

za javno objavo



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.**

**4. izdaja, splošni notranji akt**



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

## 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.
6.	22.04.2024	4. izdaja, sprejem na Nadzornem svetu NLB d.d.
7.	17.06.2024	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 razširjena 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.

Bistvene spremembe četrte izdaje glede na tretjo izdajo politike prejemkov so:

- jasnejše besedilo je bilo vključeno v opredelitve pojmov in druge v politiki prejemkov;
- opredelitve so v politiki prejemkov uporabljene bolj dosledno;
- maksimalni skupni strošek najema za službeni avtomobil, ki ga banka zagotavlja članu uprave je bil povišan na 2.100,00 EUR mesečno;
- v zvezi z zajamčenim variabilnim prejemkom je bila dodana določba, da banka ni dolžna plačati zajamčenega variabilnega prejemka v okoliščinah, ko nadzorni svet odloči, da se variabilni prejemki članom uprave ne bodo izplačali zaradi zaradi kapitalskih in likvidnostnih razlogov banke
- izbrisane so bile določbe o bonusu za zadržanje;
- lastnosti instrumenta, ki se običajno uporablja za variabilne prejemke so bile dopolnjene z donosi enakimi dividendam delnice NLB d.d.; pri tem so donosi omejeni z omejitvami, ki jih določajo relevantni predpisi; nadalje so donosi plačljivi po posameznem instrumentu pred izročitvijo tega posameznega instrumenta članu uprave obravnavni kot da jih prejme in je njihova lastnica banka in se ti donosi ne plačajo članu uprave (ali kateremukoli kasnejšemu imetniku tega instrumenta);
- uvedeni so bili podrobnejši kazalniki za merjenje uspešnosti v zvezi z DDU;
- možnost dodelitve nadomestila za predčasno prenehanje mandata v primeru odstopa člana uprave je bila odpravljena.

## 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 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

Politika daje jasne usmeritve za nagrajevanje, ki spodbuja preudarno in učinkovito upravljanje 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.



določa sestavine prejemkov članov nadzornega sveta NLB d.d. in članov uprave NLB d.d.

## 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 ali upravo;
»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 osebje, ki v banki opravlja izvršilne funkcije in je odgovorno upravi za vsakodnevno izvajanje poslov banke (uprava – 1 nivo)
»opredeljeni zaposleni«	so člani upravljalnega organa in kateri koli 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 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 NLB 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 zaposlenim ali ugodnosti omogočene zaposlenim skladno z razdelkom 7 smernic EBA. Običajno pomeni plačila ali ugodnosti, ki niso odvisni od uspešnosti;
»fiksni del plače«	je del plače, ki ga sestavljajo osnovna plača, nadomestilo plače, drugi dohodki povezani z zaposlitvijo in povračilo stroškov (iz njega so izključeni variabilni prejemki);
»osnovna plača«	je bruto osnovna mesečna plača posameznega člana uprave;
»nadomestilo plače«	je nadomestilo, ki ga član uprave prejme zaradi odsotnosti z dela iz razlogov, ki so opredeljeni v vsakokrat veljavnih delovnopravnih predpisih (ki običajno vključujejo, a niso omejeni na bolniško odsotnost, usposabljanje, dopust) <sup>1</sup> in zato predstavlja fiksni prejemek;

<sup>1</sup> Za izčrpen seznam vseh nadomestil plače glejte ZDR-1.

»bruto plača«	je sestavljena iz osnovne plače člana uprave ter dodatka za delovno dobo (v skladu s kolektivno pogodbo);
»bruto mesečna plača«	pomeni bruto plačo za koledarski mesec;
»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« ali »PDPZ«	je prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje, ki ga banka vplačuje za vse svoje zaposlene, ki se želijo vključiti v pokojninski načrt;
»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...);
»variabilni prejemek«	pomeni vsak prejemek, ki ni fiksni prejemek;
»merila uspešnosti«	pomeni merila kratkoročne uspešnosti in merila dolgoročne uspešnosti;
»merila kratkoročne uspešnosti«	pomeni ključne kazalnike uspešnosti, ki jih določi nadzorni svet za obračunsko obdobje;
»merila dolgoročne uspešnosti«	pomeni ključne dolgoročne kazalnike uspešnosti, ki jih določi nadzorni svet za obdobje naknadne uspešnosti (glejte opredelitev »obdobje naknadne uspešnosti« v tem členu; podrobnosti v 19. členu);
»dodatek za uspešnost«	pomeni del variabilnih prejemkov, ki je odvisen od doseganja meril uspešnosti; sestavljen je iz KDU in DDU <sup>2</sup> ;
»KDU«	je del dodatka za uspešnost, ki je odvisen le od izpolnjevanja meril kratkoročne uspešnosti;
»DDU«	je del dodatka za uspešnost, ki je odvisen od izpolnjevanja meril uspešnosti;
»proračun variabilnih prejemkov«	pomeni največji znesek variabilnih prejemkov, ki se lahko dodeli v postopku dodelitve;
»premalo zastopan spol«	pomeni manj zastopan ženski ali moški spol;
»razlika v plačilu med spoloma«	pomeni razliko med povprečno bruto urno postavko zaposlenega moškega in zaposlene ženske izražen kot odstotek od povprečne bruto urne postavke zaposlenega moškega;
»obračunsko obdobje«	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;
»obdobje naknadne uspešnosti«	pomeni časovno obdobje po dodelitvi DDU, v katerem se ocenjuje izpolnjevanje kriterijev dolgoročne uspešnosti člana uprave za namen dospelosti DDU v izplačilo; obdobje naknadne uspešnosti nastopi, ko je dodeljen DDU in traja 3 leta;

<sup>2</sup> Dodatek za uspešnost temelji (med drugim) na določbah ZDR-1 glede dela plače za delovno uspešnost.

» <u>dodelitev</u> «	pomeni dodelitev variabilnega prejemka za določeno obračunsko obdobje, ne glede na dejanski trenutek izplačila dodeljenega zneska;
» <u>pragova variabilnih prejemkov</u> «	pomeni (i) 50.000,00 EUR in (ii) eno tretjino celotnih letnih prejemkov člana uprave za relevantno obračunsko obdobje;
» <u>dospelost v izplačilo</u> «	pomeni trenutek, s katerim član uprave postane zakonski upravičenec dodeljenega denarja, z delnicami povezanih instrumentov ali drugih instrumentov in je predmet zahtev za zadržanje in dogovorov o vračilu sredstev;
» <u>obdobje odložitve</u> «	je obdobje, za katerega banka odloži izplačilo odloženega dela variabilnega prejemka člana uprave. Obdobje odložitve nastopi, ko je izplačan neodloženi del tega variabilnega prejemka ter traja najmanj 5 let. Dejansko obdobje odloga vsakič določi nadzorni svet v skladu s to politiko. Na datum te politike je obdobje odloga 5 let;
» <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, ki tvorijo del variabilnih prejemkov;
» <u>obdobje zadržanja</u> «	pomeni časovno obdobje po dospelosti v izplačilo (vesting) instrumentov, ki so bili dodeljeni kot variabilni prejemki, v katerem jih ni mogoče prodati, do njih dostopati ali jih prenesti. V skladu s to politiko je obdobje zadržanja 3 leta;
» <u>malus</u> «	pomeni dogovor (v tej politiki prejemkov ali v pogodbi o zaposlitvi), 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;
» <u>vračilo variabilnega prejemka</u> « ali » <u>vračilo sredstev</u> « (clawback)	pomeni dogovor (v tej politiki prejemkov in/ali v pogodbi o zaposlitvi), na podlagi katerega mora član uprave banki pod določenimi pogoji vrniti variabilni prejemek (v celoti ali delno), ki je že bil izplačan (oziroma je že dospel v izplačilo, vendar še ni bil izplačan);
» <u>z delnicami povezani instrumenti</u> «	so tisti instrumenti, katerih vrednost temelji na vrednosti delnice banke in/ali dajejo svojim imetnikom donose katerih višina temelji na višini dividend, ki jih delnica banke daje svojemu imetniku, npr. pravica do denarnega izplačila razlike v vrednosti delnice, vrste sintetičnih delnic;
» <u>delničar</u> «	pomeni osebo, ki je imetnik delnic banke;
» <u>poslovno leto</u> «	je enako koledarskemu letu.

## 2. Področje uporabe in zavezanci akta

Politika prejemkov velja za člane Nadzornega sveta NLB d.d. in člane uprave NLB d.d.



### **3. Splošna načela**

#### **6. člen**

Ta politika prejemkov z okvirom za KDU in DDU ter merili uspešnosti podpira strategijo, dolgoročni razvoj in trajnostno poslovanje banke. Iste cilje zasleduje tudi z dodeljevanjem dela variabilnih prejemkov v delnicah NLB d.d. ali z delnicami povezanih instrumentih, z odložitvijo dela teh prejemkov in z določitvijo obdobja zadržanja po njihovi dospelosti v izplačilo (vesting), kar člane uprave spodbuja k uresničevanju strategije, dolgoročnega razvoja in trajnostnega poslovanja banke.

Politika prejemkov mora biti skladna s strateškimi cilji NLB d.d. in NLB Skupine, organizacijsko kulturo in vrednotami, dolgoročnimi interesi, okoljskimi, družbenimi in upravljavskimi (ESG) dejavniki, ukrepi za preprečevanje nasprotja interesov, strategijo tveganja ter pripravljenostjo za prevzemanje tveganj.

Politika prejemkov je zasnovana tako, da ne spodbuja pretiranega prevzemanja finančnih, operativnih, regulativnih tveganj ali tveganj povezanih z ugledom, vključno s tveganji, ki izhajajo iz neustrezne ali neetične prodaje produktov. NLB d.d. zagotavlja, da je politika prejemkov združljiva z ustreznim in učinkovitim upravljanjem tveganja, ter da hkrati spodbuja preudarno upravljanje.

Politika prejemkov upošteva zahtevo po izpolnjevanju kapitalskih in likvidnostnih zahtev pri določanju dodelitve variabilnega prejemka.

Predlog politike prejemkov potrđita 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 se blažijo z določitvijo jasnih, objektivnih in vnaprej določenih meril uspešnosti, ki jih pregledajo komisija za prejemke, komisija za tveganja in komisija za revizijo, odobri pa jih nadzorni svet. Pri dodeljevanju dodatkov za uspešnost se merijo dosežki glede na merila uspešnosti, ki temeljijo na internem sistemu finančnega poročanja, podatkih funkcije finančnega kontrolinga, pred končno odobritvijo nadzornega sveta pa jih podrobno preveri komisija za prejemke.

### **4. Udeleženci 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, na nižjih ravneh v NLB d.d. in v celotni NLB Skupini, ki so skladne s preudarnim in učinkovitim upravljanjem tveganj in 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 in oblikuje priporočila za nadzorni svet glede vključevanja razvoja programov KDU in DDU, ki spodbujajo učinkovito upravljanje tveganj in zagotavljajo, da so politike nevtralne glede na spol, podpirajo enako obravnavo in upoštevajo dejavnike ESG,
2. pripravlja predloge za vse odločitve nadzornega sveta v zvezi s prejemki, vključno s pregledom osnovnih plač, določanjem meril uspešnosti, ocenjevanjem doseganja ciljev meril uspešnosti in odobritvijo letnega poročila o prejemkih.;

Pri izpolnjevanju svojih dolžnosti komisija za prejemke upošteva dolgoročne interese vlagateljev, strank, zaposlenih 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 variabilnih prejemkih zadostno upoštevajo ustrezno upravljanje tveganj, kar vključuje a ni omejeno na kapitalsko ustreznost, likvidnost, ESG itd ter verjetnost in časovni razpored prihodkov banke in daje priporočila za zagotavljanje preudarnih politik in praks prejemkov.

### **Nadzorni svet NLB d.d.**

Nadzorni svet je odgovoren za sprejetje in vzdrževanje politike prejemkov ter za nadzor nad njenim izvajanjem. Nadzorni svet obravnava predloge in priporočila komisije za prejemke ter je odgovoren za sprejemanje odločitev o prejemkih članov uprave.

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

### **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 veljavnimi za banko in njeno kulturo prevzemanja tveganja ter mora o vseh ugotovljenih tveganjih glede skladnosti in vprašanih neskladnosti poročati upravi, komisiji za prejemke in nadzornemu svetu. Ugotovitve skladnosti poslovanja in krepitev integritete 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 relevantnimi mednarodnimi predpisi, načeli in standardi; ter
- se dosledno izvajajo, so skladni z načeli in omejitvami iz 190. člena ZBan-3 in ne omejujejo možnosti 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:

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	-	Posvetovalni o glasuje po sprejemu s strani nadzornega sveta – ob pomembnih spremembah oz. vsaj 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	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	o člani uprave in nadzornega sveta so odgovorni za pripravo poročila o prejemkih po 294.b členu ZGD-1	drugem nivoju			o člani uprave in nadzornega sveta so odgovorni za pripravo poročila o prejemkih, ki ga pregleda revizor, po 294.b členu ZGD-1		o posvetovalni oglasje o poročilu o prejemkih za zadnje poslovno leto
----------------------	---	---------------	--	--	--	--	---

## 5. Prispevek politike prejemkov k spodbujanju poslovne strategije, dolgoročnemu razvoju in trajnostnemu razvoju NLB d.d.

### 9. člen

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

Variabilni prejemki temeljijo na doseganju 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 (ESG).

### 10. člen

NLB Skupina prispeva k trajnostnemu financiranju z vključevanjem tveganj ESG v svoje poslovne strategije, okvir za obvladovanje tveganj in notranje upravljanje. Upravljanje tveganj NLB Skupine sledi smernicam ECB in EBA ter najboljšim praksam.

Banka/NLB Skupina je zavezana k izboljšanju svojega trajnostnega razvoja ter meri, upravlja in poroča o svoji uspešnosti v skladu z veljavnimi predpisi EU in Načeli Zaveznitva za podnebno nevtralno bančništvo ZN, ki jih je podpisala banka.

---

*Kaj razumemo pod okoljskimi, družbenimi in upravljaljskimi merili (ESG)?  
Merila ESG vključujejo področja vpliva na okolje, družbene odgovornosti in trajnostnega upravljanja podjetij.*

Naša pot trajnostnega razvoja se osredotoča na reševanje okoljskih, družbenih in upravljaljskih problemov z enim skupnim ciljem – opolnomočiti nas in naše deležnike za uspešen prehod v nizkoogljično, vključujočo, pravično in trajnostno prihodnost.

---

## 6. Opredelitev članov upravljalnega organa kot opredeljenih zaposlenih

### 11. člen

V skladu z ZBan-3 so člani upravljalnega organa opredeljeni zaposleni.

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

## 7. Prejemki članov nadzornega sveta<sup>3</sup>

### 12. 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 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 sprejme nov sklep.

22. aprila 2024, 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.«

22. aprila 2024, 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

<sup>3</sup>prejemki (fiksni in variabilni) so razkriti v letnem poročilu in v poročilu o prejemkih - in vse morebitne spremembe (zmanjšanje ali povečanje, z utemeljitvijo)



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 upoštevajo konkretne 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.«

22. aprila 2024, 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 presega okvir zagotavljanja pogojev za nemoteno delo nadzornega sveta (plačila zavarovalnih premij (razen zavarovanja odgovornosti), službenega vozila, službenega stanovanja, goriva). Predstavniki delavcev so upoštevali 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.

## 8. Prejemki članov uprave<sup>4</sup>

### 13. člen

Ta politika je namenjena pridobivanju, ohranjanju in motiviranju kakovostnih članov upravljaljskih organov.

Pri nagrajevanju članov uprave banka upošteva naslednja načela:

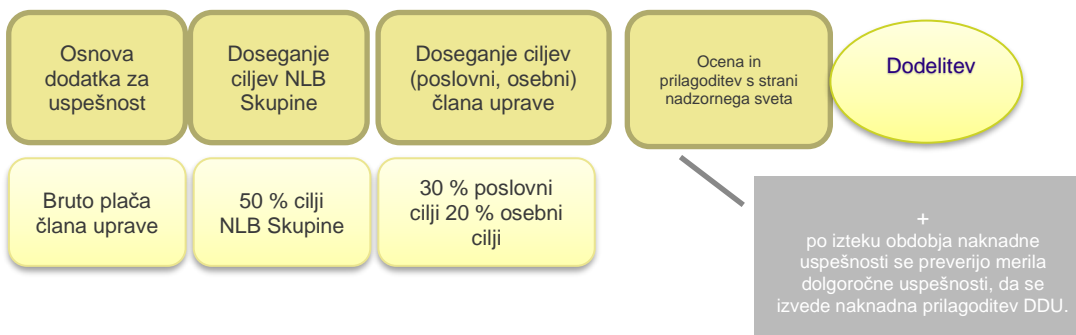
1. ustrezno nagrajevanje (prejemki članov uprave so primerljivi s trendom plač na trgu in so konkurenčni v primerjavi s prejemki članov uprave primerljivih regionalnih institucij);
2. dodatek za uspešnost je vezan na doseganje meril uspešnosti.

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. Določen je na podlagi vsakokratnega merila primerljivih regionalnih bank glede na funkcijo/področje, ki ga pokriva posamezni član uprave.
- Dodatek za uspešnost, ki odraža vzdržno in tvegano prilagojeno uspešnost. Višina dodatka za uspešnost člana uprave je odvisna od meril uspešnosti, ki vključujejo:
  - doseganja finančnih ciljev NLB Skupine;
  - doseganja finančnih in/ali strateških poslovnih ciljev na področjih, ki so posebej določeni za vsakega člana uprave glede na njegove pristojnosti;
  - osebnih ciljev tega člana uprave.

Dodatek za uspešnost je razdeljen na KDU in DDU.

Tabela: Osnovni postopek v zvezi z dodatkom za uspešnost (razen za CRO, ki ima drugačne uteži za cilje).



<sup>4</sup> prejemki (fiksni in variabilni) so razkriti v letnem poročilu in v poročilu o prejemkih - in vse morebitnih spremembah (zmanjšanje ali povečanje, z utemeljitvijo)



Prejemki članov uprave vključujejo (predstavljeni v obliki povzetka):

Fiksni prejemki		
Sestavina	Elementi	Lastnosti
Osnovna plača	Bruto osnovna plača	na podlagi ustreznih poklicnih izkušenj, odgovornosti, pooblastil in nalog člana uprave
		upoštevajoč vsakokratno merilo primerljivih regionalnih bank glede na funkcijo/področje, ki ga pokriva posamezni član uprave.
Ostali prejemki in povračila stroškov	Regres in nadomestila	Regres za letni dopust, nadomestilo za ločeno življenje
	Potni stroški	Potni stroški in stroški nastanitve v zvezi s poslovnimi potovanji člana uprave
		Povratna potovanja člana uprave ali njegovih ožjih družinskih članov v državo, določeno v pogodbi o zaposlitvi člana uprave
		Nadomestilo za uporabo lastnih sredstev in materialni stroški v zvezi z opravljanjem dela od doma
	Službeni avtomobil ali službeni avtomobil z voznikom za službene namene	
Druge ugodnosti	Ugodnosti	Poslovna reprezentanca, članarine ter usposabljanje in izobraževanje Službeni mobilni telefon
	Zdravstvene storitve	Možnost preventivnega zdravniškega pregleda enkrat v vsakem koledarskem letu, možnost zdraviliškega zdravljenja in rehabilitacije, zavarovanja (nezgodno v tujini, dodatno zdravstveno zavarovanje ipd.)
	Dodatno pokojninsko zavarovanje	Premije za kolektivno prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje
	Druge ugodnosti	zavarovanje D&O, stroški davčnega svetovanja, stroški izobraževanja in varstva otrok člana uprave, plačilo razlike v davčnih obveznostih

KDU		
Sestavina	Elementi	Lastnosti
50% neodloženi del KDU	25% plačilo v denarju	Izplačilo v gotovini ob dodelitvi
	25% plačilo v instrumentih	Izročitev ob dodelitvi
50% odloženi del KDU	25% odloženi del v denarju	Dospelost v izplačilo ene petine vsako leto med petletnim obdobjem odloga
	25% odloženi del v instrumentih	Izročitev ene petine vsako leto med petletnim obdobjem odloga

DDU		
Sestavina	Elementi	Lastnosti
50% neodloženi del DDU	25% plačilo v denarju	Izplačilo v gotovini po izteku obdobja naknadne uspešnosti
	25% plačilo v instrumentih	Izročitev po izteku obdobja naknadne uspešnosti
50% odloženi del DDU	25% odloženi del v denarju	Dospelost v izplačilo ene petine vsako leto med petletnim obdobjem odloga, ki se začne po izteku obdobja naknadne uspešnosti
	25% odloženi del v instrumentih	Izročitev ene petine vsako leto med petletnim obdobjem odloga, ki se začne po izteku obdobja naknadne uspešnosti



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

Sestavina <sup>5</sup>	Maksimalna vrednost
<b>Plača:</b>	
Bruto mesečna plača	Bruto mesečna plača člana uprave lahko znaša največ osemkratnik povprečne bruto mesečne plače člana višjega vodstva NLB d.d. <sup>6</sup> v preteklem poslovnem letu <sup>7</sup> ;
<b>Ostali prejemki in povračila stroškov:</b>	
Regres za letni dopust	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);
Poslovna potovanja in nastanitev	Stroški letalskega prevoza v EU v ekonomskem razredu in zunaj EU v poslovnem razredu; stroški nastanitve v najvišjem razredu;
Nadomestilo za uporabo lastnih sredstev in materialne stroške v zvezi z opravljanjem dela od doma	V višini, kot jo določajo relevantne interne politike banke;
Nadomestilo za ločeno življenje	V znesku, ki je v skladu s slovenskimi davčnimi predpisi oproščen obdavčitve. <sup>8</sup>
Povračilo potnih stroškov za tuje člane	V vrednosti do največ 24 povratnih vozovnic v ekonomskem razredu za člana uprave in njegove ožje družinske člane do kraja originalnega prebivališča družine v posameznem koledarskem letu. Potovanje s službenim avtomobilom se v to kvoto ne všteva.
<b>Druge ugodnosti, ki jih banka lahko zagotovi, krije ali povrne stroške, povezane z njimi, v skladu z dogovorom s članom uprave:</b>	
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)	Skupni strošek najema (TRC <sup>9</sup> ) za člana uprave ne sme presegati 2.100,00 EUR mesečno (brez DDV). Segment vozil za člane uprave vključuje ( <i>električna ali hibridna ali priključna hibridna</i> ) vozila od srednjega do najvišjega segmenta kot ga določajo relevantne interne politike 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.
Poslovna kreditna/debetna kartica	Član uprave uporablja poslovno kreditno/debetno 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 v strokovnih združenjih ter stroški publikacij, ki so v zvezi z izvrševanjem obveznosti člana uprave	Skupni stroški iz te določbe v na člana uprave v posameznem koledarskem letu ne smejo presegati 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	Mesečna zavarovalna premija za člana uprave znaša največ 100,00 EUR.

<sup>5</sup> opredelitev prejemkov je v skladu z ustreznimi predpisi (Zakon o delovnih razmerjih - ZDR-1, Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva, Kolektivna pogodba NLB d.d., Zakon o dohodnini)

<sup>6</sup> Izračunano na podlagi bruto mesečne plače vseh članov višjega vodstva NLB d.d.

<sup>7</sup> Za izračun v skladu s to določbo je bruto mesečna plača člana višjega vodstva sestavljena iz osnovne plače in dodatka za delovno dobo.

<sup>8</sup> Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja določa, da je dodatek, ki ga delodajalec izplača delavcu, ki opravlja delo zunaj kraja, kjer prebiva s svojo družino, in zaradi zahtev družbe med opravljanjem svojih nalog živi ločeno od svoje družine, oproščen obdavčitve. Trenutno je najvišji znesek takega nadomestila, ki je oproščen obdavčitve, 434,00 EUR

<sup>9</sup> 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).

Zdravstveno zavarovanje	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 ali 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 premije 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) v višini in pod drugimi pogoji, ki so običajni za dejavnost bančništva v Evropi in usklajeni z relevantnimi slovenskimi predpisi. Banka se lahko v okviru, ki ga dovoljujejo predpisi, dogovori, da bo krila zahtevke zoper člana uprave in povezane stroške, ki jih ne pokrije D&O zavarovanje (npr. zaradi samopridržaja po D&O zavarovanju ali ker banka ni zagotovila D&O zavarovanja), do višine, opredeljene v prejšnjem stavku.	Zavarovalna premija po tržni ceni, druga plačila banke do zneska, določenega v tej določbi o D&O zavarovanju. Banka se lahko s članom uprave dogovori tudi, da banka krije (ali povrne, če jih član uprave plača sam) tudi vse morebitne davke, prispevke in druge dajatve, ki jih je treba plačati na podlagi plačil banke v skladu s to določbo o D&O zavarovanju.
Stanovanjski kredit za zaposlene	V skladu z relevantnimi internimi akti banke.
Namestitev za tuje člane uprave v Ljubljani (stalna hotelska soba ali stanovanje)	Skupni stroški namestitve mesečno ne smejo presežati zneska 5.000,00 EUR. Poleg stroškov iz prejšnjega stavka banka krije stroške nepremičninskega agenta in varnostnega depozita za najem stanovanja po tržni ceni.
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 (ali povrne, če jih član uprave plača sam) tudi vse morebitne davke, prispevke in druge dajatve, katerih obveznost plačila izvira iz plačil banke iz te določbe.
Stroški izobraževanja in varstva otrok tujega člana uprave (predšolsko varstvo, osnovno in srednje izobraževanje)	V skladu z mednarodnimi izobraževalnimi programi, ki se izvajajo v Republiki Sloveniji. 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 davčnih obveznosti tujega 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 zaradi njegovega statusa rezidenta Republike Slovenije v skladu z davčnimi predpisi presega davčne obveznosti, ki bi jih član uprave iz teh variabilnih prejemkov imel, če ne bi spremenil svojega statusa rezidenta v skladu z davčnimi predpisi v rezidenta Republike Slovenije.	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.

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 njegovih variabilnih 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 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 izračuna v skladu s 17. členom te politike
Zajamčeni variabilni prejemek v skladu s to politiko prejemkov	Največ v višini, kot je določena v 14. členu te politike
Nadomestilo za predčasno prenehanje mandata v skladu s to politiko prejemkov	Največ v višini, kot je določena v 1. točki 29. člena te politike
Nadomestilo za prepoved konkuriranja v skladu s to politiko prejemkov	Največ v višini, kot je določena v 2. točki 29. člena te politike

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.

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.

#### 14. člen

##### Zajamčeni variabilni prejemek

Zajamčeni variabilni prejemek se lahko določi v pogodbi o zaposlitvi novemu članu uprave, pred pogodbenim datumom začetka dela, vendar le za prvo leto zaposlitve. Banka ne bo dolžna izplačati zajamčenega variabilnega prejemka v okoliščinah, ko se bo nadzorni svet odločil, da članom uprave ne bo izplačal variabilnih prejemkov zaradi kapitalskih in likvidnostnih razlogov banke.

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
<b>Dodelitev zajamčenega variabilnega prejemka</b>			
<b>Dodelitev zajamčenega variabilnega prejemka novemu članu uprave</b>	Pregleda utemeljitev predsednika uprave banke za priporočilo zajamčenega variabilnega prejemka in predlaga dodelitev zajamčenega variabilnega prejemka v sprejem nadzornemu svetu	Dodeli zajamčeni variabilni prejemek	Sodeluje v procesu

### 15. člen

Pogodba o zaposlitvi člana uprave je sklenjena za določen 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 (a) če huje krši obveznosti; b) če ni sposoben voditi poslov; c) če mu skupščina izreče nezaupnico, razen če nezaupnico izrekla iz očitno neutemeljenih razlogov d) iz drugih ekonomsko-poslovnih razlogov (tudi predlog predsednika uprave banke za odpoklic člana uprave predstavlja enega izmed drugih ekonomsko-poslovnih razlogov), s takojšnjim učinkom;
- 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 nedennarnih 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 s to politiko prejemkov in vsakokrat veljavnimi predpisi.

Razen v primeru, ko je v skladu s prejšnjim odstavkom določena druga vrsta instrumenta, se del variabilnega prejemka člana uprave, ki je sestavljen iz instrumentov, dodeli in izplača pod pogoji te politike, v instrumentih z naslednjimi lastnostmi: Vrednost instrumenta je vezana na vrednost delnice NLB d.d. Instrument daje svojemu imetniku donose, enake dividendam, ki jih delnica NLB d.d. daje svojemu imetniku, pri čemer se, če v zvezi z donosi instrumenta relevantni predpisi določajo kakšne omejitve, te omejitve uporabijo za donose instrumenta.

Za kakršnekoli donose, plačljive pred izročitvijo instrumenta članu uprave se šteje, da jih je prejela banka in da so v lasti banke in ne bodo plačani članu uprave (ali kateremu koli kasnejšemu imetniku instrumenta).

## **9. Osnova za obračun višine KDU oziroma DDU**

### **17. člen**

Osnova za obračun višine KDU oziroma DDU člana uprave za obdobje določenega mandata v posameznem poslovnem letu je povprečna mesečna bruto plača tega člana uprave za obdobje tega njegovega mandata v tem poslovnem letu.

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

## **10. Izračun planiranih sredstev za variabilne prejemke**

### **18. člen**

Stroški dela za člane uprave so vključeni v plan stroškov dela, ki ga vsako leto potrdi nadzorni svet.

Izračun potrebnih sredstev za izplačilo prejemkov članom uprave se izvede na podlagi pristopa od spodaj navzgor in temelji:

- 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 prejemki in fiksnimi prejemki za določeno poslovno leto, se za te variabilne prejemke, ki po oceni skupaj presegajo vsaj en prag variabilnih prejemkov, dodatno preračunajo tudi variabilni prejemki v instrumentih,
- na obračunu variabilnih prejemkov, izplačanih članom uprave v instrumentih ter na upoštevanju povišanja stroškov zaradi obračuna davkov in dajatev v skladu z Zakonom o dohodnini (ZDoh-2).

Navedeni pristop omogoča načrtovanje stroškov fiksnih prejemkov in oblikovanje proračuna variabilnih prejemkov.

## **11. Merila uspešnosti**

### **19. člen**

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



Merila kratkoročne uspešnosti za KDU in DDU so sestavljena iz naslednjih elementov:

### **1. Finančni cilji NLB Skupine**

Kazalniki finančne uspešnosti so določeni na podlagi letnega proračuna NLB Skupine, ki ga je predhodno potrdil nadzorni svet za naslednje poslovno leto.

### **2. Finančni in drugi razvojni cilji na področjih, ki jih pokriva član uprave**

Finančni in razvojni kazalniki uspešnosti, določeni za področja, ki jih pokriva član uprave, so določeni tako, da podpirajo dolgoročno stabilnost in razvojno usmerjenost banke z motiviranjem člana uprave za implementacijo ključnih strateških projektov, ki med drugim vključujejo: izboljšanje poslovanja, povečanje zadovoljstva strank, izpolnjevanje zavez ESG.

### **3. Osebni cilji**

Merila uspešnosti, določena kot osebni cilji, podpirajo osebni razvoj vsakega posameznega člana uprave, podpirajo pa tudi razvoj in zavzetost zaposlenih, organizacijsko kulturo in spoštovanje vrednot NLB Skupine.

Merila kratkoročne uspešnosti in metodologijo za ocenjevanje uspešnosti članov uprave določi nadzorni svet pred poslovnim letom, za katerega se določajo merila kratkoročne uspešnosti. Merila dolgoročne uspešnosti in s tem povezano metodologijo za ocenjevanje uspešnosti članov uprave v obdobju naknadne uspešnosti določi nadzorni svet pred obračunskim obdobjem DDU.

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%.

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

### Cilji predsednika uprave (CEO)

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

\*\*1. 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.

<b>Cilji na področjih, ki so v pristojnosti predsednika uprave</b>	<b>MERILA</b>	<b>30%</b>
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 nadzornega sveta 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 nadzornem svetu	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%
<b>Osební cilji</b>		<b>20%</b>
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 nadzornem svetu	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 nadzornem svetu in na podlagi ocenjevalnega intervjuja z relevantno komisijo nadzornega sveta oz nadzornim svetom	5%



**Cilji člana uprave, pristojnega za finančno področje (CFO)**

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

\*\*1. 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.

<b>Cilji na področjih, ki so v pristojnosti člana uprave</b>	<b>MERILA</b>	<b>30%</b>
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 projektnega 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 nadzorni svet	5% -10%
ostali strateški cilji člana uprave, ki so za vsako leto določeni s strani nadzornega sveta	Strateški cilji, ki jih vsako leto določi nadzorni svet, vezani na izboljšanje področja, ki je v pristojnosti člana uprave	10% - 15%
<b>Osební cilji</b>		<b>20%</b>
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 nadzornem svetu	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 nadzornem svetu in na podlagi ocenjevalnega intervjuja z relevantno komisijo nadzornega sveta oz nadzornim svetom	5%



**Cilji člana uprave, pristojnega za področje tveganj (CRO)**

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

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

<b>Cilji CRO funkcije</b>	<b>MERILA</b>					<b>60%</b>
strošek tveganja (cost of risk)	Cilj	<b>Ne dosega</b>	<b>Deloma dosega</b>	<b>Dosega</b>	<b>Presega</b>	30%
	Plan	> + 20 b.t.	= + 20 b.t. to > + 5 b.t.	= + 5 b.t. to - 5 b.t.	< - 5 b.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 nadzorni svet, vezani na izboljšanje področja, ki je v pristojnosti člana uprave.					Do 20%
<b>Osební cilji</b>						<b>20%</b>
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 nadzornem svetu					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 nadzornem svetu in na podlagi ocenjevalnega intervjuja z relevantno komisijo nadzornega sveta oz nadzornim svetom					5%
doseganje indeksa merjenja zadovoljstva strank	Ohranitev/izboljšanje indeksa zadovoljstva strank skladno s planom potrjenim na nadzornem svetu					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	Plan	< 3,5 %	= - 3,5 % < 0 %	= 0 % to = +3,5%	> +3,5 %	Do 15%
delež stroškov v neto prihodkih (CIR)	Plan	> + 200 b.t.	= +200 b.t. > 0 b.t.	= 0 b.t. do - 200 b.t.	< -200 b.t.	Do 10%
donos na kapital po davkih (ROE) normaliziran	Plan	< - 150 b.t.	= - 150 b.t. do < 0 b.t.	= 0 b.t. to + 100 b.t.	> +100 b.t.	Do 15%
strošek tveganja (cost of risk)	Plan	> + 20 b.t.	= +20 b.t. to > + 5 b.t.	= + 5 b.t. to - 5 b.t.	< - 5 b.t.	0% - 5%
ostali finančni cilji skladno s vsakoletnim planom, potrjenim s strani nadzornega sveta	Realizacija KPI-jev 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

\*\*1. 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 nadzorni svet, 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 nadzornem svetu	5%
<b>Osební cilji</b>		<b>20%</b>
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 nadzornem svetu	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 nadzornega sveta oz nadzornim svetom	5%

### DDU - merila dolgoročne uspešnosti

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

Za ugotavljanje uspešnosti posameznega člana uprave v obdobju naknadne uspešnosti (t.j. za ugotavljanje izpolnjevanja meril dolgoročne uspešnosti za izplačilo DDU) se uporabljajo naslednji cilji v naslednjem razmerju:

Tabela: Ciljne vrednosti za določitev uspešnosti glede na merila dolgoročne uspešnosti v obdobju naknadne uspešnosti

Cilji za DDU	MERILA	UTEŽ
1. relativni delniški donos (relative total shareholder return - RTSR)	kazalnik uspešnosti se določi na podlagi RTSR banke v primerjavi s skupino primerljivih bank	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, ki jih določi nadzorni svet z namenom spodbujanja dolgoročnega trajnostnega razvoja banke	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%

Cilji DDU, kot so opredeljeni v zgornji tabeli, so podrobno pojasnjeni v nadaljevanju:

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

Ciljna vrednost RTSR za delnico NLB d.d. v primerjavi z izbranimi primerljivimi bankami je namenjena motiviranju za zagotavljanje delniškega donosa in uskladitvi interesov članov 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 in skupne dividende na delnico (DPS) v obdobju naknadne uspešnosti, nato pa se rezultat deli s ceno delnice na začetku obdobja naknadne uspešnosti.

Seznam ustreznih primerljivih bank vključuje naslednje banke, ki kotirajo na borzi in delujejo v jugovzhodni Evropi: Unicredit (z Bloomberg simbolom UCG IM), OTP (OTP HB), Raiffeisen Bank International (RBI AV), Erste Group (EBS AV), Intesa Sanpaolo (ISP IM), Addiko (ADKO AV).

TSR-ji izbranih bank in NLB d.d. za vsako od triletnih obdobj so nato razvrščeni. Ocena za vsakega člana uprave se nato uporabi s pomočjo prevedbene tabele, ki je predstavljena v nadaljevanju:

Razvrstitev NLB d.d.	1	2	3	4	5	6	7
Ocena	4	4	3	3	2	2	1

Če bi bil TSR NLB d.d. na prvem ali drugem mestu, bi član uprave prejel oceno 4. Za tretje in četrto mesto bi prejel oceno 3 in tako naprej.

Če je v obdobju naknadne uspešnosti (3 leta) TSR enak nič ali negativen, član uprave izgubi pravico do DDU, medtem ko ima nadzorni svet diskrecijsko pravico, da na podlagi objektivne ocene posebnih okoliščin (npr. geopolitična kriza ali pandemija) še vedno upošteva relativno uspešnost (benchmark) kot usmeritve za morebitno delno izplačilo.

2. cilji, ki izhajajo iz dolgoročne strategije banke in so povezani s trajnostnim poslovanjem, razvojem banke, spodbujanjem organizacijske kulture, razvoja zaposlenih in odnosa do strank ter so določeni s strani nadzornega sveta – 50%

Te cilje določi nadzorni svet z namenom spodbujanja dolgoročne stabilnosti in trajnostnega razvoja banke ter so posebej osredotočeni na naslednja področja, kot so opredeljena v spodnji tabeli:

Cilj	Ciljna vrednost	Merjenje	Utež
spodbujanje zelene organizacijske kulture	zmanjševanje vrzeli med zeleno in dejansko organizacijsko kulturo, kar se kaže z merjenjem napredka pri doseganju zelene organizacijske kulture	izvaja se z raziskavami organizacijske kulture in drugimi ustreznimi orodji	15 %
zagotavljanje enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti ne glede na spol	zmanjševanje razlike v plačilu med spoloma v skladu z načrtom	redna letna analiza in spremljanje	15 %
povečanje trajnostnega kreditiranja	Cilj trajnostnega kreditnega portfelja, kot je ekstrapoliran iz strategije podnebno nevtralnega poslovanja (net zero strategy)	Realizacija cilja	20 %

Ne glede na 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 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 trajnostnim poslovanjem in razvojem banke ter spodbujanjem organizacijske kulture, razvoja zaposlenih in odnosa do strank in so določeni s strani Nadzornega sveta 20%.

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 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 prevladujoče razmere in napovedi lokalnega, regionalnega, kot tudi globalnega bančnega sektorja in gospodarstva in doseganje ciljev članov uprave oceni ob upoštevanju njihovih aktivnosti zasledovanja najboljšega interesa banke.

Variabilnih prejemkov se ne dodeli ali izplača, če bi bila s tem ogrožena trdnost kapitalske osnove banke. Če ugotovi, da bi bila z dodelitvijo in/ali izplačilom variabilnih prejemkov trdnost kapitalske 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/določb o vračilu sredstev v tej politiki.

## 12. Postavljanje ciljev in spremljanje uspešnosti članov uprave

### 21. člen

Finančni in poslovni načrt NLB d.d. in NLB Skupine sprejme nadzorni svet, merila uspešnosti pa določi na podlagi finančnih, strateških in razvojnih ciljev, na katerih temeljijo. Med drugim upoštevajo cilje, povezane z upravljanjem tveganj, IT in poslovanjem, človeškimi viri, zadovoljstvom strank, vključenostjo zaposlenih in ESG. Merila uspešnosti se določijo pred začetkom obračunskega obdobja ustreznega KDU in/ali DDU.

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
<b>Opredelitev ciljev</b>				
<b>Opredelitev ciljev za člane uprave</b>	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				
<b>Spremljanje ocenjevanje doseganja ciljev članov uprave</b>	Predloži samooceno komisiji za prejeme	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				
<b>Dodelitev KDU oziroma DDU članom uprave</b>		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
<b>Ciljno obdobje</b>		April - maj	April - maj	

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

### 13. 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	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

Ta člen se smiselno uporablja za ocenjevanje doseganja meril dolgoročne uspešnosti v obdobju naknadne uspešnosti.

## 14. 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. Predstavitve postopka dodelitve in izplačila je v Prilogi 1.

Odločitev, ali so bila merila kratkoročne uspešnosti dosežena 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 merila kratkoročne 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.

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
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.



## 15. 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 prejemki in fiksnimi prejemki za to obračunsko obdobje ne presega nobenega izmed pragov variabilnih prejemkov, 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 prejemki in fiksnimi prejemki za to obračunsko obdobje presega kateri koli prag variabilnih prejemkov, ga mora biti najmanj 50 odstotkov sestavljenega iz instrumentov, pri čemer lahko član uprave dostopi do teh instrumentov, jih proda ali 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.

## 16. 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 prejemki in fiksnimi prejemki za to obračunsko obdobje ne presega nobenega od pragov variabilnega prejemka, se noben del tega KDU oziroma DDU ne odloži, če je to dopustno v skladu z veljavnimi predpisi. Če pa to v skladu z veljavnimi 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 prejemki in fiksnimi prejemki za to obračunsko obdobje presega kateri koli prag variabilnega prejemka, 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 prejemki 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. Dejansko obdobje odloga vsakič določi nadzorni svet v skladu s to politiko. Na datum te politike je obdobje odloga 5 let.

## 17. Izplačilo KDU oziroma DDU<sup>10</sup>

### 26. člen

Odločitev ali so izpolnjeni vsi pogoji za izplačilo KDU oziroma DDU 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.

<sup>10</sup> vsi dodeljeni in izplačani prejemki članov uprave so razkriti v poročilu o prejemkih za vsako poslovno leto, vključno z doseganjem posameznih ključnih kazalnikov uspešnosti

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 meril dolgoročne uspešnosti člana uprave v obdobju naknadne uspešnosti ter upošteva to oceno, kakor tudi druge razloge za naknadno prilagoditev tveganju pred dospelostjo v izplačilo, ki jih 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 merili dolgoročne 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 meril kratkoročne uspešnosti oziroma meril dolgoročne uspešnosti 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.

## 18. 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 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.	Pravnomočno se ugotovi ničnost letnega poročila in se ničnostni razlogi nanašajo		X

	na postavke ali dejstva, ki so bile podlaga za določanje KDU oziroma DDU		
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 KDU oziroma DDU 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 odgovornost za ravnanje, ki je vodilo do pomembnih izgub za banko in/ali NLB Skupino	X	
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 kapitalne 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 vzdržan		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		X

	doživi precejšen neuspeh pri obvladovanju tveganja		
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.

## 19. 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 določi, da član uprave ni 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 (tudi predlog predsednika uprave banke za odpoklic člana uprave predstavlja enega izmed drugih poslovno ekonomskih razlogov - 2. odst. 23. člena statuta banke). 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 prejemki in fiksnimi prejemki 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 presegati zneska bruto mesečne 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 prejemki in fiksnimi prejemki 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 2023 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.



## 20. 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 člena tudi ločeno od te politike prejemkov in svoje pogodbe o zaposlitvi ter jo izročiti banki.

## 21. 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. (3. izdaja, splošni notranji akt). Ta politika prejemkov se objavi v Registru internih aktov v aplikaciji EDMS\_OfficePoint.

## 22. 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)

## 23. Izjava o uskladitvi in potrditvi notranjega akta

*»Pripravljalec 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.«*



## 24. Priprava in pregled

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

**Pristojni organ, ki je akt sprejel: Nadzorni svet NLB d.d.**

V Ljubljani, 22.4.2024

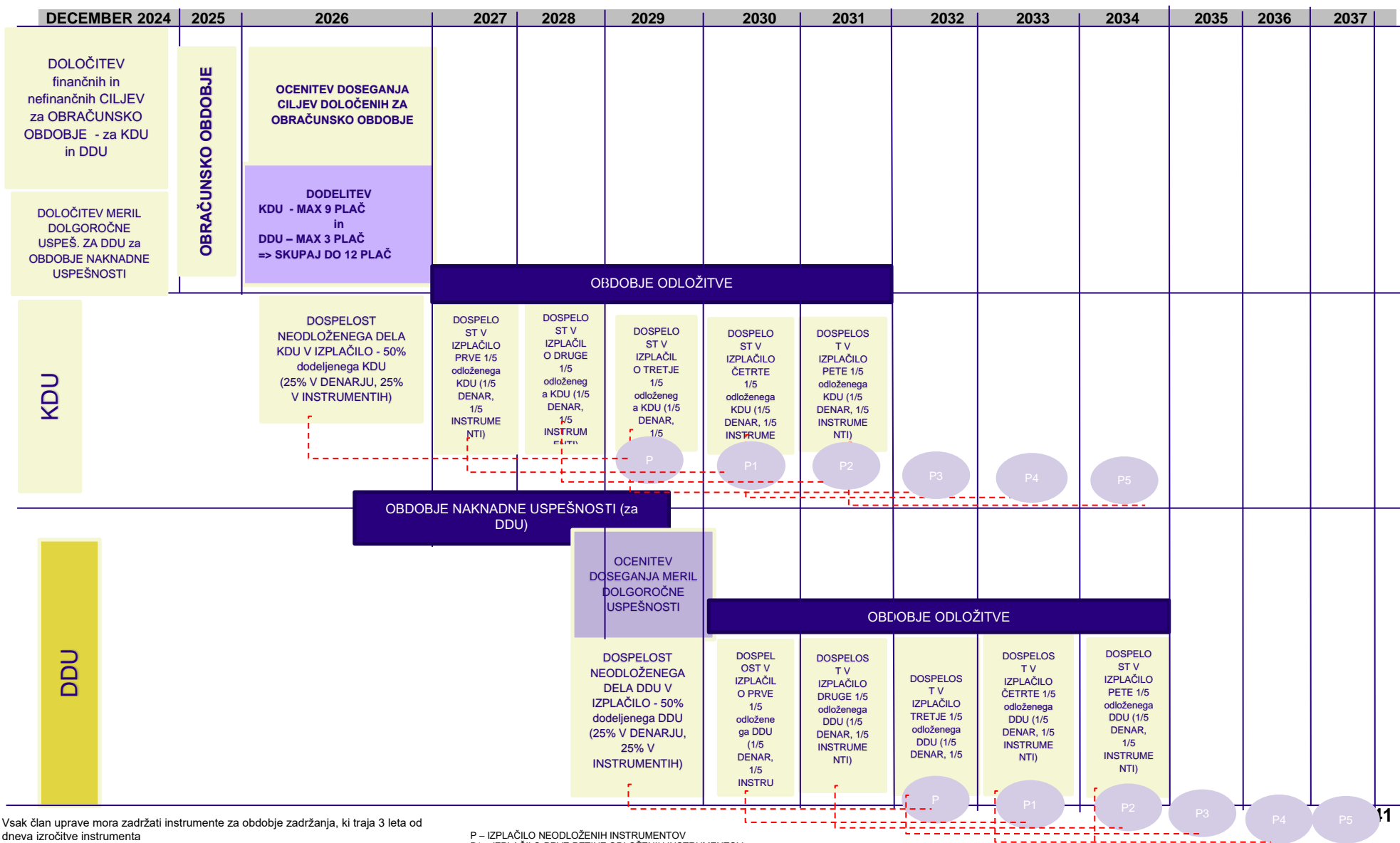
A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Primož Karpe'.

Primož Karpe  
predsednik nadzornega sveta





Priloga 1: Časovnica za KDU in DDU (PRIMER)



Vsak član uprave mora zadržati instrumente za obdobje zadržanja, ki traja 3 leta od dneva izročitve instrumenta

- P – IZPLAČILO NEODLOŽENIH INSTRUMENTOV
- P1 – IZPLAČILO PRVE PETINE ODLOŽENIH INSTRUMENTOV
- P2 – IZPLAČILO DRUGE PETINE ODLOŽENIH INSTRUMENTOV
- P3 – IZPLAČILO TRETJE PETINE ODLOŽENIH INSTRUMENTOV
- P4 – IZPLAČILO ČETRTE PETINE ODLOŽENIH INSTRUMENTOV
- P5 – IZPLAČILO PETE PETINE ODLOŽENIH INSTRUMENTOV