информации за начинот на кој плаќањето е поврзано со перформанси;
- информации за тоа како се применува принципот на пропорционалност;
- најважните карактеристики на концептот на системот за наградување, вклучувајќи информации за критериумите што се користат за мерење на ефикасноста и прилагодување на ризикот, политика на одложување и критериуми за стекнување на права;
- информации за критериуми за перформанси врз кои се базира правото на акции, опции и варијабилни компоненти на наградување;
- главните параметри и причини за секоја шема на варијабилни компоненти и сите други непарични надоместоци;

- збир на квантитативни информации за наградување, расчленети по деловни области;
- збирни квантитативни информации за наградување, расчленети по повисокото раководство и вработените чии активности имаат материјално влијание врз профилот на ризичност на Банката/Групацијата, вклучувајќи ги следниве:
 - i. износите на наградување за финансиската година, поделени на фиксни и варијабилни наградувања, и број на корисници;
 - ii. износите и формите на варијабилно наградување, поделени на готовина, инструменти поврзани со акции и други видови;
 - iii. износите на неизвршени одложени наградувања, поделени во делови на стекнати и нестекнати права;
 - iv. износите на одложени наградувања доделени за финансиската година, како и износи исплатени по прилагодување на таквите наградувања во поглед на актуелните перформанси кои се постигнати;
 - v. нови пријавени надоместоци и отпремнини исплатени во текот на финансиската година, и број на корисници на таквите исплати; и
 - vi. износите на исплатени отпремнини доделени во текот на финансиската година, број на корисници и највисок износ на таква награда на едно лице.

Било кои други барања за објавување од страна на домашната регулатива ќе бидат земени во предвид и применети соодветно.

Во согласност со одредбите на постојната регулаторна рамка и земајќи ги во предвид фактот дека Банката се смета за значајна во однос на нејзината големината на Банката, внатрешната организација и природата, обемот и сложеноста на нејзините активности, квантитативните информации наведени во овој Дел ќе бидат исто така, достапни за јавноста на ниво на лица кои ефективно управуваат со работењето на Банката, во согласност со домашната регулатива.

Секторот за контрола на усогласеноста на работењето на Банката со прописите е одговорен за координирање на прибирањето податоци

потребни за објавување од страна на соодветни служби на Банката.

Секретарот на Банката е должен да ги вметне информациите кои се објавени во јавноста, во Годишниот извештај, во согласност со локалната регулаторна рамка.

Банката ги доставува до НБГ сите информации кои ќе бидат побарани, а кои се однесуваат на наградување со цел НБГ да ги објави сите потребни информации со што ќе ги исполни сите релевантни регулаторни барања за известување.

6. Интерно објавување

Информациите во врска со Политиката на наградување објавени интерно, ги откриваат деталите кои се објавени во јавност.

Вработените, кои се во доменот на оваа Политика, се сметаат за однапред запознаени и се согласуваат со одредбите на Политиката.

Овој Анекс дава детален список на вработените на Банката кои потпаѓаат под Политиката на наградување на Стопанска банка АД – Скопје.

1. Членови на Надзорен одбор и Одбор за ревизија
2. Членови на Управен одбор – Генерален извршен директор; Генерален директор за банкарство на мало; Генерален директор за корпоративно банкарство; Генерален директор за управување со ризици.
3. Сениор директор за ликвидност и финансии и Сениор Директор за оперативни работи
4. Директор на Сектор за корпоративно банкарство
5. Заменик Директор на Сектор за корпоративно банкарство
6. Директор на Сектор за изготвување кредитни предлози
7. Заменик директор на Сектор за изготвување кредитни предлози
8. Директор на Сектор за управување со производи и со клиентски сегменти
9. Заменик директор на Сектор за управување со производи и со клиентски сегменти
10. Директор на Сектор за Продажба и Мрежа на филијали
11. Директор на Сектор за наплата
12. Директор на Сектор за управување со ризици
13. Директор на Сектор за кредитен ризик за банкарство на мало
14. Директор на Сектор за правни работи
15. Директор на Сектор за средства и ликвидност
16. Директор на Сектор за изнаоѓање кредитни решенија за корпоративни клиенти
17. Директор на Сектор за внатрешна ревизија
18. Директор на Сектор за контрола на усогласеноста на работењето на Банката со прописите
19. Директор на дирекција за оцена на кредитен ризик за банкарство на мало
20. Директор на дирекција за работење со клиенти од сегментот на мали претпријатија.

