

PREDSTAVITEV PREJEMKOV ČLANOV NADZORNEGA SVETA NLB d.d. IN ČLANOV UPRAV NLB d.d., NLB BANKE AD SKOPJE, NLB BANKE a.d. BANJA LUKA IN NLB BANKE sh.a., PRIŠTINA TER Z NJIMI POVEZANIH DOLOČB POLITIK PREJEMKOV NAVEDENIH DRUŽB ZA SKUPŠČINO DELNIČARJEV NLB d.d.

1. UVOD

Ta dokument obsega predstavitev prejemkov članov Nadzornega sveta NLB d.d. in članov uprav NLB d.d. ter njenih treh največjih odvisnih družb (merjeno po prihodkih posamezne odvisne družbe) - NLB Banke AD Skopje, NLB Banke a.d. Banja Luka in NLB Banke sh.a., Priština, ter z njimi povezanih določb politik prejemkov navedenih družb.

2. PREDSTAVITEV PREJEMKOV ČLANOV NADZORNEGA SVETA NLB d.d.

Izplačani prejemki članov Nadzornega sveta NLB d.d. v obdobju od 1.1.2020 do 31.12.2020 so razkriti v Informaciji o prejemkih.

3. PREDSTAVITEV PREJEMKOV ČLANOV UPRAV V POSLOVNEM LETU 2020

3.1. Prejemki članov Uprave NLB d.d.

Prejemki članov Uprave NLB d.d., dejansko izplačani v poslovnem letu 2020, so razvidni iz Priloge 1.

V pogodbah o zaposlitvi, ki se nanašajo na njihov trenutni mandat, imajo člani Uprave NLB d.d. dogovorjene zneske bruto mesečne plače (fiksne prejemke), kot so razvidni iz Priloge 1.

Povprečna bruto mesečna plača, izplačana v družbah v NLB Skupini v poslovnem letu 2020 je bila 2.728 EUR.

V času priprave te predstavitve članom Uprave NLB d.d. še ni bil dodeljen variabilni del plače za poslovno leto 2020.

Druge pravice iz pogodb o zaposlitvi članov Uprave NLB d.d. (v nadaljevanju tudi: člani uprave) za poslovno leto 2020 so:

- pravice, opisane v Prilogi 1;
- na zahtevo člana uprave NLB d.d. zagotovi voznika službenega avtomobila takrat, ko se službeni avtomobil uporablja za službene namene;
- NLB d.d. krije ali povrne stroške, plačljive v zvezi z izobraževanjem člana uprave, ki so v zvezi z zaposlitvijo; te aktivnosti se določijo na letnem razgovoru člana uprave;
- NLB d.d. krije ali povrne članarine in stroške, plačljive v zvezi s članstvom člana uprave v strokovnih združenjih, katerih predsednik ali član je, in v zvezi z nakupom literature in periodičnih publikacij, ki jih od časa do časa določi član uprave in ki so v zvezi z zaposlitvijo;
- če to priporoči zdravnik specialist, NLB d.d. na lastne stroške zagotovi, da ima član uprave možnost zdraviliškega zdravljenja in rehabilitacije;
- NLB d.d. na svoje stroške zagotavlja nezgodno zavarovanje člana uprave za običajne zavarovalne primere, pri čemer mesečna zavarovalna premija za zavarovanje člana uprave ni višja od 75 EUR;
- NLB d.d. na svoje stroške članu uprave plača ali povrne premije za dodatno zdravstveno zavarovanje, ki nudi največje možno kritje stroškov medicinskih storitev (vključno z nadstandardnimi storitvami in medicinskimi storitvami v tujini);
- NLB d.d. zagotavlja zavarovanje odgovornosti člana uprave zaradi njegovega napačnega ravnanja v funkciji člana uprave;
- člani Uprave NLB d.d., ki so tujci, imajo v pogodbi o zaposlitvi dogovorjene še nekatere izmed naslednjih pravic:
 - o članu uprave NLB d.d. povrne potne stroške v obsegu do največ 24 povratnih letalskih kart v ekonomskem razredu na leto za obisk družine;

- NLB d.d. na svoje stroške članu uprave zagotovi ustrezno namestitev v Ljubljani (stalno hotelsko sobo ali stanovanje), vključno s pripadajočimi stroški;
- NLB d.d. članu uprave plača mesečno nadomestilo za ločeno življenje, v kolikor opravlja delo in prebiva izven kraja, kjer prebiva družina.

V primeru prenehanja mandata člana uprave zaradi odpoklica iz drugih poslovno ekonomskih razlogov, NLB d.d. izplača članu uprave nadomestilo v višini njegove bruto plače, izplačljive glede na mesec pred prenehanjem, pomnožene z 12, kot nadomestilo za predčasno prenehanje mandata; član uprave ni upravičen do izplačila nadomestila za predčasno prenehanje mandata, če se po prenehanju mandata ponovno zaposli v NLB d.d. ali v NLB Skupini.

3.2. Prejemki članov Uprave NLB Banke AD Skopje

Prejemki članov Uprave NLB Banke AD Skopje, dejansko izplačani v poslovnem letu 2020, so razvidni iz Priloge 2.

Višina fiksnih mesečnih prejemkov, kot jih imajo člani Uprave NLB Banke AD Skopje določene v managerskih pogodbah, je razvidna iz Priloge 2.

V času priprave te predstavitve NLB d.d. še nima podatkov o dodelitvi variabilnega dela plače za poslovno leto 2020 članom Uprave NLB Banke AD Skopje.

Druge pravice iz managerskih pogodb članov Uprave NLB Banke AD Skopje za poslovno leto 2020 so:

- pravice, opisane v Prilogi 2;
- regres za dopust;
- odpravnina v primeru upokojitve v skladu s kolektivno pogodbo;
- mesečno plačilo za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje;
- managerski zdravniški pregled enkrat letno;
- jubilejna nagrada v skladu s kolektivno pogodbo;
- premija za zavarovanje za smrt, invalidnost ali začasno nezmožnost za delo, nadomestilo za ločeno življenje in zdravstveno zavarovanje;
- plačilo letne premije za zavarovanje za potovanje v tujini z asistenco;
- službeni avtomobil za službene in privatne namene;
- stroški mobilnega telefona;
- izobraževanje;
- poslovna reprezentanca;
- povračilo članarin v profesionalnih organizacijah;
- dodatne ugodnosti (e.g. expat paketi).

Odpravnina je urejena v managerskih pogodbah in se izplača v primeru, ko NLB Banka AD Skopje članu svoje uprave odpove managersko pogodbo iz nekrivdnih razlogov, v naslednjih primerih: izguba zaupanja v delo člana uprave (negativni tokovi v poslovanju ki jih povzroči ravnanje člana uprave, nedoseganje operativnih rezultatov, kršitev pogodbenih in drugih obveznosti, kršitev obveznosti mobilnosti, negativna ocean ugleda/vzora in v drugih pravno določenih primerih.

V navedenem primeru odpovedi managerske pogodbe iz nekrivdnih razlogov mu NLB Banke AD Skopje ponudi pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto, ki ustreza njegovim strokovnim izkušnjam in znanju. Če član uprave zavrne ponujeno pogodbo o zaposlitvi za drugo ustrezno delovno mesto v NLB Banki AD Skopje ali drugi članici NLB Skupine, delovno razmerje preneha. V tem primeru je član uprave upravičen do odpravnine v višini 6 bruto mesečnih plač, pri čemer se kot osnova vzame njegova zadnja izplačana plača.

3.3. Prejemki članov Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka

Prejemki članov Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka, dejansko izplačani v poslovnem letu 2020, so razvidni iz Priloge 3.

Višina fiksnih mesečnih prejemkov, kot jih imajo člani Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka določene v managerskih pogodbah, je razvidna iz Priloge 3.

V času priprave te predstavitve NLB d.d. še nima podatkov o dodelitvi variabilnega dela plače za poslovno leto 2020 članom Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka.

Druge pravice iz managerskih pogodb članov Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka za poslovno leto 2020 so:

- pravice, opisane v Prilogi 3;
- regres za dopust;
- odpravnina v primeru upokojitve v skladu z Zakonom o delu RS;
- mesečno plačilo za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje;
- managerski zdravniški pregled enkrat letno;
- jubilejna nagrada v skladu z Zakonom o delu RS;
- premija za zavarovanje za smrt, invalidnost ali začasno nezmožnost za delo, nadomestilo za ločeno življenje in zdravstveno zavarovanje;
- plačilo letne premije za zavarovanje za potovanje v tujini z asistenco (v zvezi s članom Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka, ki je slovenski državljan);
- službeni avtomobil za službene in privatne namene;
- stroški mobilnega telefona;
- izobraževanje;
- poslovna reprezentanca;
- dodatne ugodnosti.

Odpravnina je urejena v managerskih pogodbah in se izplača v primeru, ko NLB Banka a.d. Banja Luka članu svoje uprave odpove managersko pogodbo iz nekrivdnih razlogov, v naslednjih primerih: izguba zaupanja v delo člana uprave (negativni tokovi v poslovanju ki jih povzročijo ravnanje člana uprave, nedoseganje operativnih rezultatov, kršitev pogodbenih in drugih obveznosti, kršitev obveznosti mobilnosti, negativna ocena ugleda/vzora in v drugih pravno določenih primerih).

V navedenem primeru odpovedi managerske pogodbe iz nekrivdnih razlogov mu NLB Banka a.d. Banja Luka ponudi pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto, ki ustreza njegovim strokovnim izkušnjam in znanju. Če član uprave zavrne ponujeno pogodbo o zaposlitvi za drugo ustrezno delovno mesto v NLB Banki a.d. Banja Luka ali drugi članici NLB Skupine, delovno razmerje preneha. V tem primeru je član uprave upravičen do odpravnine v višini 6 bruto mesečnih plač, pri čemer se kot osnova vzame njegova zadnja izplačana plača.

3.4. Prejemki članov Uprave NLB Banke sh.a., Priština

Prejemki članov Uprave NLB Banke sh.a., Priština, dejansko izplačani v poslovnem letu 2020, so razvidni iz Priloge 4.

Višina fiksnih mesečnih prejemkov, kot jih imajo člani Uprave NLB Banke sh.a., Priština določene v managerskih pogodbah, je razvidna iz Priloge 4.

V času priprave te predstavitve NLB d.d. še nima podatkov o dodelitvi variabilnega dela plače za poslovno leto 2020 članom Uprave NLB Banke sh.a., Priština.

Druge pravice iz managerskih pogodb članov Uprave NLB Banke sh.a., Priština za poslovno leto 2020 so razvidne iz priloge 4.

Najvišji znesek odpravnine je določen v individualni pogodbi posameznega člana Uprave NLB Banke sh.a., Priština, in sicer 6 mesečnih plač.

4. PREDSTAVITEV POLITIK PREJEMKOV ČLANOV UPRAVE NLB d.d.

4.1. Najvišji dovoljen znesek osnovnega (fiksne) plačila in merila/razlogi za določitev osnovnega (fiksne) plačila v pogodbah o poslovanju

Fiksni prejemek vsakega posameznega člana Uprave NLB d.d. je Nadzorni svet NLB d.d. določil na podlagi benchmark analize za relevantno mesto oziroma funkcijo v Upravi NLB d.d. ter glede na trg, po pogajanjih in v soglasju s tem članom Uprave NLB d.d..

Fiksni prejemek posameznega člana Uprave NLB d.d. je določen v njegovi pogodbi o zaposlitvi in je razviden iz Priloge 1.

4.2. Najvišji dovoljeni znesek spremenljivega prejemka in sistem meril za določitev spremenljivega prejemka, npr. skupna merila za vse člane in individualna merila za posameznega člana Uprave NLB d.d., merila po sklopih:

- a. kvantitativna merila, ki so opredeljena z različnimi ekonomsko finančnimi kazalniki (npr. dobičkonosnost kapitala (ROE), EBITDA marža, neto finančni dolg/EBITDA)**
- b. kvalitativna merila, ki opredeljujejo poslovne cilje (npr. uspešna akvizicija, izvedena reorganizacija, prenova IT, povečanje tržnega deleža)**

Variabilne prejemke članov Uprave NLB d.d. urejajo Politika prejemkov za zaposlene s posebno naravo dela (8. izdaja, v nadaljevanju: Politika prejemkov NLB d.d. ali Politika prejemkov) ter njihove pogodbe o zaposlitvi. Politiko prejemkov je Nadzorni svet NLB d.d. sprejel dne 29.11.2019, v skladu z Zakonom o bančništvu (Ur. l. RS št. 25/15 s spremembami in dopolnitvami, v nadaljevanju: ZBan-2).

V zvezi z variabilnimi prejemki članov Uprave NLB d.d. Politika prejemkov upošteva relevantne predpise določa naslednje bistvene elemente:

4.2.1. Merila za ugotavljanje uspešnosti članov Uprave NLB d.d.

Nadzorni svet NLB d.d. praviloma v mesecu novembru potrdi finančni in poslovni plan za NLB d.d. in NLB Skupino, kar je v skladu z določili Politike prejemkov. V ciljih 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. V ciljih članov Uprave NLB d.d. in ostalih zaposlenih s posebno naravo dela je določen tudi cilj na podlagi kodeksa etičnosti in sicer, da so pričakovana vedenja v skladu s tem kodeksom. Prav tako se pri postavljanju oz. spremljanju ciljev upoštevajo tudi zunanje spremenjene okoliščine. Npr. pri postavljenih ciljih za 2020 so se zaradi spremenjenih okoliščin zaradi obvladovanja COVID situacije cilji NLB Skupine ustrezno prilagodili.

Za ugotavljanje uspešnosti posameznega člana Uprave NLB d.d. veljajo praviloma naslednji cilji, v naslednjem razmerju:

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

Cilje posameznega člana Uprave NLB d.d. za posamezno poslovno leto in kriterije uspešnosti za člane Uprave NLB d.d. določi Nadzorni svet NLB d.d.. Cilji iz prejšnjega stavka morajo biti finančne in nefinančne narave.

Maksimalna možna višina variabilnega dela plače člana Uprave NLB d.d. je v skladu s Politiko prejemkov za posamezno poslovno leto 8 plač (ZBan-2 sicer variabilni prejemek vsakega posameznika omejuje na 100 % fiksnega prejemka tega posameznika).

Na podlagi in dodatno k merilom iz Politike prejemkov NLB d.d. Nadzorni svet NLB d.d. določi podrobnejša skupna in individualna merila za določanje variabilnih prejemkov članov Uprave NLB d.d.. Pri tem so finančni cilji ter merila kakovosti za razvoj družbene odgovornosti družbe enaki za vse člane Uprave NLB d.d.

Cilji Uprave NLB d.d. v letu 2020 so bili razdeljeni na finančne, nefinančne cilje ter osebne cilje, kot so navedeni spodaj in so bili posameznim članom uprave določeni glede na njihove pristojnosti,:

Finančni kazalci uspešnosti (doseganje planskih vrednosti):

- neto dobiček po davkih;
- donos na kapital (ROE) po davkih;
- celotni prihodki;
- celotni stroški;
- razmerje med stroški in prihodki (CIR);
- neto strošek tveganja;

- doseganje planske vrednosti deleža nedonosnih izpostavljenosti (količnik NPE po definiciji EBA);
- finančni cilji po posameznih članih uprave.

Nefinančni kazalci:

- implementacija strategije;
- definiranje ESG strategije, implementacija;
- izboljšanje RWA;
- nadaljnje izboljševanje AML;
- stabilizacija področja kreditnih tveganj;
- metrike profitabilnosti;
- definiranje IT strategije za NLB Skupino in implementacija;
- cybersecurity backlog.

Konkretna dodelitev variabilnih prejemkov posameznemu članu Uprave NLB d.d. za posamezno poslovno leto temelji na podrobni proučitvi njegovega izpolnjevanja postavljenih ciljev za posamezno poslovno leto ter vseh drugih relevantnih okoliščin s strani Nadzornega sveta NLB d.d.

4.3. Opredelitev meril kakovosti za razvoj družbene odgovornosti NLB d.d.

NLB Skupina ima pomembno družbeno in okoljsko odgovorno poslanstvo, ki ga izkazuje z odgovornim odnosom do vseh svojih deležnikov: svojih zaposlenih, strank, lastnikov in dobaviteljev ter okolja v katerem deluje. Z uvedbo programa trajnostnega poslovanja NLB Skupine v letu 2020, NLB d.d. prehaja v fazo aktivnega izvajanja elementov trajnostnega poslovanja v poslovni model. Cilj programa je zagotoviti trajnostno finančno uspešnost NLB d.d. z upoštevanjem družbenih in okoljskih tveganj in priložnosti v poslovanju ter aktivno prispevati k bolj uravnovešenemu in vključevalnemu gospodarskemu in družbenemu sistemu. Ključni stebri družbeno odgovornega poslovanja NLB Skupine ostajajo skrb za zaposlene in zaščita zakonitosti in integritete ter spodbujanje podjetništva, povečevanje finančne pismenosti, mentorstvo, podpora profesionalnim in mladim športnikom, humanitarne dejavnosti in zaščita kulturne dediščine. Posebno pozornost NLB d.d. posveča znanju in vseživljenjskemu učenju.

V zadnjih letih je NLB d.d. podpisala okvirne pogodbe z Evropsko banko za obnovo in razvoj (EBRD), v letu 2020 pa garancijsko pogodbo z Multilateral Investment Guarantee Agency (MIGA). Na podlagi tega dogovora morajo NLB d.d. in/ali odvisne družbe NLB Skupine razvijati Sistem upravljanja z okoljskimi in družbenimi dejavniki oziroma tveganji (ESMS) ter delovati skladno z nekaterimi zahtevami na področju okolja in družbe (E&S). V letu 2020 je bil dosežen pomemben napredek na področju vzpostavitve osnovnega mehanizma za presajanje E&S. Poleg tega so bili imenovani pooblaščenca za ESMS v bančnih članicah NLB Skupine. Potekajo nadalje dejavnosti za krepitev ESMS.

V letu 2020 se je NLB d.d., kot prva banka iz Slovenije, zavezala k finančni pobudi Programa Združenih narodov za okolje (UNEP FI) za odgovorno bančništvo. Načela OZN za odgovorno bančništvo so edinstven okvir za zagotavljanje, da sta strategija in praksa bank podpisnic skladni z vizijo družbe za prihodnost, opredeljene v Ciljih trajnostnega razvoja in v Pariškem sporazumu o podnebnih spremembah. NLB d.d. bo objavila prvo poročilo in samooceno o Načelih OZN za odgovorno bančništvo v 18 mesecih od podpisa Načel. V največ štirih letih mora NLB d.d. v celoti izvesti potrebne korake na področju analize vpliva, določanja in izvedbe ciljev ter odgovornosti.

Več o pristopu NLB d.d. k trajnostnemu bančništvu je zapisano v [Poročilu NLB Skupine o trajnostnem poslovanju v letu 2020](#), ki med drugim vsebuje informacije o treh stebrih trajnostnega poslovanja NLB Skupine, spoštovanju človekovih pravic, boju proti korupciji in podkupovanju, standardih trajnostnega poročanja GRI ter načrtu trajnostnega poslovanja v letu 2021.

4.4. Sistem odnosa (uteži) med posameznimi skupinami meril in drugi pogoji izpolnjevanja meril za pravico do izplačila spremenljivega prejemka, način izplačila (odložena plačila), ureditev vračila prejemka, možnost diskrecijske pravice Nadzornega sveta NLB d.d. pri odmerjanju pravice (pravica, da lahko v določenih primerih ne glede na doseženo skupno oceno uspeha člana Uprave NLB d.d. Nadzorni svet NLB d.d. odloči, da mu spremenljivi prejemek ne pripada ali da mu pripada v manjši ali večji višini, kot bi izhajala iz dosežene skupne

ocene uspeha) ter ostali morebitni pomembni elementi politike določitve spremenljivega prejemka

V skladu z ZBan-2, Usmeritvami Banke Slovenije v zvezi z uporabo načela sorazmernosti pri izvajanju politik prejemkov z dne 22.11.2016 in Politiko prejemkov NLB d.d. veljajo za dodelitev in izplačilo variabilnih prejemkov članom Uprave NLB d.d. naslednja glavna pravila:

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 in NLB d.d. 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 19. členu, izplačilo v 20. členu, naknadna prilagoditev tveganju pa v 21. členu Politike prejemkov NLB d.d..

Član uprave ni upravičen do variabilnega dela plače za določeno poslovno leto, če ne doseže osebnih ciljev za to poslovno leto, ne glede na to, ali so doseženi cilji NLB d.d. oziroma NLB Skupine za to poslovno leto.

Pri ocenjevanju delovne uspešnosti članov uprave Nadzorni svet NLB d.d. 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 NLB d.d.

Variabilnih prejemkov se ne dodeli ali izplača, če bi bila s tem ogrožena trdnost kapitalske osnove NLB d.d. Če ugotovi, da bi bila z dodelitvijo in/ali izplačilom variabilnih prejemkov trdnost kapitalske osnove NLB d.d. ogrožena, NLB d.d. 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 NLB d.d.

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

Variabilni prejemek člana uprave za posamezno poslovno leto se, če ne presega 50.000,00 EUR bruto, dodeli in izplača v denarju.

Če variabilni prejemek člana uprave za posamezno poslovno leto presega 50.000,00 EUR bruto, ga mora biti v skladu s predpisi, veljavnimi na dan priprave te predstavitve najmanj 50 odstotkov sestavljenega iz delnic NLB d.d., pri čemer lahko član uprave te delnice prenese le z dovoljenjem NLB d.d., ki se lahko izda šele po poteku najmanj dveh let od pridobitve (to velja tako za neodloženi, kakor tudi na odloženi del variabilnega prejemka).

Najmanj 40 odstotkov variabilnega prejemka člana uprave, dodeljenega za posamezno poslovno leto (oziroma vsaj 60 odstotkov, če je izrazito visok) se odloži za obdobje najmanj 3 in največ 5 let od dne, ko je izplačan neodloženi del tega variabilnega prejemka.

Nadzorni svet NLB d.d. pred izplačilom odloženega dela variabilnega prejemka člana uprave ponovno oceni uspešnost in prevzeta tveganja ter po potrebi izvede prilagoditev odloženega dela variabilnega prejemka, pri čemer upošteva prilagoditvene kriterije na podlagi KPI & KRI ciljev ter kriterije, navedene v tabeli v 21. členu Politike prejemkov NLB d.d.

Če okoliščine primera niso dovolj razjasnjene, da bi omogočale odločitev o tem, ali se odloženi del variabilnega prejemka izplača ali ne, oziroma v kakšni višini naj se izplača, lahko Nadzorni svet NLB d.d. sklene, da odloženi del variabilnega prejemka ob njegovi prvotno predvideni zapadlosti še ne zapade v plačilo in da se odločitev o tem, ali se odloženi del variabilnega prejemka izplača ali ne, oziroma v kakšni višini se izplača in kdaj, odloži do razjasnitve okoliščin.

NLB d.d. lahko 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 član uprave znatno prispeval k slabi ali negativni finančni uspešnosti NLB d.d., ali da je s prevaro ali drugim naklepnim dejanjem ali dejanjem iz hude malomarnosti povzročil velike izgube NLB d.d., ali da je nastopila ali se razkrije okoliščina iz točke 7, 12, 15 ali 16 tabele iz 21. člena Politike prejemkov NLB d.d.

4.5. Druge vrste morebitnih nagrad članov Uprave NLB d.d. in njihov najvišji dovoljen znesek

Politika prejemkov NLB d.d. ali pogodbe o zaposlitvi članov Uprave NLB d.d. ne predvidevajo drugih vrst nagrad.

4.6. Določitev najvišjega dovoljenega zneska in pogojev izplačila odpravnine članom Uprave NLB d.d.

Vrste, višina in pogoji izplačila odpravnin članom Uprave NLB d.d. so razvidni iz točke 3.1 zgoraj in Priloge 1.

4.7. Druge pravice in ugodnosti članov Uprave NLB d.d.

Druge pravice in ugodnosti članov Uprave NLB d.d. so razvidne iz točke 3.1 zgoraj in Priloge 1.

4.8. Ureditev plačila članov Uprave NLB d.d., ki opravljajo funkcijo člana nadzornega sveta ali druge naloge v odvisni družbi (ali je plačilo vključeno v osnovno plačilo člana Uprave NLB d.d. ali gre za dodatno plačilo)

Člani Uprave NLB d.d. za opravljanje funkcij članov nadzornih svetov ali drugih nalog v odvisnih družbah ne prejemajo plačila.

4.9. Pojasnilo, kako je s Politiko prejemkov NLB d.d. in upoštevanjem politike pri sklepanju pogodb s člani Uprave NLB d.d. zagotovljeno oziroma pri določitvi prejemkov upoštevano, da so celotni prejemki v ustreznem sorazmerju z nalogami članov Uprave NLB d.d., s finančnim stanjem NLB d.d., da se spodbuja dolgoročna vzdržnost poslovanja NLB d.d. ter da se zagotavlja skladnost prejemkov z doseženimi rezultati

Ustreznost fiksnih prejemkov članov Uprave NLB d.d. je Nadzorni svet zagotovil tako, da je fiksni prejemek vsakega posameznega člana Uprave NLB d.d. določil na podlagi benchmark analize za relevantno mesto oziroma funkcijo v Upravi NLB d.d. ter glede na trg, po pogajanjih in v soglasju s tem članom Uprave NLB d.d..

Ustreznost variabilnih prejemkov članov Uprave NLB d.d. Nadzorni svet NLB d.d. zagotavlja s tem, da njihovo maksimalno višino določi v pogodbi o zaposlitvi posameznega člana Uprave NLB d.d. ter v Politiki prejemkov NLB d.d., pri čemer upošteva vse relevantne predpise (med drugim Zakon o gospodarskih družbah in ZBan-2) ter relevantne predpise EU in 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). Kot je obrazloženo zgoraj, Politika prejemkov NLB d.d. predvideva tako možnost nedodelitve oziroma neizplačila variabilnih prejemkov v primeru, če bi bila s tem ogrožena trdnost kapitalne osnove NLB d.d., kakor tudi zmanjšanja variabilnega prejemka pred njegovo dodelitvijo in zmanjšanja odloženega variabilnega prejemka pred izplačilom, ter možnost uporabe malusa oziroma clawbacka.

5. PREDSTAVITEV POLITIK PREJEMKOV ČLANOV UPRAVE NLB BANKE AD SKOPJE

5.1. Najvišji dovoljen znesek osnovnega (fiksnega) plačila in merila/razlogi za določitev osnovnega (fiksnega) plačila v pogodbah o poslovanju

Politika prejemkov NLB Banke AD Skopje ne ureja najvišjega zneska osnovnega (fiksnega) plačila članov njene Uprave. To plačilo je urejeno v managerski pogodbo, izraženo kot mesečni neto znesek.

NLB Banka AD Skopje plača vse davke in prispevke, povezane z izplačilom plače v skladu z lokalno zakonodajo, in če se spremeni zakonodaja, davčna stopnja ali znesek prispevkov, se bruto znesek plače spremeni tako, da neto znesek plače ostaja nespremenjen.

Določitev osnovnega (fiksne) plačila odraža položaj, ustrezne poklicne izkušnje in odgovornosti v NLB Banki AD Skopje, kot je opisano v opisu delovnega mesta člana njene Uprave, ki je del pogojev za zaposlitev. Sledi trendom plačil managerjev v državi in je dogovorjen s članom Uprave NLB Banke AD Skopje.

5.2. Najvišji dovoljen znesek spremenljivega prejemka in sistem meril za določitev spremenljivega prejemka, npr. skupna merila za vse člane in individualna merila za posameznega člana Uprave NLB Banke AD Skopje, merila po sklopih:

- a. kvantitativna merila, ki so opredeljena z različnimi ekonomsko finančnimi kazalniki (npr. dobičkonosnost kapitala (ROE), EBITDA marža, neto finančni dolg/EBITDA)**
- b. kvalitativna merila, ki opredeljujejo poslovne cilje (npr. uspešna akvizicija, izvedena reorganizacija, prenova IT, povečanje tržnega deleža)**

Najvišji možni znesek variabilnega dela plače člana uprave NLB Banke AD Skopje za vsako poslovno leto je 6 osnovnih (fiksni) mesečnih plač.

Osnova za izračun zneska variabilnega dela plače člana uprave NLB Banke AD Skopje za vsako poslovno leto je povprečna (mesečna) bruto plača tega člana uprave NLB Banke AD Skopje za čas njegovega mandata v tem poslovnem letu.

Merila za določitev uspešnosti članov Uprave NLB Banke AD Skopje so naslednja:

- cilji NLB Skupine (skupna merila za vse člane Uprave NLB Banke AD Skopje),
- cilji NLB Banke AD Skopje (delno skupna merila za vse člane Uprave NLB Banke AD Skopje),
- osebni cilji (različni za vsakega člana Uprave NLB Banke AD Skopje).

Cilji morajo biti finančni in nefinančni, določeni in opredeljeni s SMART metodo. Cilje vsakega člana Uprave NLB Banke AD Skopje za vsako posamezno leto in merila uspešnosti določa Nadzorni svet NLB Banke AD Skopje.

Kot kvantitativni cilji so določeni:

- neto dobiček;
- RORAC;
- skupni prihodki;
- skupni stroški;
- neto stroški tveganja;
- delež NPL po EBA.

Kvalitativna merila so opredeljena kot splošni KPI za vse člane Uprave NLB Banke AD Skopje in posebni KPI za vsakega člana. Splošni KPI za vse člane Uprave NLB Banke AD Skopje so določeni kot:

- preoblikovanje in digitalizacija (večja produktivnost, večja stopnja penetracije digitalnih uporabnikov);
- izvajanje strategije;
- strategija ESG.

5.3. Opredelitev meril kakovosti za razvoj družbene odgovornosti NLB Banke AD Skopje

Skrb za skupno dobro je ena najvišjih prioritet v vrednostnem sistemu NLB Banke AD Skopje in je sestavni del strategije, NLB Banka AD Skopje pa je pozorna na družbeno odgovornost in zaščito interesov vseh strani.

S podporo projektom na področju kulture, športa, znanosti, izobraževanja in okolja, otrok in mladine si NLB Banka AD Skopje prizadeva prispevati h kakovosti življenja posameznikov, družin, ustanov in organizacij v širšem okolju.

V primeru socialne in okoljske politike na ravni NLB Skupine je NLB Banka AD Skopje lani nadaljevala izvajanje družbeno odgovornega delovanja projektov in procesov, poenotenje spremljanja in odločanja o sponzorstvih in donacijah.

Decembra 2020 je NLB Banka AD Skopje v skladu s socialno in okoljsko politiko na ravni NLB Skupine izvedla revizijo obstoječega internega akta - Metodologije za družbeno in okoljsko odgovornost, ki je bil sprejet 22. maja 2019.

V ta namen so bile narejene naslednje spremembe:

- Prilagoditev metodologije 17 ključnim ciljem trajnostnega razvoja Združenih narodov. Vsaj 40% proračuna za sponzorstva in donacije bi bilo treba porabiti za projekte, ki jih je mogoče vključiti v katerega koli od teh 17 ciljev za trajnostni razvoj.
- Prilagoditev v postopku odločanja o sponzorstvih in donacijah na način, da bo 80% vseh sponzorstev in donacij odobrila skupina za odobritev sponzorstva in donacij (delovne skupine).
- Glede na zahtevo se je 80% proračuna za sponzorstva in donacije odobrilo na ravni skupine za odobritev, znesek sponzorstva in donacij se je spremenil in povečal na različnih ravneh.

V letu 2020 je NLB Banka AD Skopje uspešno zaključila 25 projektov na različnih področjih družbene odgovornosti. NLB Banka AD Skopje je podprla tudi 16 športnih subjektov (nacionalne športne zveze, športni klubi in aktivni športniki) z donacijami na podlagi voucherjev, ki jih je Agencija za mladino in šport dodelila, z uporabo davčnih oprostitev.

5.4. Sistem odnosa (uteži) med posameznimi skupinami meril in drugi pogoji izpolnjevanja meril za pravico do izplačila spremenljivega prejemka, način izplačila (odložena plačila), ureditev vračila prejemka, možnost diskrecijske pravice Nadzornega sveta NLB Banke AD Skopje pri odmerjanju pravice (pravica, da lahko v določenih primerih ne glede na doseženo skupno oceno uspeha člana Uprave NLB Banke AD Skopje Nadzorni svet NLB Banke AD Skopje odloči, da mu spremenljivi prejemek ne pripada ali da mu pripada v manjši ali večji višini, kot bi izhajala iz dosežene skupne ocene uspeha) ter ostali morebitni pomembni elementi politike določitve spremenljivega prejemka

Sistem razmerij (uteži) med posameznimi skupinami meril in drugimi pogoji za izpolnjevanje meril za pravico do plačila spremenljivega prejemka za vsako poslovno leto je določen v Politiki prejemkov NLB Banke AD Skopje in je podan spodaj:

Določitev zneska variabilnega dela plače člana Uprave za posamezno poslovno leto			
Ocena uspešnosti	Cilji NLB Skupine	Cilji NLB Banke AD Skopje	Osebni cilji
5 – vsi cilji so preseženi	do 2 plači	do 2 plači	do 2 plači
4 – večina ciljev je preseženih	do 1,5 plače	do 1,5 plače	do 1,5 plače
3 – cilji so doseženi	do 1 plače	do 1 plače	do 1 plače
2 – cilji delno niso doseženi	0	0	0
1 – cilji niso doseženi	0	0	0

Član Uprave NLB Banke AD Skopje ni upravičen do variabilnega dela plače za določeno poslovno leto, če ne doseže svojih osebnih ciljev za to leto, ne glede na to, ali so cilji bili NLB Skupine in NLB Banke AD Skopje v tem letu doseženi ali ne.

Za člane Uprave NLB Banke AD Skopje znesek variabilnega prejemka, ki ga je treba dodeliti, njegovo sestavo, delež variabilnega dela prejemka, ki se odloži in obdobje odloga plačila v skladu s Politiko prejemkov NLB Banke AD Skopje bo določil Nadzorni svet NLB Banke AD Skopje.

Osnova za izračun zneska variabilnega dela plače člana Uprave NLB Banke AD Skopje za vsako poslovno leto je njegova povprečna (mesečna) bruto plača za obdobje njegovega mandata v tem poslovnem letu.

V skladu s politiko prejemkov NLB Banke AD Skopje in načelom sorazmernosti se, če ne presega 50.000,00 EUR bruto in če to dovoljujejo veljavni predpisi, variabilni del plače člana Uprave NLB Banka AD Skopje za posamezno poslovno leto dodeli in izplača v gotovini.

Če variabilni prejemki člana Uprave NLB Banke AD Skopje za posamezno poslovno leto presegajo 50.000,00 EUR bruto in če je to v skladu z ustreznimi predpisi obvezno, mora biti vsaj 50% takega zneska sestavljeno iz instrumentov; član Uprave NLB Banke AD Skopje sme take instrumente prenesti samo po odobritvi NLB d.d. in / ali NLB Banke AD Skopje, ki je ni mogoče izdati pred iztekom dveh let po prevzemu. Določba prejšnjega stavka se nanaša na neodloženi in odloženi del spremenljivega prejemka iz prejšnjega stavka.

Če je to v skladu z relevantnimi predpisi obvezno, je treba 50% variabilnega prejemka člana Uprave NLB Banke AD Skopje, dodeljenega za posamezno poslovno leto, odložiti za obdobje treh let od dneva, ko je izplačan neodloženi del tega variabilnega prejemka.

Pred izplačilom odloženega dela variabilnega prejemka članu Uprave NLB Banke AD Skopje, Nadzorni svet NLB Banke AD Skopje oceni uspešnost in prevzeta tveganja ter po potrebi prilagodi odloženi del variabilnega prejemka ob upoštevanju prilagoditvenih kriterijev na podlagi KPI in KRI ciljev ter meril, določenih v Politiki prejemkov NLB Banke AD Skopje.

Politika prejemkov NLB Banke AD Skopje določa pravico do povračila variabilnega prejemka, kadar nastopi določena okoliščina, ali se razkrije po tem, ko je (neodloženi ali odloženi) del variabilnega prejemka že izplačan. V omenjenih okoliščinah ima namreč NLB Banka AD Skopje pravico zahtevati, da v roku treh let od izplačila dela variabilnega prejemka član Uprave NLB Banke AD Skopje vrne ta del variabilnega prejemka, delno ali v celoti. Poleg tega ima NLB Banka AD Skopje pravico, da v roku treh let od izplačila dela variabilnega prejemka zahteva, da član Uprave NLB Banke AD Skopje vrne tak del variabilnega prejemka, delno oz. v celoti, če se po plačilu ugotovi, da je član Uprave NLB Banke AD Skopje pomembno prispeval k slabi ali negativni finančni uspešnosti NLB Banke AD Skopje, ali z goljufijo ali katerikoli drugim naklepnim dejanjem ali iz hude malomarnosti povzročil velike izgube NLB Banke AD Skopje.

Preden Nadzorni svet NLB Banke AD Skopje dodeli variabilni prejemek posameznemu članu Uprave NLB Banke AD Skopje, prilagodi variabilni prejemek uspešnosti in tveganjem, pri čemer upošteva prilagoditvena merila na podlagi KPI in Cilji KRI in merila, opredeljena v Politiki prejemkov NLB Banke AD Skopje.

5.5. Druge vrste morebitnih nagrad članov Uprave NLB Banke AD Skopje in njihov najvišji dovoljen znesek

Ni drugih nagrad.

5.6. Določitev najvišjega dovoljenega zneska in pogojev izplačila odpravnine članom Uprave NLB Banke AD Skopje

Vrste, višina in pogoji izplačila odpravnin članom uprave NLB Banke AD Skopje so navedeni v točki 3.2 zgoraj in v Prilogi 2.

5.7. Druge pravice in ugodnosti članov Uprave NLB Banke AD Skopje

Druge pravice in ugodnosti članov uprave NLB Banke AD Skopje so navedene v točki 3.2 zgoraj in v Prilogi 2.

5.8. Pojasnilo, kako je s Politiko prejemkov NLB Banke AD Skopje in upoštevanjem politike pri sklepanju pogodb s člani Uprave NLB Banke AD Skopje zagotovljeno oziroma pri določitvi prejemkov upoštevano, da so celotni prejemki v ustreznem sorazmerju z nalogami članov Uprave NLB Banke AD Skopje, s finančnim stanjem NLB Banke AD Skopje, da se spodbuja dolgoročna vzdržnost poslovanja NLB Banke AD Skopje ter da se zagotavlja skladnost prejemkov z doseženimi rezultati

Politika prejemkov NLB Banke AD Skopje in njeno izvajanje zagotavljata, da so skupni prejemki v sorazmerju z nalogami in odgovornostmi članov Uprave NLB Banke AD Skopje, s finančnim stanjem NLB Banke AD Skopje, trajnostjo poslovanja NLB Banka AD Skopje, da se zagotovi skladnost prejemkov z doseženimi rezultati.

Nadzorni svet NLB Banke AD Skopje namreč neodvisno in kolektivno odloča o variabilnem prejemku vsakega člana uprave NLB Banke AD Skopje. Doseganje finančnih ciljev NLB Banke AD Skopje je še posebej upoštevano pri ocenjevanju uspešnosti članov Uprave NLB Banke AD Skopje.

Komisija za obvladovanje tveganj Nadzornega sveta NLB Banke AD Skopje redno ocenjuje, ali sistem prejemkov upošteva profil tveganja NLB Banke AD Skopje ter njeno solventnost, likvidnost in donosno stanje, vključno z ugotovljenimi tveganji skladnosti in vprašanji neskladnosti.

Prav tako se variabilni prejemki ne dodelijo ali izplačajo, kadar zaradi tega kapitalska osnova NLB Banke AD Skopje in / ali NLB Skupine ne bi bila več trdna. Če bi bila trdnost kapitalske osnove lahko ogrožena zaradi dodelitve in izplačila variabilnih prejemkov, NLB Banka AD Skopje v zahtevanem obsegu sprejme naslednje ukrepe:

- zmanjša proračun variabilnih prejemkov za preteklo poslovno leto, lahko tudi na nič, in ustrezno upošteva takšno znižanje pri dodelitvi variabilnih prejemkov za preteklo poslovno leto;
- uporabi potrebne ukrepe za prilagoditev uspešnosti, zlasti malusov za znižanje prej dodeljenih, a neplačanih odloženih variabilnih prejemkov;
- zmanjša prej izplačane prejemke na podlagi dogovora o vrnitvi variabilnih prejemkov;
- uporabi čisti dobiček institucije za preteklo poslovno leto in potencialno za tekoče in naslednje poslovno leto za krepitev kapitalske osnove NLB Banke AD Skopje.

Povračilo prejemkov je določeno tudi v Politiki prejemkov NLB Banke AD Skopje.

6. PREDSTAVITEV POLITIK PREJEMKOV ČLANOV UPRAVE NLB BANKE a.d. BANJA LUKA

6.1. Najvišji dovoljen znesek osnovnega (fiksnega) plačila in merila/razlogi za določitev osnovnega (fiksnega) plačila v pogodbah o poslovanju

Politika prejemkov NLB Banke a.d. Banja Luka ne ureja najvišjega osnovnega (fiksnega) plačila. To plačilo ureja managerska pogodba, v kateri je izražen kot mesečni bruto znesek.

NLB Banka a.d. Banja Luka plačuje vse davke in prispevke, povezane z izplačilom plače, v skladu z lokalno zakonodajo, in če se spremeni zakonodaja, davčna stopnja ali znesek prispevkov, se bruto znesek plače spremeni tako, da neto znesek plače ostane nespremenjen.

Določitev osnovnega (fiksnega) plačila odraža položaj, ustrezne poklicne izkušnje in odgovornosti v NLB Banki a.d. Banja Luka, kot je opisano v opisu delovnega mesta člana njene Uprave, ki je del pogojev za zaposlitev in pogodbe o zaposlitvi. Sledi trendom plačil managerjev v državi in je dogovorjen s članom Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka.

6.2. Najvišji dovoljen znesek spremenljivega prejemka in sistem meril za določitev spremenljivega prejemka, npr. skupna merila za vse člane in individualna merila za posameznega člana Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka, merila po sklopih:

- a. kvantitativna merila, ki so opredeljena z različnimi ekonomsko finančnimi kazalniki (npr. dobičkonosnost kapitala (ROE), EBITDA marža, neto finančni dolg/EBITDA)**
- b. kvalitativna merila, ki opredeljujejo poslovne cilje (npr. uspešna akvizicija, izvedena reorganizacija, prenova IT, povečanje tržnega deleža)**

Najvišji možni znesek variabilnega dela plače člana Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka za vsako poslovno leto znaša 6 osnovnih (fiksni) mesečnih plač.

Osnova za izračun zneska variabilnega dela plače člana Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka za vsako poslovno leto je povprečna (mesečna) bruto plača tega člana Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka za čas njegovega mandata v tem poslovnem letu.

Merila za določanje uspešnosti članov Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka so:

- cilji NLB Skupine (skupna merila za vse člane Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka),
- cilji NLB Banke a.d. Banja Luka (delno skupna merila za vse člane Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka),
- osebni cilji. (različno za vsakega člana Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka).

Cilji morajo biti finančni in nefinančni, določeni in opredeljeni s SMART metodo. Cilji vsakega člana Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka za vsako posamezno leto in merila uspešnosti določi Nadzorni svet NLB Banke a.d. Banja Luka.

Kot kvantitativna merila so določeni:

- neto dobiček;
- RORAC;
- skupni prihodki;
- skupni stroški;
- neto stroški tveganja;
- delež NPL po EBA.

Kvalitativna merila so opredeljena kot splošni KPI za vse člane Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka in posebni kazalniki uspešnosti za vsakega člana. Splošni KPI za vse člane Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka so določeni kot:

- preoblikovanje in digitalizacija (večja produktivnost, večja stopnja penetracije digitalnih uporabnikov);
- izvajanje strategije;
- strategija ESG.

6.3. Opredelitev meril kakovosti za razvoj družbene odgovornosti NLB Banke a.d. Banja Luka

Skrb za skupno dobro je ena najvišjih prioritet v vrednostnem sistemu NLB Banke a.d. Banja Luka in je sestavni del strategije in NLB Banka a.d. Banja Luka je pozorna na družbeno odgovornost in zaščito interesov vseh strani.

S podporo projektom na področju kulture, športa, znanosti, izobraževanja in okolja, otrok in mladine si NLB Banka a.d. Banja Luka prizadeva prispevati h kakovosti življenja posameznikov, družin, ustanov in organizacij v širšem okolju.

V primeru socialne in okoljske politike na ravni NLB Skupine je lani NLB Banka a.d. Banja Luka nadaljevala izvajanje družbeno odgovornega delovanja projektov in procesov, poenotenje spremljanja in odločanja o sponzorstvih in donacijah.

Decembra 2020 je v skladu s socialno in okoljsko politiko na ravni NLB Skupine NLB Banka a.d. Banja Luka izvedla revizijo obstoječega notranjega akta - Metodologije za družbeno in okoljsko odgovornost, ki je bil sprejet januarja 2021.

V ta namen so bile narejene naslednje spremembe:

- Prilagoditev metodologije 17 ključnim ciljem trajnostnega razvoja Združenih narodov. Vsaj 40% proračuna za sponzorstva in donacije je treba porabiti za projekte, ki jih je mogoče vključiti v katerega koli od teh 17 ciljev za trajnostni razvoj.
- Prilagoditev v postopku odločanja o sponzorstvih in donacijah na način, da bo 80% vseh sponzorstev in donacij odobrila skupina za odobritev sponzorstva in donacij (delovne skupine).
- Glede na zahtevo se je 80% proračuna za sponzorstva in donacije odobrilo na ravni skupine za odobritev, znesek sponzorstva in donacij se je spremenil in povečal na različnih ravneh.

Leta 2020 je NLB Banka a.d. Banja Luka uspešno zaključila več projektov in donacij na različnih področjih družbene odgovornosti. Najpomembnejši so:

- donacija za Solidarnostni sklad Republike Srbske;
- donacija Združenju zdravnikov;
- mesec varčevanja in otrokovih pravic;

- podpora humanitarni akciji "Z ljubeznijo do pogumnih src" za ustanovitev prve banke človeškega mleka v RS;
- Turnir v odbojki na snegu, ki ga podpira NLB Banka a.d. Banja Luka.

6.4. Sistem odnosa (uteži) med posameznimi skupinami meril in drugi pogoji izpolnjevanja meril za pravico do izplačila spremenljivega prejemka, način izplačila (odložena plačila), ureditev vračila prejemka, možnost diskrecijske pravice Nadzornega sveta NLB Banke a.d. Banja Luka pri odmerjanju pravice (pravica, da lahko v določenih primerih ne glede na doseženo skupno oceno uspeha člana Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka Nadzorni svet NLB Banke a.d. Banja Luka odloči, da mu spremenljivi prejemek ne pripada ali da mu pripada v manjši ali večji višini, kot bi izhajala iz dosežene skupne ocene uspeha) ter ostali morebitni pomembni elementi politike določitve spremenljivega prejemka

Sistem razmerij (uteži) med posameznimi skupinami meril in drugimi pogoji za izpolnjevanje meril za pravico do plačila variabilnega prejemka za vsako poslovno leto je določen v Politiki prejemkov NLB Banke a.d. Banja Luka in je podan spodaj:

Določitev zneska variabilnega dela plače za člana Uprave za vsako poslovno leto			
Ocena uspešnosti	Cilji NLB Skupine	Cilji NLB Banke a.d. Banja Luka	Osebni cilji
5 – vsi cilji so preseženi	do 2 plači	do 2 plači	do 2 plači
4 – večina ciljev je preseženih	do 1,5 plače	do 1,5 plače	do 1,5 plače
3 – cilji so doseženi	do 1 plače	do 1 plače	do 1 plače
2 – cilji delno niso doseženi	0	0	0
1 – cilji niso doseženi	0	0	0

Član Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka ni upravičen do variabilnega dela plače za določeno poslovno leto, če ne doseže svojih osebnih ciljev za to leto, ne glede na to, ali so cilji NLB Skupine in NLB Banke a.d. Banja Luka tistega leta doseženi ali ne.

Osnova za izračun zneska variabilnega dela plače člana Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka za vsako poslovno leto je povprečna (mesečna) bruto plača tega člana Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka za čas njegovega mandata v tem poslovnem letu.

V skladu s Politiko prejemkov NLB Banke a.d. Banja Luka in načelom sorazmernosti se, če ne presega 50.000,00 EUR bruto in če to dovoljujejo veljavni predpisi, variabilni del plače člana Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka za posamezno poslovno leto dodeli in izplača v gotovini.

Če je variabilni prejemek člana Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka za posamezno poslovno leto presega 50.000,00 EUR bruto in če je to v skladu z ustreznimi predpisi obvezno, mora biti vsaj 50% tega zneska sestavljenega iz instrumentov; član Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka lahko te instrumente prenese samo z odobritvijo NLB d.d. in / ali NLB Banke a.d. Banja Luka, ki je ni mogoče izdati pred iztekom dveh let po pridobitvi. Določba prejšnjega stavka se nanaša na neodloženi in odloženi del variabilnega prejemka.

Če je to v skladu z ustreznimi predpisi obvezno, mora biti 50% variabilnega prejemka člana Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka, dodeljenega za posamezno poslovno leto, odloženega za obdobje treh let od dneva, ko se izplača neodloženi del tega variabilnega plačila.

Pred izplačilom odloženega dela variabilnega prejemka članu Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka Nadzorni svet NLB Banke a.d. Banja Luka oceni uspešnost in prevzeta tveganja ter po potrebi prilagodi odloženi del variabilnega prejemka ob upoštevanju prilagoditvenih meril na podlagi ciljev KPI in KRI ter meril, določenih v Politiki prejemkov NLB Banke a.d. Banja Luka.

Politika prejemkov NLB Banke a.d. Banja Luka določa pravico do povračila prejemka, kadar se določena okoliščina pojavi ali razkrije po tem, ko je (neodloženi ali odloženi) del variabilnega prejemka že izplačan. V omenjenih okoliščinah ima namreč NLB Banka AD Skopje pravico, da v roku treh let od izplačila dela

variabilnega prejemka zahteva, da član Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka ta del variabilnega plačila vrne delno ali v celoti. Poleg tega ima NLB Banka a.d. Banja Luka pravico, da v roku treh let od izplačila dela variabilnega prejemka zahteva, da član Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka delno ali v celoti vrne del variabilnega prejemka, če se po izplačilu ugotovi, da je član Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka bistveno prispeval k slabi ali negativni finančni uspešnosti NLB Banke a.d. Banja Luka ali z goljufijo ali drugim naklepnim dejanjem ali iz hude malomarnosti povzročil velike izgube za NLB Banko a.d. Banja Luka.

Pred dodelitvijo variabilnega prejemka posameznemu članu Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka Nadzorni svet NLB Banke a.d. Banja Luka prilagodi ta variabilni prejemek uspešnosti in tveganjem, pri čemer upošteva prilagoditvena merila na podlagi KPI in KRI ciljev ter merila, opredeljena v Politiki prejemkov NLB Banke a.d. Banja Luka.

6.5. Druge vrste morebitnih nagrad članov Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka in njihov najvišji dovoljen znesek

Ni drugih nagrad.

6.6. Določitev najvišjega dovoljenega zneska in pogojev izplačila odpravnine članom Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka

Vrste, višina in pogoji izplačila odpravnine članom Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka so navedeni v točki 3.3 zgoraj in Prilogi 3.

6.7. Druge pravice in ugodnosti članov Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka

Druge pravice in ugodnosti članov Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka so navedene v točki 3.3 zgoraj in Prilogi 3.

6.8. Pojasnilo, kako je s Politiko prejemkov NLB Banke a.d. Banja Luka in upoštevanjem politike pri sklepanju pogodb s člani Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka zagotovljeno oziroma pri določitvi prejemkov upoštevano, da so celotni prejemki v ustreznem sorazmerju z nalogami članov Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka, s finančnim stanjem NLB Banke a.d. Banja Luka, da se spodbuja dolgoročna vzdržnost poslovanja NLB Banke a.d. Banja Luka ter da se zagotavlja skladnost prejemkov z doseženimi rezultati NLB Banke a.d. Banja Luka

Politika prejemkov NLB Banke a.d. Banja Luka in njeno izvajanje zagotavlja, da so skupni prejemki v sorazmerju z nalogami in odgovornostmi članov Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka, s finančnim stanjem NLB Banke a.d. Banja Luka, trajnostjo poslovanja NLB Banke a.d. Banja Luka, da se zagotovi skladnost prejemkov z doseženimi rezultati.

Nadzorni svet NLB Banke a.d. Banja Luka neodvisno in kolektivno odloča o variabilnem prejemku vsakega člana Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka. Doseganje finančnih ciljev NLB Banke a.d. Banja Luka je še posebej upoštevano pri ocenjevanju uspešnosti članov Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka.

Komisija za obvladovanje tveganj Nadzornega sveta NLB Banke a.d. Banja Luka redno ocenjuje, ali sistem prejemkov upošteva profil tveganja NLB Banke a.d. Banja Luka in njeno solventnost, likvidnost in dobičkonosen položaj, vključno z ugotovljenimi tveganji skladnosti in vprašanji neskladnosti.

Prav tako se variabilni prejemki ne dodelijo ali izplačajo, kadar bi vplivali na to, da kapitalska osnova NLB Banke a.d. Banja Luka in / ali NLB Skupine ne bi bila več trdna. Če bi bila trdnost kapitalske osnove lahko ogrožena zaradi dodelitve in izplačila variabilnih prejemkov, NLB Banka a.d. Banja Luka v zahtevanem obsegu sprejme naslednje ukrepe:

- zmanjša proračun variabilnih prejemkov za preteklo poslovno leto, lahko tudi na nič, in ustrezno upošteva takšno znižanje pri dodelitvi variabilnih prejemkov za preteklo poslovno leto;
- uporabi potrebne ukrepe za prilagoditev uspešnosti, zlasti malus za znižanje prej dodeljenih, a ne izplačanih odloženih variabilnih prejemkov;
- zmanjša prej izplačane prejemke na podlagi dogovora o vrnitvi spremenljivega prejemka;

- uporabi čisti dobiček institucije za preteklo poslovno leto in potencialno za tekoče in naslednje poslovno leto za krepitev kapitalske osnove NLB Banke a.d. Banja Luka.

Povračilo prejemkov je določeno tudi v Politiki prejemkov NLB Banke a.d. Banja Luka.

7. PREDSTAVITEV POLITIK PREJEMKOV ČLANOV UPRAVE NLB BANKE sh.a., PRIŠTINA

7.1. Najvišji dovoljen znesek osnovnega (fiksnega) plačila in merila/razlogi za določitev osnovnega (fiksnega) plačila v pogodbah o poslovanju

Osnovno (fiksno) plačilo je treba določiti, ker to določa zakon. Plača - bonus ali dohodek katere koli stopnje, izražen v denarju za zaposlenega. (člen 55 v povezavi s členom 3, točka 1.13 Zakona o delu).

Znesek osnovnega (fiksnega) plačila vsakega člana Uprave NLB Banke sh.a., Priština ureja managrska pogodba.

7.2. Najvišji dovoljen znesek spremenljivega prejemka in sistem meril za določitev spremenljivega prejemka, npr. skupna merila za vse člane in individualna merila za posameznega člana Uprave NLB Banke sh.a., Priština, merila po sklopih:

- c. kvantitativna merila, ki so opredeljena z različnimi ekonomsko finančnimi kazalniki (npr. dobičkonosnost kapitala (ROE), EBITDA marža, neto finančni dolg/EBITDA)
- a. kvalitativna merila, ki opredeljujejo poslovne cilje (npr. uspešna akvizicija, izvedena reorganizacija, prenova IT, povečanje tržnega deleža)

V skladu s 14. členom Politike prejemkov NLB Banke sh.a., Priština, je predsednik oz. vsak izmed članov uprave NLB Banke sh.a., Priština upravičen do variabilnega plačila za vsako poslovno leto v najvišjem znesku do 6 osnovnih (fiksni) mesečnih plač.

7.2.1. Kvantitativni kriteriji so določeni kot 50% realiziranih KPI

Operativni KPIs (finančni):

- dobiček pred oslabitvami in rezervacijami (ponavljajoče);
- RORAC a.t.;
- Izplačilo dividend*.

7.2.2. Kvalitativni kriteriji so določeni kot 50% realiziranih KPI:

Dodatni KPI v obdobju krize Covid-19:

Zagotovitev učinkovite kontinuitete poslovanja NLB Banke sh.a., Priština v izrednih okoliščinah Covid-19, zlasti z nadaljnjim poudarkom na preprečevanju škode (odpornost portfelja, zmanjšanje prenosa portfelja na NPL in stroški tveganja, učinkovitost ukrepov prestrukturiranja, nadzor stroškov...).

KPI v zvezi s poslovno transformacijo:

- Transformacija in digitalizacija.

7.3. Opredelitev meril kakovosti za razvoj družbene odgovornosti NLB Banke sh.a., Priština

Posebni kvalitativni kriteriji za razvoj korporativne družbene odgovornosti so opredeljeni v posameznih KPI.

Kot del NLB Skupine in kot banka, ki deluje na Kosovu, ima NLB Banka sh.a., Priština pomembno poslanstvo za družbo in družbeno odgovornost za okolje, v katerem deluje, poleg doseganja dobrih finančnih rezultatov pa NLB Banka sh.a., Priština tudi prispeva h kakovostnemu življenju vseh državljanov. Ima odgovoren odnos do delničarjev, zaposlenih, kupcev in celotne družbe.

Trajnostno poslovanje se nanaša na obvladovanje neposrednih učinkov ESG (okoljski, socialni, vladni) NLB Banke sh.a., Priština, ki zagotavlja etično in učinkovito delovanje. Njen pristop k izboljšanju trajnostnega poslovanja je merjenje, upravljanje in poročanje o uspešnosti v skladu z EU NFRD (direktiva EU o nefinančnem poročanju) in UNEP FI (finančna pobuda Združenih narodov za okoljski program).

Trajnostno financiranje vključuje merila ESG v poslovne in naložbene odločitve NLB Banke sh.a., Priština v trajno korist njenih strank in družbe.

NLB Banka sh.a., Priština je izvedla projekt #HelpFrame za podporo mikro in malim podjetjem pri okrevanju od pandemije in razvoju podjetja, tako da jim je zagotovila oglaševalski prostor na televizijskih kanalih, informacijskih portalih, družbenih omrežjih, oglasnih panojih in Citylightu po vsem Kosovu. Od tega projekta je imelo koristi 20 lokalnih podjetij iz celotnega Kosova. Ta podjetja se ukvarjajo s proizvodnjo, trgovino, storitvami in kmetijstvom ter prinašajo inovativne projekte za zaščito okolja in socialno skrbstvo.

Dejavnosti, povezane s humanitarno solidarnostjo

- NLB Banka sh.a., Priština donira 10 strojev za pridobivanje kisika Univerzitetni bolnišnici in Klinični službi Kosova, s čimer prispeva k lajšanju izrednih razmer na področju javnega zdravja, ki jih je povzročil COVID-19;
- Glede na težke razmere in izzive, s katerimi se sooča Univerzitetni klinični center Kosova, je NLB Banka sh.a., Priština donirala medicinsko opremo in zdravila v višini 19.765 EUR Anesteziološki kliniki, kjer se zdravijo bolniki z najtežjim stanjem Covid-19, Pediatrični kliniki, Infekcijski kliniki in Centralni lekarni pri UCCK;
- Ob upoštevanju težkih razmer, ki so nastale kot posledica svetovne pandemije Covid-19, je NLB Banka sh.a., Priština kupila moko, ki so jo dvakrat letno darovali družinam, ki živijo v revščini. Moko je razdeljevalo društvo Humanikos;
- NLB Banka sh.a., Priština je z donacijo Karitas podprla tudi družine iz manjšinskih skupnosti, ki imajo otroke od 0 do 6 let;
- NLB Banka sh.a., Priština je donirala za okrevanje Burbuqe Berishe (direktorice Narodnega gledališča na Kosovu z diagnozo raka) in Nore Saraçi (27-letne ženske iz Mitrovice z diagnozo akutne levkemije aml.);
- mesečna donacija združenju "Avtizem";
- donacija medobčinskemu združenju slepih Priština za izvajanje mesečnih dejavnosti;
- Nakup razglednic ob koncu leta, ki so jih naredili otroci iz združenja "Downov sindrom Kosovo", in nakup združenja "SOS Otroške vasi".

Kultura in okolje

Skrb za okolje strank - z odobritvijo kreditnih politik in postopkov je NLB Banka sh.a., Priština preprečila financiranje projektov strank, ki bi lahko tvegali onesnaževanje okolja.

Kulturne in športne dejavnosti

Zaradi svetovne pandemije so bile številne športne dejavnosti za leto 2020 ustavljene. Vendar NLB Banka sh.a., Priština še naprej podpira in sponzorira tradicionalne športne dejavnosti:

- 16. februarja je bil organiziran tradicionalni šahovski turnir "Obletnica neodvisnosti".
- 2. novembra 2020 je potekal osmi spominski šahovski turnir "Mustafë Ibrahim".
- NLB Banka sh.a., Priština je sponzor nogometnega kluba "FC Priština".
- NLB Banka sh.a., Priština je sponzorirala tudi dejavnosti plavalnega športnega kluba "H2O".

7.4. Sistem odnosa (uteži) med posameznimi skupinami meril in drugi pogoji izpolnjevanja meril za pravico do izplačila spremenljivega prejemka, način izplačila (odložena plačila), ureditev vračila prejemka, možnost diskrecijske pravice Upravnega odbora NLB Banke sh.a., Priština pri odmerjanju pravice (pravica, da lahko v določenih primerih ne glede na doseženo skupno oceno uspeha člana Uprave NLB Banke sh.a., Priština Upravni odbor NLB Banke sh.a., Priština odloči, da mu spremenljivi prejemek ne pripada ali da mu pripada v manjši ali večji višini, kot bi izhajala iz dosežene skupne ocene uspeha) ter ostali morebitni pomembni elementi politike določitve spremenljivega prejemka

To je določeno v Politiki prejemkov NLB Banke sh.a., Priština, pa tudi v posameznih KPI, o katerih se dogovorita Upravni odbor NLB Banke sh.a., Priština in Uprava NLB Banke sh.a., Priština.

7.5. Druge vrste morebitnih nagrad članov Uprave NLB Banke sh.a., Prishtina in njihov najvišji dovoljen znesek

N/A

7.6. Določitev najvišjega dovoljenega zneska in pogojev izplačila odpravnine članom Uprave NLB Banke sh.a., Prishtina

Določa jo posamezna pogodba člana Uprave NLB Banke sh.a., Prishtina (17. člen), v višini največ 6 mesečnih plač.

7.7. Druge pravice in ugodnosti članov Uprave NLB Banke sh.a., Prishtina

Druge pravice in ugodnosti članov Uprave NLB Banke sh.a., Prishtina so navedene v Prilogi [4].

7.8. Pojasnilo, kako je s Politiko prejemkov NLB Banke sh.a., Prishtina in upoštevanjem politike pri sklepanju pogodb s člani Uprave NLB Banke sh.a., Prishtina zagotovljeno oziroma pri določitvi prejemkov upoštevano, da so celotni prejemki v ustreznem sorazmerju z nalogami članov Uprave NLB Banke sh.a., Prishtina, s finančnim stanjem NLB Banke sh.a., Prishtina, da se spodbuja dolgoročna vzdržnost poslovanja NLB Banke sh.a., Prishtina ter da se zagotavlja skladnost prejemkov z doseženimi rezultati NLB Banke sh.a., Prishtina

Politika prejemkov NLB Banke sh.a., Prishtina temelji na kvantitativnih in kvalitativnih merilih, ki so v skladu z uresničitvijo ciljev, določenih v strategiji NLB Banke sh.a., Prishtina in poslovnim načrtom NLB Banka sh.a., Prishtina za obdobje 1 in 5 let.

Priloge:

[\[Priloga 1\]](#)

[\[Priloga 2\]](#)

[\[Priloga 3\]](#)

[\[Priloga 4\]](#)