

zaupno



Na podlagi 23. člena Statuta Nove Ljubljanske banke d.d., Ljubljana nadzorni svet banke sprejema

Politika
prejemkov članov nadzornega sveta NLB d.d. in članov uprave NLB d.d.
1. izdaja, splošni notranji akt

1. Uvodne določbe
2. Splošna načela
3. Prispevek politike prejemkov k spodbujanju poslovne strategije, dolgoročnemu razvoju in vzdržnosti NLB d.d.
4. Vloga funkcije skladnosti poslovanja in notranje revizije
5. Opredelitev članov upravljalnega organa kot zaposlenih s posebno naravo dela
6. Prejemki članov nadzornega sveta
7. Prejemki članov uprave
8. Merila uspešnosti
9. Postavljanje ciljev in spremljanje uspešnosti članov uprave
10. Ocenjevalna lestvica za ugotavljanje doseganja ciljev članov uprave
11. Dodelitev variabilnega dela plače
12. Izplačilo variabilnega dela plače
13. Malus, zadržanje oziroma vračilo variabilnega dela plače
14. Nadomestilo za predčasno prenehanje mandata/zaposlitve in nadomestilo za prepoved konkuriranja in pokojninske ugodnosti
15. Omejitev osebnih zavarovanj pred tveganji
16. Prehodne in končne določbe
17. Referenčni dokumenti
18. Izjava skrbnika notranjega akta o uskladitvi in potrditvi notranjega akta

Kronologija sprememb

Izdaja	Datum	Opis
1.	15.10.2021	1. izdaja

1. Uvodne določbe

1. člen

Osnovna načela politik prejemkov predstavljajo okvir, ki velja za vse zaposlene v NLB d.d. in katerega del je tudi ta politika prejemkov.

Prejemki drugih zaposlenih, ki niso člani nadzornega sveta ali člani uprave NLB d.d., so urejeni v ločenih politikah prejemkov oziroma drugih aktih.

Določila te Politike prejemkov za člane nadzornega sveta NLB d.d. in člane uprave NLB d.d. (v nadaljevanju: politika prejemkov ali politika) urejajo sistem nagrajevanja za člane nadzornega sveta in uprave NLB d.d.

Določila te politike prejemkov so usklajena z Zakonom o gospodarskih družbah (ZGD-1), Zakonom o bančništvu (ZBan-3), Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1) ter drugimi relevantnimi slovenskimi in evropskimi predpisi, kakor tudi s Smernicami o preudarnih politikah prejemkov v skladu s členoma 74/3) in 75(2) Direktive 2013/36/EU ter razkritjih v skladu s členom 450 Uredbe (EU) št. 575/2013 (EBA/GL/2015/22 z dne 27.6.2016, v nadaljevanju: smernice EBA), pri čemer NLB d.d. (v nadaljevanju tudi: banka ali institucija) s to politiko prejemkov sledi načelu sorazmernosti, upošteva bilančno vsoto, velikost sredstev banke, razpoložljive kapitalske in dolžniške zahteve, kapitalske zahteve oz. ostale kriterije, opredeljene v relevantnih predpisih in smernicah EBA.

Preko sistema upravljanja in nadzora NLB Skupine ter poslovnega področja (Competence Line, v nadaljevanju: CL) morajo druge entitete, ki skupaj z NLB d.d. tvorijo NLB Skupino (te druge entitete v nadaljevanju: članice NLB Skupine), to politiko smiselno prenesti v svoje notranje upravljanje, v obsegu, kot to zahtevajo relevantni predpisi ter smernice EBA, ob upoštevanju zahtev lokalne zakonodaje in drugih predpisov.

2. člen

S politiko se daje jasne usmeritve za preudarno nagrajevanje v skladu z zgoraj navedenimi predpisi in dokumenti, z namenom preudarnega in učinkovitega upravljanja tveganj.

3. člen

Ta politika temelji na načelu enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za zaposlene moške in ženske ter je tako nevtralna glede na spol.

4. člen

Pojmi uporabljeni v Politiki prejemkov imajo naslednji pomen:

- »upravljalni organ« pomeni nadzorni svet banke ali upravo banke;
- »nadzorni svet« pomeni nadzorni svet banke;
- »uprava« pomeni upravo banke;
- »zaposleni s posebno naravo dela« so zaposleni, ki lahko v okviru svojih delovnih nalog in aktivnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti NLB d.d. in/ali NLB Skupine;
- »prejemki« vključujejo vse oblike neposrednih ali posrednih finančnih in nefinančnih plačil ter ugodnosti, do katerih so zaposleni upravičeni na podlagi sklenjenih pogodb z banko ali drugo osebo v isti skupini;
- »osnovna plača« je osnovna mesečna plača posameznega člana uprave, kot jo določa njegova pogodba o zaposlitvi;
- »fiksni del plače« oz. »fiksni prejemek« je del plače, sestavljen iz osnovne plače, nadomestil in dodatkov k plači;

- »dodatek k plači« je opredeljen z vsakokrat veljavnimi delovnopravnimi predpisi in se zato šteje za fiksni prejemek;
- »nadomestilo plače« je nadomestilo, ki ga član uprave prejme zaradi odsotnosti z dela iz razlogov, ki so opredeljeni v vsakokrat veljavnih delovnopravnih predpisih in zato predstavlja fiksni prejemek;
- »bruto plača« je sestavljena iz osnovne plače člana uprave ter dodatka za delovno dobo in predstavlja fiksni prejemek;
- »variabilni del plače« oz. »variabilni prejemek« je del plače, ki je odvisen od vnaprej določenih in merljivih meril uspešnosti oziroma poslovnih rezultatov NLB d.d. in NLB Skupine in pomeni vse prejemke, ki niso fiksni;
- »proračun variabilnih prejemkov« pomeni največji znesek variabilnih prejemkov, ki se lahko dodeli v postopku dodelitve, določenem na ravni institucije ali poslovne enote institucije;
- »obračunsko obdobje« pomeni časovno obdobje, v katerem se ocenjuje oz. meri uspešnost člana uprave z namenom določitve njegovega variabilnega prejemka in traja najmanj eno leto;
- »dodelitev« pomeni dodelitev variabilnega prejemka za določeno obračunsko obdobje, ne glede na dejanski trenutek izplačila dodeljenega zneska;
- »dospelost v izplačilo« pomeni trenutek, s katerim član uprave postane zakonski upravičenec dodeljenega variabilnega prejemka, ne glede na instrument, ki se uporabi za plačilo, ali če je plačilo predmet dodatnih obdobj zadržanja ali dogovorov o vračilu sredstev;
- »obdobje odložitve« je časovno obdobje, za katerega NLB d.d. odloži izplačilo dela variabilnega prejemka člana uprave. Obdobje odložitve nastopi, ko je izplačan neodloženi del tega variabilnega prejemka ter traja najmanj 5 let. V tem obdobju član uprave ni zakonski upravičenec dodeljenega odloženega dela variabilnega prejemka;
- »instrumenti« - pomenijo delnice, instrumente ali druge pogodbe iz 3. točke drugega odstavka 190. člena ZBan-3, ali ki spadajo v eno od obeh kategorij iz člena 94(1)(l) Direktive 2013/36/EU;
- »obdobje zadržanja« - pomeni časovno obdobje po dospelosti variabilnega prejemka, ki je bil dodeljen v instrumentih, v izplačilo, v katerem teh instrumentov ni mogoče prenesti;
- »malus« - pomeni dogovor (v tej politiki prejemkov, v pogodbi o zaposlitvi ali v drugem dokumentu), ki instituciji omogoča zmanjšanje vrednosti/višine odloženega variabilnega prejemka v celoti ali delno, pred njegovo dospelostjo v izplačilo, zaradi naknadnih prilagoditev tveganju;
- »vračilo sredstev« ali »vračilo variabilnega prejemka« - pomeni dogovor (v tej politiki prejemkov, v pogodbi o zaposlitvi ali v drugem dokumentu), na podlagi katerega mora član uprave pod določenimi pogoji vrniti variabilni prejemek (ali njegov del), ki je že bil izplačan oziroma je pri instituciji že dospel v izplačilo, vendar članu uprave še ni bil izplačan;
- »z delnicami povezani instrumenti« - pomenijo instrumente, katerih vrednost je vezana na vrednost delnice, ki se odraža v ceni delnice, npr. pravice do denarnega izplačila razlike v vrednosti delnice, vrste sintetičnih delnic;
- »delničar« - pomeni osebo, ki ima v lasti delnice institucije ali, odvisno od pravne oblike institucije, druge lastnike ali člane institucije;
- »poslovno leto« je enako koledarskemu letu.

zaupno

2. Splošna načela

5. člen

Politika prejemkov mora biti skladna s cilji NLB d.d. in NLB Skupine, poslovno strategijo NLB d.d. in NLB Skupine, organizacijsko kulturo in vrednotami, dolgoročnimi interesi, okoljskimi, družbenimi in upravljaljskimi (ESG) dejavniki, ukrepi za preprečevanje nasprotja interesov, profilom tveganosti ter nagnjenostjo k prevzemanju tveganj.

Politika prejemkov je zasnovana tako, da ne spodbuja članov upravljalnega organa k prevzemanju nesorazmerno velikih tveganj oz. tveganj, ki presegaajo sposobnost NLB d.d. oz. NLB Skupine za prevzemanje tveganj, pri čemer je potrebno upoštevati vsa tveganja, vključno s tveganji ugleda in tveganji, ki nastanejo zaradi zavajajoče oz. neetične prodaje produktov oziroma drugega neetičnega ali neskladnega ravnanja.

NLB d.d. zagotavlja, da je politika prejemkov združljiva z ustreznim in učinkovitim upravljanjem s tveganjem, ter da takšno upravljanje tudi spodbuja.

Politika prejemkov pri izplačilih variabilnih prejemkov upošteva izpolnjevanje obveznosti ali ciljev na področju kapitala ali likvidnosti in pomaga dosegati in ohranjati trdno kapitalsko osnovo.

Predlog politike prejemkov potrđita uprava in Komisija za prejemke Nadzornega sveta NLB d.d. Politiko prejemkov sprejme nadzorni svet, nato pa se predloži v glasovanje skupščini delničarjev banke za odobritev. Banka predloži politiko prejemkov v glasovanje skupščini delničarjev banke ob vsaki pomembni spremembi, v vsakem primeru pa vsaj vsaka štiri leta. Glasovanje o politiki prejemkov na skupščini delničarjev banke je posvetovalno.

6. člen

Nasprotja interesov, ki izhajajo iz politike prejemkov in dodeljevanja prejemkov je potrebno ustrezno blažiti, tudi z določitvijo objektivnih meril za dodelitev, ki temeljijo na sistemu notranjega poročanja, ustreznih kontrolah in načelu štirih oči. Z upoštevanjem pravil politike prejemkov se ob upoštevanju vseh za banko zavezujočih predpisov zagotavlja, da se vnaprej prepoznavajo in obvladujejo morebitna nasprotja interesov iz naslova izplačila variabilnega ali fiksnege prejemka v instrumentih. Politika prejemkov dodatno zagotavlja, da se pri članih upravljalnega organa, ki opravljajo kontrolno funkcijo, ne pojavi nobeno pomembno nasprotje interesov.

3. Prispevek politike prejemkov k spodbujanju poslovne strategije, dolgoročnemu razvoju in vzdržnosti NLB d.d.

7. člen

Učinkovito upravljanje tveganj in kapitala na vseh ravneh je ključnega pomena za ohranjanje dolgoročnega donosnega poslovanja NLB Skupine.

Variabilni del prejemkov se nanaša na plačilo, ki je odvisno od doseženih rezultatov, ki so neposredno povezani z doseganjem ciljev NLB Skupine, NLB d.d. in ciljev posameznika in se dodeljuje in izplačuje v obliki denarja in/ali instrumentov. Ti cilji so namenjeni doseganju dolgoročnega ustvarjanja vrednosti in trajnostnih rezultatov in združujejo finančne cilje z okoljskimi, družbenimi ter upravljaljskimi cilji.

NLB Skupina prispeva k trajnostnemu financiranju z vključevanjem okoljskih, družbenih in upravljaljskih tveganj (ESG) v svoje poslovne strategije, okvir za obvladovanje tveganj in notranje upravljanje. Tako upravljanje tveganj ESG sledi smernicam ECB in EBA in so vključene v vse ustrezne procese.

Trajnostno poslovanje se nanaša na upravljanje neposrednih vplivov ESG ob zagotavljanju etičnega in učinkovitega poslovanja. Naš cilj za izboljšanje trajnostnega poslovanja je dosežen z merjenjem, upravljanjem in poročanjem o uspešnosti v skladu z ustreznimi predpisi EU in načeli ZN.

4. Vloga funkcije skladnosti poslovanja in notranje revizije

8. člen

Skladnost poslovanja in krepitev integritete (v nadaljevanju: SPKI) analizira, kako ta politika vpliva na skladnost banke z zakonodajo, predpise, drugimi politikami banke in njeno kulturo prevzemanja tveganja ter mora o vseh ugotovljenih tveganjih glede skladnosti in vprašanih neskladnosti poročati upravi in nadzornemu svetu. Ugotovitve funkcije skladnosti poslovanja morata komisija za prejemke nadzornega sveta in nadzorni svet upoštevati v postopku sprejemanja te politike in njenih sprememb ter v postopkih njenega pregleda in nadzora.

Centralni pregled skladnosti s predpisi, politikami NLB Skupine, postopki in notranjimi akti opravlja funkcija notranje revizije banke, pri čemer ocenjuje, ali za splošne politike, prakse in procese prejemkov velja, da:

- a. se izvajajo, kot je bilo načrtovano (zlasti da so odobrene politike, postopki in notranja pravila skladni, da so izplačila prejemkov ustrezna in v skladu s poslovno strategijo, ter da se ustrezno upoštevajo profil tveganosti ter dolgoročni in drugi cilji banke, kjer se upošteva s strani tveganj podano mnenje);
- b. so skladni z nacionalnimi in mednarodnimi predpisi, načeli in standardi; ter
- c. se dosledno izvajajo v celotni NLB Skupini, so skladni z načeli in omejitvami iz 190. člena ZBan-3 in ne omejujejo zmožnosti banke, da ohrani ali ponovno vzpostavi trdno kapitalsko osnovo banke oziroma NLB Skupine.

5. Opredelitev članov upravljalnega organa kot zaposlenih s posebno naravo dela

9. člen

V skladu z ZBan-3 so člani upravljalnega organa zaposleni s posebno naravo dela. Člana upravljalnega organa ni mogoče izvzeti iz uporabe te politike prejemkov.

6. Prejemki članov nadzornega sveta

10. člen

Član nadzornega sveta sme v zvezi s svojo funkcijo člana nadzornega sveta prejemati le prejemke, ki so skladni z relevantnimi sklepi skupščine banke. Skupščina banke lahko določa in spreminja prejemke članov nadzornega sveta neodvisno od te politike prejemkov in lahko katerikoli svoj sklep v zvezi s prejemki članov nadzornega sveta kadarkoli spremeni, razveljavi ali nadomesti oziroma v zvezi s prejemki članov nadzornega sveta sprejme nov sklep.

zaupno

V času, ko je nadzorni svet sprejel to politiko prejemkov, je statut banke vseboval naslednjo določbo (zadnji odstavek 20. člena statuta banke):

»Člani nadzornega sveta so upravičeni do plačila za opravljanje svoje funkcije in/ali sejin za članstvo v nadzornem svetu banke in komisijah nadzornega sveta banke, ki so določene v skladu z vsakokrat veljavnim sklepom skupščine banke, in do povračila potnih stroškov, dnevnih in stroškov prenočevanja, in sicer do višine, določene v predpisih, ki urejajo povračilo stroškov v zvezi delom in drugimi dohodki, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.«

V času, ko je nadzorni svet sprejel to politiko prejemkov, je bil za prejemke članov nadzornega sveta, ki niso predstavniki delavcev, relevanten naslednji sklep, ki ga je skupščina banke sprejela dne 21.10.2019:

»Točka 2: Določitev izplačil članom Nadzornega sveta NLB d.d. in njegovim komisijam

Člani nadzornega sveta prejmejo plačilo za opravljanje funkcije v višini 60.000,00 EUR bruto letno na posameznega člana (»Osnovno plačilo«). Predsednik nadzornega sveta je upravičen do dodatka za opravljanje te funkcije v višini 25 % Osnovnega plačila, medtem ko je namestnik predsednika nadzornega sveta upravičen do dodatka za opravljanje te funkcije v višini 15% Osnovnega plačila (oba dodatka skupaj: »Dodatek«).

Člani komisije nadzornega sveta prejmejo doplačilo za opravljanje funkcije člana komisije, ki za posameznega člana komisije znaša 10 % Osnovnega plačila (»Doplačilo«), pri čemer se Doplačilo izplača za članstvo v največ dveh komisijah, ne glede na to, če je posamezni član nadzornega sveta član več kot dveh komisij. Predsednik komisije je poleg Doplačila upravičen tudi do dodatnega doplačila v višini 15 % Osnovnega plačila (»Dodatno doplačilo«), pri čemer se Dodatno doplačilo izplača za opravljanje funkcije predsednika komisije v največ eni komisiji, ne glede na to, če posamezni član nadzornega sveta opravlja to funkcijo v več kot eni komisiji.

Člani nadzornega sveta prejmejo Osnovno plačilo, Dodatek, Doplačilo in Dodatno doplačilo v sorazmernih mesečnih izplačilih, do katerih so upravičeni, dokler opravljajo to funkcijo. Mesečno izplačilo znaša 1/12 zgoraj navedenih letnih zneskov. Če opravljajo funkcijo manj kot mesec dni, so upravičeni do sorazmernega izplačila glede na število dni opravljanja posamezne funkcije.

Člani nadzornega sveta so upravičeni do povračila stroškov prevoza, dnevnih in stroškov prenočevanja, ki nastanejo v zvezi z njihovim delom v nadzornem svetu in sicer do višine, določene v predpisih, ki urejajo povračilo stroškov v zvezi z delom in drugimi dohodki, ki se ne všttevajo v davčno osnovo. Stroški za prenočevanje se lahko vrnejo le, če je oddaljenost stalnega ali začasnega prebivališča člana nadzornega sveta oziroma člana komisije nadzornega sveta od kraja dela organa 100 kilometrov, če se ni mogel vrniti, ker po voznem redu ni bila več predvidena nobena vožnja javnega prevoznega sredstva ali iz drugih objektivnih razlogov.

Člani nadzornega sveta niso upravičeni do ugodnosti, ki presega okvir zagotavljanja pogojev za nemoteno delo nadzornega sveta (plačila zavarovalnih premij (razen zavarovanja odgovornosti), službenega vozila, službenega stanovanja, goriva). Člani nadzornega sveta so upoštevajo konkretne potrebe banke in individualne potrebe posameznega člana nadzornega sveta, o čemer odloči nadzorni svet družbe, upravičeni do ugodnosti, ki zagotavljajo ali izboljšujejo pogoje ali način njihovega dela (računalniška, informacijska, komunikacijska oprema, strokovna izobraževanja in izpopolnjevanja, obiski ustanov, organizacij in organov, zavarovanje odgovornosti).

Z dnem sprejema tega sklepa preneha veljati sklep Določitev sejin članom Nadzornega sveta NLB d.d. in članom komisij Nadzornega sveta NLB d.d., ki je bil sprejet na 22. redni Skupščini delničarjev NLB d.d. z dne 11.6.2013.«

zaupno

V času, ko je nadzorni svet sprejel to politiko prejemkov, je bil za prejemke članov nadzornega sveta, ki so predstavniki delavcev, relevanten naslednji sklep, ki ga je skupščina banke sprejela dne 15.06.2020:

»Točka 8: Določitev izplačil članom Nadzornega sveta NLB d.d., ki so predstavniki delavcev

Plačilo posameznega člana nadzornega sveta, ki predstavlja interese delavcev (»predstavniki delavcev«) za opravljanje funkcije znaša 60.000 EUR bruto letno (»Osnovno plačilo«), ki se zmanjša za bruto znesek izplačila plače, vseh dodatkov v zvezi z delom, regresa, ki jih posamezni predstavnik delavcev v primeru zaposlitve v NLB d.d. ali v drugi članici NLB Skupine prejme iz naslova zaposlitve (»Bruto izplačilo«) v posameznem letu.

Predstavniki delavcev za članstvo v komisijah nadzornega sveta prejemajo doplačilo za opravljanje funkcije člana komisije, ki za posameznega člana komisije znaša 10 % Osnovnega plačila (»Doplačilo«), pri čemer se Doplačilo izplača za članstvo v največ dveh komisijah, ne glede na to, če je predstavnik delavcev član več kot dveh komisij.

Mesečno izplačilo se izračuna na način, da se 1/12 Osnovnega plačila v višini 5.000 EUR bruto (povečanega za morebitno 1/12 Doplačila) zmanjša za Bruto izplačilo iz naslova zaposlitve v NLB d.d. ali v drugi članici NLB Skupine v posameznem mesecu. V primeru, da Bruto izplačilo v posameznem mesecu presega 5.000 EUR (povečanega za morebitno Doplačilo), se za preostanek Bruto izplačila nad tem zneskom zmanjša mesečno izplačilo v naslednjem mesecu.

Če opravljajo funkcijo manj kot mesec dni, so upravičeni do sorazmernega izplačila glede na število dni opravljanja posamezne funkcije.

Predstavniki delavcev so upravičeni do povračila stroškov prevoza in stroškov prenočevanja, ki nastanejo v zvezi z njihovim delom v nadzornem svetu in sicer do višine, določene v predpisih, ki urejajo povračilo stroškov v zvezi z delom in drugimi dohodki, ki se ne všttevajo v davčno osnovo. Stroški za prenočevanje se lahko vrnejo le, če je oddaljenost stalnega ali začasnega prebivališča predstavnika delavcev oziroma predstavnika delavcev, ki je član komisije nadzornega sveta od kraja dela organa 100 kilometrov, če se ni mogel vrniti, ker po voznem redu ni bila več predvidena nobena vožnja javnega prevoznega sredstva ali iz drugih objektivnih razlogov.

Predstavniki delavcev niso upravičeni do ugodnosti, ki presegajo okvir zagotavljanja pogojev za nemoteno delo nadzornega sveta (plačila zavarovalnih premij (razen zavarovanja odgovornosti), službenega vozila, službenega stanovanja, goriva). Predstavniki delavcev so upoštevaje konkretne potrebe banke in individualne potrebe posameznega predstavnika delavcev, o čemer odloči nadzorni svet banke, upravičeni do ugodnosti, ki zagotavljajo ali izboljšujejo pogoje ali način njihovega dela (računalniška, informacijska, komunikacijska oprema, strokovna izobraževanja in izpopolnjevanja, obiski ustanov, organizacij in organov, zavarovanje odgovornosti).

Za predstavnike delavcev ne velja sklep Določitev izplačil članom Nadzornega sveta NLB d.d. in njegovim komisijam, sprejet na 34. Skupščini delničarjev NLB d.d. z dne 21.10.2019.«

Vsi prejemki članov nadzornega sveta, ki jih določata zgoraj citirana sklepa skupščine banke predstavljajo fiksne prejemke.

7. Prejemki članov uprave

11. člen

Pri nagrajevanju članov uprave banka upošteva naslednja načela:

1. ustrezno nagrajevanje (prejemki članov uprave so primerljivi s trendom plač na trgu in so konkurenčni v primerjavi s prejemki članov uprave primerljivih mednarodnih institucij)
2. nagrajevanje vezano na uspešnost (doseganje in preseganje zastavljenih ciljev se ustrezno nagrajuje, kar naj se odraža tudi v višini variabilnega prejemka)

Prejemki člana uprave so sestavljeni iz :

- Fiksne dela plače, ki odraža ustrezne poklicne izkušnje, odgovornosti, pooblastila in naloge člana uprave, kot je določeno v opisu delovnih nalog člana uprave, ki so del pogojev za zaposlitev. Fiksni del plače člana uprave je bil določen s strani nadzornega sveta na podlagi mednarodnega benchmarka primerljivih bank, glede na funkcijo oz področja, ki ga posamezni član uprave pokriva.
- Variabilnega dela plače, ki odraža vzdržno in tveganju prilagojeno uspešnost ter uspešnost, ki je višja od pričakovane uspešnosti, kot je določeno v opisu delovnih nalog člana uprave, ki so del pogojev za zaposlitev. Višina variabilnega dela plače člana uprave je odvisna od:
 - doseganja finančnih ciljev NLB Skupine;
 - doseganja finančnih ciljev na področjih, ki so v pristojnosti tega člana uprave;
 - osebnih ciljev tega člana uprave.

Sestavine fiksnega dela prejemkov so:

- Plača:
 - o vsebuje vse dodatke k plači in druga izplačila, do katerih so upravičeni ostali delavci banke po kateremkoli merodajnem aktu
- Nadomestila:
 - o nadomestilo za letni dopust in druge plačane odsotnosti z dela v okoliščinah, navedenih v merodajnih aktih zavedenih v pogodbi
 - o nadomestilo za prepoved konkuriranja
- Drugi prejemki:
 - o regres za letni dopust, ki se izplačuje članu uprave v skladu z vsakokratnimi veljavnimi sklepi banke
 - o nadomestilo za ločeno življenje v kolikor opravlja delo in prebiva izven kraja, kjer prebiva družina
- Povračila stroškov:
 - o za potne stroške in nastanitev v zvezi s poslovnimi potovanji člana uprave,
 - o za nakup letalskih kart v primeru, ko ima član uprave stalno prebivališče v tujini
 - o kot nadomestilo za uporabo lastnih sredstev pri opravljanju dela od doma skladno z merodajnimi akti
- Druge ugodnosti:
 - o uporaba službenega avtomobila v poslovne in zasebne potrebe člana uprave
 - o službeni avto z voznikom za službene namene
 - o službeni mobilni telefon in letna kvota porabe v skladu z merodajnimi akti
 - o letalski prevoz znotraj EU v ekonomskem razredu, zunaj EU v poslovnem razredu
 - o izobraževanje člana uprave v zvezi z zaposlitvijo
 - o članarine v strokovnih združenjih ter publikacije, ki so v zvezi z zaposlitvijo in/ali izvrševanjem obveznosti člana uprave
 - o zdravniški pregledi, zdraviliško zdravljenje in rehabilitacija
 - o kolektivno nezgodno zavarovanje
 - o zdravstveno zavarovanje v domovini in tujini
 - o kolektivno prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje
 - o namestitev člana uprave v Ljubljani
 - o zavarovanje odgovornosti (D&O)

zaupno

- povračilo stroškov davčnega svetovanja v primeru, ko je član uprave davčni rezident druge države do višine limita v posameznem koledarskem letu določen v pogodbi
- kadrovski stanovanjski kredit pod enakimi pogoji kot veljajo za ključne kadre na kolektivni pogodbi
- poslovna reprezentanca
- plačilo stroškov izobraževanja mladoletnih otrok člana uprave, če se zaradi opravljanja funkcije preseli iz tujine.

Sestavine variabilnega dela prejemkov so:

- variabilni del plače (dodatek za uspešnost) na podlagi kriterijev, ki jih določi nadzorni svet v okviru letnega poslovnega načrta banke
- odpravnina – nadomestilo za predčasno prenehanje mandata..

Razmerje med bruto plačo in maksimalnim variabilnim delom plače je 1:0,67.

V pogodbi o zaposlitvi se lahko določi zjamčeni variabilni prejemek članu uprave le za prvo leto zaposlitve, v skladu z dolgoročnimi interesi banke. Kadar se zjamčeni variabilni prejemek iz tega odstavka dodeli ob zaposlitvi novega člana uprave pred začetkom prvega obdobja uspešnosti, se ta zjamčeni variabilni prejemek ne vključi v izračun razmerja med fiksnimi in variabilnimi sestavinami celotnega prejemka za prvo obdobje uspešnosti. Za zjamčeni variabilni prejemek iz tega odstavka ne veljajo določbe te politike o malusu, zadržanju in vračilu variabilnega dela plače. Ne glede na druge določbe te politike se celotni znesek zjamčenega variabilnega prejemka iz tega odstavka izplača v gotovini in se ne odloži.

12. člen

Pogodba o zaposlitvi člana uprave je sklenjena za določen čas za polni čas pod pogoji določenimi v pogodbi o zaposlitvi. Trajanje zaposlitve je določeno za obdobje petletnega mandata.

Prenehanje mandata je možno:

- na dan poteka mandata;
- zaradi odstopa s pisno odstopno izjavo s trimesečnim rokom oz krajše v soglasju med pogodbenima strankama
- zaradi odpoklica iz razlogov vsebovanih v ZGD-1 s takojšnjim učinkom oz. brez odpovednega roka
- zaradi odpoklica, ki temelji na odločbi pristojnega organa (odločba pristojnega sodišča, Banke Slovenije ali drugega organa pristojne jurisdikcije).

13. člen

Kolikor mora biti v skladu z zavezujočimi predpisi del variabilnega prejemka določenega člana uprave sestavljen iz navadnih oziroma prednostnih delnic banke, ali z delnicami povezanih instrumentov, ali enakovrednih nedenarnih instrumentov, se pri določanju variabilnega prejemka upoštevajo kriteriji, s katerimi banka zagotavlja združljivost s preudarnim in učinkovitim upravljanjem tveganj.

Instrumente, iz katerih je sestavljen del variabilnega prejemka člana uprave, nadzorni svet določi v skladu z vsakokrat veljavnimi predpisi.

Če nadzorni svet ne določi drugače, se del variabilnega prejemka člana uprave, ki je sestavljen iz instrumentov, dodeli in izplača pod pogoji te politike, v instrumentih, katerih vrednost je vezana na vrednost delnice NLB d.d. (s tem, da ti instrumenti ne dajejo nobenih dividend ali drugih donosov).

8. Merila uspešnosti

14. člen

Članom uprave pripada letni variabilni del plače na podlagi doseganja finančnih in nefinančnih meril uspešnosti, pod pogoji te politike.

Za ugotavljanje uspešnosti posameznega člana uprave veljajo praviloma naslednji cilji, v naslednjem razmerju:

- finančni cilji NLB Skupine 50%;
- finančni cilji na področjih, ki so v pristojnosti člana uprave 30%;
- osebni cilji člana uprave 20%.

Ne glede na prejšnji odstavek za ugotavljanje uspešnosti člana uprave, ki je zadolžen za področje tveganja (CRO) veljajo praviloma naslednji cilji, v naslednjem razmerju:

- finančni cilji NLB Skupine 20%;
- cilji funkcije upravljanja tveganj (CRO) 60%; cilji iz te alineje so neodvisni od uspešnosti poslovnih področij, ki jih član uprave nadzira;
- osebni cilji člana uprave 20%.

Finančni kazalci uspešnosti izhajajo iz strateškega načrta NLB Skupine in so skladno s strateškimi usmeritvami usmerjeni v akvizicije in optimiziranje, ter podpirajo implementacijo strategije in strateških projektov ter ciljev, ki izhajajo iz ESG usmeritev.

Nefinančni kazalci uspešnosti pa izhajajo iz aktivnosti, ki podpirajo dolgoročne spremembe, ki se odražajo v načinu poslovanja oz. pristopa do strank, podpirajo spremembe organizacijske kulture in podpirajo vrednote banke in zaposlenih.

Cilje, kriterije ter metodologijo za ugotavljanje uspešnosti članov uprave za vsako posamezno poslovno leto določi nadzorni svet banke.

Maksimalna možna višina variabilnega dela plače člana uprave za posamezno poslovno leto za obdobje do vključno 5.7.2021 je 8 plač, za obdobje od vključno 6.7.2021 dalje pa 7 plač.

Splošna pravila v zvezi z dodelitvijo in izplačilom variabilnih prejemkov

15. člen

Dodelitev in izplačilo variabilnega prejemka (tudi odloženega dela) članu uprave sta odvisna od prilagoditvenih kriterijev, ki so posledica upravljanja s tveganji preko sistema spremljanja uspešnosti poslovanja na podlagi KPI & KRI ciljev na ravni NLB Skupine.

Kot kriterije se upošteva npr. spoštovanje sprejetih politik, metodologij, usmeritev, zahteve regulatorjev in revizorjev ter pooblastil, ki so vezana na delo člana uprave.

Dodelitev variabilnega prejemka je podrobneje urejena v 18. členu, izplačilo v 19. členu, naknadna prilagoditev tveganju pa v 21. členu te politike.

Pri ocenjevanju delovne uspešnosti članov uprave nadzorni svet upošteva tudi medletne razmere lokalnega, regionalnega, kot tudi globalnega bančno gospodarskega trga in doseganje ciljev članov uprave oceni ob upoštevanju njihovih aktivnosti zasledovanja najboljšega interesa banke.

Variabilnih prejemkov se ne dodeli ali izplača, če bi bila s tem ogrožena trdnost kapitalne osnove banke. Če ugotovi, da bi bila z dodelitvijo in/ali izplačilom variabilnih prejemkov trdnost kapitalne osnove banke ogrožena, banka v potrebnem obsegu izvede naslednje ukrepe:

- zniža proračun variabilnih prejemkov za preteklo poslovno leto, lahko tudi na nič in znižanje ustrezno upošteva pri dodelitvi variabilnih prejemkov za preteklo poslovno leto;
- uporabi potrebne ukrepe za prilagoditev uspešnosti, zlasti maluse za znižanje že dodeljenih a še ne izplačanih odloženih variabilnih prejemkov;
- zniža že izplačane variabilne prejemke z uporabo dogovorov o vračilu variabilnih prejemkov;
- uporabi neto dobiček institucije za preteklo poslovno leto in po možnosti za tekoče ter naslednja poslovna leta za namen krepitve kapitalske osnove banke.

9. Postavljanje ciljev in spremljanje uspešnosti članov uprave

16. člen

Nadzorni svet zastavljene cilje oziroma doseganje KPI-jev sledi na rednih sejah, pri točkah o kvartalnih in polletnih rezultatih, prav tako redno spremlja doseganje pomembnih KPI-jev in Poslovne strategije, pa tudi IT strategije.

Finančni in poslovni plan za NLB d.d. in NLB Skupino je določen in potrjen s strani nadzornega sveta. V ciljeh se odraža del upravljanja s tveganji, prav tako je opredeljena poslovna strategija, ki je razdeljena na več projektov z zelo jasnimi cilji in KPI-ji.

Cilje za posamezno poslovno leto se postavi pred njegovim začetkom.

Pri postavljanju ciljev se upošteva vzpostavljeni Risk appetite in Risk strategijo, ki opredelujeta nagnjenost k prevzemanju tveganj v okviru KPI & KRI ciljev.

10. Ocenjevalna lestvica za ugotavljanje doseganja ciljev članov uprave

17. člen

Za ocenjevanje doseganja ciljev ter za določitev višine variabilnega prejemka člana uprave se pri skupni oceni (ter pred tem smiselno pri vsakem posameznem merilu) upošteva 4 stopenjska lestvica, kot sledi:

Tabela 1: Lestvica za ocenjevanje doseganja ciljev

SKUPNA OCENA	Opisna SKUPNA ocena	Višina variabilnega prejemka
4	vsi cilji so preseženi (več kot 110%)	Nad 80% do vključno 100% maksimalnega variabilnega prejemka
3	cilji so doseženi (od 99% do 109,9%)	Nad 60% do vključno 80% maksimalnega variabilnega prejemka
2	cilji so delno doseženi (od 91% do 98,9%)	Nad 40% do vključno 60% maksimalnega variabilnega prejemka
1	cilji niso doseženi (manj kot 91%)	Član uprave ni upravičen od variabilnega prejemka

11. Dodelitev variabilnega dela plače

18. člen

Članom uprave pripada letni variabilni del plače, ki se dodeli oziroma izplača v odvisnosti od doseganja finančnih in nefinančnih meril uspešnosti ter drugih pogojev, določenih v tej politiki.

Odločitev, ali so bili kriteriji uspešnosti doseženi za člane uprave sprejme nadzorni svet.

V primeru izjemne gospodarske negotovosti ali drugih izjemnih okoliščin, zaradi katerih bi v prihodnosti lahko bila ogrožena trdna kapitalska osnova banke in/ali NLB Skupine, lahko nadzorni svet odločanje o dodelitvi in/ali izplačilu variabilnih prejemkov (ali njihovega dela) članom uprave odloži do prenehanja navedenih izjemnih okoliščin.

V skladu s prvim in drugim odstavkom tega člena nadzorni svet pred dodelitvijo variabilnega prejemka članu uprave izvede prilagoditev tega variabilnega prejemka uspešnosti in tveganjem, pri čemer upošteva prilagoditvene kriterije na podlagi KPI & KRI ciljev ter kriterije, navedene v spodnji tabeli. Spodnja tabela določa primere, ko nadzorni svet članu uprave, zaradi predhodne prilagoditve tveganju pred dodelitvijo zmanjša višino variabilnega prejemka (lahko tudi na nič). V primeru, ko v skladu s spodnjo tabelo zmanjšanje na nič ni obvezno, nadzorni svet zmanjšanje variabilnega prejemka določi glede na okoliščine primera.

Zap. št.	Okoliščine	Obvezno zmanjšanje variabilnega prejemka na nič	Zmanjšanje variabilnega prejemka, lahko tudi na nič
1.	Poslovanje banke in/ali NLB Skupine izkazuje materialne negativne trende, ki so posledica sprejetih odločitev tega člana uprave v njegovi funkciji člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša	X	
2.	Goljufija oziroma zloraba s strani tega člana uprave	X	
3.	Hujše kršitve predpisov ali notranjih aktov banke s strani tega člana uprave	X	
4.	Ravnanje tega člana uprave, ki ima znake kaznivega dejanja	X	
5.	Ravnanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, ki ima znake prekrška		X
6.	Dejanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, ki zmanjšuje ugled, oziroma povzroči škodo ugledu banke		X
7.	Kršitev obveznosti iz delovnega razmerja s strani tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša		X
8.	Negospodarno ravnanje s strani tega člana uprave v njegovi funkciji člana uprave, storjeno naklepoma ali iz hude malomarnosti v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, ki	X	

zaupno

	banki in/ali NLB Skupini povzroči večjo škodo		
9.	Dejanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, ki pomeni nasprotje interesov s poslovnimi interesi banke	X	
10.	Koruptivno ravnanje tega člana uprave, ki predstavlja in okrepi netransparentnost pri sprejemanju poslovnih odločitev	X	
11.	Sodelovanje tega člana uprave v njegovi funkciji člana uprave pri ali njegova odgovornost v njegovi funkciji člana uprave za ravnanje, ki je vodilo do pomembnih izgub za banko in/ali NLB Skupino	X	
12.	Fit and Proper ocena tega člana uprave je negativna		X
13.	Ravnanje tega člana uprave v nasprotju s Kodeksom ravnanja v NLB Skupini		X
14.	Z dodelitvijo in/ali izplačilom variabilnih prejemkov bi bila ogrožena trdnost kapitalne osnove banke in/ali NLB Skupine		X
15.	Variabilni prejemek glede na finančno stanje banke kot celote in/ali NLB Skupine kot celote ne bi bil vzdržan		X
16.	Finančna uspešnost banke in/ali NLB Skupine in/ali področja, za katerega je pristojen ta član uprave je slaba ali negativna		X
17.	Banka in/ali NLB Skupina in/ali področje, za katerega je pristojen ta član uprave doživi precejšen neuspeh pri obvladovanju tveganja		X
18.	Ravnanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša je prispevalo k temu, da je bila banki izrečena regulatorna kazen		X

Opomba: Primeri, v katerih je uporabljiva posamezna možnost, so označeni s križcem.

Višino variabilnega prejemka, ki se dodeli, njegovo sestavo, delež variabilnega dela prejemka, ki se odloži in obdobje odloga njegovega izplačila v skladu s to politiko prejemkov določi za člana uprave nadzorni svet.

Pri planiranju so stroški dela za člane uprave banke vključeni v plan stroškov dela, ki je vsako leto potrjen na nadzornem svetu.

Izračun potrebnih sredstev za izplačilo variabilnega prejemka po politiki prejemkov se izvede na podlagi pristopa od spodaj navzgor in temelji:

- na predvidenem številu članov uprave v posameznem poslovnem letu
- na povprečni plači posameznega člana uprave v posameznem poslovnem letu
- na podlagi ocene predvidene višine variabilnega prejemka posameznega člana uprave
- glede na oceno predvidene višine variabilnega prejemka se za zneske nad 50.000€ ali več kot 1/3 celotnih prejemkov dodatno preračunajo tudi variabilni prejemki v instrumentih

zaupno

- obračun bonitete za izplačan del variabilnih prejemkov v instrumentih ter upoštevanje povišanja stroškov zaradi obračuna dajatev v skladu z Zakonom o dohodnini (ZDoh).

Znesek variabilnih prejemkov z vključenimi dodatnimi stroški zaradi obračuna bonitet v primeru izplačila dela variabilnega dela prejemkov v instrumentih predstavlja kvoto za izplačilo variabilnih prejemkov.

Osnova za obračun višine variabilnega dela plače člana uprave za posamezno poslovno leto je povprečna (mesečna) bruto plača tega člana uprave za čas njegovega mandata v tem poslovnem letu.

Za namene prejšnjega odstavka se povprečna bruto mesečna plača člana uprave za čas mandata v določenem poslovnem letu izračuna tako, da se seštevek bruto mesečnih plač, izplačanih članu uprave za to poslovno leto v skladu z njegovo pogodbo o zaposlitvi, deli s številom mesecev mandata v tem poslovnem letu.

V tej politiki se za osnovo za obračun višine variabilnega dela plače člana uprave za posamezno poslovno leto iz prejšnjih dveh odstavkov uporablja tudi izraz »plača«.

12. Izplačilo variabilnega dela plače

19. člen

Odločitev ali so izpolnjeni vsi pogoji za izplačilo variabilnega dela plače za člane uprave sprejme nadzorni svet.

Variabilni prejemek člana uprave za posamezno poslovno leto se, če ne presega 50.000,00 EUR bruto in ne obsega več kot tretjine njegovih celotnih prejemkov za to poslovno leto, ter je to v skladu z relevantnimi predpisi dopustno, dodeli in izplača v denarju.

Če variabilni prejemek člana uprave za posamezno poslovno leto presega 50.000,00 EUR bruto in/ali obsega več kot tretjino njegovih celotnih prejemkov za to poslovno leto, ga mora biti, če je to v skladu z relevantnimi predpisi obvezno, najmanj 50 odstotkov sestavljenega iz instrumentov, pri čemer lahko član uprave te instrumente prenese le z dovoljenjem banke, ki se lahko izda šele po poteku najmanj treh let od pridobitve. Določba prejšnjega stavka se nanaša tako na neodloženi, kakor tudi na odloženi del variabilnega prejemka iz prejšnjega stavka. Če dodelitev in izplačilo celotnega variabilnega prejemka člana uprave za posamezno poslovno leto, ki ne presega 50.000,00 EUR bruto in ne obsega več kot tretjine njegovih celotnih prejemkov za to poslovno leto v denarju v skladu z drugim odstavkom tega člena nista dopustna, se zanj smiselno uporablja ta tretji odstavek tega člena.

Če je to v skladu z relevantnimi predpisi obvezno, se najmanj 50 odstotkov variabilnega prejemka člana uprave, dodeljenega za posamezno poslovno leto (oziroma vsaj 60 odstotkov, če je ta višji od 15 kratnika povprečnega letnega bruto prejemka v NLB d.d. za poslovno leto pred dodelitvijo) odloži za obdobje najmanj 5 let od dne, ko je izplačan neodloženi del tega variabilnega prejemka.

Neodloženi del variabilnega prejemka se izplača najkasneje tri mesece po tem, ko je sprejeto letno poročilo NLB Skupine za poslovno leto, na katero se ta variabilni prejemek nanaša in pod nadaljnim pogojem, da je Nadzorni svet članom uprave dodelil variabilni prejemek za navedeno poslovno leto.

Odloženi del variabilnega prejemka dospe v plačilo v sorazmernem deležu. Izplača se pod pogoji iz te politike, po petinah, tako da:

- se prva petina odloženega dela variabilnega prejemka izplača najkasneje tri mesece po tem, ko poteče eno leto od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka, pri čemer morajo biti pred izplačilom prve petine odloženega dela variabilnega prejemka kumulativno izpolnjeni še naslednji pogoji: (i) poteče eno leto od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka; in (ii) sprejeto je letno poročilo NLB Skupine za poslovno leto

pred poslovnim letom, v katerem poteče eno leto od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka; in (iii) nadzorni svet odloči o izplačilu dela odloženega dela variabilnega prejemka iz te alineje

- se druga petina odloženega dela variabilnega prejemka izplača najkasneje tri mesece po tem, ko potečeta dve leti od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka, pri čemer morajo biti pred izplačilom druge petine odloženega dela variabilnega prejemka kumulativno izpolnjeni še naslednji pogoji: (i) potečeta dve leti od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka; in (ii) sprejeto je letno poročilo NLB Skupine za poslovno leto pred poslovnim letom, v katerem potečeta dve leti od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka in (iii) nadzorni svet odloči o izplačilu dela odloženega dela variabilnega prejemka iz te alineje;
- se tretja petina odloženega dela variabilnega prejemka izplača najkasneje tri mesece po tem, ko potečejo tri leta od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka, pri čemer morajo biti pred izplačilom tretje petine odloženega dela variabilnega prejemka kumulativno izpolnjeni še naslednji pogoji: (i) potečejo tri leta od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka; in (ii) sprejeto je letno poročilo NLB Skupine za poslovno leto pred poslovnim letom, v katerem potečejo tri leta od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka in (iii) nadzorni svet odloči o izplačilu dela odloženega dela variabilnega prejemka iz te alineje;
- se četrta petina odloženega dela variabilnega prejemka izplača najkasneje tri mesece po tem, ko potečejo štiri leta od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka, pri čemer morajo biti pred izplačilom četrte petine odloženega dela variabilnega prejemka kumulativno izpolnjeni še naslednji pogoji: (i) potečejo štiri leta od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka; in (ii) sprejeto je letno poročilo NLB Skupine za poslovno leto pred poslovnim letom, v katerem potečejo štiri leta od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka in (iii) nadzorni svet odloči o izplačilu dela odloženega dela variabilnega prejemka iz te alineje;
- se peta petina odloženega dela variabilnega prejemka izplača najkasneje tri mesece po tem, ko poteče pet let od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka, pri čemer morajo biti pred izplačilom pete petine odloženega dela variabilnega prejemka kumulativno izpolnjeni še naslednji pogoji: (i) poteče pet let od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka; in (ii) sprejeto je letno poročilo NLB Skupine za poslovno leto pred poslovnim letom, v katerem poteče pet let od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka in (iii) nadzorni svet odloči o izplačilu dela odloženega dela variabilnega prejemka iz te alineje.

Nadzorni svet pred izplačilom dela odloženega dela variabilnega prejemka iz posamezne alineje prejšnjega odstavka ponovno oceni uspešnost in prevzeta tveganja ter po potrebi izvede prilagoditev tega dela odloženega dela variabilnega prejemka, pri čemer upošteva prilagoditvene kriterije na podlagi KPI & KRI ciljev ter kriterije, navedene v tabeli v 21. členu te politike. Nadzorni svet bo pri presoji ravnanj članov uprave ravnal v skladu z načelom ničelne tolerance (t.j. vsako okoliščino iz tabele iz 21. člena te politike bo obravnaval v skladu s to tabelo).

20. člen

Član uprave je upravičen do variabilnega prejemka samo v sorazmernem delu, glede na dejanski čas njegove zaposlitve kot člana uprave v obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša.

13. Malus, zadržanje oziroma vračilo variabilnega dela plače

21. člen

Spodnja tabela določa primere, ko nadzorni svet članu uprave zaradi naknadne prilagoditve tveganju pred njegovo dospelostjo v izplačilo zmanjša višino denarnega dela posameznega dela odloženega dela variabilnega prejemka oziroma število ali vrednost instrumentov, ki sestavljajo posamezen del odloženega dela variabilnega prejemka (lahko tudi na nič). V primeru, ko v skladu s spodnjo tabelo zmanjšanje na nič ni obvezno, nadzorni svet zmanjšanje posameznega dela odloženega dela variabilnega prejemka določi glede na okoliščine primera.

Zap. št.	Okoliščine	Obvezno zmanjšanje posameznega dela odloženega dela variabilnega prejemka na nič	Zmanjšanje posameznega dela odloženega dela variabilnega prejemka, lahko tudi na nič
1.	Poslovanje banke in/ali NLB Skupine v obdobju odložitve izplačila izkazuje materialne negativne trende, ki so posledica sprejetih odločitev tega člana uprave v njegovi funkciji člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša	X	
2.	Goljufija oziroma zloraba s strani tega člana uprave	X	
3.	Hujše kršitve predpisov ali notranjih aktov banke s strani tega člana uprave	X	
4.	Ravnanje tega člana uprave, ki ima znake kaznivega dejanja	X	
5.	Ravnanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, ki ima znake prekrška		X
6.	Dejanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, ki zmanjšuje ugled, oziroma povzroči škodo ugledu banke		X
7.	Pravnomočno se ugotovi ničnost letnega poročila in se ničnostni razlogi nanašajo na postavke ali dejstva, ki so bile podlaga za določanje variabilnega dela plače		X
8.	Kršitev obveznosti iz delovnega razmerja s strani tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša		X
9.	Negospodarno ravnanje s strani tega člana uprave v njegovi funkciji člana uprave, storjeno naklepoma ali iz hude malomarnosti v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, ki banki in/ali NLB Skupini povzroči večjo škodo	X	

zaupno

10.	Dejanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, ki pomeni nasprotje interesov s poslovnimi interesi banke	X	
11.	Koruptivno ravnanje tega člana uprave, ki predstavlja in okrepi netransparentnost pri sprejemanju poslovnih odločitev	X	
12.	S posebnim revizorjevim poročilom se ugotovi, da so bili napačno uporabljeni kriteriji za določitev variabilnega dela plače ali da pri tem odločilni računovodski, finančni in drugi podatki ter kazalci niso bili pravilno ugotovljeni ali upoštevani		X
13.	Variabilni prejemek ni bil dodeljen v skladu s to politiko		X
14.	Če se razkrije novo dejstvo, ki bi spremenilo odločitev o dodelitvi variabilnega prejemka oziroma njegovi višini		X
15.	Sodelovanje tega člana uprave v njegovi funkciji člana uprave pri ali njegova odgovornost za ravnanje, ki je vodilo do pomembnih izgub za banko in/ali NLB Skupino	X	
16.	Fit and Proper ocena tega člana uprave je negativna		X
17.	Ravnanje tega člana uprave v nasprotju s Kodeksom ravnanja v NLB Skupini		X
18.	Z izplačilom variabilnih prejemkov bi bila ogrožena trdnost kapitalne osnove banke in/ali NLB Skupine		X
19.	Variabilni prejemek glede na finančno stanje banke kot celote in/ali NLB Skupine kot celote ni vzdržan		X
20.	Finančna uspešnost banke in/ali NLB Skupine in/ali področja, za katerega je pristojen ta član uprave je slaba ali negativna		X
21.	Banka in/ali NLB Skupina in/ali področje, za katerega je pristojen ta član uprave doživi precejšen neuspeh pri obvladovanju tveganja		X
22.	Ravnanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša je prispevalo k temu, da je bila banki izrečena regulatorna kazen		X

Opomba: Primeri, v katerih je uporabljiva posamezna možnost, so označeni s križcem.

Če okoliščine primera niso dovolj razjasnjene, da bi omogočale odločitev o tem, ali se posamezen del odloženega dela variabilnega prejemka člana uprave izplača ali ne, oziroma v kakšni višini naj se izplača, lahko nadzorni svet sklene, da ta del odloženega dela variabilnega prejemka ob njegovi prvotno

predvideni zapadlosti še ne zapade v plačilo in da se odločitev o tem, ali se ta del odloženega dela variabilnega prejemka izplača ali ne, oziroma v kakšni višini se izplača in kdaj, odloži do razjasnitve okoliščin. V primeru iz prejšnjega stavka nadzorni svet o tem, ali se ta del odloženega dela variabilnega prejemka izplača ali ne, oziroma v kakšni višini se izplača in kdaj, odloči, ko so relevantne okoliščine dovolj razjasnjene.

V primeru, ko nastopi ali se razkrije okoliščina iz točke 7, 12, 15 ali 16 tabele iz tega 21. člena politike, ko je del (neodloženega ali odloženega dela) variabilnega prejemka že izplačan, lahko banka še 3 leta od izplačila tega dela variabilnega prejemka od člana uprave zahteva vračilo (t.i. clawback) tega dela variabilnega prejemka, delno ali v celoti, ob smiselni uporabi tabele iz tega 21. člena politike. Prav tako lahko banka še 3 leta od izplačila dela variabilnega prejemka od člana uprave zahteva vračilo tega dela variabilnega prejemka, delno ali v celoti, če se po njegovem izplačilu ugotovi, da je ta član uprave znatno prispeval k slabi ali negativni finančni uspešnosti banke, ali da je s prevaro ali drugim naklepnim dejanjem ali dejanjem iz hude malomarnosti povzročil velike izgube banke. V zvezi z variabilnim prejemkom člana uprave (oziroma posameznim delom variabilnega prejemka člana uprave) odločitev v skladu s tem odstavkom sprejme nadzorni svet.

14. Nadomestilo za predčasno prenehanje mandata/zaposlitve in nadomestilo za prepoved konkuriranja in pokojninske ugodnosti

22. člen

1. Nadomestilo za predčasno prenehanje mandata člana uprave

V skladu z 8. točko drugega odstavka 190. člena ZBan-3 mora plačilo vsakemu posamezniku v zvezi s predčasno prekinitvijo pogodbe o zaposlitvi izražati doseženo uspešnost tega posameznika v določenem obdobju in ne sme nagrajevati njegove neuspešnosti ali morebitnih kršitev v banki. V skladu z navedenim se v pogodbi o zaposlitvi člana uprave z banko ne sme dogovoriti, da je član uprave upravičen do nadomestila za predčasno prenehanje mandata v primeru, če ga nadzorni svet odpokliče ker (i) huje krši obveznosti; ali (ii) ni sposoben voditi poslov; ali (iii) če mu skupščina banke izreče nezaupnico, razen če je nezaupnico izrekla iz očitno neutemeljenih razlogov. V pogodbi o zaposlitvi člana uprave z banko se tudi ne sme dogovoriti, da je član uprave upravičen do nadomestila za prenehanje mandata (i) če se po prenehanju mandata ponovno zaposli v banki ali v NLB Skupini; ali (ii) v primeru rednega izteka mandata. V pogodbi o zaposlitvi člana uprave z banko se sme dogovoriti, da je član uprave upravičen do nadomestila za predčasno prenehanje mandata le za primer, da je odpoklican iz drugih poslovno ekonomskih razlogov, pri čemer lahko tudi predlog predsednika uprave banke za odpoklic člana uprave predstavlja enega izmed drugih poslovno ekonomskih razlogov (2. odst. 27. člena statuta banke), ter za primer, če član uprave odstopi (v slednjem primeru je lahko upravičen do nadomestila za predčasno prenehanje mandata le, če tako odloči nadzorni svet banke). Nadomestilo za prenehanje mandata iz prejšnjega stavka, dogovorjeno v pogodbi o zaposlitvi člana uprave z banko ne sme presegati zneska, ki se izračuna z naslednjo splošno formulo: bruto mesečna plača tega člana uprave, izplačljiva glede na mesec pred prenehanjem mandata se pomnoži z 12. V smislu točke 154. a. in točke 149 smernic EBA se nadomestilo za predčasno prenehanje mandata iz tega odstavka ne upošteva pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemka ter se zanj ne uporabljata odlog in izplačilo v instrumentih. Podrobnosti v zvezi z nadomestilom za predčasno prenehanje mandata iz tega odstavka se določijo v pogodbi o zaposlitvi člana uprave z banko.

2. Nadomestilo za prepoved konkuriranja za člane uprave

Če je v pogodbi o zaposlitvi člana upravljalnega organa z banko dogovorjena prepoved konkuriranja po prenehanju zaposlitve po tej pogodbi o zaposlitvi, se lahko v tej pogodbi o zaposlitvi dogovori tudi nadomestilo za prepoved konkuriranja za obdobje po prenehanju zaposlitve po tej pogodbi o zaposlitvi, ko velja ta prepoved. Navedeno nadomestilo za prepoved konkuriranja ne sme presegati omejitve iz točke 154. b. smernic EBA. V smislu točke 154. b. smernic EBA se nadomestilo za prepoved konkuriranja iz tega odstavka ne upošteva pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemka ter se zanj ne uporabljata odlog in izplačilo v instrumentih. Podrobnosti v zvezi z nadomestilom za prepoved konkuriranja iz tega odstavka se določijo v pogodbi o zaposlitvi.

3. Pokojninske ugodnosti

Banka članom uprave vplačuje najvišjo premijo kolektivnega prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja znotraj davčnih olajšav, kot je določeno z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Banka bo preučila najprimernejše možnosti v zvezi z morebitno zagotovitvijo dodatnih pokojninskih ugodnosti za člane uprave.

15. Omejitev osebnih zavarovanj pred tveganji

23. člen

Član uprave ne sme uporabljati osebnega zavarovanja pred tveganji ali zavarovanja v zvezi s prejemki in odgovornostjo z namenom poseganja v učinke prilagoditve njegovega variabilnega prejemka tveganjem. Član uprave mora podati pisno zavezo v smislu tega odstavka tudi ločeno od te politike prejemkov in svoje pogodbe o zaposlitvi ter jo izročiti banki.

16. Prehodne in končne določbe

24. člen

Ta politika prejemkov stopi v veljavo, ko jo sprejme nadzorni svet, uporablja pa se:

- od 1.1.2021 dalje za prejemke članov nadzornega sveta in članov uprave, ki se nanašajo na obdobje od 1.1.2021 dalje in za te prejemke z navedenim dnem ta politika nadomesti Politiko prejemkov za zaposlene s posebno naravo dela (8. izdaja, splošni notranji akt);
- od 1.1.2019 dalje za del variabilnih prejemkov članov uprave, ki se nanaša na poslovno leto 2019 in se dodeli v instrumentih; za prejemke iz te alineje ta politika s 1.1.2019 nadomesti Politiko prejemkov za zaposlene s posebno naravo dela (8. izdaja, splošni notranji akt);
- od 1.1.2020 dalje za del variabilnih prejemkov članov uprave, ki se nanaša na poslovno leto 2020 in se dodeli v instrumentih; za prejemke iz te alineje ta politika s 1.1.2020 nadomesti Politiko prejemkov za zaposlene s posebno naravo dela (8. izdaja, splošni notranji akt).

Ne glede na prejšnji odstavek se tretji odstavek 14. člena te politike začne uporabljati 1.1.2022, in sicer za prejemke, ki se nanašajo na obdobje od 1.1.2022 dalje, za prejemke, ki se nanašajo na obdobje pred 1.1.2022 pa se ne uporablja.

17. Referenčni dokumenti

25. člen

Zakon o gospodarskih družbah

Zakon o bančništvu (ZBan-3)

Sklep o ureditvi notranjega upravljanja, upravljalnem organu in procesu ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala za banke in hranilnice

Sklep o poročanju posameznih dejstev in okoliščin bank in hranilnic

Smernice o preudarnih politikah prejemkov v skladu s členoma 74(3) in 75(2) Direktive 2013/36/EU ter razkritjih v skladu s členom 450 Uredbe (EU) št. 575/2013 (EBA/GL/2015/22) z dne 27.6.2016

18. Izjava skrbnika notranjega akta o uskladitvi in potrditvi notranjega akta

»Skrbnik notranjega akta zagotavljam, da je bil notranji akt posredovan v pregled, uskladitev in potrditev vsem organizacijskim enotam v banki, na katere ima predlagani notranji akt oz. njegove spremembe vpliv in je tudi potrjen z njihove strani. Z njimi je notranji akt usklajen na način, da je njegova vsebina jasna, skladna z drugimi notranjimi akti banke in ni v nasprotju z drugimi notranjimi akti v banki.«

19. Priprava in pregled

Ime in Priimek	Priprava/Pregled
Mojca Cigler, Nevenka Peteh	Priprava
Vesna Vodopivec	Pregled

V Ljubljani, 15. 10. 2021

Primož Karpe
predsednik nadzornega sveta