

**Predstavitev prejemkov članov uprav NLB d.d., NLB Banke AD Skopje, NLB Banke a.d. Banja Luka in NLB Banke sh.a., Priština ter z njimi povezanih določb politik prejemkov navedenih družb za Skupščino delničarjev NLB d.d.**

I. UVOD

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

II. PREDSTAVITEV PREJEMKOV ČLANOV UPRAV ZA POSLOVNO LETO 2019

1. Prejemki članov Uprave NLB d.d.

Povprečna bruto mesečna plača v NLB d.d. za poslovno leto 2019 je bila 2.519,04 EUR.

Že na začetku epidemije koronavirusa se je Uprava NLB d.d. proaktivno odločila, da se kakršnokoli odločanje o variabilnih prejemkih znotraj NLB Skupine odloži do konca novembra 2020, Nadzorni svet NLB d.d. pa se je s tem strinjal. Za tem je bil v Uradnem listu Republike Slovenije št. 49 z dne 10.4.2020 objavljen Sklep Banke Slovenije (v nadaljevanju: BS) o makrobonitetni omejitvi razdelitev dobičkov bank (v nadaljevanju: sklep BS), ki (med drugim) začasno prepoveduje izplačila variabilnega dela prejemkov ali vzpostavitev obveznosti za izplačilo variabilnega dela prejemkov ali diskrecijskih pokojninskih ugodnosti za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke (opredeljeni zaposleni) iz Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 604/2014 z dne 4. marca 2014 o dopolnitvi Direktive 2013/36/EU Evropskega parlamenta in Sveta glede regulativnih tehničnih standardov v zvezi s kvalitativnimi in ustreznimi kvantitativnimi merili za opredelitev kategorij zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij. Navedeni makrobonitetni ukrep velja eno leto od objave v Uradnem listu Republike Slovenije, BS pa lahko ob pomembnem zmanjšanju tveganj ukrep predčasno prekliče (ali ob porastu tveganj podaljša njegovo veljavnost). Nadzorni svet NLB d.d. torej odločitve o morebitni dodelitvi variabilnih prejemkov članom Uprave NLB d.d. za poslovno leto 2019 še ni sprejel in zato bruto znesek morebitne dodeljene pravice članov Uprave NLB d.d. do spremenljivega prejemka za poslovno leto 2019 še ni znan.

Druge pravice iz pogodb o zaposlitvi članov Uprave NLB d.d. za poslovno leto 2019 so:

- pravice, opisane v prilogi 1;
- na zahtevo člana uprave NLB d.d. zagotovi voznika službenega avtomobila takrat, ko se službeni avtomobil uporablja za službene namene;
- NLB d.d. krije ali povrne stroške, plačljive v zvezi z izobraževanjem člana uprave, ki so v zvezi z zaposlitvijo; te aktivnosti se določijo na letnem razgovoru člana uprave;
- NLB d.d. krije ali povrne članarine in stroške, plačljive v zvezi s članstvom člana uprave v strokovnih združenjih, katerih predsednik ali član je, in v zvezi z nakupom literature in periodičnih publikacij, ki jih od časa do časa določi član uprave in ki so v zvezi z zaposlitvijo;
- če to priporoči zdravnik specialist, NLB d.d. na lastne stroške zagotovi, da ima član uprave možnost zdraviliškega zdravljenja in rehabilitacije;
- NLB d.d. na svoje stroške zagotavlja nezgodno zavarovanje člana uprave za običajne zavarovalne primere, pri čemer mesečna zavarovalna premija za zavarovanje člana uprave ni višja od 75 EUR;

- NLB d.d. na svoje stroške članu uprave plača ali povrne premije za dodatno zdravstveno zavarovanje, ki nudi največje možno kritje stroškov medicinskih storitev (vključno z nadstandardnimi storitvami in medicinskimi storitvami v tujini);
- NLB d.d. zagotavlja zavarovanje odgovornosti člana uprave zaradi njegovega napačnega ravnanja v funkciji člana uprave;
- v primeru prenehanja mandata člana uprave zaradi odpoklica iz drugih poslovno ekonomskih razlogov, NLB d.d. izplača članu uprave nadomestilo v višini njegove bruto plače, izplačljive glede na mesec pred prenehanjem, pomnožene z 12, kot nadomestilo za predčasno prenehanje mandata; član uprave ni upravičen do izplačila nadomestila za predčasno prenehanje mandata, če se po prenehanju mandata ponovno zaposli v NLB d.d. ali v NLB Skupini;
- člani Uprave NLB d.d., ki so tujci, imajo v pogodbi o zaposlitvi dogovorjene še nekatere izmed naslednjih pravic:
  - o članu uprave NLB d.d. povrne potne stroške v obsegu do največ 24 povratnih letalskih kart v ekonomskem razredu na leto za obisk družine;
  - o NLB d.d. na svoje stroške članu uprave zagotovi ustrežno namestitev v Ljubljani (stalno hotelsko sobo ali stanovanje), vključno s pripadajočimi stroški;
  - o NLB d.d. članu uprave plača mesečno nadomestilo za ločeno življenje, v kolikor opravlja delo in prebiva izven kraja, kjer prebiva družina.

## 2. Prejemki članov Uprave NLB Banke AD Skopje

Povprečna bruto mesečna plača v NLB Banki AD Skopje za poslovno leto 2019 je bila 1.241,50 EUR.

Tudi Nadzorni svet NLB Banke AD Skopje o dodelitvi variabilnih prejemkov članom Uprave NLB Banke AD Skopje za poslovno leto 2019 še ni odločil.

Druge pravice iz pogodb o zaposlitvi članov Uprave NLB Banke AD Skopje za poslovno leto 2019 so razvidne iz priloge 2.

## 3. Prejemki članov Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka

Povprečna bruto mesečna plača v NLB Banki a.d. Banja Luka za poslovno leto 2019 je bila 1.153,00 EUR.

Tudi Nadzorni svet NLB Banke a.d. Banja Luka o dodelitvi variabilnih prejemkov članom Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka za poslovno leto 2019 še ni odločil.

Druge pravice iz pogodb o zaposlitvi članov Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka za poslovno leto 2019 so razvidne iz priloge 3.

## 4. Prejemki članov Uprave NLB Banke sh.a., Priština

Povprečna bruto mesečna plača v NLB Banki sh.a., Priština za poslovno leto 2019 je bila 1.041,84 EUR.

Tudi Nadzorni svet NLB Banke sh.a., Priština o dodelitvi variabilnih prejemkov članom Uprave NLB Banke sh.a., Priština za poslovno leto 2019 še ni odločil.

Druge pravice iz pogodb o zaposlitvi članov Uprave NLB Banke sh.a., Priština za poslovno leto 2019 so razvidne iz priloge 4.

### III. PREDSTAVITEV UREDITVE FIKSNIH PREJEMKOV TER DOLOČB POLITIK PREJEMKOV V ZVEZI Z VARIABILNIMI PREJEMKI ČLANOV UPRAV

#### 1. Fiksni prejemki članov Uprave NLB d.d.

Fiksni prejemek (plača) vsakega člana Uprave NLB d.d. je določen v njegovi pogodbi o zaposlitvi in je razviden iz priloge 1.

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

#### 2. Fiksni prejemki članov Uprave NLB Banke AD Skopje

Fiksni prejemek (plača) vsakega člana Uprave NLB Banke AD Skopje je določen v njegovi pogodbi o zaposlitvi in je razviden iz priloge 2.

#### 3. Fiksni prejemki članov Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka

Fiksni prejemek (plača) vsakega člana Uprave NLB Banke a.d. Banja Luka je določen v njegovi pogodbi o zaposlitvi in je razviden iz priloge 3.

#### 4. Fiksni prejemki članov Uprave NLB Banke sh.a., Priština

Fiksni prejemek (plača) vsakega člana Uprave NLB Banke sh.a., Priština je določen v njegovi pogodbi o zaposlitvi in je razviden iz priloge 4.

#### 5. Politika prejemkov NLB d.d.

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

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

##### a) Merila za ugotavljanje uspešnosti članov Uprave NLB d.d.

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

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

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

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

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

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

b) Način in odlog izplačila, malus ter clawback

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

Dodelitev in izplačilo variabilnega prejemka (tudi odloženega dela) članu uprave sta odvisna od prilagoditvenih kriterijev, ki so posledica upravljanja s tveganji preko sistema spremljanja uspešnosti poslovanja na podlagi KPI & KRI ciljev na ravni NLB Skupine in NLB d.d.. Kot kriterije se upošteva npr. spoštovanje sprejetih politik, metodologij, usmeritev, zahteve regulatorjev in revizorjev ter pooblastil, ki so vezana na delo člana uprave. Dodelitev variabilnega prejemka je podrobneje urejena v 19. členu, izplačilo v 20. členu, naknadna prilagoditev tveganju pa v 21. členu Politike prejemkov NLB d.d..

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NLB d.d. lahko še 3 leta od izplačila dela variabilnega prejemka od člana uprave zahteva vračilo tega dela variabilnega prejemka, delno ali v celoti, če se po njegovem izplačilu ugotovi, da je član uprave znatno prispeval k slabi ali negativni finančni uspešnosti NLB d.d., ali da je s prevaro ali drugim naklepnim dejanjem ali dejanjem iz hude malomarnosti povzročil velike izgube NLB d.d., ali da je nastopila ali se razkrije okoliščina iz točke 7, 12, 15 ali 16 tabele iz 21. člena Politike prejemkov NLB d.d..

- c) merila kakovosti za razvoj družbene odgovornosti NLB d.d.

#### [Letno poročilo Družbene in okoljske politike NLB Skupine za leto 2019](#)

NLB Skupina ima pomembno družbeno odgovorno poslanstvo, ki ga izkazuje z odgovornim odnosom do vseh svojih deležnikov: svojih zaposlenih, strank, lastnikov in dobaviteljev. V skladu z **Družbeno in okoljsko politiko na ravni NLB Skupine**, ki je bila sprejeta konec leta 2018, se je v lanskem letu nadaljevalo izvajanje aktivnosti družbeno odgovornih projektov in poenotenje postopka spremljanja in odločanja o sponzorstvih in donacijah. NLB Skupina je v letu 2019 uspešno zaključila 352 projektov na različnih področjih družbene odgovornosti.

Poročilo po ZGD-1J – [Izjava o nefinančnem poslovanju NLB Skupine za leto 2019](#) je del Letnega poročila Družbene in okoljske politike NLB Skupine za leto 2019. To poročilo vsebuje informacije o okoljskih zadevah, socialnih in kadrovskih zadevah, informacije o spoštovanju človekovih pravic in informacijo v zvezi z bojem proti korupciji in podkupovanju. V zvezi s slednjimi področji so v omenjenem dokumentu poročani ključni nefinančni kazalniki uspešnosti. Prav tako je del Letnega poročila Družbene in okoljske politike NLB Skupine za leto 2019 tudi [Poročilo trajnostnega poročanja NLB Skupine skladno z GRI standardi \(in njihovimi doseženimi vrednostmi\) za leto 2019](#).

NLB Skupina je v letošnjem letu pričela s pospešeno integracijo ESG (environmental, social and governance) dejavnikov v poslovni model NLB d.d., kar je posledica tako zahtev EBRD kot delnega lastnika NLB d.d. in tudi vse bolj konkretnih pobud nadzornikov bančnega sistema ter regulatorjev. Predvidoma bo v roku enega leta NLB d.d. pripravljena na ocenjevanje s strani ESG bonitetnih agencij in takrat bo v NLB d.d. postavljen tudi sistem ESG indikatorjev uspešnosti (ESG KPIs) ter njihovih nosilcev.

- d) druge vrste morebitnih nagrad

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

- e) določitev najvišjega zneska in pogojev izplačila odpravnine

Vrste, višina in pogoji izplačila odpravnin so razvidni iz točke II. 1. zgoraj in priloge 1.

- f) druge pravice in ugodnosti

Druge pravice in ugodnosti so razvidne iz točke II. 1. zgoraj in priloge 1.

- g) ureditev plačila članov uprave, ki opravljajo funkcijo člana nadzornega sveta ali druge naloge v odvisni družbi

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

- h) pojasnilo, kako je zagotovljeno oziroma upoštevano, da so celotni prejemki v ustreznem sorazmerju z nalogami članov Uprave NLB d.d., s finančnim stanjem NLB d.d., da se spodbuja dolgoročna vzdržnost poslovanja NLB d.d., ter da se zagotavlja skladnost prejemkov z doseženimi rezultati

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

Ustreznost variabilnih prejemkov članov Uprave NLB d.d. Nadzorni svet NLB d.d. zagotavlja s tem, da njihovo maksimalno višino določi v pogodbi o zaposlitvi posameznega člana Uprave NLB d.d. ter v Politiki prejemkov NLB d.d., pri čemer upošteva vse relevantne predpise (med drugim Zakon o gospodarskih družbah in ZBan-2) ter relevantne predpise EU in Smernice o preudarnih politikah prejemkov v skladu s členoma 74(3) in 75(2) Direktive 2013/36/EU ter razkritjih v skladu s členom 450 Uredbe (EU) št. 575/2013 (EBA/GL/2015/22). Kot je obrazloženo zgoraj, Politika prejemkov NLB d.d. predvideva tako možnost nedodelitve oziroma neizplačila variabilnih prejemkov v primeru, če bi bila s tem ogrožena trdnost kapitalske osnove NLB d.d., kakor tudi zmanjšanja variabilnega prejemka pred njegovo dodelitvijo in zmanjšanja odloženega variabilnega prejemka pred izplačilom, ter možnost uporabe malusa oziroma clawbacka.

- 6. Politike prejemkov NLB Banke AD Skopje, NLB Banke a.d. Banja Luka in NLB Banke sh.a., Priština

Politike prejemkov, ki so jih v zvezi z variabilnimi prejemki članov svojih uprav ter drugih zaposlenih s posebno naravo dela sprejele NLB Banka AD Skopje, NLB Banka a.d. Banja Luka in NLB Banka sh.a., Priština, so vsebinsko smiselno enake Politiki prejemkov NLB d.d.

[Priloga 1](#)

[Priloga 2](#)

[Priloga 3](#)

[Priloga 4](#)