

zaupno



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

Politika

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

zaupno

1. Uvodne določbe
2. Splošna načela
3. Vloga deležnikov v procesu sprejema in nadzora nad izvajanjem politike prejemkov
4. Prispevek politike prejemkov k spodbujanju poslovne strategije, dolgoročnemu razvoju in vzdržnosti NLB d.d.
5. Opredelitev članov upravljalnega organa kot zaposlenih s posebno naravo dela
6. Prejemki članov nadzornega sveta
7. Prejemki članov uprave
8. Osnova za obračun višine KDU oziroma DDU
9. Izračun planiranih sredstev za variabilne prejemke
10. Merila uspešnosti
11. Postavljanje ciljev in spremljanje uspešnosti članov uprave
12. Ocenjevalna lestvica za ugotavljanje doseganja ciljev članov uprave
13. Dodelitev KDU oziroma DDU
14. Določitev sestave KDU oziroma DDU
15. Odlog dela KDU oziroma DDU
16. Izplačilo KDU oziroma DDU
17. Malus oziroma vračilo KDU oziroma DDU
18. Nadomestilo za predčasno prenehanje mandata/zaposlitve in nadomestilo za prepoved konkuriranja in pokojninske ugodnosti
19. Omejitev osebnih zavarovanj pred tveganji
20. Prehodne in končne določbe
21. Referenčni dokumenti
22. Izjava skrbnika notranjega akta o uskladitvi in potrditvi notranjega akta

Kronologija sprememb

Izdaja	Datum	Opis
1.	15.10.2021	1. izdaja
2.	19.10.2022	2. izdaja, sprejem s strani Nadzornega sveta NLB d.d.
3.	12.12.2022	Posvetovalno glasovanje o odobritvi na Skupščini delničarjev NLB d.d.
4.	26.10.2023	3. izdaja, sprejem s strani Nadzornega sveta NLB d.d.
5.	11.12.2023	Posvetovalno glasovanje o odobritvi na Skupščini delničarjev NLB d.d.

1. Uvodne določbe

1. člen

V tem členu so kronološko navedene bistvene spremembe Politike prejemkov članov nadzornega sveta NLB d.d. in članov uprave NLB d.d. (v nadaljevanju: politika prejemkov ali politika).

Bistvene spremembe druge izdaje glede na prvo izdajo politike prejemkov so bile:

- v politiki so bolj konkretno opredeljene vloge deležnikov (uprave, komisije za prejemke, komisije za tveganja, nadzornega sveta, skupščine, skladnosti poslovanja in krepitve integritete ter notranje revizije) v procesu sprejema in nadzora nad izvajanjem politike prejemkov, v procesu dodelitve zajamčenega variabilnega prejemka, bonusa za zadržanje in variabilnega dela plače;
- v politiki so bolj podrobno navedene sestavine fiksnega in variabilnega dela prejemkov članov uprave z opredeljenimi maksimalnimi vrednostmi posameznega prejemka;
- možnost plačila razlike v davčnih obveznostih za pretekle prejemke novega člana uprave, ki postane rezident Republike Slovenije – namen je, da lahko banka krije razliko v davčnih obveznostih novega člana uprave za pretekle prejemke, ki nastane zaradi njegove pridobitve statusa davčnega rezidenta Republike Slovenije;
- možnost dodelitve kadrovskega stanovanjskega kredita članu uprave pod enakimi pogoji kot veljajo za ključne kadre na kolektivni pogodbi;
- najvišji dopustni znesek bruto mesečne plače člana uprave je določen v razmerju do povprečne bruto mesečne plače člana višjega vodstva NLB d.d.;
- maksimalna vrednost variabilnega dela plače (dodatka za uspešnost) člana uprave za posamezno poslovno leto je za obdobje od 1.1.2023 dalje povišana na 9 plač;
- zajamčeni variabilni prejemek je bolj jasno opredeljen, skupaj z maksimalnim možnim zneskom;
- na novo je opredeljena možnost bonusa za zadržanje;
- vključeno je pojasnilo, kako dodelitev in izplačilo dela variabilnega dela prejemkov v delnicah banke ali v instrumentih, katerih vrednost je vezana na vrednost delnice banke, prispeva k dolgoročnemu razvoju banke;
- cilji članov uprave so po posameznih področjih bolj konkretno opredeljeni;
- določbi politike, ki se nanašata na nadomestilo za predčasno prenehanje mandata člana uprave in nadomestilo za prepoved konkuriranja za člana uprave sta usklajeni s Smernicami o preudarnih politikah prejemkov v skladu z Direktivo 2013/36/EU z dne 2.7.2021 (EBA/GL/2021/04, v nadaljevanju: smernice organa EBA); pri nadomestilu za prepoved konkuriranja za člana uprave je bolj jasno določena omejitev njegove višine.

Bistvene spremembe tretje izdaje glede na drugo izdajo politike prejemkov so:

- določbe o prejemkih članov nadzornega sveta so posodobljene upoštevaje sklepe, ki jih je skupščina delničarjev NLB d.d. sprejela 19.6.2023;
- uveden je dolgoročni dodatek za uspešnost, katerega maksimalna višina je 3 povprečne bruto mesečne plače člana uprave za posamezno obračunsko obdobje, ki je eno poslovno leto; obdobje naknadne uspešnosti, v katerem se meri izpolnjevanje dodatnih pogojev uspešnosti pa je 3 leta od njegove dodelitve;
- glede na uvedbo dolgoročnega dodatka za uspešnost so ustrezno spremenjena in dopolnjena merila uspešnosti;
- v skladu z drugo izdajo politike prejemkov se je del variabilnega dela plače vedno odlagal, tretja izdaja politike prejemkov pa določa, da se variabilni del plače (kratkoročni dodatek za uspešnost oziroma dolgoročni dodatek za uspešnost) člana uprave za posamezno obračunsko obdobje (t.j. poslovno leto) ne odlaga, če skupaj z drugimi njegovimi variabilnimi prejemki, ki se upoštevajo pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi prejemki za to obračunsko obdobje (i) ne presega 50.000,00 EUR bruto; in (ii) ne obsega več kot tretjine njegovih celotnih prejemkov za to obračunsko obdobje;
- za lažje razumevanje strukture kratkoročnega dodatka za uspešnost so dodana jasna merila in uteži;
- dodana je ilustrativna časovnica s ključnimi mejniki v zvezi s KDU in DDU kot Priloga 1.

2. člen

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

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

Določila te politike prejemkov urejajo sistem nagrajevanja za člane nadzornega sveta in uprave.

Določila te politike prejemkov so usklajena z Zakonom o gospodarskih družbah (ZGD-1), Zakonom o bančništvu (ZBan-3), Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1) ter drugimi relevantnimi slovenskimi in evropskimi predpisi, kakor tudi s smernicami organa EBA, pri čemer NLB d.d. s to politikom prejemkov sledi načelu sorazmernosti, upošteva velikost, notranjo organizacijo ter naravo, obseg in kompleksnost dejavnosti banke.

3. člen

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

4. člen

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

5. člen

Pojmi uporabljeni v politiki prejemkov imajo naslednji pomen:

»banka« oziroma »institucija«	pomeni Novo Ljubljansko banko d.d., Ljubljana;
»upravljalni organ«	pomeni nadzorni svet banke ali upravo banke;
»nadzorni svet«	pomeni nadzorni svet banke;
»uprava«	pomeni upravo banke;
»komisija za prejemke«	pomeni komisijo za prejemke nadzornega sveta;
»revizijska komisija«	pomeni revizijsko komisijo nadzornega sveta;
»komisija za tveganja«	pomeni komisijo za tveganja nadzornega sveta;
»skladnost poslovanja in krepitev integritete« ali »SPKI«	pomeni organizacijsko enoto banke, ki je zadolžena za skladnost poslovanja in krepitev integritete banke;
»notranja revizija«	pomeni organizacijsko enoto banke, ki je zadolžena za notranjo revizijo banke;
»skupščina«	pomeni skupščino delničarjev banke;
»višje vodstvo«	pomeni fizične osebe, ki v banki opravljajo izvršilne funkcije in so odgovorne Upravi za vsakodnevno izvajanje poslovanja banke (nivo Uprava – 1/B – 1)
»opredeljeni zaposleni« oz. »zaposleni s posebno naravo dela«	so člani upravljalnega organa in zaposleni, ki lahko v okviru svojih delovnih nalog in aktivnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti NLB d.d. in/ali NLB Skupine;
»prejemki«	vključujejo vse oblike neposrednih ali posrednih finančnih in nefinančnih plačil ter ugodnosti, do katerih so člani upravljalnega organa in/ali zaposleni upravičeni na podlagi sklenjenih pogodb z banko ali drugo osebo v isti skupini;

»običajni zaposlitveni sveženj«	pomeni dodatne sestavine prejemkov, do katerih je upravičena širša skupina zaposlenih ali zaposleni, ki opravljajo posebne funkcije, na podlagi vnaprej določenih meril za izbor, kar na primer vključuje prispevke za zdravstveno varstvo, otroško varstvo ali sorazmerne redne pokojninske prispevke poleg obveznih nadomestil in nadomestil za potne stroške;
»fiksni prejemek«	pomeni plačila ali nadomestila, ki izpolnjujejo pogoje za dodelitev prejemka iz razdelka 7 smernic organa EBA;
»fiksni del plače«	je del plače, sestavljen iz osnovne plače, nadomestil in dodatkov k plači (razen dodatka za uspešnost);
»osnovna plača«	je osnovna mesečna plača posameznega člana uprave;
»dodatek k plači«	je opredeljen z vsakokrat veljavnimi delovnopravnimi predpisi in zato šteje za fiksni prejemek; dodatek za uspešnost ne šteje za dodatek k plači;
»nadomestilo plače«	je nadomestilo, ki ga član uprave prejme zaradi odsotnosti z dela iz razlogov, ki so opredeljeni v vsakokrat veljavnih delovnopravnih predpisih in zato predstavlja fiksni prejemek;
»bruto plača«	je sestavljena iz osnovne plače člana uprave ter dodatka za delovno dobo (v skladu s kolektivno pogodbo) in predstavlja fiksni prejemek;
»povračilo stroškov«	predstavlja povračilo stroškov prevoza na in z dela, povračilo stroškov prehrane, nadomestilo za uporabo lastnih sredstev in materialne stroške v zvezi z opravljanjem dela od doma, ter druga povračila stroškov na podlagi internih aktov banke;
»boniteta«	je opredeljena kot vsaka ugodnost v naravi, ki jo delavcu zagotovi delodajalec;
»prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje (PDPZ)«	je prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje, ki ga banka vplačuje za vse svoje zaposlene, razen za tiste zaposlene, ki se ne želijo vključiti v pokojninski načrt (pisna izjava zaposlenega);
»ostali prejemki iz delovnega razmerja«	so vsi drugi prejemki, ki so opredeljeni v vsakokrat veljavnih delovnopravnih predpisih (kot npr. regres, odpravnine, jubilejne nagrade, solidarnostne pomoči...) in so vezani na delovno razmerje;
»variabilni prejemek«	pomeni vsak prejemek, ki ni fiksni;
»variabilni del plače« oz. »dodatek za uspešnost«	je del plače, ki je odvisen od vnaprej določenih in merljivih meril uspešnosti oziroma poslovnih rezultatov NLB d.d. in NLB Skupine; sestavljen je iz kratkoročnega dodatka za uspešnost in dolgoročnega dodatka za uspešnost;
»kratkoročni dodatek za uspešnost« ali »KDU«	je del variabilnega dela plače, ki je odvisen od doseganja meril uspešnosti, določenih za obračunsko obdobje, ni pa odvisen od doseganja dodatnih pogojev uspešnosti, določenih za <u>obdobje naknadne uspešnosti</u> (glej definicijo »obdobje naknadne uspešnosti« spodaj v tem členu; <u>podrobnosti v členu 19</u>)
»dolgoročni dodatek za uspešnost« ali »DDU«	je del variabilnega dela plače, ki je odvisen od doseganja meril uspešnosti, določenih za obračunsko obdobje in od doseganja dodatnih

	pogojev uspešnosti, določenih za <u>obdobje naknadne uspešnosti</u> (glej definicijo <u>»obdobje naknadne uspešnosti«</u> spodaj v tem členu; podrobnosti v členu 19);
<u>»proračun variabilnih prejemkov«</u>	pomeni največji znesek variabilnih prejemkov, ki se lahko dodeli v postopku dodelitve, določenem na ravni institucije ali poslovne enote institucije;
<u>»premalo zastopan spol«</u>	pomeni manj zastopan ženski ali moški spol;
<u>»razlika v plačilu med spoloma«</u>	pomeni razliko med povprečno bruto urno postavko moškega in ženske, izraženo kot odstotek od povprečne bruto urne postavke moškega;
<u>»bonus za zadržanje«</u>	pomeni variabilni prejemek, dodeljen pod pogojem, da član uprave ostane v instituciji za vnaprej določeno časovno obdobje;
<u>»obračunsko obdobje«</u>	pomeni časovno obdobje pred dodelitvijo variabilnega prejemka, v katerem se ocenjuje oz. meri uspešnost člana uprave z namenom določitve variabilnega prejemka, ki se mu dodeli; obračunsko obdobje v zvezi s KDU oziroma DDU je poslovno leto;
<u>»obdobje naknadne uspešnosti«</u>	pomeni časovno obdobje po dodelitvi DDU, v katerem se ocenjuje oz. meri izpolnjevanje dodatnih pogojev uspešnosti člana uprave za namen dospelosti DDU v izplačilo; obdobje naknadne uspešnosti nastopi, ko je dodeljen DDU in traja 3 leta; v obdobju naknadne uspešnosti član uprave ni zakonski upravičenec dodeljenega DDU;
<u>»dodelitev«</u>	pomeni dodelitev variabilnega prejemka za določeno obračunsko obdobje, ne glede na dejanski trenutek izplačila dodeljenega zneska;
<u>»dospelost v izplačilo«</u>	pomeni trenutek, s katerim član uprave postane zakonski upravičenec dodeljenega variabilnega prejemka, ne glede na instrument, ki se uporabi za plačilo, ali če je plačilo predmet dodatnih obdobj zadržanja ali dogovorov o vračilu sredstev;
<u>»obdobje odložitve«</u>	je časovno obdobje, za katerega NLB d.d. odloži izplačilo dela variabilnega prejemka člana uprave. Obdobje odložitve nastopi, ko je izplačan neodloženi del tega variabilnega prejemka ter traja najmanj 5 let. V tem obdobju član uprave ni zakonski upravičenec dodeljenega odloženega dela variabilnega prejemka;
<u>»instrumenti«</u>	pomenijo delnice, instrumente ali druge pogodbe iz 3. točke drugega odstavka 190. člena ZBan-3, ali ki spadajo v eno od obeh kategorij iz člena 94(1)(l) Direktive 2013/36/EU;
<u>»obdobje zadržanja«</u>	pomeni časovno obdobje po dospelosti variabilnega prejemka, ki je bil dodeljen v instrumentih, v izplačilo, v katerem teh instrumentov ni mogoče prenesti;
<u>»malus«</u>	pomeni dogovor (v tej politiki prejemkov, v pogodbi o zaposlitvi ali v drugem dokumentu), ki instituciji omogoča zmanjšanje vrednosti/višine neodloženega ali odloženega dela DDU ali odloženega dela drugega variabilnega prejemka v celoti ali delno, pred njegovo dospelostjo v izplačilo, zaradi naknadnih prilagoditev tveganju;

»vračilo sredstev« ali »vračilo variabilnega prejemka«	pomeni dogovor (v tej politiki prejemkov, v pogodbi o zaposlitvi ali v drugem dokumentu), na podlagi katerega mora član uprave pod določenimi pogoji vrniti variabilni prejemek (ali njegov del), ki je že bil izplačan oziroma je pri instituciji že dospel v izplačilo, vendar članu uprave še ni bil izplačan;
»z delnicami povezani instrumenti«	pomenijo instrumente, katerih vrednost je vezana na vrednost delnice, ki se odraža v ceni delnice, npr. pravice do denarnega izplačila razlike v vrednosti delnice, vrste sintetičnih delnic;
»delničar«	pomeni osebo, ki ima v lasti delnice institucije ali, odvisno od pravne oblike institucije, druge lastnike ali člane institucije;
»poslovno leto«	je enako koledarskemu letu.

2. Splošna načela

6. člen

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

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

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

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

Predlog politike prejemkov potrdita uprava in komisija za prejemke. Politiko prejemkov sprejme nadzorni svet, nato pa se predloži v glasovanje skupščini za odobritev. Banka predloži politiko prejemkov v glasovanje skupščini ob vsaki pomembni spremembi, v vsakem primeru pa vsaj vsaka štiri leta. Glasovanje o politiki prejemkov na skupščini je posvetovalno.

7. člen

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

3. Vloga deležnikov v procesu sprejema in nadzora nad izvajanjem politike prejemkov

8. člen

Uprava NLB d.d.

Uprava v okviru svojih pristojnosti med drugim tudi zagotavlja ustreznost praks prejemkov, ki so skladne s preudarnim in učinkovitim upravljanjem tveganj in tako upravljanje tudi spodbujajo ter so nevtralne glede na spol.

Za pripravo poročila o prejemkih v skladu z 294.b členom ZGD-1 so odgovorni člani uprave in nadzornega sveta.

Komisija za prejemke Nadzornega sveta NLB d.d.

Komisija za prejemke je posvetovalno telo nadzornega sveta ter opravlja tudi naslednje naloge:

1. izvaja strokovne in neodvisne ocene politik in praks prejemkov ter na tej podlagi oblikuje pobude za ukrepe v zvezi z izboljšanjem upravljanja tveganj banke, kapitala in likvidnosti banke;
2. pripravlja predloge odločitev nadzornega sveta v zvezi s prejemki, vključno s tistimi, ki vplivajo na tveganja in upravljanje tveganj banke;
3. podpira in svetuje nadzornemu svetu pri oblikovanju politike prejemkov, vključno s tem, da je taka politika prejemkov nevtralna glede na spol in podpira enako obravnavo članov upravljalnih organov.

Pri pripravi odločitev iz prejšnjega odstavka komisija za prejemke upošteva dolgoročne interese delničarjev, vlagateljev in drugih deležnikov.

Komisija za tveganja Nadzornega sveta NLB d.d.

Komisija za tveganja je posvetovalno telo nadzornega sveta ter izvaja tudi naslednje naloge:

1. svetuje glede splošne sedanje in prihodnje nagnjenosti banke k prevzemanju tveganj in glede strategije upravljanja tveganj;
2. pomaga pri izvajanju nadzora nad višjim vodstvom glede izvajanja strategije upravljanja tveganj;
3. brez poseganja v naloge komisije za prejemke preverja, ali so v spodbudah, ki jih zagotavlja sistem prejemkov, upoštevani tveganje, kapital, likvidnost ter verjetnost in časovni razpored prihodkov banke, z namenom oblikovanja preudarnih politik in praks prejemkov.

Nadzorni svet NLB d.d.

Nadzorni svet v okviru svojih pristojnosti med drugim tudi sprejema in nadzira izvajanje splošnih načel politike prejemkov.

V skladu s smernicami organa EBA je nadzorni svet odgovoren za sprejemanje in vzdrževanje politike prejemkov ter za nadzor nad njenim uresničevanjem za zagotovitev, da se le ta v celoti izvaja.

Za pripravo poročila o prejemkih v skladu z 294.b členom ZGD-1 so odgovorni člani uprave in nadzornega sveta.

zaupno

Skupščina delničarjev NLB d.d.

Banka predloži politiko prejemkov skupščini v glasovanje ob vsaki pomembni spremembi, v vsakem primeru pa vsaj vsaka štiri leta. Glasovanje o politiki prejemkov na skupščini je posvetovalno. Če skupščina predlagane politike prejemkov ne odobri, banka na naslednji skupščini v glasovanje predloži spremenjeno politiko prejemkov.

Skupščina ima pravico do posvetovalnega glasovanja o poročilu o prejemkih za zadnje poslovno leto.

Skladnost poslovanja in krepitev integritete NLB d.d.

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

Notranja revizija NLB d.d.

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

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

V spodnji tabeli so prikazane vloge posameznih deležnikov v procesu, vezanem na sprejem in izvajanje politike prejemkov v NLB d.d.:

Aktivnost	Uprava	SPKI	Komisija za prejemke	Komisija za tveganja	Nadzorni svet	Notranja revizija	Skupščina
Sprejem in spremembe politike prejemkov	Pripravi predlog politike in ga posreduje komisiji za prejemke	Preverja skladnost politike ob spremembah in poroča nadzornemu svetu	Oblikuje predlog politike oz. njenih sprememb in ga posreduje nadzornemu svetu	Preverja ustreznost politike v povezavi z upravljanjem s tveganji	Sprejme politiko	-	Posvetovaln o glasuje po sprejemu s strani nadzornega sveta – ob pomembnih spremembah oz. vsaj vsaka štiri leta
Spremljanje in nadziranje implementacije	Zagotavlja celovit in neodvisen pregled skladnosti prejemkov najmanj 1x letno	Preverja implementacijo politike prejemkov v okviru splošnih nalog izvajanja kontrol na drugem nivoju	Preverja skladnost politike najmanj 1x letno	-	Preverja skladnost politike najmanj 1x letno	Izvaja preglede izvajanja politike prejemkov skladno z internim načrtom revizije	

Poročilo o prejemkih	Člani uprave in nadzornega sveta so odgovorni za pripravo poročila o prejemkih po 294.b členu ZGD-1				Člani uprave in nadzornega sveta so odgovorni za pripravo poročila o prejemkih, ki ga pregleda revizor, po 294.b členu ZGD-1		Posvetovalni oglasje o poročilu o prejemkih za zadnje poslovno leto
----------------------	---	--	--	--	--	--	---

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

9. člen

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

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

9a. člen

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

Trajnostno poslovanje se nanaša na upravljanje neposrednih vplivov ESG ob zagotavljanju etičnega in učinkovitega poslovanja. Naš cilj za izboljšanje trajnostnega poslovanja je dosežen z merjenjem, upravljanjem in poročanjem o uspešnosti v skladu z ustreznimi predpisi EU in Načeli Zaveznitva za podnebno nevtralno bančništvo ZN, ki jih je podpisala banka.

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

10. člen

V skladu z ZBan-3 so člani upravljalnega organa opredeljeni zaposleni oz. zaposleni s posebno naravo dela.

Člana upravljalnega organa ni mogoče izvzeti iz uporabe te politike prejemkov.

6. Prejemki članov nadzornega sveta

11. člen

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

V času, ko je nadzorni svet sprejel to politiko prejemkov, je statut banke vseboval naslednjo določbo (zadnji odstavek 16. člena statuta banke):

»Člani nadzornega sveta so upravičeni do plačila za opravljanje svoje funkcije in/ali sejin za članstvo v nadzornem svetu in komisijah nadzornega sveta, ki so določene v skladu z vsakokrat veljavnim sklepom skupščine, in do povračila potnih stroškov, prehrane in stroškov prenočevanja, in sicer do višine, določene v predpisih, ki urejajo davčno obravnavo povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.«

V času, ko je nadzorni svet sprejel to politiko prejemkov, je bil za prejemke članov nadzornega sveta, ki niso predstavniki delavcev, relevanten sklep skupščine z dne 21.10.2019, kot je bil spremenjen s sklepom skupščine z dne 19.6.2023, in ki se tako spremenjen glasi:

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

Člani nadzornega sveta prejmejo plačilo za opravljanje funkcije v višini 69.000,00 EUR bruto letno na posameznega člana (»Osnovno plačilo«). Predsednik nadzornega sveta je upravičen do dodatka za opravljanje te funkcije v višini 25 % Osnovnega plačila, medtem ko je namestnik predsednika nadzornega sveta upravičen do dodatka za opravljanje te funkcije v višini 15% Osnovnega plačila (oba dodatka skupaj: »Dodatek«).

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

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

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

Člani nadzornega sveta niso upravičeni do ugodnosti, ki presegajo okvir zagotavljanja pogojev za nemoteno delo nadzornega sveta (plačila zavarovalnih premij (razen zavarovanja odgovornosti), službenega vozila, službenega stanovanja, goriva). Člani nadzornega sveta so upoštevali konkretne

zaupno

potrebe banke in individualne potrebe posameznega člana nadzornega sveta, o čemer odloči nadzorni svet družbe, upravičeni do ugodnosti, ki zagotavljajo ali izboljšujejo pogoje ali način njihovega dela (računalniška, informacijska, komunikacijska oprema, strokovna izobraževanja in izpopolnjevanja, obiski ustanov, organizacij in organov, zavarovanje odgovornosti).

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

V času, ko je nadzorni svet sprejel to politiko prejemkov, je bil za prejemke članov nadzornega sveta, ki so predstavniki delavcev, relevanten sklep skupščine z dne 15.06.2020, kot je bil spremenjen s sklepoma skupščine z dne 19.6.2023, in ki se tako spremenjen glasi:

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

Plačilo posameznega člana nadzornega sveta, ki predstavlja interese delavcev (»predstavniki delavcev«) za opravljanje funkcije znaša 69.000 EUR bruto letno (»Osnovno plačilo«), ki se zmanjša za bruto znesek osnovne plače kot je določena v pogodbi o zaposlitvi predstavnika delavcev v primeru zaposlitve v NLB d.d. ali v drugi članici NLB Skupine (»Osnovna plača«) v posameznem letu.

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

Mesečno izplačilo se izračuna na način, da se 1/12 Osnovnega plačila v višini 5.750 EUR bruto (povečanega za morebitno 1/12 Doplačila) zmanjša za Osnovno plačo iz naslova zaposlitve v NLB d.d. ali v drugi članici NLB Skupine v posameznem mesecu. V primeru, da Osnovna plača v posameznem mesecu presega 5.750 EUR (povečanega za morebitno Doplačilo), se za preostanek Osnovne plače nad tem zneskom zmanjša mesečno izplačilo v naslednjem mesecu.

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

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

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

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

Vsi prejemki članov nadzornega sveta, ki jih določajo zgoraj citirani sklepi skupščine predstavljajo fiksne prejemke.

7. Prejemki članov uprave

12. člen

Pri nagrajevanju članov uprave banka upošteva naslednja načela:

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

Osnovni prejemki člana uprave so sestavljeni iz:

- Fiksna dela plače, ki odraža ustrezne poklicne izkušnje, odgovornosti, pooblastila in naloge člana uprave, kot je določeno v opisu delovnih nalog člana uprave, ki so del pogojev za zaposlitev. Fiksni del plače člana uprave določi nadzorni svet upošteva mednarodni benchmark primerljivih bank, glede na funkcijo oz. področja, ki jih posamezni član uprave pokriva.
- Variabilna dela plače, ki odraža vzdržno in tveganju prilagojeno uspešnost ter uspešnost, ki je višja od pričakovane uspešnosti, kot je določeno v opisu delovnih nalog člana uprave, ki so del pogojev za zaposlitev. Višina variabilnega dela plače člana uprave je odvisna od:
 - doseganja finančnih ciljev NLB Skupine;
 - doseganja finančnih oz. razvojnih ciljev na področjih, ki so v pristojnosti tega člana uprave;
 - osebnih ciljev tega člana uprave.

Variabilni del plače je razdeljen na KDU in DDU.

Banka se lahko s članom uprave za čas trajanja njegovega mandata dogovori za naslednje sestavine fiksnega dela njegovih prejemkov:

Sestavina	Maksimalna vrednost
Plača:	
Bruto mesečna plača	Bruto mesečna plača člana uprave lahko znaša največ 8 povprečnih bruto mesečnih plač člana višjega vodstva NLB d.d. (ki se izračuna upošteva bruto mesečne plače vseh članov višjega vodstva NLB d.d.) v predhodnem poslovnem letu, pri čemer je za potrebe izračuna v skladu s to določbo bruto plača člana višjega vodstva NLB d.d. sestavljena iz osnovne plače in dodatka za delovno dobo.
Ostali prejemki in povračila stroškov:	
Regres za letni dopust pod pogoji, ki jih določajo relevantni predpisi in kolektivne pogodbe	V višini kot je v skladu z relevantnimi predpisi in kolektivnimi pogodbami določena z vsakokratnimi veljavnimi sklepi banke, ki se nanašajo na izplačilo regresa za letni dopust (v skladu z veljavno Kolektivno pogodbo NLB d.d. in v skladu z ZDR-1 veljavnima ob sprejemu te politike, znaša regres najmanj 80% povprečne bruto plače v RS).
Nadomestilo za ločeno življenje, v kolikor član uprave opravlja delo izven kraja, kjer živi s svojo družino, ter zato zaradi službenih potreb v času delovnih obveznosti prebiva ločeno od svoje družine	V višini, ki se v skladu z vsakokrat veljavnimi predpisi, ki urejajo davčno obravnavo povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja, ne všteta v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.
Potni stroški in nastanitev v zvezi s poslovnimi potovanji člana uprave	Letalski prevoz znotraj EU v ekonomskem razredu, zunaj EU v poslovnem razredu; nastanitev najvišje kategorije
Povratna potovanja člana uprave ali njegovih ožjih družinskih članov v državo, določeno v pogodbi o zaposlitvi člana uprave	V obsegu do največ 24 povratnih potovanj v posameznem koledarskem letu, pri čemer je strošek posameznega povratnega potovanja lahko največ v višini povratne letalske karte v ekonomskem razredu. Potovanje s službenim avtomobilom se v to kvoto ne všteta.

Nadomestilo za uporabo lastnih sredstev in materialne stroške v zvezi z opravljanjem dela od doma	V višini, kot jo določajo relevantni interni akti banke.
Druge ugodnosti, za katere se banka s članom uprave lahko dogovori, da mu jih zagotovi oziroma krije ali povrne stroške v zvezi z njimi:	
Službeni avtomobil, ki ga zagotovi banka in ga član uprave lahko uporablja za poslovne ter zasebne potrebe člana uprave pri čemer banka na svoje stroške zagotovi storitve, ki so upoštevane v skupnem strošku najema (TRC ¹)	Skupni strošek najema (TRC ¹) za člana uprave ne sme presegati 1.800,00 EUR mesečno. V segment vozil za člane uprave se uvrščajo vozila od srednjega do najvišjega segmenta in se določajo skladno z relevantnimi internimi akti banke.
Službeni avtomobil z voznikom za službene namene	Banka zagotovi na zahtevo člana uprave.
Službeni mobilni telefon najvišjega cenovnega razreda in letna kvota porabe	Letna kvota porabe do 5.640,00 EUR, v primeru prekoračitve mora član uprave konec leta poročati nadzornemu svetu.
Parkirni prostor na lokaciji opravljanja dela	Po tržni ceni najema parkirnega prostora.
Ustrezna namestitve člana uprave v Ljubljani (stalna hotelska soba ali stanovanje), vključno s pripadajočimi stroški ter stroški nepremičninskega agenta in varnostnega depozita za najem stanovanja	Skupni stroški namestitve mesečno ne smejo presegati zneska 5.000,00 EUR. Poleg stroškov iz prejšnjega stavka banka krije stroške nepremičninskega agenta in varnostnega depozita za najem stanovanja po tržni ceni.
Poslovna kartica	Član uprave uporablja poslovno kartico kot plačilno sredstvo za poravnavanje poslovnih stroškov.
Poslovna reprezentanca	V skladu z letnim finančnim planom banke, potrjenim s strani nadzornega sveta.
Izobraževanje člana uprave v zvezi z njegovo zaposlitvijo	V okviru letnega finančnega plana banke, ki ga potrdi nadzorni svet.
Članarine in stroški v zvezi s članstvom člana uprave v strokovnih združenjih ter stroški literature in publikacij, ki so v zvezi z zaposlitvijo in/ali izvrševanjem obveznosti člana uprave	Vsi stroški iz te določbe v zvezi s posameznim članom uprave skupaj v posameznem koledarskem letu ne smejo presegati zneska 10.000,00 EUR.
Možnost preventivnega zdravniškega pregleda enkrat v vsakem koledarskem letu	Po tržni ceni.
Možnost zdraviliškega zdravljenja in rehabilitacije, če bo to priporočil zdravnik specialist	Po tržni ceni.
Kolektivno nezgodno zavarovanje za običajne zavarovalne primere po presoji banke. Banka mora za upravičence iz zavarovanja člana uprave določiti osebe, ki jih izbere član uprave.	Mesečna zavarovalna premija za zavarovanje člana uprave znaša največ 100,00 EUR.
Zdravstveno zavarovanje člana uprave v tujini, ki ga član uprave izbere po lastni presoji	V skupni vrednosti do 6.000,00 EUR v posameznem koledarskem letu. Banka krije (oziroma povrne članu uprave, če jih je plačal sam) tudi vse morebitne davke, prispevke in druge dajatve, katerih obveznost plačila izvira iz plačil banke iz te določbe.
Dodatno oz dopolnilno zdravstveno zavarovanje	V višini, ki nudi največje možno kritje stroškov medicinskih storitev (vključno z nadstandardnimi storitvami in medicinskimi storitvami v tujini), pri čemer višina mesečne

¹ TRC omejitev je določena na podlagi štiriletnega najema in letne omejitve števila prevoženih kilometrov 18.000 km (največja dovoljena prekoračitev števila kilometrov je 5.000 km), če je potrebno večje število kilometrov, se TRC preračuna na podlagi prošnje in opredeljenih omejitev. Vključene storitve: amortizacija, financiranje, energija/gorivo, registracija vozila, letna dajatev za vozilo, zavarovanje, servis in vzdrževanje, pnevmatike, mesečno pranje vozila, RV (preostala vrednost) - vrednost vozila ob koncu obdobja najema, nadomestilo za upravljanje voznega parka, 24-urna pomoč na cesti (osnovna), nadomestno vozilo (osnovno za redni servis).

zaupno

	premijske za zavarovanje člana uprave znaša največ 100 EUR.
Premije za kolektivno prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje	Največ v višini maksimalnega zneska, za katerega banka lahko uveljavlja davčno olajšavo.
Zavarovanje odgovornosti (D&O zavarovanje) - banka se lahko s članom uprave v okviru njegove pogodbe o zaposlitvi ali v ločenem dokumentu dogovori, da banka zagotovi zavarovanje člana uprave pred odgovornostjo (zahtevki) zaradi njegovega napačnega ravnanja (dejanj in opustitev) v funkciji člana uprave, kakor tudi proti zahtevkom, postavljenim zoper člana uprave zaradi njegove funkcije člana uprave (D&O zavarovanje), v obsegu in višini skladno z mednarodno prakso (v nadaljevanju: zavarovanje odgovornosti), pri čemer ti zahtevki lahko vključujejo tudi civilne in kazenske postopke, postopke o prekršku ter druge pravne postopke zoper člana uprave, kriti pa so tudi stroški obrambe pred takimi zahtevki in stroški priprave obrambe pred grozečimi takimi zahtevki. Banka se lahko v okviru, kot ga dopuščajo predpisi, s članom uprave dogovori, da v primeru, ko posamezen (grozeči ali dejanski) zahtevek zoper člana uprave v smislu prejšnjega stavka oziroma stroški obrambe (ali priprave obrambe) pred njim niso pokriti z zavarovanjem odgovornosti (npr. zaradi samopridržaja po zavarovanju odgovornosti ali ker banka ni zagotovila zavarovanja odgovornosti), ta zahtevek oziroma stroške obrambe (ali priprave obrambe) pred njim pokrije banka, in sicer največ do višine, navedene v prejšnjem stavku. Banka se lahko s članom uprave dogovori tudi, da banka krije (oziroma povrne članu uprave, če jih je plačal sam) tudi vse morebitne davke, prispevke in druge dajatve, katerih obveznost plačila izvira iz plačil banke iz prejšnjega stavka.	Zavarovalna premija po tržni ceni, ostala plačila banke največ do višine, kot je določeno v tej določbi o D&O zavarovanju.
Stroški davčnega svetovanja, ki ga član uprave naroči po lastni presoji	V skupni vrednosti do 2.000,00 EUR v posameznem koledarskem letu. Banka krije (oziroma povrne članu uprave, če jih je plačal sam) tudi vse morebitne davke, prispevke in druge dajatve, katerih obveznost plačila izvira iz plačil banke iz te določbe.
Stroški izobraževanja in varstva otrok člana uprave (predšolsko varstvo, osnovno in srednje izobraževanje), če se zaradi njegovega opravljanja funkcije člana uprave z njim preselijo v Republiko Slovenijo iz tujine	V skladu s ponudbo v Republiki Sloveniji uveljavljenih mednarodnih izobraževalnih programov. Banka krije (oziroma povrne članu uprave, če jih je plačal sam) tudi vse morebitne davke, prispevke in druge dajatve, katerih obveznost plačila izvira iz plačil banke iz te določbe.
Plačilo razlike v davčnih obveznostih člana uprave – članu uprave, ki pridobi status rezidenta Republike Slovenije v skladu z davčnimi predpisi, banka v času njegovega mandata člana uprave krije ali povrne tisti del njegovih davčnih obveznosti, izhajajočih iz variabilnih prejemkov, ki mu jih izplača nekdanji delodajalec na podlagi njegove zaposlitve pri tem nekdanjem delodajalcu, ki	V višini razlike v davčnih obveznostih člana uprave, opisane v tej določbi. Banka krije (oziroma povrne članu uprave, če jih je plačal sam) tudi vse morebitne davke, prispevke in druge dajatve, katerih obveznost plačila izvira iz plačil banke iz te določbe.

zaupno

zaradi njegovega statusa rezidenta Republike Slovenije v skladu z davčnimi predpisi presega davčne obveznosti, ki bi jih član uprave iz teh variabilnih prejemov imel, če ne bi spremenil svojega statusa rezidenta v skladu z davčnimi predpisi v rezidenta Republike Slovenije.	
Kadrovski stanovanjski kredit – članu uprave lahko banka dodeli kadrovski stanovanjski kredit pod enakimi pogoji, kot veljajo za ključne kadre na kolektivni pogodbi, pri čemer so ti pogoji in kriteriji določeni z internim aktom.	V skladu z relevantnimi internimi akti banke.

Razen v primeru, ko je za posamezno vrsto stroškov v zgornji tabeli določeno drugače, banka članu uprave povrne stroške, ki jih slednji v času trajanja svojega mandata ima v zvezi z izpolnjevanjem svojih odgovornosti (vključno z, vendar ne omejeno na dnevnice in druge potne stroške), v skladu z določbami relevantnih predpisov, kolektivnih pogodb oziroma internih aktov banke. Če v zgornji tabeli njihovo plačilo ni urejeno drugače, banka članu uprave povrne stroške za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter stroške, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju na način in v višini, kot to določajo relevantni predpisi, kolektivne pogodbe oziroma interni akti banke.

Banka se lahko s članom uprave za čas trajanja njegovega mandata dogovori za naslednje sestavine variabilnega dela njegovih prejemkov:

Sestavina	Maksimalna vrednost
KDU v skladu s to politiko prejemkov	Za posamezno obračunsko obdobje (poslovno leto) največ v višini 9 povprečnih bruto mesečnih plač člana uprave, pri čemer se povprečna bruto mesečna plača člana uprave izračuna v skladu s 17. členom te politike
DDU v skladu s to politiko prejemkov	Za posamezno obračunsko obdobje (poslovno leto) največ v višini 3 povprečnih bruto mesečnih plač člana uprave, pri čemer se povprečna bruto mesečna plača člana uprave izračuna v skladu s 17. členom te politike
Zajamčeni variabilni prejemek v skladu s to politiko prejemkov	Največ v višini, kot je določena v tej politiki
Bonus za zadržanje v skladu s to politiko prejemkov	Največ v višini, kot je določena v tej politiki
Nadomestilo za predčasno prenehanje mandata v skladu s to politiko prejemkov	Največ v višini, kot je določena v tej politiki
Nadomestilo za prepoved konkuriranja v skladu s to politiko prejemkov	Največ v višini, kot je določena v tej politiki

Banka se lahko s članom uprave dogovori, da banka krije (ali povrne članu uprave, če jih je plačal sam) vse davke, prispevke in druge obvezne dajatve, povezane z izročitvijo dela variabilnega prejemka v instrumentih članu uprave in/ali vse davke, prispevke in druge obvezne dajatve, povezane z izplačilom obveznosti iz teh instrumentov.

Razmerje med bruto plačo člana uprave in maksimalnim variabilnim delom plače tega člana uprave je 1:1.

Seštevek variabilnih prejemkov člana uprave, ki se v skladu s to politiko upoštevajo pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi prejemki za posamezno poslovno leto, sme znašati največ 100% seštevka fiksnih prejemkov tega člana uprave za to poslovno leto.

13. člen

Zajamčeni variabilni prejemek

Zajamčeni variabilni prejemek se lahko dodeli oziroma določi v pogodbi o zaposlitvi le novemu članu uprave, ob njegovi zaposlitvi pred začetkom prvega obdobja uspešnosti, in sicer le za prvo leto zaposlitve, v skladu z dolgoročnimi interesi banke in pod pogojem, da banka razpolaga s trdno in močno kapitalsko osnovo.

Zajamčeni variabilni prejemek novega člana uprave iz tega člena lahko znaša največ 1,5 kratnik njegove bruto mesečne plače, določene v njegovi pogodbi o zaposlitvi.

Zajamčeni variabilni prejemek iz tega člena se ne vključi v izračun razmerja med fiksnimi in variabilnimi sestavinami celotnega prejemka za prvo obdobje uspešnosti. Za zajamčeni variabilni prejemek iz tega člena ne veljajo določbe te politike o malusu, zadržanju in vračilu variabilnega dela plače. Ne glede na druge določbe te politike, se celotni znesek zajamčenega variabilnega prejemka iz tega člena izplača v gotovini in se ne odloži.

Tabela: Pregled aktivnosti in vlog deležnikov v primeru dodelitve zajamčenega variabilnega prejemka

Aktivnost	Komisija za prejemke	Nadzorni svet	Komisija za tveganja
Dodelitev zajamčenega variabilnega prejemka			
Dodelitev zajamčenega variabilnega prejemka novemu članu uprave	Predlaga dodelitev zajamčenega variabilnega prejemka v sprejem nadzornemu svetu	Dodeli zajamčeni variabilni prejemek	Sodeluje v procesu

14. člen

Bonus za zadržanje

Bonus za zadržanje se lahko članu uprave dodeli v primeru, da obstaja legitimni interes banke za njegovo dodelitev z namenom zadržanja člana uprave npr. v primeru prestrukturiranja, likvidacije, po spremembi nadzora ali za zagotovitev dokončanja velikih projektov oz. iniciativ. Banka opredeli razloge za dodelitev bonusa za zadržanje, obdobje v katerem se domneva, da obstaja razlog za njegovo dodelitev, pogoje za dodelitev bonusa za zadržanje (vključno s pogoji uspešnosti) ter datum ali dogodek, po katerem bo banka ugotovila, ali so bili pogoji zadržanja in uspešnosti izpolnjeni. Bonus za zadržanje se dodeli šele potem, ko so izpolnjeni pogoji zadržanja in veljavni pogoji uspešnosti.

Pri tehtanju, ali je članu uprave primerno dodeliti bonus za zadržanje, banka upošteva vsaj skrb zaradi tveganja, da bi se ta član uprave lahko odločil banko zapustiti, razloge, zakaj je zadržanje tega člana uprave ključno za banko, posledice, če ta član uprave zapusti banko, in ali je znesek dodeljenega bonusa za zadržanje potreben in sorazmeren za zadržanje tega člana uprave.

V zvezi z bonusom za zadržanje se uporabljajo pogoji oz. merila uspešnosti, ki jih banka določi zanj, v zvezi z njegovo prilagoditvijo uspešnosti in tveganjem pred dodelitvijo, naknadno prilagoditvijo tveganjem, dodelitvijo in izplačilom v instrumentih, odložitvijo, zadržanjem, malusom in vračilom sredstev pa se smiselno uporabljajo določbe 22. člena, 23. člena (razen njegovega tretjega odstavka), 24. člena, 25. člena, 26. člena (razen njegovih drugega in tretjega odstavka), 27. člena in 28. člena te politike prejemkov.

zaupno

Bonus za zadržanje se pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi prejemki upošteva kot variabilni prejemek in se za ta namen razdeli v letne zneske za vsako leto obdobja zadržanja, izračunane na linearni sorazmerni podlagi. Kadar točna dolžina obdobja zadržanja vnaprej ni znana, banka obdobje določi in ustrezno dokumentira glede na razmere in sprejete ukrepe, ki upravičujejo izplačilo bonusa za zadržanje. Izračun razmerja mora temeljiti na določenem obdobju.

Maksimalna višina bonusa za zadržanje je omejena tako, da skupaj z ostalimi variabilnimi prejemki, ki se upoštevajo pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi prejemki, ne sme presegati 100% fiksnih prejemkov člana uprave.

Tabela: Pregled aktivnosti in vlog deležnikov v primeru dodelitve bonusa za zadržanje

Aktivnost	Komisija za prejemke	Nadzorni svet	Komisija za tveganja
Opredelitev pogojev za dodelitev bonusa za zadržanje			
Opredelitev pogojev za dodelitev bonusa za zadržanje	Pripravi predlog pogojev bonusa za zadržanje in ga predlaga v sprejem nadzornemu svetu	Sprejme pogoje za dodelitev bonusa za zadržanje	Sodeluje pri opredeljevanju pogojev glede na strategijo banke upravljanja s tveganji in nagnjenost banke k prevzemanju tveganj
Spremljanje in ocenjevanje ob zaključku obdobja zadržanja			
Spremljanje in ocenjevanje doseganja pogojev za dodelitev bonusa za zadržanje	Ugotavlja, ali so pogoji za dodelitev bonusa za zadržanje izpolnjeni, in poda ustrezen predlog nadzornemu svetu	Potrdi ugotovitev, ali so pogoji za dodelitev bonusa za zadržanje izpolnjeni	Preverja, ali so pri ugotavljanju izpolnjevanja pogojev za dodelitev bonusa za zadržanje upoštevani kriteriji upravljanja s tveganji
Obdobje	Ob zaključku obdobja zadržanja	Ob zaključku obdobja zadržanja	Ob zaključku obdobja zadržanja
Dodelitev bonusa za zadržanje			
dodelitev bonusa za zadržanje članu uprave	Pripravi predlog dodelitve in ga predloži nadzornemu svetu	Dodeli bonus za zadržanje	
Obdobje	Po izpolnitvi pogojev za dodelitev bonusa za zadržanje	Po izpolnitvi pogojev za dodelitev bonusa za zadržanje	

15. člen

Pogodba o zaposlitvi člana uprave je sklenjena za določen čas za polni delovni čas, pod pogoji določenimi v pogodbi o zaposlitvi. Trajanje zaposlitve je določeno do prenehanja mandata člana uprave.

Prenehanje mandata člana uprave je možno:

- na dan poteka mandata člana uprave;
- zaradi odstopa člana uprave s pisno odstopno izjavo, podano vsaj tri mesece pred datumom učinkovanja odstopa, pri čemer se ta rok v soglasju med pogodbenima strankama lahko skrajša;
- zaradi odpoklica člana uprave iz razlogov, vsebovanih v ZGD-1, s takojšnjim učinkom (brez odpovednega roka);
- zaradi odpoklica člana uprave, ki temelji na odločbi pristojnega sodišča, Banke Slovenije ali drugega organa pristojne jurisdikcije.

16. člen

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

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

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

S tem ko se v primerih, ki jih določa ta politika prejemkov, del variabilnih prejemkov člana uprave dodeli in izplača v obliki delnic NLB d.d. ali instrumentov, katerih vrednost je vezana na vrednost delnice NLB d.d. ter z obdobji dodelitve in pogoji glede imetništva instrumentov po pridobitvi, kot jih določa ta politika (KDU oziroma DDU člana uprave za posamezno obračunsko obdobje (poslovno leto) se dodeli (ali se sprejme odločitev, da se ne dodeli) najkasneje tri mesece po tem, ko je sprejeto letno poročilo NLB Skupine za to obračunsko obdobje (poslovno leto); član uprave lahko instrumente prenese le z dovoljenjem banke, ki se lahko izda šele po poteku najmanj treh let od pridobitve), banka zagotavlja in spodbuja, da člani uprave pri upravljanju sledijo dolgoročnim poslovnim in razvojnim ciljem, ki podpirajo strategijo banke in dolgoročno vzdržnost poslovanja.

S preudarnim upravljanjem in vodenjem banke se zasleduje dolgoročna rast, kar se odraža med drugim tudi v vrednosti delnice NLB d.d., ki sledi rezultatom poslovanja. Tako morajo biti tudi cilji banke postavljeni smotno in strateško, da omogočajo višjo in konsistentno rast prihodkov ter zagotavljajo nadaljnjo rast in krepitev banke.

8. Osnova za obračun višine KDU oziroma DDU

17. člen

Osnova za obračun višine KDU oziroma DDU člana uprave za obdobje določenega mandata v posameznem obračunskem obdobju je povprečna (mesečna) bruto plača tega člana uprave za obdobje tega njegovega mandata v tem obračunskem obdobju.

Za namene prejšnjega odstavka se povprečna bruto mesečna plača člana uprave za čas določenega mandata v določenem obračunskem obdobju izračuna tako, da se seštevek bruto mesečnih plač, izplačanih članu uprave za obdobje tega mandata v tem obračunskem obdobju v skladu z njegovo pogodbo o zaposlitvi, deli s številom mesecev tega mandata v tem obračunskem obdobju.

9. Izračun planiranih sredstev za variabilne prejemke

18. člen

Pri planiranju so stroški dela za člane uprave banke vključeni v plan stroškov dela, ki ga vsako leto potrdi nadzorni svet.

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

zaupno

- na predvidenem številu članov uprave v posameznem poslovnem letu
- na povprečni bruto mesečni plači posameznega člana uprave v posameznem poslovnem letu
- na oceni predvidene višine variabilnega prejemka posameznega člana uprave
- glede na oceno predvidene višine variabilnih prejemkov posameznega člana uprave, ki se upoštevajo pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi prejemki za določeno poslovno leto, se za te variabilne prejemke, ki po oceni skupaj presegajo 50.000,00 EUR bruto in/ali obsegajo več kot tretjino njegovih celotnih prejemkov za to poslovno leto, dodatno preračunajo tudi variabilni prejemki v instrumentih
- na obračunu bonitete za del variabilnih prejemkov, izplačan članom uprave v instrumentih ter na upoštevanju povišanja stroškov zaradi obračuna dajatev v skladu z Zakonom o dohodnini (ZDoh-2)

Znesek planiranih variabilnih prejemkov, določen v skladu s prejšnjim odstavkom predstavlja planirana sredstva za izplačilo variabilnih prejemkov članom uprave.

10. Merila uspešnosti

19. člen

Članom uprave pripada KDU oziroma DDU na podlagi doseganja finančnih in nefinančnih meril uspešnosti, pod pogoji te politike.

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

Nefinančni kazalci uspešnosti izhajajo iz aktivnosti, ki podpirajo dolgoročne spremembe, ki se odražajo v načinu poslovanja oz. pristopa do strank, podpirajo spremembe organizacijske kulture in podpirajo vrednote banke in zaposlenih ter s tem podpirajo dolgoročno stabilnost in razvojno usmerjenost banke.

Konkretne cilje, ključne kazalce uspešnosti, kriterije ter metodologijo za ugotavljanje uspešnosti članov uprave za vsako posamezno obračunsko obdobje ter za vsako posamezno obdobje naknadne uspešnosti določi nadzorni svet banke v okvirih, ki jih določa ta politika prejemkov.

Za ugotavljanje uspešnosti posameznega člana uprave v obračunskem obdobju (tako za KDU, kot za DDU) veljajo naslednji cilji, v naslednjem razmerju:

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

Ne glede na prejšnji odstavek za ugotavljanje uspešnosti člana uprave, ki je zadolžen za področje tveganja (CRO) v obračunskem obdobju (tako za KDU, kot za DDU) veljajo naslednji cilji, v naslednjem razmerju:

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

zaupno

V spodnjih tabelah so podrobneje opredeljeni cilji posameznih članov uprave za obračunsko obdobje:

Cilji predsednika uprave (CEO)

CILJI	MERILA					UTEŽI
		1	2	3	4	
Finančni cilji NLB Skupine*	Cilj	Ne dosega	Deloma dosega	Dosega	Presega	50%**
čisti prihodki	Plan	>- 3.5%	= - 3,5% < 0%	= 0 % to = +3,5%	> +3.5%	Do 15%
delež stroškov v neto prihodkih (CIR)	Plan	>+ 200 baz.t.	= > 0 baz.t. do = + 200 baz.t.	= 0 do - 200 baz.t.	> -200 baz.t.	Do 10%
donos na kapital po davkih (ROE) normaliziran	Plan	>- 150 baz.t.	= - 150 baz.t. do < 0 baz.t.	= 0 baz.t. do + 100 baz.t.	> +100 baz.t.	Do 15%
strošek tveganja (cost of risk)	Plan	>+ 20 baz.t.	= + 5 baz.t. do > + 20 baz.t.	= + 5 baz.t. do - 5 baz.t.	> - 5 baz.t.	Do 5%
ostali finančni cilji skladno s vsakoletnim planom, potrjenim s strani nadzornega sveta	Realizacija KPI-ja glede na planirano vrednost v % ali v baz.t.					Do 15%

*Vsi ključni KPI-ji, cilji in merila za vsakega člana uprave bodo razkriti v Letnem poročilu o prejemkih

**Uteži so odvisne od posameznega člana uprave. 2. v procesu postavljanja letnih ciljev se lahko specifične uteži prilagajajo z namenom vključevanja tržnega okolja in strateških ciljev NLB Skupine.

Cilji na področjih, ki so v pristojnosti predsednika uprave	MERILA	30%
implementacija strategije NLB Skupine	Implementacija strategije NLB Skupine skladno s projektnim planom in roki ter strateškimi iniciativami in v okviru projektnega proračuna	5% - 10%
implementacija okoljskih, družbenih in upravljalških (ESG) ciljev, dogovorjenih v načrtu implementacije trajnostnega poslovanja na področjih, ki so v pristojnosti predsednika uprave	Implementacija ESG ciljev skladno z merili, kot so vsako leto določena s strani NS za področja v pristojnosti predsednika uprave (kot so: zmanjševanje CO2, cilji vezani na raznolikost, vključenost, enakopravnost (DEI), cilji vezani na enakost plačila za enako delo ipd.)	5% - 10%
doseganje indeksa merjenja zadovoljstva strank	Ohranitev/izboljšanje indeksa zadovoljstva strank skladno s planom potrjenim na NS	5% -10%
ostali strateški cilji predsednika uprave, ki so za vsako leto določeni s strani nadzornega sveta	Ostali strateški cilji predsednika uprave, ki so lahko vezani na rast, strateške povezave s partnerji ipd.	5% - 15%
Osební cilji		20%
ravnanje v skladu z vrednotami NLB Skupine	Spodbujanje vrednot NLB Skupine (razvoj zaposlenih, spodbujanje podjetništva in izboljševanje življenja) in krepitev organizacijske kulture v NLB Skupini	5%
doseganje zavzetosti zaposlenih	Izboljšanje/ohranitev indeksa odzivnosti zaposlenih skladno s vsakoletnim planom potrjenim na NS	5%
razvoj zaposlenih	Skladno z opredeljenimi razvojnimi aktivnostmi zaposlenih (razvojni načrti vezani na pridobivanje znanj in veščin, izvajanje ciljnega vodenja, skrb za karierni razvoj zaposlenih, zadržanje talentov...)	5%
osebni razvoj predsednika uprave	Skladno z osebnim razvojnim planom predsednika uprave potrjenega vsako leto na NS in na podlagi ocenjevalnega intervjuja z relevantno komisijo NS oz NS	5%

Cilji člana uprave, pristojnega za finančno področje (CFO)

CILJI	MERILA				UTEŽI	
	1	2	3	4		
Finančni cilji NLB Skupine*	Cilj	Ne dosega	Deloma dosega	Dosega	Presega	50%**
čisti prihodki	Plan	>- 3.5%	= - 3,5% < 0%	= 0 % to = +3,5%	> +3.5%	Do 15%
delež stroškov v neto prihodkih (CIR)	Plan	>+ 200 baz.t.	= > 0 baz.t. do = + 200 baz.t.	= 0 do - 200 baz.t.	> -200 baz.t.	Do 15%
donos na kapital po davkih (ROE) normaliziran	Plan	>- 150 baz.t.	= - 150 baz.t. do < 0 baz.t.	= 0 baz.t. do + 100 baz.t.	> +100 baz.t.	Do 15%
strošek tveganja (cost of risk)	Plan	>+ 20 baz.t.	= + 5 baz.t do > +20 baz.t	= + 5 baz.t. do - 5 baz.t.	> - 5 baz.t.	Do 5%
ostali finančni cilji skladno s vsakoletnim planom, potrjenim s strani nadzornega sveta	Realizacija KPI-ja glede na planirano vrednost v % ali v baz.t.					Do 10%

*Vsi ključni KPI-ji, cilji in merila za vsakega člana uprave bodo razkriti v Letnem poročilu o prejemkih

**Uteži so odvisne od posameznega člana uprave. 2. v procesu postavljanja letnih ciljev se lahko specifične uteži prilagajajo z namenom vključevanja tržnega okolja in strateških ciljev NLB Skupine.

Cilji na področjih, ki so v pristojnosti člana uprave	MERILA	30%
implementacija strategije NLB Skupine s področja, ki je v pristojnosti člana uprave	Izvedba implementacije strategije s področja pristojnega člana uprave skladno s projektnim planom in roki ter strateškimi iniciativami in v okviru projektne proračuna	5% - 10%
implementacija okoljskih, družbenih in upravljalških (ESG) ciljev, dogovorjenih v načrtu implementacije trajnostnega poslovanja na področjih, ki so v pristojnosti člana uprave	Implementacija in spremljanje ESG ciljev skladno z merili, kot so določena za področja v pristojnosti člana uprave (kot so: zmanjševanje CO2, energetska učinkovitost, ipd.)	5% - 10%
doseganje indeksa merjenja zadovoljstva strank	Ohranitev/izboljšanje indeksa zadovoljstva strank skladno s planom potrjenim na NS	5% -10%
ostali strateški cilji člana uprave, ki so za vsako leto določeni s strani nadzornega sveta	Strateški cilji, ki jih vsako leto določi NS, vezani na izboljšanje področja, ki je v pristojnosti člana uprave	10% - 15%
Osební cilji		20%
ravnanje v skladu z vrednotami NLB Skupine	Spodbujanje vrednot NLB Skupine (razvoj zaposlenih, spodbujanje podjetništva in izboljševanje življenja) in krepitev organizacijske kulture v NLB Skupino	5%
doseganje zavzetosti zaposlenih	Izboljšanje/ohranitev indeksa odzivnosti zaposlenih skladno s vsakoletnim planom potrjenim na NS	5%
razvoj zaposlenih	Skladno z opredeljenimi razvojnimi aktivnostmi zaposlenih (razvojni načrti vezani na pridobivanje znanj in veščin, izvajanje ciljnega vodenja, skrb za karierni razvoj zaposlenih, zadržanje talentov...)	5%
osebni razvoj člana uprave	Skladno z osebnim razvojnim planom člana uprave potrjenega vsako leto na NS in na podlagi ocenjevalnega intervjuja z relevantno komisijo NS oz NS	5%

Cilji člana uprave, pristojnega za področje tveganj (CRO)

CILJI	MERILA	1	2	3	4	UTEŽI
Finančni cilji NLB Skupine*		Ne dosega	Deloma dosega	Dosega	Presega	20%
delež stroškov v neto prihodkih (CIR)	Izpolnitev plana	>+ 200 baz.t.	= > 0 baz.t. do = + 200 baz.t.	= 0 do - 200 baz.t.	> -200 baz.t.	10%
donos na kapital po davkih (ROE) normaliziran	Izpolnitev plana	>- 150 baz.t.	= - 150 baz.t. do < 0 baz.t.	= 0 baz.t. do + 100 baz.t.	> +100 baz.t.	10%

*Vsi ključni KPI-ji, cilji in merila za vsakega člana uprave bodo razkriti v Letnem poročilu o prejemkih

Cilji CRO funkcije	MERILA					60%
strošek tveganja (cost of risk)	Cilj	Ne dosega	Deloma dosega	Dosega	Presega	30%
	Izpolnitev plana	>+ 20 baz.t.	= + 5 baz.t do > + 20 baz.t.	= + 5 baz.t. do - 5 baz.t.	> - 5 baz.t.	
implementacija strategije tveganj v NLB Skupini	Izvedba implementacije strategije tveganj v okviru določenih risk omejitev					Do 10%
implementacija okoljskih, družbenih in upravljalških (ESG) ciljev, dogovorjenih v načrtu implementacije trajnostnega poslovanja na področjih, ki so v pristojnosti člana uprave	Implementacija ESG ciljev skladno z merili, kot so določena za področja v pristojnosti člana uprave					Do 10%
ostali strateški cilji s področja tveganj, ki so za vsako leto določeni s strani nadzornega sveta	Strateški cilji, ki jih vsako leto določi NS, vezani na izboljšanje področja, ki je v pristojnosti člana uprave.					Do 20%
Osební cilji						20%
ravnanje v skladu z vrednotami NLB Skupine	Spodbujanje vrednot NLB Skupine (razvoj zaposlenih, spodbujanje podjetništva in izboljševanje življenja) in krepitev organizacijske kulture v NLB Skupino					5%
doseganje zavzetosti zaposlenih	Izboljšanje/ohranitev indeksa odzivnosti zaposlenih skladno s vsakoletnim planom potrjenim na NS					3%
razvoj zaposlenih	Skladno z opredeljenimi razvojnimi aktivnostmi zaposlenih (razvojni načrti vezani na pridobivanje znanj in veščin, izvajanje ciljnega vodenja, skrb za karierni razvoj zaposlenih, zadržanje talentov...)					3%
osebni razvoj člana uprave	Skladno z osebnim razvojnim planom člana uprave potrjenega vsako leto na NS in na podlagi ocenjevalnega intervjuja z relevantno komisijo NS oz NS					5%
doseganje indeksa merjenja zadovoljstva strank	Ohranitev/izboljšanje indeksa zadovoljstva strank skladno s planom potrjenim na NS					4%

Cilji člana uprave, ki ne opravlja funkcije CEO, CFO ali CRO

CILJI	MERILA	1	2	3	4	UTEŽI
Finančni cilji NLB Skupine*	Cilj	Ne dosega	Deloma dosega	Dosega	Presega	50%**
čisti prihodki	Izpolnitev plana	> - 3.5%	= - 3,5% < 0%	= 0 % to = +3,5%	> +3.5%	Do 15%
delež stroškov v neto prihodkih (CIR)	Izpolnitev plana	>+ 200 baz.t.	= > 0 baz.t. do = + 200 baz.t.	= 0 do - 200 baz.t.	> -200 baz.t.	Do 10%
donos na kapital po davkih (ROE) normaliziran	Izpolnitev plana	> - 150 baz.t.	= - 150 baz.t. do < 0 baz.t.	= 0 baz.t. do + 100 baz.t.	> +100 baz.t.	Do 15%
strošek tveganja (cost of risk)	Izpolnitev plana	>+ 20 baz.t.	= + 5 baz.t. do > + 20 baz.t.	= + 5 baz.t. do - 5 baz.t.	> - 5 baz.t.	0% - 5%
ostali finančni cilji skladno s vsakoletnim planom, potrjenim s strani nadzornega sveta	Realizacija KPI-ja glede na planirano vrednost v % ali v baz.t.					Do 25%

*Vsi ključni KPI-ji, cilji in merila za vsakega člana uprave bodo razkriti v Letnem poročilu o prejemkih

**Uteži so odvisne od posameznega člana uprave. 2. v procesu postavljanja letnih ciljev se lahko specifične uteži prilagajajo z namenom vključevanja tržnega okolja in strateških ciljev NLB Skupine.

Cilji na področjih, ki so v pristojnosti člana uprave	MERILA	30%
finančni oz. razvojni cilji s področja, za katerega je pristojen član uprave	Cilji vezani na razvoj področja glede na pristojnost posameznega člana uprave	10% - 15%
implementacija okoljskih, družbenih in upravljaljskih (ESG) ciljev na področjih, ki so v pristojnosti člana uprave	Implementacija ESG ciljev skladno z merili, kot so določena za področja v pristojnosti člana uprave	5%-10%
ostali strateški cilji člana uprave, ki so za vsako leto določeni s strani nadzornega sveta	Strateški cilji, ki jih vsako leto določi NS, vezani na izboljšanje področja, ki je v pristojnosti člana uprave	0% - 10%
doseganje indeksa merjenja zadovoljstva strank	Ohranitev/izboljšanje indeksa zadovoljstva strank skladno s planom potrjenim na NS	5%
Osební cilji		20%
ravnanje v skladu z vrednotami NLB Skupine	Spodbujanje vrednot NLB Skupine (razvoj zaposlenih, spodbujanje podjetništva in izboljševanje življenja) in krepitev organizacijske kulture v NLB Skupino	5%
doseganje zavzetosti zaposlenih	Izboljšanje/ohranitev indeksa odzivnosti zaposlenih skladno s vsakoletnim planom potrjenim na NS	5%
razvoj zaposlenih	Skladno z opredeljenimi razvojnimi aktivnostmi zaposlenih (razvojni načrti vezani na pridobivanje znanj in veščin, izvajanje ciljnega vodenja, skrb za karierni razvoj zaposlenih, zadržanje talentov...)	5%
osebni razvoj člana uprave	Skladno z osebnim razvojnim planom člana uprave potrjenega vsako leto na NS in na podlagi ocenjevalnega intervjuja z relevantno komisijo NS oz NS	5%

Kriteriji uspešnosti za DDU

Po ločenem ocenjevanju ob koncu obdobja naknadne uspešnosti se DDU prilagodi v skladu z doseženo uspešnostjo v tem obdobju s smiselno uporabo načina ocenjevanja iz 22. člena te politike za sklop meril uspešnosti, določenih za DDU.

Za ugotavljanje uspešnosti posameznega člana uprave v obdobju naknadne uspešnosti (t.j. za ugotavljanje izpolnjevanja dodatnih pogojev uspešnosti za izplačilo DDU) veljajo naslednji cilji, v naslednjem razmerju:

1. relativni skupni delniški donos (RTSR) – 50%

Ciljna vrednost RTSR za delnico NLB v primerjavi z izbranimi finančnimi ustanovami naj bi okrepila trajnostno rast NLB delnice. RTSR povezuje interese Uprave z interesi delničarjev. Poleg tega omenjeni količnik omogoča primerjavo uspešnosti s primerljivimi bankami.

Količnik skupnega delniškega donosa (total shareholder return – TSR) se izračuna tako, da se sešteje sprememba cene delnice družbe in skupne dividende na delnico, izplačane v obdobju naknadne uspešnosti, ter se rezultat deli s ceno delnice na začetku obdobja naknadne uspešnosti.

Za izračun RTSR se določi kazalec preseganja glede na rezultate primerljivih bank in ga določi nadzorni svet banke. Za primerljivo skupino je uporabljena naslednja skupina bank: Unicredit, OTP, RBI (Raiffeisen Bank International), Erste Group, Intesa in Addiko.

Če je v obdobju naknadne uspešnosti (3 leta) skupni delniški donos enak nič ali negativen, član uprave izgubi pravico do DDU, medtem ko lahko nadzorni svet na podlagi objektivne ocene posebnih okoliščin še vedno upošteva relativno uspešnost (benchmark) kot usmeritve za morebitno delno izplačilo.

2. cilji, ki izhajajo iz dolgoročne strategije banke ter so povezani s trajnostjo in razvojem banke ter so vezani na spodbujanje organizacijske kulture, razvoja zaposlenih in odnosa do strank – 50%

Ti cilji so določeni s strani nadzornega sveta za dolgoročno obdobje z namenom spodbujanja dolgoročne stabilnosti in trajnostnega razvoja banke.

Ne glede zgornje določbe o ugotavljanju uspešnosti posameznega člana uprave v obdobju naknadne uspešnosti, za ugotavljanje uspešnosti člana uprave, ki je zadolžen za področje tveganja (CRO) v obdobju naknadne uspešnosti (t.j. za ugotavljanje izpolnjevanja dodatnih pogojev uspešnosti za izplačilo DDU) veljajo naslednji cilji, v naslednjem razmerju:

- relativni skupni delniški donos (RTSR), kot je definiran zgoraj in ki je določen s strani Nadzornega sveta 20 %
- strošek tveganja (cost of risk) 60 %
- cilji, ki izhajajo iz dolgoročne strategije banke ter so povezani s trajnostjo in razvojem banke ter so vezani na spodbujanje organizacijske kulture, razvoja zaposlenih in odnosa do strank in so določeni s strani Nadzornega sveta 20%.

zaupno

Tabela: Dodatni pogoji uspešnosti, ki se za DDU ugotavljajo v obdobju naknadne uspešnosti

Cilji za določitev DDU	MERILA	UTEŽ
1. relativni delniški donos (relative total shareholder return RTSR)	kazalec uspešnosti je določen v kolikšni meri je pričakovano preseganje rezultatov drugih primerljivih bank, ki ga za vsako obdobje določi nadzorni svet	50% (20% za CRO)
2. cilji, ki izhajajo iz dolgoročne strategije banke ter so povezani s trajnostjo in razvojem banke ter so vezani na spodbujanje organizacijske kulture, razvoja zaposlenih in odnosa do strank	Cilji določeni s strani nadzornega sveta za posamezno dolgoročno obdobje za posamezna področja glede na pristojnost posameznih članov uprave	50% (20% za CRO)
Strošek tveganja (samo za CRO)	povprečno realizirano negativno odstopanje stroška tveganja glede na plan, določen za KDU v obdobju naknadne uspešnosti	60%

Vsi ključni KPI-ji, cilji in merila za vsakega člana uprave bodo razkriti v letnem Poročilu o prejemkih.

Član uprave ni upravičen do KDU oziroma DDU za določeno obračunsko obdobje, če ne doseže osebnih ciljev za to obračunsko obdobje (skupna ocena osebnih ciljev je 1), ne glede na to, ali so doseženi finančni cilji NLB Skupine, ostali finančni cilji in ostali cilji na področjih, ki so v pristojnosti tega člana uprave za to obračunsko obdobje.

Splošna pravila v zvezi z dodelitvijo in izplačilom variabilnih prejemkov

20. člen

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

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

Dodelitev KDU oziroma DDU je podrobneje urejena v 23., 24. in 25. členu, izplačilo v 26. členu, naknadna prilagoditev tveganju pa v 28. členu te politike.

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

zaupno

Variabilnih prejemkov se ne dodeli ali izplača, če bi bila s tem ogrožena trdnost kapitalne osnove banke. Če ugotovi, da bi bila z dodelitvijo in/ali izplačilom variabilnih prejemkov trdnost kapitalne osnove banke ogrožena, banka v potrebnem obsegu in ob smiselni uporabi členov 23 do 26 in člena 28 te politike izvede naslednje ukrepe:

- zniža proračun variabilnih prejemkov za preteklo obračunsko obdobje (poslovno leto), lahko tudi na nič in znižanje ustrezno upošteva pri dodelitvi variabilnih prejemkov za preteklo obračunsko obdobje (poslovno leto);
- uporabi potrebne ukrepe za prilagoditev uspešnosti, zlasti maluse za znižanje že dodeljenih a še ne izplačanih DDU in 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 banke.

11. Postavljanje ciljev in spremljanje uspešnosti članov uprave

21. člen

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

Finančni in poslovni plan za NLB d.d. in NLB Skupino določa in potrjuje nadzorni svet. V ciljih se odraža del upravljanja s tveganji, prav tako je opredeljena poslovna strategija, ki je razdeljena na več projektov z zelo jasnimi cilji in KPI-ji.

Konkretno cilje za KDU oziroma DDU se postavi pred začetkom obračunskega obdobja, na katerega se nanašata.

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

Tabela: Pregled vloge posameznih deležnikov v procesu postavljanja ciljev in dodelitve KDU oziroma DDU članom uprave

Aktivnost	Uprava	Komisija za prejemke	Nadzorni svet	Komisija za tveganja
Opredelitev ciljev				
Opredelitev ciljev za člane uprave	Pripravi predlog ciljev in ga posreduje komisiji za prejemke	Uskladi in predlaga cilje v sprejem nadzornemu svetu	Sprejme cilje	Sodeluje pri postavljanju ciljev glede na strategijo upravljanja s tveganji banke in nagnjenost banke k prevzemanju tveganj
Obdobje	Oktober – november	Oktober – november	December	Oktober – november
Spremljanje in ocenjevanje				
Spremljanje in ocenjevanje doseganja ciljev članov uprave	Predloži samooceno komisiji za prejemke	Uskladi oceno doseganja ciljev	Potrdi oceno doseganja ciljev	Preverja, ali so pri ocenjevanju doseganja ciljev upoštevani kriteriji upravljanja s tveganji
Obdobje	Februar - marec	Marec - april	April	Marec - april
Dodelitev KDU oziroma DDU				
Dodelitev KDU oziroma DDU članom uprave		Pripravi predlog dodelitve KDU oziroma DDU in ga predloži nadzornemu svetu	Dodeli KDU oziroma DDU	Preverja, ali so pri dodelitvi KDU oziroma DDU ustrezno upoštevana tveganja
Ciljno obdobje		April - maj	April - maj	

Cilji članov uprave so določeni s strani nadzornega sveta v novembru/decembru vključno s povratno informacijo o napredku na osebem razvoju in načrtom osebnega razvoja.

12. Ocenjevalna lestvica za ugotavljanje doseganja ciljev članov uprave

22. člen

Za ocenjevanje doseganja ciljev v obračunskem obdobju ter za določitev višine KDU oziroma DDU člana uprave, ki se dodeli se pri skupni oceni za KDU oziroma DDU (ter pred tem smiselno pri vsakem posameznem merilu) upošteva 4-stopenjska lestvica, kot sledi:

Tabela 1: Lestvica za ocenjevanje doseganja ciljev

SKUPNA OCENA	Opisna ocena	SKUPNA Višina KDU oziroma DDU
4	vsi cilji so preseženi	Nad 80% do vključno 100% maksimalnega KDU oziroma DDU
3	cilji so doseženi	Nad 60% do vključno 80% maksimalnega KDU oziroma DDU
2	cilji so delno doseženi	Nad 40% do vključno 60% maksimalnega KDU oziroma DDU
1	cilji niso doseženi	Član uprave ni upravičen do KDU oziroma DDU

Za ocenjevanje izpolnjevanja dodatnih pogojev uspešnosti v obdobju naknadne uspešnosti se ta člen uporablja smiselno.

13. Dodelitev KDU oziroma DDU

23. člen

Članom uprave pripada KDU oziroma DDU za posamezno obračunsko obdobje, ki se dodeli v odvisnosti od doseganja finančnih in nefinančnih meril uspešnosti ter drugih pogojev, določenih v tej politiki.

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

Nadzorni svet KDU oziroma DDU za posamezno obračunsko obdobje (t.j. poslovno leto) dodeli članom uprave (ali odloči, da se jim ne dodeli) najkasneje tri mesece po tem, ko je sprejeto letno poročilo NLB Skupine za to obračunsko obdobje (t.j. poslovno leto).

V primeru izjemne gospodarske negotovosti ali drugih izjemnih okoliščin (v preteklosti je do take negotovosti oziroma izjemnih okoliščin prišlo zaradi razmaha bolezni COVID-19), zaradi katerih bi v prihodnosti lahko bila ogrožena trdna kapitalska osnova banke in/ali NLB Skupine, lahko nadzorni svet odločanje o dodelitvi in/ali izplačilu variabilnih prejemkov (ali njihovega dela) članom uprave odloži do prenehanja navedenih izjemnih okoliščin.

V skladu s prvim in drugim odstavkom tega člena nadzorni svet pred dodelitvijo KDU oziroma DDU članu uprave izvede prilagoditev le-tega uspešnosti in tveganjem, pri čemer upošteva relevantna merila uspešnosti in prilagoditvene kriterije iz drugih členov te politike ter kriterije, navedene v spodnji tabeli. Spodnja tabela določa primere, ko nadzorni svet članu uprave zaradi predhodne prilagoditve tveganju pred dodelitvijo zmanjša višino KDU oziroma DDU (lahko tudi na nič). V primeru, ko v skladu s spodnjo tabelo zmanjšanje na nič ni obvezno, nadzorni svet zmanjšanje KDU oziroma DDU določi glede na okoliščine primera.

zaupno

Zap. št.	Okoliščine	Obvezno zmanjšanje KDU oziroma DDU na nič	Zmanjšanje KDU oziroma DDU, lahko tudi na nič
1.	Poslovanje banke in/ali NLB Skupine izkazuje materialne negativne trende, ki so posledica sprejetih odločitev tega člana uprave v njegovi funkciji člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se KDU oziroma DDU nanaša	X	
2.	Goljufija oziroma zloraba s strani tega člana uprave	X	
3.	Hujše kršitve predpisov ali notranjih aktov banke s strani tega člana uprave	X	
4.	Ravnanje tega člana uprave, ki ima znake kaznivega dejanja	X	
5.	Ravnanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se KDU oziroma DDU nanaša, ki ima znake prekrška		X
6.	Dejanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se KDU oziroma DDU nanaša, ki zmanjšuje ugled, oziroma povzroči škodo ugledu banke		X
7.	Kršitev obveznosti iz delovnega razmerja s strani tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se KDU oziroma DDU nanaša		X
8.	Negospodarno ravnanje s strani tega člana uprave v njegovi funkciji člana uprave, storjeno naklepoma ali iz hude malomarnosti v obračunskem obdobju, na katerega se KDU oziroma DDU nanaša, ki banki in/ali NLB Skupini povzroči večjo škodo	X	
9.	Dejanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se KDU oziroma DDU nanaša, ki pomeni nasprotje interesov s poslovnimi interesi banke	X	
10.	Koruptivno ravnanje tega člana uprave, ki predstavlja in okrepi netransparentnost pri sprejemanju poslovnih odločitev	X	
11.	Sodelovanje tega člana uprave v njegovi funkciji člana uprave pri ali njegova odgovornost v njegovi funkciji člana uprave za ravnanje, ki je vodilo do pomembnih izgub za banko in/ali NLB Skupino	X	
12.	Fit and Proper ocena tega člana uprave je negativna		X
13.	Ravnanje tega člana uprave v nasprotju s Kodeksom ravnanja v NLB Skupini		X
14.	Z dodelitvijo in/ali izplačilom variabilnih prejemkov bi bila ogrožena trdnost kapitalne osnove banke in/ali NLB Skupine		X
15.	KDU oziroma DDU glede na finančno stanje banke kot celote in/ali NLB Skupine kot celote ne bi bil vzdržan		X

zaupno

16.	Finančna uspešnost banke in/ali NLB Skupine in/ali področja, za katerega je pristojen ta član uprave je slaba ali negativna		X
17.	Banka in/ali NLB Skupina in/ali področje, za katerega je pristojen ta član uprave doživi precejšen neuspeh pri obvladovanju tveganja		X
18.	Ravnanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se KDU oziroma DDU nanaša je prispevalo k temu, da je bila banki izrečena regulatorna kazen		X

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

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

14. Določitev sestave KDU oziroma DDU

24. člen

Če je to v skladu s predpisi dopustno, se KDU oziroma DDU člana uprave za posamezno obračunsko obdobje, ki skupaj z drugimi njegovimi variabilnimi prejemki, ki se upoštevajo pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi prejemki za to obračunsko obdobje (i) ne presega 50.000,00 EUR bruto; in (ii) ne obsega več kot tretjine njegovih celotnih prejemkov za to obračunsko obdobje, dodeli v denarju. Če pa to v skladu s predpisi ni dopustno, se dodeli ob smiselni uporabi drugega odstavka tega člena.

Če KDU oziroma DDU člana uprave za posamezno obračunsko obdobje skupaj z drugimi njegovimi variabilnimi prejemki, ki se upoštevajo pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi prejemki za to obračunsko obdobje (i) presega 50.000,00 EUR bruto; in/ali (ii) obsega več kot tretjino njegovih celotnih prejemkov za to obračunsko obdobje, ga mora biti najmanj 50 odstotkov sestavljenega iz instrumentov, pri čemer lahko član uprave te instrumente prenese le z dovoljenjem banke, ki se lahko izda šele po poteku najmanj treh let od pridobitve. Določba prejšnjega stavka se nanaša tako na neodloženi, kakor tudi na odloženi del KDU oziroma DDU iz prejšnjega stavka.

15. Odlog dela KDU oziroma DDU

25. člen

Če KDU oziroma DDU člana uprave za posamezno obračunsko obdobje skupaj z drugimi njegovimi variabilnimi prejemki, ki se upoštevajo pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi prejemki za to obračunsko obdobje (i) ne presega 50.000,00 EUR bruto; in (ii) ne obsega več kot tretjine njegovih celotnih prejemkov za to obračunsko obdobje, ter je to v skladu s predpisi dopustno, se noben del tega KDU oziroma DDU ne odloži. Če pa to v skladu s predpisi ni dopustno, se zanj smiselno uporablja drugi odstavek tega člena.

Če KDU oziroma DDU člana uprave za posamezno obračunsko obdobje skupaj z drugimi njegovimi variabilnimi prejemki, ki se upoštevajo pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi prejemki za to obračunsko obdobje (i) presega 50.000,00 EUR bruto; in/ali (ii) obsega več kot tretjino njegovih celotnih

prejemkov za to obračunsko obdobje, se najmanj 50 odstotkov tega KDU oziroma DDU (oziroma vsaj 60 odstotkov, če je ta skupaj z drugimi variabilnimi prejemki tega člana uprave, ki se upoštevajo pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi prejemki za to obračunsko obdobje višji od 15 kratnika povprečnega letnega bruto prejemka v NLB d.d. za obračunsko obdobje (t.j. poslovno leto) pred dodelitvijo) odloži za obdobje najmanj 5 let od dne, ko je izplačan neodloženi del tega KDU oziroma DDU.

16. Izplačilo KDU oziroma DDU

26. člen

Odločitev ali so izpolnjeni vsi pogoji za izplačilo KDU oziroma DDU za člane uprave sprejme nadzorni svet.

Neodloženi del KDU se izplača najkasneje tri mesece po tem, ko je sprejeto letno poročilo NLB Skupine za obračunsko obdobje (t.j. poslovno leto), na katero se ta KDU nanaša in pod nadaljnjim pogojem, da je Nadzorni svet članom uprave dodelil KDU za navedeno obračunsko obdobje.

Neodloženi del dodeljenega DDU se izplača pod pogoji te politike najkasneje tri mesece po tem, ko je sprejeto letno poročilo NLB Skupine za poslovno leto pred poslovnim letom, v katerem se izteče obdobje naknadne uspešnosti, vendar ne pred iztekom obdobja naknadne uspešnosti. Pred izplačilom neodloženega dela dodeljenega DDU nadzorni svet ob smiselni uporabi 22. člena te politike oceni doseganje dodatnih ciljev člana uprave v obdobju naknadne uspešnosti ter upošteva to oceno, kakor tudi druge razloge za naknadno prilagoditev tveganju pred dospelostjo v izplačilo, ki jih (sicer za odloženi del DDU) določa 28. člen te politike, ob smiselni uporabi določb 28. člena te politike o malusu, po potrebi zaradi naknadne prilagoditve tveganju ustrezno prilagodi višino denarnega dela DDU oziroma število ali vrednost instrumentov, ki sestavljajo DDU (lahko tudi na nič).

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

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

in (ii) sprejeto je letno poročilo NLB Skupine za poslovno leto pred poslovnim letom, v katerem potečejo štiri leta od izplačila neodloženega dela KDU oziroma DDU; in (iii) nadzorni svet odloči o izplačilu dela odloženega dela KDU oziroma DDU iz te alineje;

- se peta petina odloženega dela KDU oziroma DDU izplača najkasneje tri mesece po tem, ko poteče pet let od izplačila neodloženega dela KDU oziroma DDU, pri čemer morajo biti pred izplačilom pete petine odloženega dela KDU oziroma DDU kumulativno izpolnjeni še naslednji pogoji: (i) poteče pet let od izplačila neodloženega dela KDU oziroma DDU; in (ii) sprejeto je letno poročilo NLB Skupine za poslovno leto pred poslovnim letom, v katerem poteče pet let od izplačila neodloženega dela KDU oziroma DDU; in (iii) nadzorni svet odloči o izplačilu dela odloženega dela KDU oziroma DDU iz te alineje.

V primeru, da nadzorni svet določi obdobje odloga, ki je daljše od 5 let, se prejšnji odstavek uporablja smiselno.

Nadzorni svet pred izplačilom dela odloženega dela KDU oziroma DDU iz posamezne alineje predprejšnjega odstavka ponovno oceni uspešnost (za DDU ponovno oceni tudi uspešnost v zvezi z dodatnimi pogoji uspešnosti, določenimi za ta DDU) in prevzeta tveganja ter po potrebi izvede prilagoditev tega dela odloženega dela KDU oziroma DDU, pri čemer upošteva prilagoditvene kriterije na podlagi KPI & KRI ciljev ter kriterije, navedene v tabeli v 28. členu te politike. Nadzorni svet bo pri presoji ravnanj članov uprave ravnal v skladu z načelom ničelne tolerance (t.j. vsako okoliščino iz tabele iz 28. člena te politike bo obravnaval v skladu s to tabelo).

27. člen

Član uprave je upravičen do KDU oziroma DDU samo v sorazmernem delu, glede na dejanski čas njegove zaposlitve kot člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se le-ta nanaša. Nadalje je član uprave upravičen do DDU samo v sorazmernem delu, glede na dejanski čas njegove zaposlitve kot član uprave v obdobju naknadne uspešnosti, ki se nanaša na ta DDU in se, če član uprave preneha biti zaposlen kot član uprave pred iztekom obdobja naknadne uspešnosti, DDU pred izplačilom sorazmerno zniža.

17. Malus oziroma vračilo KDU oziroma DDU

28. člen

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

Zap. št.	Okoliščine	Obvezno zmanjšanje posameznega dela odloženega dela KDU oziroma DDU na nič	Zmanjšanje posameznega dela odloženega dela KDU oziroma DDU, lahko tudi na nič
1.	Poslovanje banke in/ali NLB Skupine v obdobju odložitve izplačila izkazuje materialne negativne trende, ki so posledica sprejetih odločitev tega člana uprave v njegovi funkciji člana uprave v	X	

zaupno

	obračunskem obdobju, na katerega se KDU oziroma DDU nanaša		
2.	Goljufija oziroma zloraba s strani tega člana uprave	X	
3.	Hujše kršitve predpisov ali notranjih aktov banke s strani tega člana uprave	X	
4.	Ravnanje tega člana uprave, ki ima znake kaznivega dejanja	X	
5.	Ravnanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se KDU oziroma DDU nanaša, ki ima znake prekrška		X
6.	Dejanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se KDU oziroma DDU nanaša, ki zmanjšuje ugled, oziroma povzroči škodo ugledu banke		X
7.	Pravnomočno se ugotovi ničnost letnega poročila in se ničnostni razlogi nanašajo na postavke ali dejstva, ki so bile podlaga za določanje KDU oziroma DDU		X
8.	Kršitev obveznosti iz delovnega razmerja s strani tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se KDU oziroma DDU nanaša		X
9.	Negospodarno ravnanje s strani tega člana uprave v njegovi funkciji člana uprave, storjeno naklepoma ali iz hude malomarnosti v obračunskem obdobju, na katerega se KDU oziroma DDU nanaša, ki banki in/ali NLB Skupini povzroči večjo škodo	X	
10.	Dejanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se KDU oziroma DDU nanaša, ki pomeni nasprotje interesov s poslovnimi interesi banke	X	
11.	Koruptivno ravnanje tega člana uprave, ki predstavlja in okrepi netransparentnost pri sprejemanju poslovnih odločitev	X	
12.	S posebnim revizorjevim poročilom se ugotovi, da so bili napačno uporabljeni kriteriji za določitev variabilnega dela plače ali da pri tem odločilni računovodski, finančni in drugi podatki ter kazalci niso bili pravilno ugotovljeni ali upoštevani		X
13.	KDU oziroma DDU ni bil dodeljen v skladu s to politiko		X
14.	Razkrije se novo dejstvo, ki bi spremenilo odločitev o dodelitvi KDU oziroma DDU oziroma njegovi višini		X
15.	Sodelovanje tega člana uprave v njegovi funkciji člana uprave pri ali njegova	X	

zaupno

	odgovornost za ravnanje, ki je vodilo do pomembnih izgub za banko in/ali NLB Skupino		
16.	Fit and Proper ocena tega člana uprave je negativna		X
17.	Ravnanje tega člana uprave v nasprotju s Kodeksom ravnanja v NLB Skupini		X
18.	Z izplačilom variabilnih prejemkov bi bila ogrožena trdnost kapitalske osnove banke in/ali NLB Skupine		X
19.	KDU oziroma DDU glede na finančno stanje banke kot celote in/ali NLB Skupine kot celote ni vzdržen		X
20.	Finančna uspešnost banke in/ali NLB Skupine in/ali področja, za katerega je pristojen ta član uprave je slaba ali negativna		X
21.	Banka in/ali NLB Skupina in/ali področje, za katerega je pristojen ta član uprave doživi precejšen neuspeh pri obvladovanju tveganja		X
22.	Ravnanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se KDU oziroma DDU nanaša je prispevalo k temu, da je bila banki izrečena regulatorna kazen		X

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

Če relevantne okoliščine niso dovolj razjasnjene, da bi omogočale odločitev o tem, ali se posamezen del odloženega dela KDU oziroma DDU člana uprave izplača ali ne, oziroma v kakšni višini naj se izplača, lahko nadzorni svet sklene, da ta del odloženega dela KDU oziroma DDU ob njegovi prvotno predvideni zapadlosti še ne zapade v plačilo in da se odločitev o tem, ali se ta del odloženega dela KDU oziroma DDU izplača ali ne, oziroma v kakšni višini se izplača in kdaj, odloži do razjasnitve relevantnih okoliščin. V primeru iz prejšnjega stavka nadzorni svet o tem, ali se ta del odloženega dela KDU oziroma DDU izplača ali ne, oziroma v kakšni višini se izplača in kdaj, odloči, ko so relevantne okoliščine dovolj razjasnjene.

V primeru, ko nastopi ali se razkrije okoliščina iz točke 7, 12, 15 ali 16 tabele iz tega 28. člena politike, ko je del (neodloženega ali odloženega dela) KDU oziroma DDU že izplačan, lahko banka še 3 leta od izplačila tega dela KDU oziroma DDU od člana uprave zahteva vračilo (t.i. clawback) tega dela KDU oziroma DDU, delno ali v celoti, ob smiselni uporabi tabele iz tega 28. člena politike. Prav tako lahko banka še 3 leta od izplačila dela KDU oziroma DDU od člana uprave zahteva vračilo tega dela KDU oziroma DDU, delno ali v celoti, če se po njegovem izplačilu ugotovi, da je ta član uprave znatno prispeval k slabi ali negativni finančni uspešnosti banke, ali da je s prevaro ali drugim naklepnim dejanjem ali dejanjem iz hude malomarnosti povzročil materialne izgube banke. V zvezi s KDU oziroma DDU člana uprave (oziroma posameznim delom KDU oziroma DDU člana uprave) odločitev v skladu s tem odstavkom sprejme nadzorni svet.

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

29. člen

1. Nadomestilo za predčasno prenehanje mandata člana uprave

V skladu z 8. točko drugega odstavka 190. člena ZBan-3 mora plačilo vsakemu posamezniku v zvezi s predčasno prekinitvijo pogodbe o zaposlitvi izražati doseženo uspešnost tega posameznika v določenem obdobju in ne sme nagrajevati njegove neuspešnosti ali morebitnih kršitev v banki. V skladu z navedenim se v pogodbi o zaposlitvi člana uprave z banko ne sme dogovoriti, da je član uprave upravičen do nadomestila za predčasno prenehanje mandata v primeru, če ga nadzorni svet odpokliče ker (i) huje krši obveznosti; ali (ii) ni sposoben voditi poslov; ali (iii) če mu skupščina banke izreče nezaupnico, razen če je nezaupnico izrekla iz očitno neutemeljenih razlogov. V pogodbi o zaposlitvi člana uprave z banko se tudi ne sme dogovoriti, da je član uprave upravičen do nadomestila za prenehanje mandata (i) če se po prenehanju mandata ponovno zaposli v banki ali v NLB Skupini; ali (ii) v primeru rednega izteka mandata. V pogodbi o zaposlitvi člana uprave z banko se sme dogovoriti, da je član uprave upravičen do nadomestila za predčasno prenehanje mandata le za primer, da je odpoklican iz drugih poslovno ekonomskih razlogov, pri čemer lahko tudi predlog predsednika uprave banke za odpoklic člana uprave predstavlja enega izmed drugih poslovno ekonomskih razlogov (2. odst. 23. člena statuta banke), ter za primer, če član uprave odstopi (v slednjem primeru je lahko upravičen do nadomestila za predčasno prenehanje mandata le, če tako odloči nadzorni svet). Nadomestilo za prenehanje mandata iz prejšnjega stavka, dogovorjeno v pogodbi o zaposlitvi člana uprave z banko ne sme presegati zneska, ki se izračuna z naslednjo splošno formulo: bruto mesečna plača tega člana uprave, izplačljiva glede na mesec pred prenehanjem mandata se pomnoži z 12.

Nadzorni svet lahko nadomestilo za predčasno prenehanje mandata člana uprave pred njegovim izplačilom zniža (lahko tudi na nič), pri čemer pri znižanju upošteva relevantne okoliščine, zaradi:

1. neuspešnosti poslovanja banke, kadar je določen skupni znesek odpravnine za zaposlene, ob upoštevanju kapitalne osnove banke, in če so podane naslednje okoliščine:
 - a. kadar je banki dodeljena državna pomoč ali se zanjo uporabijo ukrepi za zgodnje posredovanje ali ukrepi za reševanje v skladu z Zakonom o reševanju in prisilnem prenehanju bank (ZRPPB-1); ali
 - b. kadar je vložen zahtevek za začetek običajnih insolvenčnih postopkov banke, kot so opredeljeni v členu 2(1)(47) Direktive 2014/59/EU; ali
 - c. kadar pomembne izgube vodijo v stanje, v katerem banka nima več trdne kapitalne osnove, in se nato poslovno področje proda ali poslovna dejavnost zmanjša;
2. neuspešnosti člana uprave, če so podane naslednje okoliščine:
 - a. kadar zadevni član uprave ne izpolnjuje več ustreznih standardov sposobnosti in primernosti; ali
 - b. kadar je zadevni član uprave sodeloval ali bil odgovoren za ravnanje, ki je povzročilo znatne izgube za banko; ali
 - c. kadar zadevni član uprave naklepno ali iz hude malomarnosti deluje v nasprotju z notranjimi pravili, vrednotami ali postopki banke.

V smislu točke 172. b. (i) in točke 167 smernic EBA se nadomestilo za predčasno prenehanje mandata ne upošteva pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemka ter se zanj ne uporabljata odlog in izplačilo v instrumentih. Podrobnosti v zvezi z nadomestilom za predčasno prenehanje mandata se določijo v pogodbi o zaposlitvi člana uprave z banko.

2. Nadomestilo za prepoved konkuriranja za člane uprave

Če je v pogodbi o zaposlitvi člana uprave z banko dogovorjena prepoved konkuriranja po prenehanju zaposlitve po tej pogodbi o zaposlitvi, se lahko v tej pogodbi o zaposlitvi dogovori tudi nadomestilo za prepoved konkuriranja za obdobje po prenehanju zaposlitve po tej pogodbi o zaposlitvi, ko velja ta prepoved. Navedeno nadomestilo za prepoved konkuriranja ne sme presežati zneska bruto plače tega člana uprave za zadnji mesec pred prenehanjem zaposlitve po navedeni pogodbi o zaposlitvi za vsak mesec, ko velja ta prepoved. V smislu točke 172. b. (ii) smernic EBA se nadomestilo za prepoved konkuriranja iz tega odstavka ne upošteva pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemka ter se zanj ne uporabljata odlog in izplačilo v instrumentih. Podrobnosti v zvezi z nadomestilom za prepoved konkuriranja iz tega odstavka se določijo v pogodbi o zaposlitvi.

3. Pokojninske ugodnosti

Banka članom uprave vplačuje najvišjo premijo kolektivnega prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja znotraj davčnih olajšav, kot je določeno z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, kar v letu 2022 predstavlja znesek 2.904,00 EUR letno. Ti prejemki članov uprave zato niso diskrecijski, vključeni so v običajni zaposlitveni sveženj in zato štejejo za fiksne prejemke.

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

19. Omejitev osebnih zavarovanj pred tveganji

30. člen

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

20. Prehodne in končne določbe

31. člen

To politiko prejemkov sprejme nadzorni svet. Ta politika prejemkov se predloži skupščini delničarjev NLB d.d. v glasovanje za odobritev, ki je posvetovalne narave, in ta politika stopi v veljavo z zaključkom tega glasovanja, ne glede na njegov izid, uporablja pa se od 1.1.2024 dalje, za prejemke članov nadzornega sveta in članov uprave, ki se nanašajo na obdobje od 1.1.2024 dalje in za navedene prejemke z navedenim dnem ta politika prejemkov nadomesti Politiko prejemkov članov nadzornega sveta NLB d.d. in članov uprave NLB d.d. (2. izdaja, splošni notranji akt). Ta politika prejemkov se objavi v Registru internih aktov v aplikaciji EDMS_OfficePoint.

21. Referenčni dokumenti

32. člen

Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1)

Zakon o bančništvu (ZBan-3)

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

Sklep o poročanju posameznih dejstev in okoliščin bank in hranilnic

Smernice o preudarnih politikah prejemkov v skladu z Direktivo 2013/36/EU (EBA/GL/2021/04 z dne 2.7.2021)

Zakon o reševanju in prisilnem prenehanju bank (ZRPPB-1)

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

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

23. Priprava in pregled

Ime in Priimek	Priprava/Pregled
Mojca Cigler, Nevenka Peteh	Priprava
Vida Tomažič, Rok Praprotnik	Pregled
Vesna Vodopivec	Pregled

V Ljubljani, 26.10.2023

Primož Karpe
predsednik nadzornega sveta

zaupno

Priloga 1: Časovnica za KDU in DDU

	DECEMBER 2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	
	DOLOČITEV finančnih in nefinančnih ciljev za poračunska obdobja (finančno in poslovno leto od 1.1. do 31.12.) - uporabljajo se za KDU in DDU	OBRAČUNSKO OBDOBJE	OCENITEV DOSEGANJA CILJEV, DOLOČENIH ZA OBRAČUNSKO OBDOBJE									
	DOLOČITEV DODATNIH POGOJEV USPEŠNOSTI ZA ODBOBE NAKNADNE USPEŠNOSTI		DODELITEV KDU - MAX 9 PLAČ in DDU - MAX 3 PLAČE => SKUPAJ DO 12 PLAČ									
KDU	OBDOBJE ODLOŽITVE											
			DOSPELOST NEODLOŽENEGA DELA KDU V IZPLAČILO - 50% dodeljenega KDU (50% V DENARJU, 50% V INSTRUMENTIH)	DOSPELOST V IZPLAČILO 1/5 ODLOŽENEGA DELA KDU (1/5 v denarju, 1/5 v instrumentih)	DOSPELOST V IZPLAČILO 2/5 ODLOŽENEGA DELA KDU (2/5 v denarju, 1/5 v instrumentih)	DOSPELOST V IZPLAČILO 3/5 ODLOŽENEGA DELA KDU (3/5 v denarju, 1/5 v instrumentih)	DOSPELOST V IZPLAČILO 4/5 ODLOŽENEGA DELA KDU (4/5 v denarju, 1/5 v instrumentih)	DOSPELOST V IZPLAČILO 5/5 ODLOŽENEGA DELA KDU (5/5 v denarju, 1/5 v instrumentih)				
DDU	OBDOBJE NAKNADNE USPEŠNOSTI (za DDU)											
						OCENITEV DOSEGANJA DODATNIH POGOJEV USPEŠNOSTI (DDU) ZA OBDOBJE NAKNADNE USPEŠNOSTI	OBDOBJE ODLOŽITVE					
						DOSPELOST NEODLOŽENEGA DELA DDU V IZPLAČILO - 50% dodeljenega DDU (50% V DENARJU, 50% V INSTRUMENTIH)	DOSPELOST V IZPLAČILO 1/5 ODLOŽENEGA DELA DDU (1/5 v denarju, 1/5 v instrumentih)	DOSPELOST V IZPLAČILO 2/5 ODLOŽENEGA DELA DDU (2/5 v denarju, 1/5 v instrumentih)	DOSPELOST V IZPLAČILO 3/5 ODLOŽENEGA DELA DDU (3/5 v denarju, 1/5 v instrumentih)	DOSPELOST V IZPLAČILO 4/5 ODLOŽENEGA DELA DDU (4/5 v denarju, 1/5 v instrumentih)	DOSPELOST V IZPLAČILO 5/5 ODLOŽENEGA DELA DDU (5/5 v denarju, 1/5 v instrumentih)	