

Точка на дневен ред:6
Предлагач: **Акционери**

Материјал за Собрание на акционери на НЛБ Банка АД Скопје

Политика за наградување за вработените со посебна природа на работата во НЛБ Банка АД Скопје

Акционерите му предлагаат на Собранието на акционери да ја усвои следната:

Одлука за усвојување на Политика за наградување за вработените со посебна природа на работата во НЛБ Банка АД Скопје

Во прилог:

- Предлог-одлука за усвојување на Политика за наградување за вработените со посебна природа на работата во НЛБ Банка АД Скопје
- Политика за наградување за вработените со посебна природа на работата во НЛБ Банка АД Скопје

Скопје, јануари, 2020 година

Собрание на акционери на НЛБ Банка АД Скопје**Предлог-одлука за усвојување на Политика за наградување за вработените со посебна природа на работата во НЛБ Банка АД Скопје**

Врз основа на Одлуката за правилата за добро корпоративно управување во банка, Собранието на НЛБ Банка АД Скопје ја донесе следната :

Одлука за усвојување на Политика за наградување за вработените со посебна природа на работата во НЛБ Банка АД Скопје

1. Се усвојува Политиката за наградување за вработените со посебна природа на работата во НЛБ Банка АД Скопје
2. Оваа одлука влегува во сила со денот на донесувањето.

Во Скопје, 16.01.2020 година.

Одлуката да се достави до:
Секретаријат и
Центар за управување со човечки ресурси

Претседавач
На Собрание на акционери
На НЛБ Банка АД Скопје

Образложение кон усвојување на Политика за наградување за вработените со посебна природа на работата во НЛБ Банка АД Скопје

Врз основа на добиени инструкции од Комитетот за координација на работењето на НЛБ Групацијата на 02.12.2019 за усвоена измена на Политиката за наградување на вработените со посебна природа на работата во НЛБ д.д. на 29.11.2019 година и обврска за нејзино усвојување на ниво на НЛБ Групација, на 12.12. 2019 Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје ја донесе новата ревидирана Политика за наградување на вработените со посебна природа на работата во НЛБ Банка АД Скопје со примена за деловната 2019 година.

При подготовката е остварено усогласување со локалната регулатива и Службата за усогласување со прописите и информативната сигурност на НЛБ Банка АД Скопје како и од НЛБ д.д.

Од причини што со новата Политика за наградување (член 13 и член 20 став 5) е уредена можноста за наградување во форма на финансиски инструменти, а Одлуката за правилата за добро корпоративно управување во банка од Народна банка на Северна Република Македонија уредува дека доколку Политиката уредува и примање надоместок во форма на акции или други права коишто даваат можност за стекнување на акции, Политиката се одобрува на Собрание на Банката.

Усвојувањето на Политиката на Собранието на Банката не ја пролонгира нејзината примена, со исклучок на член 13 и член 20 став 5 кои ќе се применуваат по одобрување на Собранието, како што е уредено со Политиката во преодните и завршните одредби.

Согласно наведеното, се предлага усвојување на Политиката на Собрание на Банката.

Дел. Бр. _____

Врз основа на член 31 од Статутот на НЛБ Банка АД Скопје и точка 45, поглавје VI. Одлуката за правилата за добро корпоративно управување во банка, Собранието на акционери на НЛБ Банка АД Скопје на ден _____ донесе:

**Политика
за наградување за вработените со посебна природа на работата
во НЛБ Банка АД Скопје**

Верзија 6.0	Примена: деловна 2019 година
-------------	------------------------------

Одговорност

Старател	Центар за управување со човечки ресурси
Ниво на одлучување	Надзорен одбор

Историја на промени

Верзија	Датум	Ниво на одлучување	Опис на промени	Системски измени(Не,Да и ID)
1.0	22.12.2008	Надзорен одбор	Усогласување со Одлуката за основни начела и принципи на корпоративно управување во Банка на НБРМ од 2007 година	Не
2.0	26.04.2012.	Надзорен одбор	Усогласување со Политика на примања за вработените со посебна природа на работата од НЛБ д.д. од 01.01.2012	Не
3.0	30.07.2015	Надзорен одбор	Усогласување со Политика на примања за вработените со посебна природа на работата од НЛБ д.д. од 01.11.2014.	Не
4.0	27.07.2017	Надзорен одбор	Измени во однос на усогласување со Насоките за банки во Словенија кои се однесуваат на принцип на пропорцијаност во имплементација на политиката	Не
5.0	20.06.2018	Надзорен одбор/Собрание на НЛБ Банка	Усогласување со Политика на примања за вработените со посебна природа на работата од НЛБ од 01.03.2018 и Упатствата на ЕБА за правични политики за наградување во согласност и Одлуката за основните начела и принципи на корпоративно управување во банка од НБРМ од 6 февруари 2018 г.	Не
6.0	12.12.2019	Надзорен одбор/Собрание на НЛБ Банка	Усогласување со Политика на примања за вработените со посебна природа на работата од НЛБ од 29.11.2019	Не

Акти кои престануваат да важат

Верзија	Валидност	Назив на актот/ите кој/и се укинува/ат
5.0	20.06.2018 - јануари 2019	Политика за наградување за вработените со посебна природа на работата во НЛБ Банка АД Скопје

Содржина

1. Воведни одредби	4
2. Општи одредби	6
3. Определување на вработени со посебна природа на работата	7
4. Критериуми за изземање на вработените со посебна природа на работата од Политиката на наградување	8
5. Плаќање на работата на вработените со посебна природа на работата	9
6. Критериуми за успешност	10
7. Следење и оценување на успешноста на вработените со посебна природа на работата	12
8. Систем за поставување цели и за оценување на успешноста на вработените со посебна природа на работата	12
9. Скала за оценување на успешноста на вработените со посебна природа на работата и скала за утврдување на висината на варијабилниот дел од платата	13
10. Доделување на варијабилниот дел	14
11. Исплата на варијабилен дел	18
12. Малус, задржување и повраток на варијабилниот дел (clawback)	19
13. Надомест за предвремено прекинување на мандатот/вработувањето и надоместок за клаузулата за конкуренција	22
14. Ограничување на личните осигурувања од ризици	23
15. Преодни и завршни одредби	23
16. Референтни документи	24

1. Воведни одредби

Член 1

Законот за трговски друштва, Законот за работни односи, Колективниот договор на друштвата од друго монетарно посредување и дејноста на посредување во работењето со хартии од вредност и стокови договори, Колективниот договор на НЛБ Банка АД Скопје, Правилникот за плати, за наградување, за унапредување на вработените во НЛБ Банка АД Скопје, и други интерни акти на Банката го уредуваат системот на наградување на вработените во НЛБ Банка АД Скопје, освен ако со одделен договор за вработување не е поинаку уредено.

Одредбите од оваа Политика за наградувања за вработените со посебна природа на работата (во натамошниот текст: Политика за наградување или Политика) се усогласени и со Упатствата на ЕБА за правични политики за наградување во согласност со член 74/3 и 75 (2) Директива 2013/36/ЕУ и изложености во согласност со член 450 од Уредбата (ЕУ) No. 575/2013 ЕБА/ГЛ /2015/22 од 27.6.2016 година, во продолжение: Насоките за ЕБА), при што НЛБ д.д., при примената на оваа политика за наградување во НЛБ д.д. и при пренесувањето на членките на НЛБ Групаацијата, го следи принципот на пропорционалност опишан, земајќи го предвид вкупниот биланс на состојба, количината на средствата на Банката, расположливиот капитал и должничките инструменти, капитални барања и други критериуми уредени со релевантни регулативи и ЕБА Упатствата.

Преку системот на корпоративно управување на НЛБ Групаацијата и Бизнис линијата (во понатамошниот текст: БЛ), останатите институции кои ја прават НЛБ Групаацијата заедно со НЛБ д.д. (како останати институции се референцира на: НЛБ членки на Групаацијата) имаат одговорност разумно да ја транспонираат оваа Политика, базирана на БЛ стандардите, во нивниот систем за корпоративно управување, земајќи ги предвид локалните закони и други прописи.

Член 2

Политиката за наградување се заснова на Законот за банки и Одлуката за основните начела и принципи на корпоративно управување во банка од НБРМ од 6 февруари 2018 г. и Упатствата на Банката на Словенија кои се однесува на принципот на пропорцијалност во имплементација на политиките за наградување и ЕБА Упатствата. Политиката дава јасни насоки за разумно наградување на вработените со посебна природа на работата во согласност со горенаведените прописи и документи со цел да се обезбеди разумно/внимателно и ефикасно управување со ризиците.

Член 3

Поимите, кои се употребуваат во Политиката го имаат следното значење:

- “вработени со посебна природа на работата” се лицата кои во рамките на своите работни задачи и активности значајно влијаат врз профилот на ризичност на Банката или НЛБ Групаацијата; тие се категоризираат во согласност со членовите 6 до 8 од Политиката;
- “наградување/вкупен надоместок” се сите форми на фиксен и варијабилен надомест и вклучува исплати и придонеси, парични или непарични, кои се доделени директно на вработените од или во име на Банката, во замена за професионални услуги што ги вршат вработените, извршени плаќања на камати во смисла Член 4 (1) (d) од Директивата 2011/61/ЕУ и други плаќање направени преку методи и средства кои, доколку не се сметаат за наградување, би довеле до заобиколувања на одредбите од наградување;
- “основната плата” е дефинирана како месечна нето плата во договорот за вработување зголемена со социјалните придонеси и даноци, и изразена како бруто износ. Од бруто износот на платата што се исплаќа, Банката ги задржува и плаќа пресметаните придонеси и даноци, при што преостанатиот утврден нето износ дефиниран со одредбите на договорот останува непроменет и фиксен;
- “фиксен дел од плата” или “фиксен надоместок/награда” е дел од платата кој ги опфаќа платата и другите надоместоци и додатоци на плата, кои не зависат од учинокот;

- “дополнителни додатоци на плата” се уредени со законот за работни односи што важи во тоа време и се смета за фиксен дел од надоместокот;
- “надоместоци на плата” се надоместоците на плата кои вработениот ги прима поради отсуство од работа во случаи определени со закон за работни односи и колективните договори;
- “варијабилен дел од платата” или »варијабилно наградување« е дел од платата кој зависи од однапред утврдените и мерливи критериуми за успешност на вработените кои вршат посебна природа на работа, нивната организациска единица и деловните резултати на НЛБ Банка АД Скопје (или деловни резултати на НЛБ АД Скопје и НЛБ Групаацијата во случај на член на Управен одбор на НЛБ АД Скопје) и се однесува на сите наградувања што не се фиксни;
- “вработени” се сите вработени во НЛБ Банка АД Скопје;
- “високо раководство” претставуваат вработените на ниво на менаџмент кои се директно одговорни на Управниот одбор на Банката во согласност со моментално важечката организациска структура (ниво II) и оние кои се одговорни за известување и усвојување на тековни деловни и оперативни одлуки поврзани со работењето на Банката, управувањето со ризик и спроведувањето на одлуки донесени од страна на Управниот одбор на Банката;
- “фонд за бонуси” претставува максимален износ на варијабилно наградување кој може да се додели во процесот на доделување на ниво на Банката/или деловна единица на Банката;
- пресметковен период - е период во кој се оценува, односно се мери успешноста на вработениот со посебна природа на работата со цел да се определи варијабилниот дел од наградувањето и трае најмалку една година;
- “награда” претставува доделување на варијабилно наградување за одреден период на пресметка, независно од точниот момент кога се плаќа доделениот износ;
- “стекнување” претставува моментот со кој работникот станува законски сопственик на доделената варијабилна награда, независно од инструментот кој се користи за плаќање или ако плаќањето е предмет на дополнителни периоди на задржување или аранжмани за враќање;
- “период на одложување” е период во рамките на кој НЛБ Банка АД Скопје ја одложува исплатата на делот од варијабилниот дел од наградувањето. Периодот на одложување започнува по исплатата на неодложениот дел на варијабилниот дел на наградување и трае од 3 до 5 години. Во овој период вработениот не е законски сопственик на варијабилниот дел на доделената награда.
- “инструменти” се акции, инструменти или други договори од точка 7 од првиот параграф од член 170 од Закон за банки – 2 Р.Словенија или кои спаѓаат во една од двете категории наведени во член 94 (1)(I) од Директивата 2013/36/EU.
- “период на задржување” е временски период по доспевање на варијабилниот дел на награда кој е доделен во инструменти за плаќање, за време на кои тие не можат да се пренесат;
- “малус” претставува аранжман (во оваа политика, во договорот за вработување или друг документ) што дозволува институцијата да ја намали вредноста/износот на вкупното или на дел од одложеното варијабилно наградување врз основа на прилагодувања по ex-post утврден ризик пред да биде доделен;
- “повраток на средства” значи аранжман (во оваа политика, во договорот за вработување или друг документ) според кој вработениот мора да го врати (дел од) износот на варијабилно наградување, платено во минатото или кое е веќе доделено на институцијата под одредени услови;
- “инструменти поврзани со акции” се оние инструменти чија вредност се базира на вредноста на акциите и кои ја имаат вредноста на акциите како референтна точка, на пр. права за апропријација на акции, видови на синтетички акции;
- “акционер” е лице кое поседува акции во институција или, во зависност од правниот облик на институцијата, други сопственици или членови на установата;
- “контролна функција» или »супервизорска функција” значи (i) раководители на организационите единици кои ја извршуваат контролната или надзорната функција, на пр. функција за управување со стратешки ризик, функција за усогласеност и функција за внатрешна ревизија, и ако е применливо, функција за спречување на перење пари и финансирање на тероризам, функција за заштита на информации и лични податоци и функција на заштита на информации во ИТ инфраструктура; и (ii) вработени со управувачки

одговорности во која било од наведените организациони единици кои директно одговараат на раководителот на организационата единица;

- „деловната година“ е еднаква на календарската година.

2. Општи одредби

Член 4

Политиката за наградување ги поддржува целите на НЛБ Банка АД Скопје и НЛБ Групацијата, деловната стратегија на НЛБ Банка АД Скопје, организациската култура и вредности, долгорочните интереси на Банката, мерките за спречување на конфликт на интереси, профил на ризичност и апетит за ризици.

Политиката за наградување има за цел да ги насочува вработените со посебна природа на работата да не преземаат несразмерно големи ризици, односно ризици кои ги надминуваат можностите на НЛБ Банка АД Скопје за преземање на ризици, земајќи ги предвид сите ризици, вклучувајќи ризици за репутацијата и ризици кои произлегуваат од погрешно продавање или неетичко продавање на производи или друго неетичко или несоодветно однесување.

НЛБ Банка АД Скопје со своето работење обезбедува согласност на Политиката на наградување со соодветното и ефикасното управување со ризиците и го поттикнува таквото управување.

Политиката за наградување при исплатите на варијабилниот дел на наградување го зема предвид исполнувањето на обврските или целите во областа на капиталот или ликвидноста и помага да се постигне и одржи стабилна капитална база.

Основните начела на Политиката за наградување претставуваат рамка која што важи за сите вработени со посебна природа на работата, а во согласност со прописите што се обврзувачки за Банката, што важат во моментот, ги воведуваме основните принципи на Политиката на консолидирана основа и кај членките на НЛБ Групацијата, доколку со посебни прописи не е поинаку одредено.

Политиката за наградување се одобрува од Управниот одбор на Банката, а се донесува од Надзорниот одбор на Банката и се одобрува од Собрание на Банката.

Соодветноста на Политиката за наградување подлежи на преоценка секоја година.

Банката ги објавува информациите поврзани со Политиката на наградување и практиките за наградување во обем и на начин во согласност со прописите кои се обврзувачки за Банката.

Член 5

Конфликтите на интереси во врска со Политиката за наградување и доделените примања треба да се идентификуваат и соодветно да се ублажат, вклучително и преку утврдување на објективни критериуми за доделување засновани на внатрешниот систем за известување, соодветни контроли и принципот на четири очи. Усогласеноста со правилата на Политиката за наградување, земајќи ги во предвид сите прописи кои се обврзувачки за Банката, осигурува дека конфликтите на интереси кои произлегуваат од плаќањето на варијабилни или фиксни наградувања во инструменти се идентификуваат и управуваат однапред. Политиката за наградување понатаму гарантира дека нема материјални конфликти на интереси за вработените во контролните функции.

3. Определување на вработени со посебна природа на работата

Процес на идентификација

Член 6

Во Политиката за наградување, Банката ги определува вработените кои вршат посебна природа на работата. При определување на вработените кои вршат посебна природа на работата, се зема предвид внатрешната организација и природата, обемот и сложеноста на активностите на Банката. Критериумите целосно ги земаат предвид ризиците што Банката или НЛБ Групацијата ги има или на кои може да биде изложена на даден профил на ризичност и апетит за ризик.

Банката секоја година врши самооценка со цел да ги определи категориите на вработени кои вршат посебна природа на работата.

Критериуми за самооценка на вработените со посебна природа на работа

Член 7

Самооценувањето на вработените кои вршат посебна работа се заснова на квалитативните и квантитативните критериуми утврдени во Делегираната регулатива на Комисијата (ЕУ) No(604/2014) и член 8 од Политиката. Без оглед на горенаведеното, членовите на Надзорниот одбор на НЛБ АД Скопје не се сметаат за вработени со посебна природа на работа за потребите на оваа Политика и нивното наградување не е регулирано со оваа Политика.

Надлежниот специјализиран оддел (чувар на политиката), најмалку еднаш годишно, имајќи ги предвид горенаведените критериуми, изготвува предлог врз основа на кој Управниот одбор на Банката, со одобрение од Надзорниот одбор, ја донесува самооценката на вработените кои вршат посебна природа на работа. Во предлогот се утврдува бројот на вработените кои вршат посебна природа на работа, вклучувајќи го и бројот на вработените кои се за првпат назначени како такви, нивните должности, задача и споредба со претходните резултати од самооценувањето.

Старателот на Политиката ќе подготви предлог врз основа на заклучоците на Комитетот за идентификација на вработените кои вршат посебна природа на работата. Комитетот е составен од претставници од следните организациски единици и функции: управување со човечки ресурси, управувања со ризици и финансии.

Член 8

Политиката за наградување важи за вработените кои вршат посебна природа на работа кои се дефинирани како такви врз основа на самопроценката на Банката која се ажурира во текот на годината. Вработениот се смета за вработен со посебна природа на работата кој ги исполнува критериумите утврдени во членовите 6, 7 или 8 на оваа политика за 3 месеци или повеќе. Вработените со посебна природа на работата, дефинирани во согласност со член 6, 7 и овој член 8 од оваа Политика се поделени во следниве категории:

1. Членови на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје
2. Деловна функција - вработени во комерцијалниот дел на НЛБ Банка АД Скопје
 - висок менаџмент
 - други вработени чиј работен однос е уреден со менаџерски договор или што водат договори кои влијаат врз профилот на ризичност на Банката (на пример, вработен на позиција Помошник на Управниот одбор, Помошник директор, раководител на организациска единица, кој според нивните овластувања може да преземе одредени ризици)
3. Општа функција - вработени кои не работат во комерцијалниот дел на НЛБ Банка АД Скопје и не вршат надзорна функција
 - висок менаџмент
 - други вработени чиј работен однос е уреден со менаџерски договор или што водат договори кои влијаат врз профилот на ризичност на Банката (на пример, вработен на

позиција Помошник на Управниот одбор, Помошник директор, раководител на организациска единица, кој според нивните овластувања може да преземе одредени ризици)

4. Надзорна или контролна функција - вработени вклучени во системот на внатрешната контрола
(внатрешна ревизија, оценка на усогласеност, управување со ризик, и ако е применливо, функција на спречување на перење на пари и финансирање на тероризам, функција на заштита на информации и заштита на лични податоци и функцијата на заштита на информативниот систем во ИТ.)
5. Други вработени чиј вкупен годишен приход надминува 100.000 евра бруто.

Член 9

Функцијата за усогласување со прописите треба да анализира како Политиката за наградување влијае на усогласеноста на институцијата со законодавството, регулативите, внатрешните политики и културата на ризик и треба да ги пријави сите идентификувани ризици за усогласување и прашања за непочитување на Управниот одбор и Надзорниот одбор на Банката. Наодите на функцијата за усогласување треба да бидат земени предвид од страна на Надзорниот одбор на Банката за време на усвојувањето, постапките за ревизија и надзорот на Политиката за наградување.

Одборот за управување со ризици задолжително оценува дали системот на наградување ги има предвид профилот на ризик на Банката и нејзината солвентна, ликвидносна и профитабилна позиција, вклучувајќи ги и ризиците од усогласеност и евентуални неусогласености.

Централна проверка на усогласеноста со регулативата, политиките, процедурите и интерните правила на НЛБ Групацијата се врши преку функцијата на внатрешна ревизија, проценувајќи дали севкупните политики, практики и процеси на примања:

- a. функционираат како што треба (особено, дека се почитуваат одобрените политики, процедури и внатрешни правила, дека исплатите на примањата се соодветни, во согласност со деловната стратегија и дека профилот на ризичност, долгорочните цели и други цели на Банката се соодветно одразени);
- b. се во согласност со националните и меѓународните регулативи, принципи и стандарди доколку тие се применливи или се имплементираат од Банката; и
- v. постојано се спроведуваат преку НЛБ Групацијата, се во согласност со принципите и ограничувањата во согласност со регулативата која се применува или НЛБ стандардите кои се имплементираат и не ја ограничуваат способноста на Банката да одржува или воспоставува стабилна капитална база на Банката или НЛБ Групацијата.

4. Критериуми за изземање на вработените со посебна природа на работата од Политиката на наградување

Член 10

Одредени вработени со посебна природа на работата може да бидат изземени од применувањето на Политиката за наградување, ако Банката процени, врз основа на самооценката, дека истите не ги исполнуваат условите наведени во Политиката за наградување, имено извршуваат работа која значително влијае врз профилот на ризик на НЛБ АД Скопје и не ги исполнуваат условите наведени во оваа Политика, врз основа на што нивните професионални активности сериозно би влијаеле врз профилот на ризик на НЛБ Групацијата.

5. Плаќање на работата на вработените со посебна природа на работата

Член 11

Платата на вработен што врши посебна природа на работа се состои од:

- Фиксен дел од платата, кој го одразува релевантното професионално искуство и одговорности во Банката, како што е опишано во описот на работното место на вработениот, што е дел од условите за вработување.

- Варијабилен дел од платата кој е за вработените со посебна природа на работа кои не се членови на Управниот одбор, се состои од:

- делот кој зависи од успешноста на НЛБ Банка АД Скопје; контролните и надзорните функции немаат право на овој дел од варијабилното наградување со исклучок на функцијата за управување со ризици;
- делот што зависи од успешноста на организационата единица на вработениот кој врши посебна природа на работа
- делот што зависи од индивидуалната успешност на вработените кои вршат посебна природа на работа.

Варијабилниот дел од платата на член на Управниот одбор е дефиниран во согласност со целите и критериумите утврдени од Надзорниот одбор на Банката.

Договорот за вработување може да предвиди загарантирано варијабилно наградување за вработен со посебна природа на работа само за првата година од вработувањето во согласност со долгорочните интереси на Банката. Онаму каде загарантираниот дел од варијабилното наградување од овој став му се доделува на нов вработен пред првиот период за оценување на успешноста, ваков варијабилен дел од наградувањето не е вклучен во пресметката на односот помеѓу фиксните и варијабилните делови на вкупното наградување за првиот период на оценување на работењето. Одредбите на оваа Политика за малус, задржување и враќање на варијабилниот дел од платата не се однесуваат на гарантираното варијабилно наградување според овој став. Без оглед на другите одредби од оваа Политика, вкупниот износ на варијабилното наградување на овој начин се плаќа во готово и не се одложува.

Член 12

Односот помеѓу променливиот и фиксниот дел на платата се разликува во зависност од дефинираните категории на вработени со посебна природа на работата во член 8 на оваа Политика. Нивото на потенцијаното влијание на профилот на ризик на НЛБ Банка АД Скопје се мери според различни критериуми, како:

- обемот на потенцијалното влијание врз приходите;
- обемот на потенцијалното влијание врз трошоците;
- обемот на потенцијалното влијание врз кредитните ризици;
- обемот на потенцијалното влијание врз деловниот ризик;
- обемот на потенцијалното влијание врз бизнис стратегија;
- обемот и содржината на меѓусекторката работа.

Степенот на влијание врз профилот на ризик на Банката ќе биде оценето од страна на Комитетот за идентификација на вработени со посебна природа на работата.

Член 13

Доколку според важечките прописи, варијабилниот дел од наградувањата на секој поединец треба да се состои во обични или приоритетни акции на Банката или инструменти поврзани со акции или еднакви непарични инструменти кога акциите на Банката не котираат на регулиран пазар, варијабилниот дел се одредува според критериумите со кои Банката обезбедува усогласеност со разумно и ефикасно управување со ризик.

Банката ги одредува инструментите кои ќе се користат за варијабилниот дел на наградување во согласност со тековната применлива регулатива.

6. Критериуми за успешност

Член 14

На вработените со посебна природа на работата им припаѓа годишен варијабилен дел од платата врз основа на нивното постигнување на финансиските и нефинансиските критериуми за успешност под условите наведени подолу.

Следниве финансиски и нефинансиски критериуми за успешност ќе се определат за оценување на успешноста на вработените со посебна природа на работата:

- I. Критериуми за утврдување на успешноста на членовите на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје.

Целите на секој член на Управниот одбор на Банката за секоја поединечна година и критериумите за успешност на членовите на Управниот одбор на Банката ги утврдува Надзорниот одбор на Банката. Целите се составени од цели на НЛБ Групацјата, целите на НЛБ Банка АД Скопје и индивидуални цели.

Целите од претходниот став мора да бидат финансиски и нефинансиски.

Максималниот можен износ на варијабилниот дел од плата на член на Управниот одбор на Банката за секоја деловна година е 6 плати.

- II. Критериуми за процена на успешноста на други вработени со посебна природа на работата

1. Цели на НЛБ Банка АД Скопје

Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје ги определува целите на НЛБ Банка АД Скопје за секоја деловна година, а Надзорниот одбор ги одобрува.

Целите поставени за НЛБ Банка АД Скопје важат за сите вработени со посебна природа на работата.

Висината на варијабилниот дел од платата на вработен со посебна природа на работа во понатамошниот текст за секоја поединечна деловна година се утврдува во согласност со Член 18 од оваа Политика, во зависност од исполнувањето на релевантните цели од претходниот став; максималниот износ на варијабилниот дел од платата на вработениот со посебна природа на работа во понатамошниот текст за секоја поединечна деловна година е:

- 2 плати за вработените со посебна природа на работа вклучени за деловната функција;
- 1 плата за останатите вработени со посебна природа на работа;
- вработените со посебна природа на работа вклучени во надзорната и контролната функција немаат право на варијабилен дел од платата за овој сегмент (или по исклучок за контролната функција за управување со ризици може да се додели во максимален износ од 0,5 плата);

2. Целите на организационата единица на вработениот со посебна природа на работа:

Конкретните цели што произлегуваат од целите на НЛБ Банка АД Скопје на организационата единица каде вработениот со посебна природа на работа презема ризик, ги дефинира нивниот директен претпоставен за секоја деловна година и ги вклучува следниве области:

- деловни цели на организационата единица, цели на проект/и, меѓу-функционални цели (cross functional goals)

- финансиски цели на организационата единица (ако се определени).

Износот на варијабилниот дел од платата на вработен со посебна природа на работа во понатамошниот текст за секоја поединечна деловна година се утврдува во согласност со Член 18 од оваа Политика, во зависност од исполнувањето на целите на Организационата единица; максималниот износ на варијабилниот дел од платата на вработениот со посебна природа на работа во понатамошниот текст за секоја поединечна деловна година е:

- 2 плати за вработените со посебна природа на работа за деловната функција и во надзорните и контролни функции (или по исклучок за контролната функција за управување со ризици може да се додели во максимален износ од 1,5 плати);
- 1 плата за останатите вработени со посебна природа на работа.

3. Индивидуални/лични цели на вработениот со посебна природа на работа (развој, водење/учество во проекти и други цели)

Индивидуалните/личните цели на вработен со посебна природа на работа ги дефинира нивниот непосреден претпоставен за секоја деловна година.

Износот на варијабилниот дел од платата на вработен со посебна природа на работа во понатамошниот текст за секоја поединечна деловна година се утврдува во согласност со член 18 од оваа Политика, во зависност од исполнувањето на индивидуалните цели; максималниот износ на варијабилниот дел од платата на вработениот со посебна природа на работа во понатамошниот текст за секоја поединечна деловна година е:

- 1 плата за вработените со посебна природа на работа.

Во најмалку една од горенаведените групи на цели треба да бидат вклучени финансиски и нефинансиски критериуми за успешност.

III. Дополнително правило поврзано со критериумите за проценка/утврдување на успешноста на контролните и надзорните функции

Критериумите за успешност за вработените со посебна природа на работата кои се вклучени во надзорната/контролната функција се одредуваат врз основа на целите на контролната/надзорната функција и овластувањата. Варијабилниот дел на плата се доделува и исплаќа во зависност од остварувањето на целите поврзани со нивните функции, но целите мора да бидат независни од успешноста на организацискиот дел врз кој што вршат надзор.

Општи правила во врска со наградувањето и исплатата на варијабилниот дел на наградување

Член 15

Доделувањето и исплатата на варијабилниот дел на наградување (и на одложениот дел од варијабилниот дел на плата) на вработениот со посебна природа на работата зависи од приспособување на критериумите кои се последица од управувањето со ризиците преку системот за следење на ефикасноста врз основа на целите на КПИ и на КРИ на ниво на НЛБ Групаацијата, Банката и индивидуалните ОЕ. Критериумите кои се применуваат вклучуваат усогласеност со донесените политики, методологии, насоки, барања на регулаторите и ревизорите, како и овластувањата кои се поврзани со работата на вработениот со посебна природа на работата. Доделувањето на варијабилното наградување е детално регулирано во член 19, исплатата во член 20 и последователно прилагодување на ризикот во член 21 од оваа Политика.

Вработениот нема право на варијабилен дел од платата за конкретна деловна година ако не ги постигне неговите индивидуални, односно личните цели за таа година, без оглед на тоа дали се постигнати целите на НЛБ Банка АД Скопје или НЛБ Групаацијата и целите на Организационата единица (ОЕ).

При оценувањето на успешноста на Управниот одбор, Надзорниот одбор исто така ја зема предвид и привремената состојба на локалниот, регионалниот, како и глобалниот банкарски и

економски пазар и постигнувањето на целите на Управниот одбор, земајќи ги предвид нивните активности во спроведувањето на најдобрите интереси на Банката.

Варијабилниот дел не треба да се додели или да се исплати ако ефектот би бил нестабилна капиталната база на Банката и/или НЛБ Групацјата. Доколку стабилноста на капиталната база би можела да биде во ризик поради алокација и плаќање на варијабилното наградување, Банката ги презема следниве мерки во рамки на потребниот опсег:

- го намалува варијабилниот фонд на бонуси за претходната деловна година, дури и до нула, и соодветно го зема во предвид таквото намалување при доделување на варијабилното наградување за претходната деловна година;
- примена на неопходни мерки за усогласување на работењето, особено малусите за намалување на претходно доделениот, но не и исплатен одложен дел на варијабилен дел на плата;
- намалување на исплатениот варијабилен дел врз основ на договор за враќање на варијабилниот дел;
- користење на нето-добивката на институцијата за претходната деловна година и потенцијално за тековната и последователни деловни години за зајакнување на капиталната основа на Банката.

7. Следење и оценување на успешноста на вработените со посебна природа на работата

Член 16

Следењето на успешноста на вработените со посебна природа на работата се одвива полугодишно, а оценувањето на успешноста еднаш годишно и тоа се врши најдоцна до 31.03. во тековната година односно кога се познати резултатите од работењето за претходната година.

8. Систем за поставување цели и за оценување на успешноста на вработените со посебна природа на работата

Член 17

Целите се поставуваат според SMART методот, што значи дека тие треба да бидат:

- конкретни (целта се дефинира кратко и разбирливо),
- мерливи (Раководителот конкретно го дефинира резултатот),
- предизвикувачки (се однесува на обемот и способноста за постигнување на целта),
- оправдани (целта е реална и води до повисока цел),
- временски базирани (временската рамка е дефинирана).

Кога се поставуваат целите, ќе се дефинира:

- БРОЈОТ НА ЦЕЛИ - по правило се одредуваат од 3 до 5 клучни цели за вработените со посебна природа на работата, во зависност од сложеноста на работата и може да се менуваат во текот на периодот (додадени, финализирани, итн.);
- ТЕЖИНАТА - тежината се одредува за секоја цел, како одраз на важноста на поставената цел;
- РОКОТ - датумот на почеток и крајниот датум се поставуваат за целта;
- ПОДЦЕЛИТЕ или главните активности за постигнување на целта - се дефинираат главните задачи и активности за постигнување на целта;
- КРИТЕРИУМОТ - се одредуваат показатели за утврдување на постигнувањето на целта;
- ЦЕЛНАТА ВРЕДНОСТ - се дефинира очекуваниот резултат (во бројки или како опис).

Целите за секоја деловна година се дефинираат пред почетокот на годината.

Поставените цели се проверуваат квартално или полугодишно, се ревидираат и корегираат, доколку е потребно.

Целите се поставуваат земајќи го предвид усвоениот апетит за ризик и стратегија за ризик со кој се дефинира апетитот за ризик во рамките на целите на КПИ и КРИ.

9. Скала за оценување на успешноста на вработените со посебна природа на работата и скала за утврдување на висината на варијабилниот дел од платата

Член 18

За оценување на постигнувањето на целите за секој одделен критериум се користи скала од 5 степени, како што следува.

Табела 1. Презентација на критериумите за постигнување на целите:

ОЦЕНА	
5 – сите цели се надминати	постигнување на 111% од целите и повеќе
4 – најголемиот дел од целите се надминати	постигнување на целите од 101% до (вклучувајќи го) 110%
3 – целите се постигнати	постигнување на целите од 90% до (вклучувајќи го) 100%
2 – целите делумно не се постигнати	постигнување на целите од 80% до (вклучувајќи го) 89%
1 – целите не се постигнати	постигнување на 79% од целите и помалку

Остварувањето на целите се оценува со земање предвид на апетитот за ризик и придонес кон ризик, што значи дека оценувањето може да се прилагоди на овие критериуми.

Табели 2 до 5: Одредување на висината на варијабилниот дел од платата за секоја деловна година

Определување на висината на варијабилниот дел од платата за Членовите на Управниот одбор за секоја деловна година			
Оцена на успешност	НЛБ Групација	Цели на НЛБ Банка АД Скопје	Лични цели
5 - сите цели се надминати	до 2 плати	до 2 плати	до 2 плати
4 - најголемиот дел од целите се надминати	до 1.5 плати	до 1.5 плати	до 1.5 плати
3 - целите се постигнати	до 1 плата	до 1 плата	до 1 плата
2 - целите делумно не се постигнати	0	0	0
1 - целите не се постигнати	0	0	0

Определување на висината на варијабилниот дел од платата за вработените посебна природа на работа за Деловната функција за секоја деловна година			
Оцена на успешност	Цели на НЛБ АД Скопје	Цели на ОЕ	Лични цели
5 - сите цели се надминати	до 2 плати	до 2 плати	до 1 плати
4 - најголемиот дел од целите се надминати	до 1.5 плати	до 1.5 плати	до 0.75 плати
3 - целите се постигнати	до 1 плата	до 1 плата	до 0.5 плата
2 - целите делумно не се постигнати	0	0	0
1 - целите не се постигнати	0	0	0

Одредување на висината на варијабилниот дел од платата за останатите вработени со посебна природа на работа за секоја деловна година			
Оцена на успешност	Цели на НЛБ Банка АД Скопје	Цели на ОЕ	Лични цели
5 - сите цели се надминати	до 1 плата	до 1 плата	до 1 плата
4 - најголемиот дел од целите се надминати	до 0.75 плати	до 0.75 плати	до 0.75 плати
3 - целите се постигнати	до 0.5 плати	до 0.5 плати	до 0.5 плати
2 - целите делумно не се постигнати	0	0	0
1 - целите не се постигнати	0	0	0

Одредување на висината на варијабилниот дел од платата за вработените со посебна природа на работа за контролните и надзорните функции за секоја деловна година		
Оцена на успешност	Цели на ОЕ	Лични цели
5 - сите цели се надминати	до 2 плати	до 1 плата
4 - најголемиот дел од целите се надминати	до 1.5 плати	до 0.75 плати
3 - целите се постигнати	до 1 плата	до 0.5 плати
2 - целите делумно не се постигнати	0	0
1 - целите не се постигнати	0	0

По исклучок можно одредување на висината на варијабилниот дел од платата за вработените со посебна природа на работа за контролната функција на управување со ризици за секоја деловна година			
Оцена на успешност	Цели на НЛБ Банка АД Скопје	Цели на ОЕ	Лишни цели
5 - сите цели се надминати	до 0.5 плата	до 1.5 плата	до 1 плата
4 - најголемиот дел од целите се надминати	до 0.4 плати	до 1,1 плата	до 0.75 плати
3 - целите се постигнати	до 0.25 плати	до 0.75 плати	до 0.5 плати
2 - целите делумно не се постигнати	0	0	0
1 - целите не се постигнати	0	0	0

Горенаведените табели од 2 до 5 ја дефинираат висината на варијабилниот дел од платата на вработен со посебна природа на работа за секоја деловна година, во зависност од постигнатата оценка по цел.

10. Доделување на варијабилниот дел

Член 19

На вработените со посебна природа на работата им припаѓа годишен варијабилен дел од платата кој се доделува и/или плаќа врз основа на постигнувањето на финансиските и нефинансиските критериуми за успешност и други услови и критериуми уредени со оваа политика.

Одлуката дали критериумите за успешност се постигнати од страна на членовите на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје ја носи Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје, а одлуките за останатите вработени со посебна природа на работата ги носи Управниот одбор на Банката. Проценката за надзорните/контролните функции треба да ја даде Управниот одбор и да биде одобрена од Надзорниот одбор.

Согласно првиот и вториот став, во продолжение, пред доделувањето на варијабилниот дел на плата на вработениот со посебна природа на работата, Банката прави прилагодување на ваквото варијабилно наградување за успешноста и ризиците, земајќи ги предвид критериумите за прилагодување засновано врз КПИ и КРИ целите, и критериумите наведени во табелата подолу. Табелата подолу ги прикажува случаите во кои Надзорниот одбор на Банката и Управниот одбор на Банката го намалуваат износот на варијабилниот дел на плата (потенцијално до нула) на член на Управен одбор или на друг вработен со посебна природа на работа, соодветно, поради претходно прилагодување на ризикот пред доделувањето. Доколку намалувањето на нула не е задолжително според табелата подолу, надлежниот орган го одредува намалувањето на варијабилното наградување врз основа на околностите на секој случај.

Сер. Бр.	Околности	Задолжително намалување на варијабилниот дел на плата на нула	Намалување на варијабилниот дел на плата, потенцијално на нула
1.	Остварувањата/ Перформансите на НЛБ Банка АД Скопје покажуваат значителни негативни трендови што се резултат на одлуките/решенијата донесени од вработениот со посебна природа на работа во пресметковниот период, со кој е поврзано варијабилното наградување	X	
2.	Измама или злоупотреба од страна на вработениот со посебна природа на работа	X	
3.	Тешки прекршувања на прописите на НЛБ Банка АД Скопје или интерните акти од страна на вработениот со посебна природа на работа	X	
4.	Дејствијата на вработениот со посебна природа на работа покажуваат знаци на кривично дело	X	
5.	Дејствијата на вработениот со посебна природа на работа во пресметковниот период, со кој е поврзано варијабилното наградување, покажуваат знаци на помал прекршок		X
6.	Дејствијата на вработениот со посебна природа на работа во пресметковниот период, со кој е поврзано варијабилното наградување, го нарушуваат или оштетуваат угледот на НЛБ Банка АД Скопје.		X

7.	Прекршување на обврските што произлегуваат од работниот однос од страна на вработениот со посебна природа на работа во пресметковниот период, со кој е поврзано варијабилното наградување		X
8.	Неодговорно однесување/делување на вработениот со посебна природа на работа, што е намерно или произлегува од сериозна небрежност во пресметковниот период, со кој е поврзано варијабилното наградување, што предизвикува материјална штета на НЛБ Банка АД Скопје	X	
9.	Дејствијата на вработениот со посебна природа на работа во пресметковниот период, со кој е поврзано варијабилното наградување, резултира во судир на интереси со деловните интереси на НЛБ Банка АД Скопје.	X	
10.	Коруптивни делувања/активности на вработениот со посебна природа на работа што резултира со или ја зголемува нетранспарентноста при донесувањето деловни одлуки	X	
11.	Соработката на тие вработени со посебна природа на работа или нивната одговорност за дејствијата што довеле до значителни загуби за НЛБ Банка АД Скопје	X	
12.	Fit & Proper процената на тој вработен со посебна природа на работа е негативен		X
13.	Дејствието на тој вработен со посебна природа на работа е спротивно на Кодексот на однесување на НЛБ Групацијата		X
14.	Стабилноста на капиталната основа на НЛБ Банка АД Скопје може да биде изложена на ризик заради распределување и/или плаќање на варијабилното наградување		X

15.	Со оглед на финансиската состојба на НЛБ Банка АД Скопје како целина, варијабилното наградување не би било одржливо		X
16.	Финансиската успешност на НЛБ Банка АД Скопје и/или деловната единица во која е вработен вработениот со посебна природа на работа е слаб или негативен		X
17.	НЛБ Банка АД Скопје и/или деловната единица во која е вработен вработениот со посебна природа на работа е особено неуспешна во областа на управување со ризик		X
18.	Делувањето/Дејствијата на вработениот со посебна природа на работа во пресметковниот период, со кој е поврзано варијабилното наградување, придонесле на НЛБ Банка АД Скопје да и биде изречна регулаторна казна		X

Износот на варијабилниот дел на наградување што треба да се додели, неговата содржина, уделот на варијабилниот дел од плата што треба да се одложи и периодот на одложување на плаќање согласно со оваа Политика на наградување го утврдува Надзорниот одбор за членовите на Управниот одбор, и Управниот одбор за другите вработени со посебна природа на работа.

Основа за пресметка на висината на варијабилниот дел од платата на вработен со посебна природа на работа за секоја деловна година е просечната (месечна) бруто плата на вработениот со посебна природа на работа за периодот на неговиот мандат во таа деловна година. Без оглед на претходната реченица, доколку договорот за вработување на вработениот со посебна природа на работа предвидува различна основа за пресметување на висината на неговиот варијабилен дел од платата за поединечна деловна година, за ваквата намена се користи другата основа уредена со договорот. Во оваа политика, терминот „плата“ се користи и за основа за пресметка на варијабилниот дел од платата за вработен со посебна природа на работа за индивидуална деловна година, од првата или втората реченица од овој став.

Исплатата на варијабилниот дел на плата се врши по принцип “gross salary paid in net amount” и се остварува на тој начин што од бруто износот на варијабилниот дел на плата што се исплаќа, Банката ги задржува и плаќа пресметаните придонеси и даноци, а преостанатиот, нето, износ го исплатува на вработениот со посебна природа на работата.

Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје ја одобрува висината на вкупните примања/ надоместок за секој член на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје, како и на лицата надлежни за контролните функции.

Вкупниот износ на годишен варијабилен надоместок се одобрува од Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје на предлог на Одборот за наградување.

Износот на варијабилниот дел на плата во ниеден случај не смее да надминува 100% од фиксниот годишен надоместок.

11. Исплата на варијабилен дел

Член 20

Одлуката дали се постигнати сите критериуми за плаќање на варијабилниот дел од платата на членовите на Управниот одбор, ја донесува Надзорниот одбор, додека за другите вработени со посебна природа на работа оваа одлука ја донесува Управниот одбор на Банката кој го известува Надзорниот одбор на Банката за ова прашање.

Согласно упатството од точка 6 од Упатството на Банката на Словенија што се однесува на примена на принципот на пропорционалност при спроведување на политики за примања од 22/06/2016 година, НЛБ Банка д.д. го дефинираше варијабилниот дел на плата за целите на точка 7 од првиот став од Член 170 од ЗБан-2 со одредување на долниот праг на таков начин што варијабилниот дел на плата на вработен што не надминува 50.000,00 евра бруто во деловна година, по правило не се смета за варијабилен дел од наградувањето за целта од точка 7 од првиот став од Член 170 од ЗБан-2. Дефинираната сума по вработен, земајќи ги во предвид принципот на пропорционалност, стратегија на ризик, профил на ризик и апетит за ризик, обезбедува ефикасно и разумно управување со ризиците.

Истата вредност, во согласност со принципот на пропорционалност, исто така е утврдена на ниво на НЛБ Групацијата или во членките на НЛБ Групацијата.

Ако не надминува 50.000,00 евра бруто и ако тоа е дозволено со важечките регулативи, варијабилниот дел на плата на вработениот со посебна природа на работа за индивидуална деловна година се доделува и се плаќа во готово.

Ако варијабилното наградување на вработениот со посебна природа на работа за индивидуална деловна година надминува бруто од 50.000,00 евра и ако тоа е задолжително според соодветните регулативи, најмалку 50% од таквата сума мора да се состои од инструменти; вработениот со посебна природа на работа може да пренесе вакви инструменти само со одобрение од НЛБ д.д. и/или НЛБ Банка АД Скопје, што не може да се даде пред истекот на две години по аквизицијата. Одредбата од претходната реченица се однесува на не-одложениот и одложениот дел од варијабилното наградување од претходната реченица. Доколку не е дозволено доделување и исплата на целокупното варијабилно наградување на вработен со посебна природа на работа за индивидуална деловна година што не надминува 50.000,00 евра бруто во готово, согласно четвртиот став подолу, за петтиот став се применува *mutatis mutandis*.

Доколку тоа е задолжително според релевантните регулативи, 50% од варијабилното наградување на вработен со посебна природа на работа доделена за поединечна деловна година мора да се одложи за период од 3 години од денот на кој се плаќа не-одложениот дел од ваквото варијабилно наградување.

Не-одложениот дел од варијабилното наградување се плаќа не подоцна од 3 месеци по донесувањето на Годишниот извештај на НЛБ Банка АД Скопје за деловната година на која се однесува варијабилното наградување, под услов дека Надзорниот одбор исто така го утврдува варијабилниот дел на плата за членовите на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје за споменатата деловна година пред тоа.

Одложениот дел од варијабилното наградување се исплаќа според условите од оваа Политика, не подоцна од три месеци по донесувањето на Годишниот извештај на НЛБ Банка АД Скопје за деловната година пред деловната година во која периодот на одложување, предмет на кумулативно исполнување на следниве два услови пред исплатата: (i) периодот на одложување е истечен; и (ii) Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје го утврдува варијабилниот дел на плата за членовите на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје за деловната година пред деловната година во која истекува периодот на одложување.

Пред исплатата на одложениот дел од варијабилното наградување, НЛБ Банка АД Скопје ги проценува успешноста и преземените ризици и, доколку е потребно, го прилагодува одложениот дел од варијабилниот дел на плата (Надзорниот одбор или Управниот одбор во однос на одложениот дел од варијабилен дел на плата на член на Управниот одбор или на вработен, соодветно), земајќи ги во предвид критериумите за прилагодување засновани врз КПИ и КРИ целите, и критериумите наведени во Табелата во Член 21 од оваа Политика. При процената на

успешноста на вработените со посебна природа на работа, НЛБ Банка АД Скопје го применува принципот на нулта толеранција (т.е. секоја околност од Табелата од член 21 на оваа Политика се разгледува во согласност со оваа табела).

Не-одложениот дел од варијабилниот дел од плата во членките на НЛБ Групацјата не може да доспее за исплата пред усвојувањето на Годишниот извештај на НЛБ Групацјата за деловната година на која се однесува варијабилното наградување (согласно ЗГД-1, Надзорниот одбор го одобрува и го усвојува Годишниот извештај; доколку Надзорниот одбор не го усвои, истиот мора да биде усвоен од Генералното собрание). Одложениот дел од варијабилниот дел на плата во членките на НЛБ Групацјата не може да доспее пред кумулативното исполнување на следниве два услови: (i) периодот на одложување е истечен; и (ii) Годишниот извештај на НЛБ Групацјата е донесен за деловната година пред деловната година во која истекува периодот на одложување.

12. Малус, задржување и повраток на варијабилниот дел (clawback)

Член 21

Табелата подолу ги прикажува случаите во кои Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје и Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје го намалуваат износот на одложениот дел од варијабилниот дел на плата што треба да се плати во готово или бројот или вредноста на инструментите што го сочинуваат одложениот дел од варијабилниот дел на плата (потенцијално до нула) на член на Управен одбор или друг вработен со посебна природа на работа, соодветно, како резултат на последователно прилагодување на ризикот пред доспевање. Доколку намалување на нула не е задолжително според табелата подолу, надлежниот орган го одредува намалувањето на варијабилното наградување врз основа на околностите на секој случај.

Сер. Бр.	Околности	Задолжително намалување на одложениот дел од варијабилното наградување на нула (задржување)	Намалување на одложениот дел од варијабилното наградување, потенцијално на нула (clawback)
1.	Успешноста/Перформансите на НЛБ Банка АД Скопје во периодот на одложено плаќање покажуваат материјални негативни трендови што се резултат на одлуките донесени од вработениот со посебна природа на работа	X	
2.	Измама или злоупотреба од страна на вработениот со посебна природа на работа	X	
3.	Тешки прекршувања на прописите на НЛБ Банка АД Скопје или интерните акти од страна на вработениот со посебна природа на работа	X	
4.	Дејствијата на вработениот со посебна природа на работа покажуваат знаци на кривично дело	X	
5.	Дејствијата на вработениот со посебна природа на работа во пресметковниот период, со кој е поврзано варијабилното наградување, покажуваат знаци на помал прекршок		X
6.	Дејствијата на вработениот со посебна природа на работа во пресметковниот период, со кој е		X

	поврзано варијабилното наградување, го намалуваат или загрозуваат угледот на НЛБ Банка АД Скопје.		
7.	Ништовноста на годишниот извештај се утврдува со обврзувачки ефект и основите за ништовност се однесуваат на точките или фактите врзани за варијабилниот дел од платата		X
8.	Прекршување на обврските што произлегуваат од работниот однос од страна на вработениот со посебна природа на работа во пресметковниот период, со кој е поврзано варијабилниот дел на плата		X
9.	Неодговорно однесување на вработениот со посебна природа на работа, што е намерно или произлегува од сериозно небрежност во пресметковниот период, за кој е поврзано варијабилното наградување, што предизвикува материјална штета на НЛБ Банка АД Скопје	X	
10.	Дејствијата на вработениот со посебна природа на работа во пресметковниот период, со кој е поврзано варијабилното наградување, резултира во судир на интереси со деловните интереси на НЛБ Банка АД Скопје	X	
11.	Коруптивни активности на вработениот со посебна природа на работа што резултира со или ја зголемува нетранспарентноста при донесувањето деловни одлуки/решенија	X	
12.	Со посебен ревизорски извештај е утврдено дека критериумите за дефинирање на варијабилниот дел од платата се применувале неправилно или дека критичкото сметководство, финансиските и другите податоци и индикатори не биле правилно утврдени или применети		X
13.	Варијабилниот дел на плата не бил доделен во согласност со оваа Политика		X
14.	Доколку се открие нов факт што може да ја промени одлуката за доделување или висината на варијабилниот дел на плата		X
15.	Соработката на тие вработени со посебна природа на работа или нивната одговорност за дејствијата што довеле до значителни загуби за НЛБ Банка АД Скопје	X	

16.	Fit & Propeg процената на тој вработен со посебна природа на работа е негативен		X
17.	Дејствието на тој вработен со посебна природа на работа е спротивно на Кодексот на однесување на НЛБ Групаацијата		X
18.	Квалитетот на капиталната основа на НЛБ Банка АД Скопје може да биде изложен на ризик заради распределување и/или плаќање на варијабилниот дел на плата		X
19.	Со оглед на финансиската состојба на НЛБ Банка АД Скопје како целина, варијабилното наградување не би било одржливо		X
20.	Финансиската успешност на НЛБ Банка АД Скопје и/или деловната единица во која е вработен вработениот со посебна природа на работа е слаб или негативен		X
21.	НЛБ Банка АД Скопје и/или деловната единица во која вработениот со посебна природа на работа работи е особено неуспешна во областа на управување со ризик		X
22.	Дејствијата на вработениот со посебна природа на работа во пресметковниот период, со кој е поврзано варијабилното наградување, придонесле на НЛБ Банка АД Скопје да и биде изречна регулаторна казна		X

Белешка: случаите во кои може да се користи индивидуална опција се означени со икс.

ако околностите на случајот не се доволно јасни за да се донесе одлука дали одложениот дел од варијабилниот дел на плата ќе се исплати или не, или во која сума треба да се исплати НЛБ Банка АД Скопје може да одлучи (Надзорниот одбор или Управниот одбор во однос на одложениот дел од варијабилниот дел на плата на член на Управниот одбор или вработен со посебна природа на работа, соодветно) дека одложениот дел од варијабилниот дел на плата не спаѓа во почетното одредено доспевање и може да ја одложи одлуката дали, и во која сума и кога да се плати одложениот дел од варијабилниот дел на плата додека не се разјаснат околностите. Во случајот од претходната реченица, надлежниот орган на НЛБ Банка АД Скопје од претходната реченица одлучува дали треба да се исплати одложениот дел од варијабилниот дел на плата на наградувањето или не, и во која сума треба да се исплати и кога, откако релевантните околности ќе бидат задоволително разјаснети.

Ако настане или се открие околност од точка 7, 12, 15 или 16 од табелата според член 21 на оваа Политика и (не-одложен или одложен) дел од варијабилниот дел на наградување е веќе платен, НЛБ Банка АД Скопје има право да побара, во период од 3 години од уплатата на делот од варијабилниот дел на плата, вработениот со посебна природа на работа го враќа тој дел од варијабилниот дел на плата, делумно или во целост, со *mutatis mutandis* примена на овој член 21 од оваа Политика. Понатаму, НЛБ Банка АД Скопје има право да бара, во рок од 3 години од уплатата на делот од варијабилниот дел на плата, вработениот со посебна природа на работа, да го врати таквиот дел од варијабилното наградување, делумно или во целост, ако се утврди, по исплатата, дека вработениот со посебна природа на работа значително придонел за лошо или негативно финансиско работење на НЛБ Банка АД Скопје или користел измама или презел какво било друго намерно дејство или предизвикал, преку небрежност, големи загуби на НЛБ Банка АД Скопје. Одлуката од овој став ја донесува Надзорниот одбор или Управниот одбор во врска со одложениот дел од варијабилниот дел на плата на член на Управниот одбор или на вработен со посебна природа на работа, соодветно, земајќи ги предвид околностите на секој случај.

13. Надомест за предвременно прекинување на мандатот/вработувањето и надоместок за клаузулата за конкуренција

Член 22

1. Надомест за предвременно прекинување на мандатот на член на Управниот одбор

Согласно точка 12 од првиот став од Член 170 од исплатата на ЗБан-2 на физичко лице во врска со предвременно раскинување на договорот за вработување, се одразува работењето на тоа лице за време на одреден период и нема да го наградува за неуспеси или можни прекршувања во банката. Според горенаведеното, може да не е утврдено во договорот за вработување на член на Управниот одбор со НЛБ Банка АД Скопје, дека член на Управниот одбор има право на обештетување за предвременно прекинување на мандатот доколку биде разрешен од Надзорниот одбор поради (i) сериозно кршење на обврските; или (ii) неможност за управување со деловна активност; или (iii) заради изгласана недоверба издадена од Генералното собрание на НЛБ Банка АД Скопје, освен во случај кога таквото гласање за доверба е очигледно неосновано. Понатаму, може да не е утврдено во договорот за вработување на член на Управниот одбор со НЛБ Банка АД Скопје, дека член на Управниот одбор има право на надоместок за предвременно прекинување на мандатот (i), доколку тие се повторно вработени во НЛБ Банка АД Скопје или во НЛБ Групаацијата по прекин на мандатот; или (ii) во случај на редовно прекинување на мандатот. Може да е утврдено во договорот за вработување на член на Управниот одбор со НЛБ Банка АД Скопје, дека член на Управниот одбор има право на надомест за предвременно прекинување на мандатот само ако биде разрешен од други деловни или економски причини, во тој случај предлогот на Претседателот на Надзорниот одбор за разрешување на член на Управниот одбор може да се смета за „друга деловна или економска причина“ (втор став од член 27 од Статутот на НЛБ д.д.) и во случај член на Управниот одбор да поднесе оставка (во таков случај, може да има право на надомест за предвременно прекинување на мандатот доколку тоа го одлучи Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје). Надоместокот за предвременно прекинување на мандатот од претходната реченица, предвиден со договорот за вработување на член на Управен одбор со НЛБ Банка АД Скопје, не може да го надмине износот што се пресметува со следнава општа формула: бруто месечна плата на тој член на Управниот одбор, што се плаќа врз основа на месецот пред престанок на мандатот, помножен со 12. Во смисла на точка 154 а и точка 149 од ЕБА Упатствата, надоместокот за предвременно прекинување на мандатот според ова не се смета во пресметката на односот помеѓу варијабилната и фиксната компонента на наградувањето и не подлежи на одложување и плаќање во инструменти. Деталите за надоместокот за предвременно прекинување на мандатот се дефинирани во договорот за вработување на член на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје.

2. Исплата на отпремнина за другите вработени со посебна природа на работа

Отпремнината што им се исплаќа на вработените со посебна природа на работа кои не се членови на Управниот одбор, се исплаќа од страна на НЛБ Банка АД Скопје во согласност со прописите за работни закони и колективните договори и затоа се сметаат како фиксно наградување, а не варијабилно наградување при пресметката на односот помеѓу варијабилни и фиксни компоненти на наградување, со што не подлежат на одложување и плаќање во инструменти.

3. Надомест за забрана за конкуренција за членовите на Управниот одбор и другите вработени со посебна природа на работа

Ако во договорот за вработување на член на Управен одбор или друг вработен со посебна природа на работа е вклучена клаузула за конкуренција и се примени по престанокот на работен однос според тој договор за вработување, во договорот за вработување може да се договори компензација за таквата забрана за конкуренција за периодот по престанокот на работниот однос во кој важи таквата забрана. Таквиот надоместок за периодот на не-конкурентност не смее да го надмине ограничувањето утврдено во точката 154 б од ЕБА Упатствата. Во смисла на точка 154 а и точка 149 од ЕБА Упатствата, надоместокот за предвременно прекинување на мандатот според ова не се смета во пресметката на односот помеѓу варијабилната и фиксната компонента на

наградувањето и не подлежи на одложување и плаќање во инструменти. Деталите за надоместокот за забраната за конкуренција наведени подолу се дефинирани во договорот за вработување.

Член 23

Варијабилниот дел на вработениот со посебна природа на работа за секоја деловна година се доделува во однос на времетраењето на нивниот мандат или вработување на позицијата за која се доделува варијабилниот дел од платата во оваа деловна година и реалното време на извршување на работата на таа позиција во таа деловна година, имајќи го предвид пропорционалниот дел на намалувањето за отсуство заради болест во случај таквото индивидуално отсуство да трае подолго од 30 дена (со исклучок на несреќа при работа), родителско отсуство и неплатено отсуство во таква деловна година.

Без оглед на потенцијалните други одредби од оваа Политика, работникот со посебна природа на работа нема право на варијабилен дел на плата во однос на одредена позиција во деловна година во која започнал нивниот прв мандат или вработување доколку периодот на ваквиот мандат или вработување во соодветната деловна година е пократко од 6 месеци.

Освен ако не е поинаку определено во договорот за вработување, за време на пробниот период, вработениот со посебна природа на работа има право само на варијабилно наградување што не надминува 50% од варијабилниот дел од платата на која инаку би имале право според оваа политика, доколку не се во пробен период.

14. Ограничување на личните осигурувања од ризици

Член 24

Вработениот со посебна природа на работа не смее да користи стратегии за лична заштита, или осигурување поврзано со надомест и одговорност за да ги поткопа ефектите за усогласување на ризикот вградени во нивното варијабилно наградување.

15. Преодни и завршни одредби

Член 25

Политиката за наградување на вработените со посебна природа на работата во НЛБ Банка АД Скопје стапува на сила со денот на донесувањето од Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје, а ќе се применува за наградувањето за деловната 2019 година.

Со донесување на Политиката за наградување на вработените со посебна природа на работата престанува да важи Политиката за наградување на вработените со посебна природа на работата во НЛБ Банка АД Скопје од 20.06.2018 (бр.0202-161/2).

Членот 13 и членот 20 став 5 ќе се применуваат по усвојувањето на оваа Политика на Генералното собрание на Банката.

За исплатите на одложените делови од варијабилен дел од плата од претходните години важат соодветно одредбите (од Политиките за наградување и индивидуалните договори) кои биле на сила во периодот на кој се однесува наградувањето.

Примената на преходниот став нема да ја исклучи примената на член 21 од оваа Политика.

Член 26

Надзорните одбори на сите членки на НЛБ Групацијата во Словенија и надвор од Словенија се обрзани да ја спроведат Политиката за наградување на вработените со посебна природа на работа во таа компанија која мора да биде усогласена со Политиката за наградување на НЛБ д.д. во рамките границите дозволени со локалната регулатива. Членките на НЛБ Групацијата мораат да ја известуваат НЛБ д.д. за имплементација на нејзините одредби најмалку еднаш годишно.

Надзорниот одбор во секоја членка на НЛБ Групацјата мора да осигури дека Политиката за наградување на членката во НЛБ Групацјата се разгледува и применува за сите вработени во членката чии активности имаат значително влијание врз профил на ризик на членкат

16. Референтни документи

Член 27

Закон за трговски друштва

Законот за наградување на менаџери на компании со множинска сопственост што ги поседува Република Словенија или локалните заедници на самоуправа

Закон за банки

Правилник за надлежности на членовите на управните и надзорните одбори на банките и штедилниците

Правилник за известување за поединечни факти и околности на банките и штедилниците

Правилник за утврдување на други права според менаџерските договори за вработување или други интерни прописи на Банката

Упатства на Народна банка на Словенија во врска со примената на принципот на пропорционалност во спроведување на политиката на наградување

Упатства за добри политика за наградување (ЕБА Guidelines on sound remuneration policies) според Член 74 (3) и 75 (2) од Директивата 2013/36 / ЕУ и обелоденувањата според Член 450 од Регулативата (ЕУ) бр. 575/2013 (ЕБА/ГЛ/2015/22 од 27/06/2016)

Одлуката за правилата за добро корпоративно управување во Банка бр.24 од 06.02.2018

Потписник и улога	Причина за потпис	Датум на потпис	Потпис
Лира Секуловска, Аналитичар за човечки ресурси, Центар за управување со човечки ресурси	Подготвил		
Елизабета Саздовска, Аналитичар за човечки ресурси, Центар за управување со човечки ресурси	Прегледал		
Благородна Мирчевска, Помошник раководител на Служба за усогласеност со прописите и информативната сигурност	Прегледал		
Иван Дојчиновска Стојановиќ, Директор на Центар за управување со човечки ресурси	Прегледал		

Изјава на старателот на интерниот акт за усогласување и потврдување на интерниот акт:

Јас, старателот на интерниот акт, гарантирам дека интерниот акт беше доставен за преглед, усогласување и потврдување до сите организациски единици во банката на коишто предложениот интерен акт, односно неговите измени има влијание и којшто е исто така потврден од нивна страна. Со нив интерниот акт е усогласен на начин што неговата содржина е јасна, во согласност со другите интерни акти на банката и не е во спротивност со другите интерни акти во банката.“

Претседавач
на Собрание на акционери
НЛБ Банка АД Скопје