

BITNI ELEMENTI POLITIKE ZARADA

I SVEOBUH VATNOG NAGRAĐIVANJA

Politiku je 18. decembra 2024. godine usvojio Upravni odbor Raiffeisen Banke a.d. Beograd, a Raiffeisen Invest a.d. Beograd Društvo za upravljanje UCITS fondovima i AIF je shodno primenjuje na osnovu Odluke svog Nadzornog odbora od 18. decembra 2024. godine

1. UVODNE ODREDBE

Politika zarada i sveobuhvatnog nagrađivanja Raiffeisen Banke a.d. Beograd (u daljem tekstu: Politika nagrađivanja) primenjuje se i na njena povezana lica u Republici Srbiji. Politika je usklađena sa načelima promovisanim Politikom nagrađivanja RBI Grupe. Ovaj okvir zadovoljava međunarodne standarde za objektivnu, transparentnu i pravednu strukturu naknada, u skladu sa važećim regulatornim zahtevima i usklađen je sa poslovnom strategijom, ciljevima, vrednostima i dugoročnim interesima RBI Grupe.

2. NAČELA POLITIKE NAGRAĐIVANJA

Politika nagrađivanja zasniva se na sledećim principima:

1. Pristup Total Rewards: Ovaj pristup uključuje novčani i nenovčani povrat koji se pruža zaposlenima u zamenu za njihovo vreme, talente, napore i rezultate. Ovaj pristup uključuje sledeće elemente:
 - Kompenzaciju
 - Dodatne pogodnosti
 - Performanse i priznanje
 - Razvoj i mogućnosti za karijeru
 - Inicijative za ravnotežu između poslovnog i privatnog života.
2. Usklađenost sa upravljanjem rizicima: Politike i prakse nagrađivanja moraju biti u skladu sa i promovisati zdravo i efikasno upravljanje rizicima. To znači da nagrađivanje ne sme podsticati preuzimanje rizika koji prevazilazi nivo tolerisanog rizika od strane organizacije.



3. Fer i ravnopravan tretman: Fer i ravnopravan tretman u celoj RBI grupi je princip u oblasti ukupnih nagrada. Ovaj princip osigurava da svi zaposleni budu tretirani na pravedan način, bez obzira na njihovu poziciju ili funkciju u organizaciji.
4. Podrška poslovnoj strategiji: Principi kompenzacije podržavaju poslovnu strategiju i dugoročne ciljeve, interese i vrednosti kompanije. To uključuje korišćenje skupa ključnih pokazatelja učinka (KPI) i ključnih kulturnih kompetencija.
5. Izbegavanje sukoba interesa: Principi i politike kompenzacije uključuju mere za izbegavanje sukoba interesa. To znači da sistemi nagrađivanja ne smeju podsticati zaposlene da favorizuju sopstvene interese na štetu organizacije ili njenih klijenata.
6. Razvoj i lojalnost zaposlenih: Podstičemo razvoj, zadovoljstvo i lojalnost naših zaposlenih obezbeđujući finansijsku stabilnost i fokusirajući upravljanje performansama na razvoj naših zaposlenih. To uključuje pružanje prilika za profesionalni razvoj i napredovanje u karijeri.
7. Balans između fiksne i varijabilne naknade: Plata-miks (deo varijabilne naknade na fiksnu naknadu) je dobro izbalansiran kako bi omogućio svakom zaposlenom adekvatan život na osnovu fiksnog prihoda. To omogućava punu fleksibilnu politiku varijabilne naknade, uključujući mogućnost bez varijabilne naknade, a još uvek obezbeđuje finansijsku sigurnost zaposlenima.
8. Usklađenost sa tržišnim standardima: Naknada je konkurentna i pristupačna i razumna i definisana je prema vrednosti posla, tržišne vrednosti i prakse. To znači da se kompenzacija određuje na osnovu tržišnih referentnih vrednosti i praksi.

Ovi principi osiguravaju da politika nagrađivanja bude pravedna, transparentna i usklađena sa dugoročnim ciljevima organizacije, dok istovremeno promoviše zdravo i efikasno upravljanje rizicima.

3. FIKSNA I VARIJABILNA KOMPENZACIJA

Fiksna kompenzacija

Fiksna kompenzacija prvenstveno odražava relevantno profesionalno iskustvo i organizacionu odgovornost osoblja, pružajući stabilan izvor prihoda. Fiksna kompenzacija uključuje osnovnu platu, dodatke zasnovane na ulozi i druge fiksne novčane naknade. Osnovna plata je nediskreciona fiksna naknada koja se ne razlikuje u zavisnosti od učinka kompanije.

Osnovna plata i dodaci zasnovani na ulozi upravljaju se korišćenjem raspona plata na osnovu osnovne hijerarhije pozicije (struktura razreda) i tržišnih podataka. Rasponi plata predstavljaju bruto osnovnu platu (i dodatke zasnovane na ulozi) isključujući varijabilnu naknadu i dodatne beneficije.



Varijabilna kompenzacija

Varijabilna kompenzacija odražava održive performanse prilagođene riziku i performanse veće od onih koje su potrebne za ispunjavanje opisa posla zaposlenog. Varijabilna kompenzacija može se sastojati od godišnjeg bonusa, isplata u okviru šema podsticaja za smanjenje rizika i drugih posebnih oblika varijabilne naknade.

Varijabilna kompenzacija je važan element filozofije Total Rewards i njena svrha je da privuče, motiviše i zadrži zaposlene. Ona se zasniva na jasnim kriterijumima učinka, koji moraju biti i kvantitativne i kvalitativne prirode i koji su povezani sa stvaranjem vrednosti prilagođene riziku.

Platni miks (odnos varijabilne naknade i osnovne plate) mora biti uravnotežen i mora odražavati uticaj na preuzimanje rizika i "usklađenost" ponašanja zaposlenog. Platni miks će varirati u zavisnosti od položaja i uloge zaposlenog.

Varijabilna kompenzacija mora biti razumna i uravnotežena u odnosu na osnovnu platu i u skladu sa redovnom lokalnom tržišnom.

4. DODATNE POGODNOSTI

Beneficije su programi koji dopunjuju novčanu naknadu i pružaju sigurnost zaposlenima i/ili njihovim porodicama. Postoje različite kategorije kao što su socijalno osiguranje, grupno osiguranje, plaćeno odsustvo, itd. Vrsta i vrsta beneficija koje se nude zaposlenima treba da budu usklađeni sa lokalnim tržišnim praksama.

Neki primeri dodatnih pogodnosti uključuju:

Dobrovoljno penzijsko osiguranje: Ova pogodnost pruža dodatnu sigurnost zaposlenima.

Preventivne zdravstvene usluge: Godišnji lekarski pregled zaposlenih i vakcinacija zaposlenih protiv gripa.

Dodatno dobrovoljno zdravstveno osiguranje: Ova pogodnost pruža dodatnu sigurnost zaposlenima.

Novogodišnji pokloni i predstave za decu: Vaučeri za novogodišnje poklone za decu zaposlenih, novogodišnja predstava za decu zaposlenih i dečje fotografije iz emisije.

Razno: Novčana naknada po rođenju deteta, korišćenje mobilnih telefona i službenih automobila (za određene pozicije), UNIKA životno osiguranje u slučaju povrede na radu, finansiranje postdiplomskih studija i stručnog usavršavanja od značaja za obavljanje posla.

Jubilarnе nagrade.