

Точка на дневен ред: **15**
Предлагач: **Надзорен одбор**

Материјал за Годишно собрание на акционери на НЛБ Банка АД Скопје

Надзорниот одбор му предлага на Собранието на акционери на НЛБ Банка АД Скопје да ја усвои следната:

Предлог-одлука за одобрување на Политиката за наградување на НЛБ Банка АД Скопје

Во прилог:

- Одлука за одобрување на Политиката за наградување на НЛБ Банка АД Скопје.

Скопје, мај 2025 година

Годишно собрание на акционери на НЛБ Банка АД Скопје

Предлог-одлука за одобрување на Политиката за наградување на НЛБ Банка АД Скопје

Врз основа на член 384 од Законот за трговските друштва, и Одлуката за правилата за добро корпоративно управување на НБРСМ, Собранието на акционери на НЛБ Банка АД Скопје донесе:

Одлука за одобрување на Политиката за наградување на НЛБ Банка АД Скопје

1. Се одобрува Политиката за наградување на НЛБ Банка АД Скопје, прилог на оваа одлука;
2. Одлуката стапува во сила на денот на донесување.

Во Скопје, 29.05.2025 година

Одлуката да се достави до:
Секретаријат

Претседавач
на Годишното собрание на акционери
на НЛБ Банка АД Скопје

Образложение

Врз основа на доставените насоки од НЛБ д.д. од 12 ноември 2024 година, кои се однесуваат на усвоените измени и дополнувања на Политиката за вработените во НЛБ д.д. и НЛБ Групацијата од 07.11.2024 година, се предлага измена и дополнување на Политиката за наградување на вработените во НЛБ Банка АД Скопје (верзија 2) од 23.12.2022 година.

Имено, измените се однесуваат на следното:

- вклучена е и одредба со која инструментот на својот имател му дава приноси еднакви на дивидендите што ги има уделот на НЛБ д.д.;
- се менуваат коефициентите кои се користат за оценка на успешноста на поединечен член на Управниот одбор;
- се додава експлицитно ограничување за збирот на варијабилниот надоместок на поединечен идентификуван вработен,
- се менува ограничувањето дека новоидентификуваниот вработен чиј мандат трае помалку од 6 месеци во првата деловна година нема право на варијабилен дел од платата;
- се менува рокот за утврдување на целите на идентификуваните вработени. Сега е дефиниран на јануари – март, наместо јануари – февруари;
- се преформулира одредба така што се уредува дека не се одложува варијабилниот дел на плата на идентификуваните вработени, кој не надминува 50.000 евра и не изнесува повеќе од 1/3 од вкупниот нивен надоместок на годишно ниво.

Врз основа на точка 45 од Одлуката на НБРСМ за правилата за добро корпоративно управување, Политиката за наградување задолжително се одобрува од Собранието на Банката доколку таа предвидува примање надоместок во форма на акции или други права коишто даваат можност за стекнување акции.

Скопје, мај 2025 година

Дел. Бр. _____

Врз основа на член 56, став 1 точка 12 од Статутот на НЛБ Банка АД Скопје, Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје донесе:

**Политика
за наградување на вработените во НЛБ Банка АД Скопје**

Верзија 3.	Примена: 01.01.2024 година
------------	----------------------------

Содржина

1. Вовед
2. Област на употреба
3. Содржина
4. Општи принципи
5. Улогата на засегнатите страни во процесот на усвојување и надзор над спроведувањето на Политиката за наградување
6. Определувањето на идентификувани вработени
7. Наградување за работата
8. Систем за поставување цели и оцена на вработените
9. Критериуми за успешност
10. Следење и процена на работата на вработените и улогата на поединечните засегнати страни во процесот Следење и оцена на успешноста на вработените и улогата на поединечните засегнатите страни во процесот
11. Скала за за оценување на успешноста
12. Доделување на варијабилен дел од плата
13. Планирање на средства за варијабилниот дел од платите на вработените
14. Исплата на варијабилен дел од плата на идентификуваните вработени
15. Малус, задржување и поврат на варијабилното наградување (clawback) на идентификуваните вработени
16. Отпремина и надомест за период на не-конкурентност за идентификувани вработени и пензиски бенефиции за сите вработени
17. Ограничување на лично осигурување од ризици
18. Транспозиција и имплементација на Политиката за наградување во НЛБ Групација
19. Преодни и завршни одредби
20. Референтни документи
21. Изјава на старателот на интерниот акт интерниот акт за усогласување и потврдување на интерниот акт

Одговорност

Старател	Сектор за човечки ресурси и организација
Ниво на одлучување	Надзорен одбор

Историја на промени

Верзија	Датум	Опис
1.	Декември 2021 година	Верзија 1, валидна од 01.01.2022 година
2.	Декември 2022	Верзија 2, валидна од 23.12.2022 година
3.	Декември 2024	Верзија 3, валидна од 01.01.2024 година

1. Вовед

Член 1

Со оваа Политика за наградување на вработените во НЛБ Банка АД Скопје (во натамошниот текст: Политику или Политику за наградување) се регулира наградувањето на сите вработени во НЛБ Банка АД Скопје освен на членовите на Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје.

Одредбите на оваа Политика за наградување на вработените во НЛБ Банка АД Скопје се усогласени со Политиката за наградување на НЛБ д.д. и НЛБ Групацијата верзија 2 (во понатамошниот текст: Политику за наградување на Групацијата), Законот за трговски друштва (ЗТД)), Законот за банки (ЗБ), Законот за работни односи (ЗРО) и Одлуката за правилата за добро корпоративно управување во Банка од 6 февруари 2018 година, како и со Упатствата за правични политики за наградување според Директивата 2013/36/EU (EBA/GL/2021/04 од 02/07/2021, во натамошниот текст: Насоки на ЕВА), Упатствата за политики и практики за наградување поврзани Насоки за продажба и обезбедување на банкарски производи и услуги на мало (EBA/GL/2016/06) и Упатства за политики и практики за наградување (MiFID) (ESMA/2013/606), при што НЛБ д.д. го следи принципот на пропорционалност, земајќи ги предвид вкупните средства, големината на средствата на Банката, расположливите сопственички и должнички инструменти, потребниот капитал и други критериуми дефинирани во соодветните одредби и насоките на ЕВА.

2. Област на употреба

Основните принципи на Политиката за наградување служат како рамка за сите вработени во НЛБ Банка АД Скопје.

3. Содржина

Член 2

Со цел да се обезбеди разумно и ефикасно управување со ризикот, Политиката обезбедува јасни насоки за разумно наградување на сите вработени во согласност со горенаведените регулативи и документи.

Во оваа рамка, конкретно се наведени насоките за разумно наградување на идентификуваните вработени, каде што се разликуваат од упатствата за наградување на сите вработени.

Принципите на Политиката за наградување се во согласност со процедурите предвидени за оваа цел, исто така инкорпорирани во сите документи кои го регулираат наградувањето за успешност на другите вработени.

Член 3

Оваа Политика се заснова на принципот на еднакво плаќање за еднаква работа или работа со иста вредност за вработените мажи и жени, и затоа е родово неутрална.

Член 4

Поимите користени во оваа Политика за наградување го имаат следното значење:

“вработени” и „сите вработени”	се идентификувани вработени и други вработени
--------------------------------	---

<u>„останати/други вработени“</u>	се сите вработени во НЛБ Банка АД Скопје кои немаат значително влијание врз профилот на ризик на НЛБ Банка АД Скопје и/или на НЛБ Групаацијата во рамките на нивните одговорности или работни задачи и активности
<u>„вработени кои вршат посебна работа“ или „идентификувани вработени“</u>	се сите вработени во НЛБ Банка АД Скопје кои може да имаат значително влијание врз профилот на ризик на НЛБ Банка АД Скопје и/или на НЛБ Групаацијата во рамките на нивните одговорности или работни задачи и активности.
<u>„високо раководство“</u>	се физички лица на раководни позиции во Банката, одговорни пред Управниот одбор за секојдневно извршување на банкарските операции/Банкарското работење
<u>„наградување/вкупен надоместок“</u>	значи сите форми на фиксно и варијабилно наградување и ги вклучува плаќањата и надоместоците/бенефициите, парични или непарични, доделени директно на вработените од или во име на институциите во замена за професионалните услуги дадени од вработените, извршени камати во смисла на член 4(1)(d) од Директивата 2011/61/ЕУ и други плаќања направени преку методи и инструменти кои, доколку не се сметаат за наградување, ќе доведат до заобиколување на прописите за наградување содржани во Директивата 2013/36/ЕУ и нејзините регулативи за имплементација
<u>„рутински/вообичен пакет за вработување“</u>	преставува/значи помошни компоненти на наградувањето што може да се добијат за широка популација вработени или вработени на одредени функции врз основа на однапред одредени критериуми за избор, вклучувајќи на пример, здравствена заштита или пропорционални редовни пензиски придонеси
<u>„фиксен дел од плата“ или „фиксно наградување“</u>	е делот од платата кој се состои од основна плата, додатоци и други надоместоци на плата, во согласност со важечките прописи за трудово право
<u>„основна плата“</u>	е основната месечна плата на поединечен вработен како што е дефинирано во неговиот договор за вработување
<u>„дополнителни додатоци на плата“</u>	се дефинирани со тогаш важечките прописи од областа на трудовото право и затоа се сметаат за фиксно наградување
<u>„надоместоци на плата“</u>	се надоместоци на плата што ги добива вработениот поради отсуство од работа од причини утврдени со тогаш важечките прописи од областа на трудовото право
<u>„брuto плата“</u>	е составена од основната нето плата, социјалните придонеси и даноците во согласност со законската регулатива
<u>„надоместоци/ трошоци/поврзани со работата“</u>	се надоместоци поврзани со работата (како патни трошоци, оброк, сместување и сл.) и други надоместоци согласно колективните договори, трудовото законодавство и интерните акти

"бонус или бенефиции"	се дефинира како секоја бенефиција/придобивка во друга форма, дадена на вработениот од страна на работодавачот
<u>„доброволно капитално финансирано пензиско осигурување (ДКФО)“</u>	претставува исплата на сите вработени за дополнителното пензиско осигурување во согласност со интерните акти на Банката и Законот за доброволно капитално финансирано пензиско осигурување
<u>„друго наградување“</u>	претставува исплата на наградување дефинирана во тогаш важечките прописи од областа на трудовото право
<u>„варијабилен дел од плата“ или „варијабилно наградување“</u>	е дел од платата што зависи од однапред одредени и мерливи критериуми за успешност на вработените и го сочинува целокупното нефиксно наградување
<u>„плаќање поврзано со работната успешност“</u>	е дел од платата која зависи од условите и критериумите утврдени во интерните акти на Банката и се доделува само на други/останати вработени
<u>„фонд за бонуси“</u>	значи максимален износ на варијабилно наградување, кој може да се додели во постапката на доделување на ниво на институцијата или деловна единица на институцијата
<u>„недоволна родова застапеност“</u>	претставува недоволна застапеност на женски или машки пол
<u>„родов јаз во платите“</u>	значи разлика помеѓу просечната бруто часовна стапка на маж и жена вработен, изразена како процент од просечната бруто часовна стапка на маж вработен
<u>„пресметковен период“</u>	е период во кој се оценува или мери успешноста на вработените со цел да се одреди нивното варијабилно наградување; времетраењето на пресметковниот период за другите/останатите вработени се утврдува во согласност со законодавството и интерните акти, додека за идентификуваните вработени трае најмалку една година
<u>„награда“</u>	значи доделување на варијабилно наградување за одреден пресметковен период, независно од реалниот период кога е исплатена доделената сума
<u>„стекнување“</u>	ефектот со кој вработениот станува законски сопственик на доделеното варијабилно наградување, независно од инструментот што се користи за плаќање или ако плаќањето подлежи на дополнителни периоди на задржување или аранжмани за враќање
<u>„период на одложување“</u>	е периодот за кој НЛБ Банка АД Скопје ја одложува исплатата на варијабилниот дел од наградувањето. Периодот на одложување започнува со плаќање на не-одложениот дел од варијабилното наградување и трае минимум 5 години. Во овој период, вработениот не е законски сопственик на доделениот одложен дел од варијабилното наградување
<u>„инструменти“</u>	претставуваат акции, инструменти или други договори кои спаѓаат во една од двете

	категории наведени во член 94(1)(I) од Директивата 2013/36/EУ. Во смисла на оваа Политика, како модус за наградување можат да се користат инструменти поврзани со вредноста на акциите, под условите и начините пропишани во оваа Политика.
<u>„период на задржување“</u>	значи временски период по доспевањето на варијабилното наградување кој е доделен во инструменти за исплата, за време на кој тие не можат да се пренесат
<u>“малус”</u>	значи аранжман (во оваа Политика за наградување, во договорот за вработување или во друг документ) со кое се дозволува институцијата да ја намали вредноста/износот на целиот или дел од одложеното варијабилно наградување, врз основа на ex-post прилагодувања на ризик, пред да биде доделено
<u>„поврат на варијабилно наградување“ или „clawback“</u>	значи аранжман (во оваа Политика, во договорот за вработување или во друг документ) според кое вработениот треба да врати (дел од) варијабилното наградување исплатен во минатото или кој веќе и е доделен на институцијата под одредени услови
<u>„инструменти поврзани со акции“</u>	се оние инструменти чија вредност се заснова на вредноста на акциите и кои ја имаат вредноста на акцијата како референтна точка, како на пр. права за апрецијација на акции, видови синтетички акции
<u>„акционер“</u>	е лице кое поседува акции во институција или, во зависност од правната форма на институцијата, други сопственици или членови на институцијата
<u>„функции на контрола“</u>	се подразбираат следниве функции: управувањето со ризиците, контролата на усогласеноста со прописите и внатрешната ревизија
<u>„Деловна година“</u>	е еднаква на календарска година

4. Општи принципи

Член 5

Политиката за наградување ќе биде конзистентна со целите на НЛБ Банка АД Скопје и НЛБ Групацијата, деловната стратегија на НЛБ Банка АД Скопје и НЛБ Групацијата, организациската култура и вредности, долгорочните интереси, еколошките, социјалните и факторите на управување (ESG), мерките за спречување на судир на интереси, профилот на ризик и апетитот за ризик.

Политиката за наградување е дизајнирана да ги стимулира вработените да не преземаат непропорционално високи ризици или ризици кои ја надминуваат способноста на НЛБ Банка АД Скопје и/или на НЛБ Групацијата да презема ризици, земајќи ги предвид сите ризици, вклучително и репутациските ризици и ризиците кои произлегуваат од погрешна или неетичка продажба на производи или друго неетичко или неусогласено однесување.

НЛБ Банка АД Скопје ќе обезбеди Политиката за наградување да е компатибилна со соодветно и ефикасно управување со ризикот и да го стимулира таквото управување и на ниво на НЛБ Групаацијата.

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 принципи на Политиката за наградување претставуваат рамка за сите вработени во НЛБ Банка АД Скопје, и во согласност со прописите кои се обврзувачки за Банката, применливи во моментот, ги воведуваме основните принципи на Политиката на консолидирана основа, исто така и кај членките на НЛБ Групаацијата, освен ако не е одредено поинаку со посебни прописи.

Управниот одбор или Одборот за наградување на Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје (во натамошниот текст: Одбор за наградување) му предлага на Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје да ја усвои Политиката за наградување. Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје ја усвојува Политиката за наградување и истата се одобрува на Собрание на акционери на Банката кога Политиката предвидува наградување во форма на акции или други права коишто даваат можности за стекнување акции.

Надзорниот одбор на Банката редовно ја прегледува соодветноста на Политиката за наградување и практиките за наградување, најмалку еднаш годишно.

Банката ги објавува информациите поврзани со Политиката на наградување и практиките за наградување во обем и на начин како што е наведено со одредбите кои се обврзувачки за Банката.

Член 6

Судирот на интереси кои произлегува од Политиката за наградување и доделување на наградување треба соодветно да се управува, вклучително и со воспоставување на објективни критериуми за наградување засновани на системот за внатрешно известување, соодветни контроли и принципот на четири очи. Усогласеноста со правилата на Политиката за наградување, земајќи ги предвид сите регулативи и интерни акти кои се обврзувачки за Банката, гарантира дека судирот на интереси кој произлегува од плаќање на варијабилна или фиксна награда во инструментите се утврдени однапред и со нив се управува. Политиката за наградување дополнително гарантира дека не се појавуваат материјални судири на интереси за вработените на контролните функции.

5. Улогата на засегнатите страни во процесот на усвојување и надзор над имплементацијата на Политиката за наградување

Член 7

Управен одбор на НЛБ Банка АД Скопје

Во рамките на своите овластувања, Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје, меѓу другото, обезбедува адекватност на практиките на наградување кои се во согласност со разумното и ефективно управување со ризикот, како и дека се управуваат на начин да го поттикнуваат таквото управување и се родово неутрални.

Одбор за наградување на Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје

Одборот за наградување е советодавно тело на Надзорниот одбор на Банката со надлежност да:

Само за интерна употреба

1. врши стручна и независна процена на политиките и практиките за наградување и врз основа на тоа да подготвува иницијативи за мерките поврзани со подобрување на управувањето со ризиците, капиталот и ликвидноста на Банката;
2. подготвува предлози за одлуките на Надзорниот одбор во однос на наградувањето, вклучувајќи ги и оние кои влијаат на ризиците на Банката и нивното управување;
3. врши надзор над наградувањето на Членовите на Управниот одбор на Банката, високото раководство кое ја врши функцијата за управување со ризици и функцијата за усогласеност, како и на високото раководство кое ја врши функцијата на внатрешна ревизија (лицата надлежни за контролни функции на Банката);
4. го поддржува и советува Надзорниот одбор на Банката при формулирање на Политиката за наградување на Банката, вклучително и дека таквата политика за наградување е родово неутрална и поддржува еднаков третман на вработените.
5. подготвува предлози за вкупните примања/надоместоци за секој член на Управниот одбор на Банката, како и лицата надлежни за контролни функции на Банката.

При изготвувањето на одлуките од претходниот став, Одборот за наградување ги зема предвид долгорочните интереси на акционерите, инвеститорите и другите засегнати страни.

Одбор за управување со ризици на НЛБ Банка АД Скопје

Одборот за управување со ризици на НЛБ Банка АД Скопје (во натамошниот текст: Одбор за ризици) има надлежност да:

1. советува за општиот сегашен и иден апетит за ризик на Банката и за стратегијата за управување со ризик;
2. помага да се надгледува високото раководство во однос на имплементацијата на стратегијата за управување со ризик;
3. без мешање во должностите на одборот за наградување, проверува дали стимулациите што ги обезбедува системот за наградување го земаат предвид ризикот, капиталот, ликвидноста и веројатноста и распоредот на приходите на банката, со цел да се дизајнираат прудентни политики и практики за наградување.

Надзорен одбор на НЛБ Банка АД Скопје

Во рамките на своите овластувања, Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје, меѓу другото, донесува и врши надзор над имплементацијата на општите принципи на политиките за наградување.

Надзорниот одбор на Банката е одговорен за усвојување и спроведување на политиката за наградување и надзор на нејзината имплементација за да се осигура дека таа е целосно имплементирана на ниво на НЛБ Банка АД Скопје.

Собрание на акционери на НЛБ Банка АД Скопје

Собранието на акционери на НЛБ Банка АД Скопје ја одобрува Политиката за наградување по нејзиното усвојување од Надзорниот одбор на Банката, кога Политиката предвидува наградување во форма на акции или други права коишто даваат можности за стекнување акции.

Усогласеност со прописите

Центарот за усогласување со прописите и интегритет (во натамошниот текст: ЦУПИ) ќе врши преглед како оваа Политика влијае на усогласеноста на Банката со прописите, другите политики на Банката и нејзиниот апетит за ризик, и ќе ги пријави сите идентификувани ризици за усогласеност и прашања за неусогласеност до Управниот и Надзорен одбор на Банката. Одборот за наградување и Надзорниот одбор ќе ги земат предвид наодите на ЦУПИ во процесот на усвојување на оваа Политика и нејзините измени, како и во процесите на нејзино прегледување и надзор.

Внатрешна ревизија

Само за интерна употреба

Централна проверка на усогласеноста со прописите, политиките на НЛБ Групацијата, процедурите и интерните акти ќе се изврши од функцијата за внатрешна ревизија, оценувајќи дали целокупните политики, практики и процеси за наградување:

- a) функционираат како што е предвидено (особено, дека се почитуваат одобрените политики, процедури и интерни акти; дека исплатите на награди се соодветни согласно деловната стратегија, како и дека профилот на ризик, долгорочните цели и другите цели на Банката се соодветно рефлексирани);
- b) се во согласност со националните и меѓународните регулативи, принципи и стандарди; и
- c) доследно се спроведуваат во НЛБ Групацијата, се во согласност со принципите и ограничувањата согласно релевантната регулатива која се применува и не ја ограничуваат можноста на Банката да одржува или да воспостави стабилна капитална основа на Банката или на НЛБ Групацијата.

Табелата подолу ја прикажува улогата на индивидуалните засегнати страни во процесот, поврзана со усвојувањето и спроведувањето на Политиката за наградување на НЛБ Банка АД Скопје:

Активност	Управен одбор на Банката	Функција за усогласеност со прописите	Одбор за наградување	Одбор за управување со ризици	Надзорен одбор на Банката	Собрание на акционер и на Банката	Внатрешна ревизија
Донесување и дополнување на Политиката за наградување на НЛБ Банка АД Скопје.	Подготвува нацрт-политика и ја доставува до Одборот за наградување	Ја проверува усогласеноста на Политиката за наградување во случај на промени и го известува Надзорниот одбор на банката	Формулира нацрт-политика или предлог-амандмани и ги доставува до Надзорниот одбор на банката	Ја проверува соодветноста на политиката во однос на управувањето со ризик	Ја усвојува политиката	Ја одобрува Политиката	
Следење и надзор над имплементацијата	Обезбедува сеопфатен и независен преглед на усогласеноста на наградувањето најмалку еднаш годишно	Спроведува проверки како дел од општите контролни задачи на второ ниво, особено го проверува процесот на само-процена	Ја проверува соодветноста на политиката најмалку еднаш годишно		Ја проверува соодветноста на политиката најмалку еднаш годишно		Врши ревизии во согласност со планот за внатрешна ревизија

6. Определување на идентификувани вработени

Процес на идентификација

Член 8

Во Политиката за наградување и врз основа на неа, Банката определува идентификувани вработени. При определувањето на идентификуваните вработени се земаат предвид внатрешната организација и природата, обемот и сложеноста на активностите на Банката. Критериумите во целост ги земаат предвид ризиците на кои Банката или НЛБ Групацијата, се или може да бидат изложени со оглед на профилот на ризик и апетитот за ризик.

Банката годишно спроведува самооценка/само-процена со цел да се утврди соодветноста на дефиницијата за идентификуваните вработени.

Со процесот на самооцена/само-процена раководи Центарот за управување со човечки ресурси преку Комисијата за идентификација на вработените во Банката со посебна природа на работата (идентификувани вработени), составен од претставници на следните

Само за интерна употреба

организациски единици и функции: управување со човечки ресурси, управувања со ризици и финансии. Во рамките на својата улога на контролна функција на второ ниво, Центарот за усогласување со прописите и интегритет ја проверува имплементацијата на постапката и нејзиниот резултат, во рамки на редовниот годишен преглед.

Списокот на идентификувани вработени (од последниот ден од годината и со информации за промените во текот на годината) се доставува на одобрување до Управниот одбор на Банката, а потоа и до Одборот за наградување, а пред тоа мислењето на другите одбори на Надзорниот одбор на Банката се добива по потреба. Одборот за наградување го информира Надзорниот одбор на Банката за резултатот од само-процената на последниот ден од годината и за сите важни прашања поврзани со процесот на само-процена. Надзорниот одбор на Банката ја дава својата финална согласност за процесот на само-процена и неговиот резултат.

Центарот за управување со човечки ресурси периодично ја ажурира годишната процена во однос на користењето на квалитативните критериуми за утврдување на идентификуваните вработени.

Критериуми за самопроцена на вработените

Член 9

Само-процената на вработените се врши врз основа на квалитативни и квантитативни критериуми утврдени во Политиката за наградување на Групацијата и Делегираната Регулатива на Комисијата (ЕУ) бр. 2021/923, така што секој вработен се оценува според претходно споменатите критериуми.

Центарот за управување со човечки ресурси (старател на Политика) преку надлежен специјализиран Комисијата за идентификација на вработени со посебна природа на работата (идентификувани вработни) најмалку на годишно ниво, земајќи ги во предвид горенаведените критериуми, составува предлог врз основа на кој Управниот одбор на Банката, со одобрување од Надзорниот одбор, ја усвојува само-процената на идентификуваните вработени.

Предложената само-процена ги дефинира следните информации:

- a) причини за само-процена и опсег на примена;
- b) бројот на идентификувани вработени, вклучувајќи го и бројот на вработени идентификувани како такви за прв пат;
- c) нивните работни обврски, нивната дистрибуција до деловните области;
- d) критериуми кои беа основа за класификација на поединечен вработен како идентификуван вработен;
- e) споредба со претходните резултати од само-процена.

Член 10

Идентификуваните вработени се дефинираат врз основа на само-процената на Банката, која се ажурира во текот на годината. Доколку вработениот ги исполнува квалитативните критериуми утврдени во Политиката за наградување на Групацијата или квалитативните критериуми наведени во член 5 од Делегираната регулатива на Комисијата (ЕУ) бр. 2021/923 за најмалку 3 месеци, тој се смета за идентификуван вработен.

Според оваа политика, идентификуваните вработени се поделени во следните категории:

1. Членови на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје;
2. Идентификувани вработени кои се членови на високото раководство во комерцијалниот дел на Банката (front office) и помошници на Управниот одбор на Банката;
3. Идентификувани вработени во back office на Банката кои се членови на високото раководство и вработени кои не припаѓаат на која било друга категорија тука, но се смета дека имаат важно влијание врз профилот на ризик на Банката во согласност со

Политика за наградување на Групацијата и Делегирана Регулатива на Комисијата (ЕУ) бр. 2021/923;

4. Контролни функции.

Изземање на идентификуваните вработени од Политиката за наградување

Член 11

Идентификуван вработен може да биде изземен од примената на одредбите од оваа Политика за наградување што се однесуваат на идентификувани вработени во согласност со прописите што важеле за Банката во тоа време, предмет на претходно одобрение за изземање од надлежниот надзорен орган, доколку Банката процени, врз основа на само-процена, дека идентификуваниот вработен не ги исполнува условите утврдени во оваа Политика за наградување и прописите што се применуваат на Банката за нивните професионални активности да имаат значително влијание врз профилот на ризик на НЛБ Банка АД Скопје и дека не ги исполнуваат условите наведени во оваа Политика и регулативите кои се обврзувачки за Банката, врз основа на кои нивните професионални активности значително би влијаеле на профилот на ризик на НЛБ Групација.

Врз основа на анализата извршена во рамките на годишниот процес на идентификација, Управниот одбор на Банката проценува дали идентификуваниот вработен навистина нема значително влијание врз профилот на ризик на Банката и дали условите за изземање од Делегираната регулатива на Комисијата (ЕУ) бр. 923/2021 се исполнети. За оваа процена и предлогот за изземање ќе го информира Одборот за наградување, а Одборот за наградување ги разгледува критериумите и постапката врз основа на кои Управниот одбор на Банката го предложил изземањето. Доколку се согласи со предлогот, истиот ќе го достави на одобрување до Надзорниот одбор на Банката. Доколку и Надзорниот одбор на Банката го одобри предложениот исклучок, Банката ќе побара од НЛБ д.д. да го одобри изземањето.

7. Наградување за работата

Член 12

Банката ги класифицира видовите на наградување во категоријата фиксни или варијабилни наградувања.

Критериумите за класификација на наградувањето во категоријата фиксно наградување:

- не е дискреционо одразувајќи го нивото на професионално искуство и стаж на вработените;
- е транспарентно во однос на поединечниот износ доделен на поединечниот вработен;
- е постојано, т.е. се одржува во период поврзан со специфичната улога и организациските одговорности;
- е неотповикливо; постојаниот износ се менува само врз основа на колективно договарање;
- не може да се намали, суспендира или укине од Банката;
- не обезбедува стимулации за преземање ризик;
- не зависи од работата на Банката, организациската единица и вработениот;
- се доделува во форма што не може да се одложи;
- е дел од рутински пакет за вработување;
- е поврзано со улогата или организациската одговорност и се доделува додека не дојде до значајна промена во одговорностите и надлежностите на улогата/функцијата што би резултирало со навистина поинаква улога/функција на вработениот или организациска одговорност;
- износот не зависи од други фактори, само од извршување на одредена улога или одредена организациска одговорност;
- сите други вработени кои вршат иста улога/функција или имаат иста организациска одговорност и се во споредлива позиција би имале право на споредлив надоместок.

Само за интерна употреба

Варијабилното наградување е дел од платата што зависи од однапред одредени и мерливи критериуми за успешност и го сочинуваат целокупното нефиксно наградување.

Фиксниот дел од наградувањето претставува доволно висок удел во вкупното наградување на вработените, така што Банката може да спроведе флексибилна политика на варијабилно наградување, вклучувајќи ја и можноста за негово неплаќање.

Наградување/надоместок на други/останати вработени

Со Законот за работни односи (во натамошниот текст ЗРО), Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, Колективниот договор на друштвата од друго монетарно посредување и дејноста на посредување во работењето во хартии од вредност и стокови договори и Колективниот договор на НЛБ Банка АД Скопје (во натамошниот текст: колективните договори) се пропишува дека примањата/наградувањето на вработените е составено од:

- основна плата: основна месечна плата на поединечен вработен, како што е утврдено во неговиот договор за вработување (во согласност со ЗРО и колективните договори);
- додатоци на плата: според ЗРО, се поставуваат додатоци за посебни работни услови поврзани со распределбата на работното време и посебен обем на работа. Видовите на додатоци и нивниот износ се наведени во Колективните договори;
- надоместоци за плата: надоместок што го добива вработениот поради отсуство од работа поради причините дефинирани со тогаш важечките прописи за трудовото право (услови и износ наведени во ЗРО и колективните договори);
- вработениот има право на индивидуален дел на плата за работна успешност врз основа на критериумите за успешност (право уредено со ЗРО и колективните договори и услови и износ уреден во интерните акти за работна успешност за другите/останатите вработени);
- плаќања поврзани со успешноста на компанијата (уредени со колективните договори и интерните акти на Банката доделени само за другите/останатите вработени);
- надоместоци на трошоци/поврат за патни трошоци, сместување, храна, теренски додаток, додаток за одвоен живот и други надоместоци на трошоци согласно колективните договори, законската регулатива и интерните акти;
- бонуси/бенефиции: бенефиција се дефинира како секоја придобивка во форма што работодавачот му ја дава на вработениот;
- доброволно капитално финансирано пензиско осигурување (ДКФО): согласно склучениот договор за формирање професионална пензика шема помеѓу НЛБ Банка АД Скопје и Синдикалната организација на НЛБ Банка АД Скопје. Доброволниот пензиски придонес претставува стимулативен дел на надоместокот,.
- други надоместоци кои произлегуваат од колективните договори (како што се, регрес за годишен одмор, јубилејна награда, отпремнина при заминување во пензија, солидарна помош и сл.).

Горенаведените примања/надоместоци претставуваат фиксен дел од платата, освен:

- дел на плата за работна успешност поврзана со работната успешност, која се заснова на процена на успешноста на вработениот во однос на постигнување на поставените цели;
- испратнина согласно ЕВА регулативата; и
- дел на плата поврзан со успешноста на компанијата во согласност со колективните договори и интерните акти,

кои претставуваат променлив дел од примањата/надоместоците на останатите/другите вработени.

Наградување/примање на идентификувани вработени

Примањето/надоместокот на идентификуван вработен се состои од:

- Фиксен дел од платата, кој се состои од:
 - основна плата: основна месечна плата на поединечен вработен, како што е утврдено во неговиот договор за вработување (во согласност со ЗРО колективните договори и друга законска регулатива);
 - додатоци на плата: според ЗРО, се поставуваат додатоци за посебни работни услови поврзани со распределбата на работното време и посебен обем на работа и применливи во зависност од типот на индивидуалниот договор за работа. Видовите на додатоци и нивниот износ се наведени во колективните договори;
 - надоместоци за плата: надоместок што го добива вработениот поради отсуство од работа поради причините дефинирани со тогаш важечките прописи за трудовото право (услови и износ наведени во ЗРО и колективните договори);
 - надоместоци на трошоци: поврат за патни трошоци, сместување, храна, теренски додаток, додаток за одвоен живот и други надоместоци на трошоци согласно колективните договори, законската регулатива и интерните акти ако се применливи согласно договорот за вработување на вработениот (менаџерски или договор за вработување);
 - бонуси/бенефиции: бенефиција се дефинира како секоја придобивка во форма што работодавачот му ја дава на вработениот;
 - доброволно капитално финансирано пензиско осигурување (ДКФО): согласно склучениот договор за формирање професионална пензика шема помеѓу НЛБ Банка АД Скопје и Синдикалната организација на НЛБ Банка АД Скопје; Доброволниот пензиски придонес претставува стимулативен дел на надоместокот;
 - други надоместоци кои произлегуваат од колективните договори (како што се регрес за годишен одмор јубилејна награда, солидарна помош и сл.).
- Варијабилниот дел од плаќањето/надоместокот, кој за идентификуваните вработени се состои од:
 - делот кој зависи од успешноста на НЛБ Банка АД Скопје и НЛБ Групацијата (за идентификуваните вработени кои можат да влијаат на профилот на ризик на НЛБ Групација во рамки на нивните овластувања) или во зависност од успешноста на НЛБ Банка АД Скопје (за други идентификувани вработени);
 - делот кој зависи од успешноста на организациската единица на идентификуваниот вработен;
 - делот кој зависи од индивидуалните перформанси на идентификуваниот вработен; и
- испратнина согласно ЕВА, која се смета за варијабилно наградување/надоместок.

Член 13

Сооднос помеѓу варијабилниот и фиксниот дел од платата на идентификуваните вработени

Односот помеѓу варијабилниот и фиксниот дел од платата на идентификуваните вработени се разликува врз основа на категориите на вработени дефинирани во член 10 од оваа Политика. Обемот на потенцијалното влијание врз профилот на ризик на НЛБ Банка АД Скопје и/или НЛБ Групацијата се мери со различни критериуми, имено:

- 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;

Само за интерна употреба

- обемот на потенцијалното влијание врз бизнис/деловната стратегија;
- обемот и содржината на меѓу-организациското/меѓусекторско работење.

Доколку идентификуваниот вработен исполнува два (2) критериуми од претходниот став или помалку, неговото потенцијално влијание врз профилот на ризик на НЛБ Банка АД Скопје и/или НЛБ Групацјата е мало, доколку се исполнети три (3) критериуми, потенцијалното влијание на профилот на ризик на НЛБ Банка АД Скопје и/или НЛБ Групацјата е средно и ако се исполнети најмалку четири (4) критериуми, потенцијалното влијание врз профилот на ризик на НЛБ Банка АД Скопје и/или НЛБ Групацјата е големо.

Максималниот сооднос помеѓу варијабилниот и фиксниот дел од платата може да се промени само за поединечен идентификуван вработен кој спаѓа во третата категорија, во зависност од степенот на неговото потенцијално влијание врз профилот на ризик на НЛБ Банка АД Скопје и/или на НЛБ Групацјата. Врз основа на претходната реченица, идентификуван вработен кој припаѓа на третата категорија:

- исполнува три (3), четири (4) или пет (5) критериуми од првиот став може, за целите на оваа Политика, да се вклучи во втората категорија и да му се додели, за индивидуална деловна година, варијабилното наградување во износ планиран за идентификуван вработен од втората категорија.

Ре-категоризацијата на идентификуван вработен согласно претходниот став, предлага стручната служба надлежна за Политика за наградување, преку Комисијата за идентификување вработени со посебна природа на работата (идентификувани вработени), и за тоа одлучува Управниот одбор на Банката.

Член 14

Доколку дел од варијабилното наградување на одреден идентификуван вработен се состои од обични или приоритетни акции на Банката, или инструменти поврзани со акции или еднакви безготовински инструменти, варијабилното наградување се утврдува според критериумите со кои Банката обезбедува компатибилност со разумно и ефикасно управување со ризикот.

Банката ќе ги определи инструментите што ќе се користат за дел од варијабилното наградување на идентификуваниот вработен во согласност со оваа Политика за наградување и тековните важечки прописи.

Освен ако не е одреден друг вид инструмент во согласност со претходниот став, делот од варијабилното наградување на идентификуван вработен кој се состои од инструменти ќе биде доделен и платен, според условите и критериумите на оваа Политика, во инструменти со следните карактеристики: Вредноста на Инструментот е поврзана со вредноста на акцијата на НЛБ д.д. Инструментот на својот имател му дава приноси еднакви на дивидендите што ги дава акцијата на НЛБ д.д. на својот сопственик, под услов доколку се пропишани некакви ограничувања во однос на приносите на Инструментот со важечките прописи, таквите ограничувања ќе се применат на приносите на инструментот. Сите приноси што се плаќаат пред предавањето на Инструментот на идентификуваниот вработен ќе се третираат како примени и во сопственост на Банката и нема да бидат исплатени на идентификуваниот вработен (или на кој било подоцнежен носител на Инструментот).

НЛБ Банка АД Скопје може да додели и да исплати дел од варијабилниот дел на своите вработени кои во рамките на своите одговорности или работни задачи и активности можат да имаат значително влијание врз профилот на ризик на НЛБ Банка АД Скопје во инструменти со карактеристики од третиот став на овој член во границите утврдени со локалната регулатива или регулатива од конкретна област кои важат за НЛБ Банка АД Скопје. Ако или додека НЛБ Банка АД Скопје не започне да користи инструменти со својствата од третиот став на овој член за целите од претходната реченица, може (во границите утврдени со локалната регулатива или регулатива од конкретна област која се применува на НЛБ Банка АД Скопје) за овие цели (меѓу другите) да користи Инструменти со следните карактеристики: Вредноста на инструментот е

поврзана со вредноста на акцијата на НЛБ д.д. Инструментот не дава никакви дивиденди или други приноси.

8. Систем за поставување цели и оцена на вработените

Член 15

Основа за поставување на цели на вработените ќе биде имплементацијата на деловната стратегија на Банката и целите на НЛБ Банка АД Скопје или на НЛБ Групацијата, како и целите на организациската единица, кои ги дефинира раководителот на организациската единица (во натамошниот текст: Раководителот) со пристап од горе надолу.

Прегледот на целите на вработените се заснова на планот на организациската единица, презентирани на вработените од раководителот, кој служи како основа за следење, оцена и наградување на работата на вработените.

Целите се поставуваат според SMART методологијата 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 определени (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.);
- ТЕЖИНСКИ ФАКТОР – тежинскиот фактор/течината 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).

Поставените цели на организационите единици се проверуваат квартално или полугодишно, доколку е потребно, се ревидираат и коригираат.

Целите се поставени со земање предвид на усвоените апетит за ризик и стратегија за ризик со кои се дефинира апетитот за ризик во рамките на целите на KPI и KRI.

9. Критериуми за успешност

Член 16

Банката користи различни политики за наградување и механизми за приспособување на варијабилното наградување на ризиците за различни категории вработени.

Критериумите за успешност на контролните функции се утврдуваат врз основа на целите на нивната функција и овластувања. Варијабилното наградување се доделува и се плаќа во зависност од постигнувањето на целите поврзани со нивните функции, кои треба да бидат независни од работењето на надгледуваните организациски единици.

Член 17

Утврдување на успешноста на останатите/другите вработени

Критериумите и постапката за оценување на перформансите на останатите/другите вработени се утврдени во интерните акти кои го уредуваат следењето, оценката и наградувањето на успешноста.

Член 18

Утврдување на успешноста на идентификуваните вработени

Идентификуваните вработени имаат право на годишен варијабилен дел од платата врз основа на нивното исполнување на финансиските и нефинансиските критериуми за успешност според правилата и условите на оваа Политика.

Следниве цели во следните коефициенти ќе се користат за оценка на успешноста на поединечен член на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје во врска со наградувањето за период до 31.12.2024:

- финансиски цели на НЛБ Групацијата 30%;
- цели на НЛБ Банка АД Скопје 50%;
- лични цели на членот на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје 20%.

Следниве цели во следните коефициенти ќе се користат за оценка на успешноста на поединечен член на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје (со исклучок на поединечен член на Управен одбор - CRO), а во врска со наградувањето за период од 01.01.2025:

- финансиски цели на НЛБ Групацијата 10%;
- цели на НЛБ Банка АД Скопје 70%;
- лични цели на членот на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје 20%.

Следниве цели во следните коефициенти ќе се користат за оценка на успешноста на поединечен член на Управен одбор - CRO на НЛБ Банка АД Скопје:

- финансиски цели на НЛБ Групацијата 10%;
- цели на НЛБ Банка АД Скопје 10%;
- цели на контролната функција 60%; целите наведени во оваа алинеја се независни од успешноста на деловните области контролирани од соодветната контролна функција;
- лични цели на членот на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје 20%.

Следниве цели во следните соодноси ќе се користат за оценка на успешноста на идентификуваните вработени:

- цели на НЛБ Банка АД Скопје 50%;
- цели на организациската единица во надлежност на идентификуваниот вработен 30%;
- лични цели на идентификуваниот вработен 20%.

По правило, работата на идентификуваните вработени во контролната функцијата се определува според следните цели во следниов сооднос:

- цели на НЛБ Банка АД Скопје. 20%;
- цели на контролната функција 60%; целите наведени во оваа алинеја се независни од успешноста на деловните области контролирани од соодветната контролна функција;
- лични цели на идентификуваниот вработен 20%.

Основното ограничување се применува кога збирот на варијабилниот дел од платата на одделен идентификуван вработен, кој, во согласност со оваа политика, се зема предвид при пресметување на соодносот помеѓу променливиот и фиксниот дел од платата за поединечна деловна година, не може да надминува 100% од сумата на фиксен дел од платата на овој идентификуван вработен за таа финансиска/деловна година.

Управниот одбор на Банката ги поставува целите на НЛБ Банка АД Скопје за секоја деловна година и Надзорниот одбор на Банката ги одобрува.

Само за интерна употреба

Конкретните цели што произлегуваат од целите на НЛБ Банка АД Скопје и/или целите на НЛБ Групаацијата на организациската единица каде идентификуваниот вработениот презема ризик, ги дефинира нивниот директен претпоставен за секоја деловна година и ги вклучува следниве области:

- деловни цели на организациската единица, проектни цели, меѓу-функционални цели;
- финансиски цели на организациската единица (ако е одредено).

Личните цели на идентификуваниот вработен ги дефинира нивниот директен претпоставен за секоја деловна година.

Износот на варијабилниот дел од платата на идентификуван вработен за секоја поединечна деловна година се утврдува во согласност со Член 22 од оваа Политика, во зависност од исполнувањето на поставените цели; максималниот износ на варијабилниот дел од платата на идентификуваниот вработениот за секоја поединечна деловна година е:

- 6 плати за идентификувани вработени во категорија 1,
- 5 плати за идентификувани вработени во категорија 2,
- 3 плати за идентификувани вработени во категории 3 и 4.

Општи правила поврзани со доделување и исплата на варијабилниот дел на наградување на идентификуваните вработени

Член 19

Доделувањето и исплатата на варијабилниот дел на наградување (и на одложениот дел од варијабилниот дел на плата) на идентификуваниот вработен зависи од критериумите за приспособување 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 идентификуваниот вработен. Доделувањето на варијабилниот дел на наградување е подетално регулирано во Член 23, исплатата во Член 26 и последователното прилагодување на ризикот во Член 27 од оваа Политика.

Идентификуваниот вработен нема право на варијабилен дел од плата за одредена деловна година доколку не успее да ги постигне своите лични цели за таа година, без оглед на тоа дали целите на НЛБ Банка АД Скопје или НЛБ Групаацијата и целите на ОЕ за таа година се постигнати или не.

Во случај на исклучителна економска несигурност или други вонредни околности (во минатото, таквата несигурност и вонредни околности настанаа поради ширењето на COVID-19) кои би можеле да ја загрозат стабилноста на капиталната основа на Банката и/или на Групаацијата НЛБ во иднина, Банката може да ја одложи одлуката за доделување и/или исплата на варијабилното наградување (или негов дел) на идентификуваните вработени додека не престанат таквите исклучителни околности.

Варијабилниот дел не треба да се додели или да се исплати ако ефектот би бил нестабилна капиталната база на Банката и/или НЛБ Групаацијата. 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:

- намалување на варијабилниот фонд на бонуси за претходната деловна година, дури и до нула, и соодветно го зема 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;

Само за интерна употреба

- 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.

Договорот за вработување може да предвиди загарантирано варијабилно наградување за идентификуван вработен 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, таквиот 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 паричен износ и не се одложува.

Варијабилниот дел на идентификуваниот вработен 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, идентификуваниот вработен 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.

Од 1.1.2025 година, во однос на наградувањето за периодот од 1.1.2025 година понатаму и без оглед на кои било други одредби од оваа политика, варијабилниот дел од платата не му припаѓа на идентификуваниот работник за финансиската година во која првпат се стекнал со статус на идентификуван вработен, доколку неговиот статус како идентификуван вработен во оваа финансиска година заедно со времето кога претходно имал статус на вработен на која било членка на НЛБ Групацијата, што во рамките на нејзините овластувања или должности и активности може значително да влијае на профилот на ризик на НЛБ Банка АД Скопје, трае помалку од 6 месеци.

Од 1.1.2025 година, во однос на наградувањето за периодот од 1.1.2025 година понатаму, Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје може да одлучи дека ова ограничување не се однесува на поединечен член на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје.

Освен ако не е поинаку определено во договорот за вработување, за време на пробниот период, идентификуваниот вработен 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.

10. Следење и оцена на успешноста на вработените и улогата на поединечните засегнатите страни во процесот

Член 20

1. Идентификувани вработени

По правило, успешноста на идентификуваните вработени се следи полугодишно или во согласност со договорот со претпоставениот. Перформансите на идентификуваните вработени се оценуваат еднаш годишно за претходната деловна година најдоцна до 31 март во тековната деловна година или кога се познати деловните резултати за претходната деловна година.

2. Останати /Други вработени

Работата на вработените кои работат според колективниот договор се следи во согласност со со интерните акти со кои се уредува процесот на следење, оцена и наградување на успешноста.

Табела: Преглед на распоредот за поставување цели, следење и наградување на вработените

Поставување и следење цели за:		
- идентификувани вработени	од јануари до март	- Управен одбор на НЛБ Банка АД Скопје
- идентификувани вработени во контролни функции на НЛБ Банка АД Скопје	од јануари до март	- Надзорен орган на НЛБ Банка АД Скопје
- Членови на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје	од јануари до март	- Надзорен одбор на НЛБ Банка АД Скопје
- Останати/други вработени во НЛБ Банка АД Скопје	во согласност со интерните акти	- Раководен кадар
Оценка на перформансите		
- идентификувани вработени	- најдоцна до 31 март или кога се познати деловните резултати	- Управен одбор на НЛБ Банка АД Скопје
- Членови на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје	- најдоцна до 31 март или кога се познати деловните резултати	- Надзорен одбор на НЛБ Банка АД Скопје
- Останати/други вработени во НЛБ Банка АД Скопје	- во согласност со интерните акти	- во согласност со интерните акти
Оцена на перформансите на идентификуваните вработени во контролните функции		
- идентификувани вработени во контролни функции во НЛБ Банка АД Скопје	- најдоцна до 31 март или кога се познати деловните резултати	- Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје на предлог на Одборот за наградување и надлежен член на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје

Улогите на поединечните засегнати страни во доделувањето, оцената и наградувањето на успешноста на идентификуваните вработени

Активност	Управен одбор на Банката	Одбор за наградување	Надзорен одбор на Банката	Одбор за управување со ризици
Дефиниција на цели за:				
идентификувани вработени	Целите се усогласени на ниво на Управен одбор, членовите на Управниот одбор ги доделуваат директно на нивните подредени идентификувани вработени			

Само за интерна употреба

Членови на Управен одбор на НЛБ Банка АД Скопје		Ги предлага целите на членовите на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје да ги усвои Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје	Ги усвојува целите	
Контролни функции на НЛБ Банка АД Скопје	CRO - Членот на Управен одбор на НЛБ Банка АД Скопје - ги предлага целите за раководителите на контролните функции во НЛБ Банка АД Скопје	Ги предлага целите за вработените кои имаат контролна функција да ги усвои Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје	Ги усвојува целите	
Оцена и распределба на варијабилниот дел од наградување				
идентификувани вработени	Одобрава конечни оценки и го распределува варијабилниот дел од наградувањето			како правило, еднаш годишно ја проверува соодветноста
Членови на Управен одбор на НЛБ Банка АД Скопје		Предлага на усвојување и висина на варијабилното наградување до Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје	Усвојува оценки и го распределува варијабилното наградување	како правило, еднаш годишно ја проверува соодветноста
Контролни функции на НЛБ Банка АД Скопје	Надлежниот член на Управниот одбор - CRO доставува предлог до Одборот за наградување	Предлага на усвојување и висина на варијабилното наградување до Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје	Усвојува оценки и го распределува варијабилното наградување	како правило, еднаш годишно ја проверува соодветноста

За останатите/другите вработени во Банката, процесот на дефинирање цели, оцената на успешноста и наградувањето е дефиниран во интерните акти со кои се регулира процесот на следење, оцена и наградување на успешноста.

11. Скала за оценување на успешноста

Член 21

Оценување на останати вработени

Оценувањето и распределбата на варијабилниот дел од плата за останатите/другите вработени се уредува со интерните акти со кои се регулира процесот на следење, оценување и наградување на успешноста.

Член 22

Оценување на идентификувани вработени

За оценка на постигнувањето на целите за секој одделен критериум се користи скала од 4 степени, како што следува од Табела 1.

Индивидуалните цели се оценуваат на скала од 1 до 4, а не како %.

Ако просечната оцена е еднаква или повисока од 1,5; 2,5 и 3,5 на идентификуваниот вработен му се доделува повисока оцена (на пр. просечна оцена од 1,5 на идентификуван вработен се заокружува на вкупна оцена 2). Ако просечната оцена е еднаква или помала од 1,4; 2,4 и 3,4 на идентификуваниот вработен му се доделува пониската оцена (на пр. просечната оцена од 1,4 на идентификуван вработен се заокружува на вкупна оцена 1).

Табела 1: Скала за оцена на постигнувањето на целите

СЕВКУПНА ОЦЕНА	Описна СЕВКУПНА оцена	Износ на варијабилен дел на наградување
4	Сите цели се надминати (110% или повеќе)	Над 80% до вклучувајќи 100% од максималното варијабилно наградување
3	Целите се постигнати (од 99% до 109,9%)	Над 60% до вклучувајќи 80% од максималното варијабилно наградување
2	Целите се делумно постигнати (од 91% на 98,9%)	Над 40% до вклучувајќи 60% од максималното варијабилно наградување
1	Целите не се постигнати (под 91%)	Идентификуваниот вработен нема право на варијабилен дел на наградување

Скалата за оцена на поединечни индикатори што се користи во НЛБ Банка АД Скопје се поставува врз основа на годишното поставување на цели.

12. Доделување на варијабилен дел од плата

Доделување на варијабилен дел од плата на идентификувани вработени

Член 23

Идентификуваните вработени имаат право на годишен варијабилен дел од платата што ќе се доделува и/или ќе се исплати врз основа на нивното исполнување на критериумите за финансиско и нефинансиско работење и други правила и услови наведени во оваа Политика.

Одлуката дали се постигнати критериумите за успешност на членовите на Управниот одбор на Банката и на контролните функции на Банката ја донесува Надзорниот одбор на Банката, додека за останатите идентификувани вработени во Банката овие одлуки ги донесува Управниот одбор на Банката.

Согласно првиот и вториот став од овој член, пред доделувањето на варијабилното наградување на идентификуваниот вработен, Банката прави приспособување на ваквото варијабилно наградување за успешност и ризици, земајќи ги предвид критериумите за прилагодување врз основа на KPI и KRI целите, и критериумите наведени во табелата подолу. Табелата подолу ги прикажува случаите во кои Надзорниот одбор на Банката го намалува износот на варијабилното наградување (потенцијално до нула) на членовите на Управен одбор на Банката и идентификуваните вработени со контролна функција на Банката, а Управниот одбор на Банката го намалува износот за другите идентификувани вработени во Банката, соодветно, поради прелиминарно 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 во секој случај.

Само за интерна употреба

Сер. бр.	Околности	Задолжително намалување на варијабилното наградување на нула	Намалување на варијабилното наградување, потенцијално на нула
1.	Остварувањата/Перформансите на Банката и/или НЛБ Групацијата покажува материјални негативни трендови што се резултат на одлуките донесени од идентификуваниот вработен во пресметковниот период на кој се однесува варијабилното наградување	X	
2.	Измама или злоупотреба од страна на идентификуваниот вработен	X	
3.	Тешки прекршувања на прописите или интерните документи на Банката од страна на идентификуваниот вработен	X	
4.	Дејствијата на идентификуваниот вработен покажуваат знаци на кривично дело	X	
5.	Дејствијата на идентификуваниот вработен во пресметковниот период, со кој е поврзано варијабилното наградување, покажуваат знаци на помал прекршок		X
6.	Дејствијата на идентификуваниот вработен во пресметковниот период, со кој е поврзано варијабилното наградување, го намалуваат или нарушуваат угледот на Банката		X
7.	Прекршување на обврските кои произлегуваат од работниот однос од страна на идентификуваниот вработен во пресметковниот период, со кој е поврзано варијабилното наградување		X
8.	Неодговорно однесување на идентификуваниот вработен што е намерно или произлегува од сериозна небрежност во пресметковниот период, со кој е поврзано варијабилното наградување, што предизвикува материјална штета на Банката и/или на Групацијата	X	
9.	Дејствие на идентификуваниот вработен во пресметковниот период, со кој е поврзано варијабилното наградување, резултира во судир на интереси со деловните интереси на Банката	X	
10.	Коруптивни /дејствија активности на идентификуваниот вработен што резултира со или ја зголемува нетранспарентноста при донесувањето на деловни одлуки/решенија	X	
11.	Вклучување на идентификуваниот вработен во или негова одговорност како идентификуван вработен за дејствија што водат до значителни	X	

	загуби за Банката и/или НЛБ Групацјата		
12.	Fit & Proper процената на идентификуваниот вработен е негативна		X
13.	Делувањето на идентификуваниот вработен е во спротивност со Кодексот на однесување во НЛБ Групацјата		X
14.	Стабилноста на капиталната основа на Банката и/или НЛБ Групацјата може да биде изложена на ризик поради распределување и/или плаќање на варијабилното наградување		X
15.	Со оглед на финансиската состојба на Банката како целина и/или на НЛБ Групацјата како целина, варијабилното наградување не би било одржливо		X
16.	Финансиската успешност на Банката и/или Групацјата и/или деловната единица во која е вработен идентификуваниот вработен е слаба или негативна		X
17.	Банката и/или Групацјата и/или деловната единица во која е вработен идентификуваниот вработен се особено неуспешни во областа на управување со ризик		X
18.	Делувањето/Дејствијата на идентификуваниот вработен во пресметковниот период, со кој е поврзано варијабилното наградување, придонеле на Банката да и биде изречена регулаторна парична казна		X

Забелешка: Случаите во кои може да се користи индивидуална опција се означени со икс.

Износот на варијабилното наградување што треба да се додели, неговата содржина, уделот на варијабилниот дел од наградувањето што треба да се одложи и периодот на одложување на плаќањето согласно оваа Политика за наградување го утврдува Надзорниот одбор на Банката за членовите на Управниот одбор на Банката и идентификуваните вработени на контролни функции во Банката, а Управниот одбор на Банката за другите идентификувани вработени во Банката.

Член 24

Доделување на варијабилен дел од плата на останати/други вработени

Варијабилниот дел од плата се доделува на останати/други вработени согласно правилата утврдени со закон, колективните договори и интерните акти.

Варијабилниот дел на останати/други вработени се исплаќа согласно интерните акти со кои се регулира процесот на следење, оцена и наградување на успешноста.

13. Планирање на средства за варијабилниот дел од платите на вработените

Член 25

Планирање на средства за варијабилен дел од плата на останати/други вработени

Обемот на средствата, наменети за доделување на варијабилниот дел од платата за успешност на останатите/другите вработени се дефинира од Управниот одбор на Банката.

Планирање на средства за варијабилниот дел од плата и основа за нејзино пресметување за идентификувани вработени

При планирање, трошоците за работа за идентификуваните вработени се вклучуваат во планот за трошоците за работа кој секоја година го усвојува Надзорниот одбор на Банката.

Пресметката на средства потребни за исплата на варијабилното наградување на идентификуваните вработени во согласност со Политиката за наградување ќе се врши според оддолу-нагоре пристапот и ќе се заснова на следново:

- предвиден број на идентификувани вработени во поединечна деловна година,
- просечна плата на поединечен идентификуван вработен во поединечна деловна година,
- проценетиот износ на варијабилното наградување за поединечен идентификуван вработен,
- врз основа на процената на предвидениот износ на варијабилното наградување, дополнително се пресметува варијабилното наградување платено во инструменти за случаите кога проценетиот предвиден износ на варијабилниот дел на идентификуваниот вработен за поединечна деловна година го надминува износот од 50.000,00 ЕУР и/или опфаќа повеќе од 1/3 од нивното вкупно наградување/надоместок за таа деловна година,
- пресметка на бонус за платениот дел од варијабилното наградување во инструменти и разгледување на зголемување на трошоците поради пресметката на давачките во согласност со Законот за персонален данок на доход.

Износот на варијабилното наградување со вклучени дополнителни трошоци поради пресметка на бонус во случај дел од варијабилното наградување да се плаќа во инструменти претставува буџет/квота за исплата на варијабилното наградување.

Основа за пресметка на износот на варијабилниот дел од платата на идентификуван вработен за деловна година е просечната (месечна) бруто плата на идентификуваниот вработен за периодот на неговиот мандат во оваа деловна година. Без разлика на претходната реченица, доколку во договорот за вработување на идентификуваниот вработен е предвидена поинаква основа за пресметување на висината на неговиот варијабилен дел од плата за поединечна деловна година, за таа цел се користи другата основа. Во оваа Политика, терминот „плата“ се користи и како основа за пресметување на варијабилниот дел од платата за идентификуван вработен за поединечна деловна година, од првата или втората реченица на 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 идентификуваниот вработен.

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

Вкупниот износ на годишен варијабилен надоместок се одобрува од Надзорниот одбор на Банката на предлог на Одборот за наградување.

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

14. Исплата на варијабилен дел од плата на идентификувани вработени

Член 26

Одлуката дали се постигнати сите критериуми за исплата на варијабилниот дел од платата на членовите на Управниот одбор на Банката и идентификуваните вработени со контролни функции на Банката ја донесува Надзорниот одбор на Банката, додека за останатите идентификувани вработени во Банката оваа одлука ја донесува Управниот одбор на Банката, кој за тоа го известува Надзорниот одбор на Банката.

Доколку тоа е дозволено според регулативата, варијабилното наградување на идентификуваниот вработен за поединечна деловна година ќе се доделува во паричен износ, под услов (i) да не надминува 50.000,00 ЕУР бруто; и (ii) да не е поголем од една третина од неговото/неговиот вкупно наградување/надоместок за соодветната деловна година. Меѓутоа, ако тоа не е дозволено според регулативата, ќе се додели со примена, *mutatis mutandis*, третиот став од овој член.

Ако варијабилното наградување на идентификуван вработен за поединечна деловна година (i) надминува 50.000,00 ЕУР бруто; и/или (ii) е повисок од една третина од неговото/неговиот вкупно наградување/надоместок за соодветната деловна година, најмалку 50% од него мора да се состои од инструменти, а идентификуваниот вработен може да ги пренесе овие инструменти само по дозвола на Банката, која може да се издаде само откако ќе поминат најмалку три години од стекнувањето. Одредбата од претходната реченица се однесува на неодложениот и одложениот дел од варијабилното наградување од претходната реченица.

Ако варијабилното наградување на идентификуван вработен за поединечна деловна година (i) не надминува 50.000,00 ЕУР бруто; и (ii) не е повисока од една третина од неговото/неговиот вкупно наградување/надоместок за соодветната деловна година, ниту еден дел од тоа варијабилно наградување нема да се одложи, доколку тоа е дозволено според регулативата. Меѓутоа, доколку тоа не е дозволено според регулативата, петтиот став од овој член ќе се применува на тоа варијабилно наградување *mutatis mutandis*.

Ако варијабилното наградување на идентификуван вработен за поединечна деловна година (i) надминува 50.000,00 ЕУР бруто; и/или (ii) е повисок од една третина од неговото/неговиот вкупно наградување/надоместок за соодветната деловна година, најмалку 50% од тоа варијабилното наградување (или најмалку 60%, ако ја надминува 15 пати од просечниот годишен бруто износ на наградување/надоместок во НЛБ Банка АД Скопје за деловната година пред да се додели¹) ќе се одложи за најмалку 5 години од датумот кога неодложениот дел варијабилното наградување се исплаќа.

Неодложениот дел од варијабилното наградување се плаќа најдоцна 3 месеци по кумулативното исполнување на следните услови:

- а. усвојување на Годишниот извештај на НЛБ Групацијата за деловната година на која се однесува варијабилното наградување;
- б. усвојување на Годишниот извештај на НЛБ Банка АД Скопје за деловната година на која се однесува варијабилното наградување;
- в. Надзорниот одбор на НЛБ д.д. донесува одлука за доделување (недоделување) на варијабилно наградување за членовите на Управниот одбор на НЛБ д.д. за наведената деловна година
- г. Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје донесува одлука за доделување (недоделување) на варијабилно наградување за членовите на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје за наведената деловна година.

¹ секоја поединечна членка на НЛБ Групацијата користи 15 пати повеќе од просечната годишна бруто-награда/надоместок во таа членка на НЛБ Групацијата во нејзината политика за наградување

Одложениот дел од варијабилното наградување се плаќа пропорционално. Ќе се плаќа согласно условите на оваа Политика, во петтини, на следниов начин:

- [illegible]

- четвртата петтина од одложениот дел на варијабилното наградување се плаќа најдоцна во рок од три месеци откако ќе поминат четири години од исплатата на неодложениот дел од варијабилното наградување, под услов следниве услови кумулативно да се исполнети пред да се исплати четвртата петтина од одложениот дел од варијабилното наградување: (i) поминале четири години од исплатата на неодложениот дел од варијабилното наградување; и (ii) НЛБ Групацијата го усвоила својот годишен извештај за финансиската година пред финансиската година во која истекуваат четири години од денот на плаќањето на неодложениот дел од варијабилното наградување; и (iii) Надзорниот одбор на НЛБ д.д. донесува одлука за исплата на варијабилното наградување на членовите на Управниот одбор на НЛБ д.д. кој (а) се однесува на истата финансиска година како и делот од варијабилното наградување наведен во оваа алинеја, и (б) доспева во истата финансиска година како и делот од варијабилното наградување наведен во оваа алинеја; (iv) Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје донесува одлука за исплата на варијабилното наградување на членовите на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје кој (а) се однесува на истата финансиска година како и делот од варијабилното наградување наведен во оваа алинеја, и (б) доспева во истата финансиска година како и делот од варијабилното наградување наведен во оваа алинеја
- петтата петтина од одложениот дел од варијабилното наградување се плаќа најдоцна три месеци откако ќе поминат пет години од исплатата на неодложениот дел од варијабилното наградување, под услов следниве услови кумулативно да се исполнети пред да се исплати последната петтина од одложениот дел од варијабилното наградување: (i) поминале пет години од исплатата на неодложениот дел од варијабилното наградување; и (ii) НЛБ Групацијата го усвоила својот годишен извештај за финансиската година пред финансиската година во која изминуваат пет години од денот на плаќањето на неодложениот дел од варијабилното наградување; и (iii) Надзорниот одбор на НЛБ д.д. донесува одлука за исплата на варијабилното наградување на членовите на Управниот одбор на НЛБ д.д. кој (а) се однесува на истата финансиска година како и делот од варијабилното наградување наведен во оваа алинеја, и (б) доспева во истата финансиска година како и делот од варијабилното наградување наведен во оваа алинеја. (iv) Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје донесува одлука за исплата на варијабилното наградување на членовите на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје кој (а) се однесува на истата финансиска година како и делот од варијабилното наградување наведен во оваа алинеја, и (б) доспева во истата финансиска година како и делот од варијабилното наградување наведен во оваа алинеја.

Ако надлежен орган на Банката дефинира период на одложување кој е подолг од 5 години, претходниот став се применува *mutatis mutandis*.

Пред да се исплати дел од одложениот дел од варијабилното наградување од секоја алинеја од претходниот став, Банката повторно ги проценува перформансите и преземените ризици и доколку е потребно, го прилагодува овој дел од одложениот дел од варијабилното наградување, земајќи ги предвид критериумите за усогласување врз основа на целите на KPI и KRI како и критериумите наведени во табелата во член 27 подолу. При процена на однесувањето на идентификуваните вработени, Банката го применува принципот на нулта толеранција (т.е. секоја околност од Табелата од член 27 ќе се третира во согласност со оваа Табела). Одлуките од овој став во врска со варијабилното наградување на членовите на Управниот одбор на Банката и идентификуваните вработени со контролни функции во Банката ги донесува Надзорниот одбор на Банката, а оние за варијабилното наградување на другите идентификувани вработени во Банката Управниот одбор на Банката.

НЛБ Банка АД Скопје не може да одлучува за доделување на варијабилното наградувања на своите вработени кои во рамките на нивните овластувања, задачи или активности можат значително да влијаат на профилот на ризик на НЛБ Банка АД Скопје и/или на профилот на ризик на НЛБ Групацијата, пред:

- усвојување на Годишниот извештај на НЛБ Групацијата за деловната година за која се однесува варијабилното наградување (Надзорниот одбор на НЛБ д.д. го одобрува и на тој начин го усвојува Годишниот извештај; доколку Надзорниот одбор не го усвои, истиот мора да бидат усвоен од Генералното собрание),
- усвојување на предлог Годишниот извештај на НЛБ Банка АД Скопје од Надзорниот одбор за деловната година за која се однесува варијабилното наградување,
- донесување одлука на Надзорниот одбор НЛБ д.д. за доделување или недоделување на варијабилниот дел од надоместокот за деловната година во однос на која варијабилното наградување се однесува на членовите на Управниот одбор на НЛБ д.д.
- донесување одлука на Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје за доделување или недоделување на варијабилниот дел од надоместокот за деловната година во однос на која варијабилното наградување се однесува на членовите на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје.

Во однос на поединечниот дел од одложениот дел од варијабилното наградување, НЛБ Банка АД Скопје не може да ги преоценува перформансите и преземените ризици и/или да одлучи за исплата на тој дел од варијабилното наградување пред кумулативно да се исполнат следниве услови:

- (i) истекување на периодот на одложување за овој дел од варијабилното наградување;
- (ii) усвојување на Годишниот извештај на НЛБ Групацијата за деловната година пред деловната година на истекот на периодот на одложување за овој дел од варијабилното наградување;
- (iii) усвојување на предлог годишниот извештај на НЛБ Банка АД Скопје од Надзорниот одбор за деловната година пред деловната година на истекот на периодот на одложување за овој дел од варијабилното наградување;
- (iv) Надзорниот одбор на НЛБ д.д. донесува одлука за исплаќање или неисплаќање на делот од одложениот варијабилно наградување на членовите на Управниот одбор на НЛБ д.д. кој се однесува на истата деловна година како тој дел од варијабилното наградување и доспева во истата деловна година како и тој дел од варијабилното наградување,
- (v) Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје донесува одлука за исплаќање или неисплаќање на делот од одложениот варијабилно наградување на членовите на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје кој се однесува на истата деловна година како и тој дел од варијабилното наградување и доспева во истата деловна година како и тој дел од варијабилното наградување.

15. Малус, задржување и поврат на варијабилното наградување (clawback) на идентификуваните вработени

Член 27

Табелата подолу ги прикажува случаите во кои Надзорниот одбор и Управниот одбор на Банката го намалуваат износот на делот од одложениот дел од варијабилното наградување што треба да се исплати во паричен износ надоместок на Членовите на Управниот одбор и идентификуваните вработени со контролни функции и на другите идентификувани вработени, одделно, или бројот или вредноста на инструментите што го сочинуваат поединецот дел од одложениот дел од варијабилното наградување (потенцијално на нула). Доколку намалувањето на нула не е задолжително според табелата подолу, компетентно тело ќе определи намалување на поединечен дел од одложениот дел од варијабилното наградување врз основа на околностите на секој случај.

Сер. бр.	Околности	Задолжително намалување на поединечен дел од одложениот дел од варијабилното наградување на нула	Намалување на поединечен дел од одложениот дел од варијабилното наградување, потенцијално на нула
----------	-----------	--	---

Само за интерна употреба

1.	Успешноста на Банката или на НЛБ Групацијата во периодот на одложено плаќање покажуваат материјални негативни трендови што се резултат на одлуките донесени од идентификуваниот вработен	X	
2.	Измама или злоупотреба од страна на идентификуваниот вработен	X	
3.	Тешки прекршувања на прописите на Банката или интерните документи од страна на идентификуваниот вработен	X	
4.	Дејствијата на идентификуваниот вработен покажуваат знаци на кривично дело	X	
5.	Дејствијата на идентификуваниот вработен во пресметковниот период, со кој е поврзано варијабилното наградување покажуваат знаци на помал прекршок		X
6.	Дејствијата на идентификуваниот вработен во пресметковниот период, со кој е поврзано варијабилното наградување, го намалуваат или нарушуваат угледот на Банката		X
7.	Ништовноста на годишниот извештај се утврдува со обврзувачки ефекти и основите за ништовност се однесуваат на ставките или фактите на кои се заснова варијабилниот дел од платата		X
8.	Прекршувања на обврските кои произлегуваат од работниот однос од страна на идентификуваниот вработен во пресметковниот период, со кој е поврзано варијабилното наградување		X
9.	Неодговорните делувања/практики на идентификуваниот вработен што се намерни или произлегуваат од сериозна небрежност во пресметковниот период, со кој е поврзано варијабилното наградување, што предизвикуваат материјална штета на Банката и/или на Групацијата	X	
10.	Дејствијата на идентификуваниот вработен во пресметковниот период, со кој е поврзано варијабилното наградување, резултира во судир на интереси со деловните интереси на Банката	X	
11.	Коруптивни активности/дејствија на идентификуваниот вработен што резултира со или ја зголемува нетранспарентноста при донесувањето на деловни одлуки/решенија	X	
12.	Со посебен ревизорски извештај е утврдено дека критериумите за		X

Само за интерна употреба

	дефинирање на варијабилниот дел од платата се применувале неправилно или дека критичните сметководствени, финансиски и други податоци и индикатори биле погрешно утврдени или применети		
13.	Варијабилниот дел на плата не е доделен во согласност со оваа Политика		X
14.	Доколку се открие нов факт кој би можел да ја промени одлуката за доделување или висината на варијабилниот дел на плата		X
15.	Вклученост на таквиот идентификуван вработен во, или негова одговорност за дејствијата што довеле до значителни загуби за Банката и/или Групацијата	X	
16.	Fit & Proper процената на идентификуваниот вработен е негативна		X
17.	Делувањата/Постапките на идентификуваниот вработен е во спротивност со Кодексот на однесување во НЛБ Групацијата		X
18.	Стабилната капитална основа на Банката и/или НЛБ Групацијата може да биде изложена на ризик поради плаќање на варијабилното наградување		X
19.	Со оглед на финансиската состојба на Банката како целина и/или на НЛБ Групацијата како целина, варијабилното наградување не би било одржливо		X
20.	Финансиската успешност на Банката и/или Групацијата и/или деловната единица во која е вработен идентификуваниот вработен е слаба или негативна		X
21.	Банката и/или Групацијата и/или деловната единица во која е вработен идентификуваниот вработен се особено неуспешни во областа на управување со ризик		X
22.	Делувањето/Дејствијата на идентификуваниот вработен во пресметковниот период, со кој е поврзано варијабилното наградување, придонеле на Банката да и биде изречена регулаторна парична казна		X

Забелешка: 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 за тоа дали треба да се исплати дел од одложениот дел од варијабилното наградување на идентификуваниот вработен или не, или износот што треба да се плати Банката може да одлучи дека тој дел од одложениот дел од варијабилното наградување нема да доспее по првично утврдениот рок на достасување и може да ја одложи одлуката дали, во кој износ и кога ќе се плати додека не се разјаснат околностите. Во случајот наведен во претходната реченица, Банката одлучува дали ќе се

исплати или не делот од одложениот дел од варијабилното наградување, износот што треба да се плати и кога, откако релевантните околности ќе бидат задоволително разјаснети. Одлуките од овој став во врска со варијабилното наградување на Членовите на Управниот одбор на Банката и идентификуваните вработени со контролни функции во Банката ги донесува Надзорниот одбор на Банката, а оние за варијабилно наградување на останатите идентификувани вработени во Банката Управниот одбор на Банката.

Доколку се појави или се открие околност од точка 7, 12, 15 или 16 од табелата во овој член 27 и веќе е платен дел од (неодложениот или одложениот дел од) варијабилното наградување, Банката има право да побара, во рок од 3 години од исплатата на овој дел од варијабилното наградување, идентификуваниот вработен да го врати, делумно или во целост, тој дел од варијабилното наградување, со *mutatis mutandis* примена на овој член 27. Понатаму, Банката има право да бара, во рок од 3 години од исплатата на делот од варијабилното наградување, идентификуваниот вработен да го врати, делумно или во целост, тој дел од варијабилното наградување, доколку се утврди по исплатата дека идентификуваниот вработениот значително придонел за лошо или негативно финансиско работење на Банката или користел измама или презел какви било други намерни дејствија или предизвикал, од грубо небрежност, големи загуби на Банката. Одлуките од овој став во врска со варијабилното наградување на Членовите на Управниот одбор на Банката и идентификуваните вработени со контролни функции во Банката ги донесува Надзорниот одбор на Банката, а оние за варијабилно наградување на останатите идентификувани вработени во Банката Управниот одбор на Банката.

16. Отпремина и надомест за период на не-конкурентност за идентификувани вработени и пензиски бенефиции за сите вработени

Член 28

Отпремнини за идентификувани вработени

Отпремнините согласно ЕВА Регулативата за идентификуваните вработени се сметаат за варијабилно наградување.

Отпремнините на идентификуваните вработени ги плаќа Банката во согласност со одредбите на законот за работни односи, колективните договори и други прописи и затоа не се земаат предвид при пресметката на односот помеѓу варијабилните и фиксните компоненти на наградувањето, со што не се предмет на одложување и плаќање во инструменти.

Надоместок за период на неконкурентска клаузула за идентификувани вработени

Доколку во договорот за вработување на идентификуваниот вработен е вклучена конкурентска клаузула и се применува по престанокот на работниот однос според тој договор за вработување, може да се договори надоместок за таквата забрана за конкуренција во договорот за вработување за периодот по престанокот на работниот однос во која важи таквата забрана. Таквиот надоместок за период на не-конкурентност не може да го надмине ограничувањето пропишано во точка 172 б (ii) од ЕВА Упатствата. Надоместокот за период на не-конкурентност наведен подолу се смета за варијабилно наградување. Во смисла на точка 172 од ЕВА Упатствата, надоместокот за период на не-конкурентност наведен подолу не се зема предвид при пресметката на односот помеѓу варијабилните и фиксните компоненти на наградувањето и не подлежи на одложување и плаќање во инструменти. Деталите за надоместокот за период на не-конкурентност наведени подолу се дефинирани во договорот за вработување.

Пензиски придонеси

Банката плаќа придонес за доброволно пензиско осигурување за своите вработени врз основа на вклучување во професионалната пензиска шема и правилата за учество во професионалната пензиска шема. Износот е предмет на даночно ослободување до одреден износ.

Затоа, овој вид на приход на вработените не се смета за дискреционен, тој е вклучен во рутинскиот пакет за вработување и се смета за фиксен приход.

17. Ограничување на личните осигурувања од ризици

Член 29

Идентификуваниот вработен не смее да користи лични 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.

Секоја година, идентификуваниот вработен мора да потпише и писмена изјава/обврска во смисла на претходниот став, одделно од оваа Политика за наградување и неговиот договор за вработување, и да ѝ ја предаде на Банката.

18. Транспозиција и имплементација на Политиката за наградување во НЛБ Групацијата

Член 30

Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје мора да се погрижи и обезбеди Политиката за наградување на НЛБ Банка АД Скопје да се земе предвид и да се применува а сите нејзини вработени.

19. Преодни и завршни одредби

Член 31

Оваа Политика влегува во сила кога ќе биде усвоена од Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје и ќе се применува од 01.01.2024 година Оваа Политика за наградување ќе се применува и ќе се користи за наградувањата кои се однесуваат на периодот по 01.01.2024 година и за наведените наградувања со наведениот датум. Оваа политика за наградување ја заменува Политиката за наградување на вработените на НЛБ Банка АД Скопје од 23.12.2022 (Второ издание, општ интерен акт) и со оваа Политика престанува да важи Политиката со бр. 0405 – 168/2022. Оваа Политика за наградување ќе биде објавена во Регистарот на интерни акти.

20. Референтни документи

Член 32

Закон за трговски друштва

Закон за банки

Политика за наградување на вработените НЛБ д.д. и НЛБ Групацијата од 07.11.2024

Упатства за добри политика за наградување според Директивата 2013/36/EU (EBA/GL/2021/04 од 02.07.2021) Насоки за политики и практики за наградување поврзани со продажба и обезбедување на банкарски производи и услуги за население (EBA/GL/2016/06)
Упатства за политиките и практиките за наградување (MiFID) (ESMA/2013/606),
Делегирана Регулатива на Комисијата (ЕУ) 2021/923 од 25 март 2021 година со која се дополнува Директивата 2013/36/EU на Европскиот парламент и на Советот во однос на регулаторните технички стандарди кои ги утврдуваат критериумите за дефинирање на менаџерската одговорност, контролните функции, материјалните деловни единици и значително влијание врз профилот на ризик на материјалната деловна единица и утврдување критериуми за идентификување на вработени или категории на вработени чии професионални активности имаат влијание врз профилот на ризик на институцијата кој е споредливо значаен како оној на вработените или категориите на вработени наведени во член 92(3) од таа Директива
Одлуката за правилата за добро корпоративно управување во Банка бр.24/2018 и 113/2019
Колективен договор на НЛБ Банка АД Скопје
Колективен договор на друштва од друго ментарно посредување и дејноста на посредување во работењето во хартии од вредност и стокови договори
Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството

21. 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."

Потписник и улога	Причина за потпис	Датум на потпис	Потпис
Лира Секуловска, Аналитичар за човечки ресурси, Служба за управување со човечки ресурси	Подготвил	13.12.2024	
Матеја Папез, Директор на Центар усогласеност со прописите и интегритет	Прегледал	13.12.2024	
Дејан Маџоски, Директор на Сектор човечки ресурси и организација	Прегледал	13.12.2024	

Скопје Декември 2024

Блаж Бродњак
Претседател на
Надзорниот Одбор