

Извештај за системот за наградување

Табела бр. 1 - Политика за наградување		Опис
Реден број	Политика за наградување	
		Системот за наградување на Банката на постројана основа се наградува во насока на усогласување со европската регулатива на ниво на НТБ Групацијата и законите на НТБ АД, а инаку ги пројави локалната регулатива во оваа област.
		Системот за наградување е уреден со Политика за наградување на вработените во НТБ Банка АД Скопје и Правилникот за наградување на НТБ Банка АД Скопје.
1	Политика за наградување и системот за наградување	Со Политика за наградување на вработените во НТБ Банка АД Скопје се регулира наградувањето на сите вработени во НТБ Банка АД Скопје, како и наградувањето на членовите на Надзорниот одбор на НТБ Банка АД Скопје. Наградувањето на членовите на Надзорниот одбор на НТБ Банка АД Скопје се уредува со одлука на Генералното собрание на НТБ Банка АД Скопје. Политиката за наградување уредува две категории на вработени: - вработени кои вршат посебна работа или идентификувани вработени и останати/други вработени кои немаат значително влијание врз профитот на ризици на НТБ Банката и за кои се применува Правилникот за наградување на НТБ Банка АД Скопје Политиката за наградување е дизајнирана да ги стимулира вработените да не преземат непропорционално високи ризици или ризици кои ја надминуваат способноста на НТБ Банка АД Скопје и/или на НТБ Групацијата да презема ризици, земајќи ги предвид сите ризици, вклучително и регулативните ризици и ризиците кои произлегуваат од погрешна или нетрпава продажба на производи или друго нетрпава или неусогласено однесување и истаа обезбедува консистентност со целите на НТБ Банка АД Скопје и НТБ Групацијата, деловната стратегија на НТБ Банка АД Скопје и НТБ Групацијата, организациската култура и вредности, долготрнните интереси, екзитивите, социјалните и факторите на управување (ESG), намерите за опечување на својот интерес, профитот на ризици и апетитот за ризици. Политиката за наградување при исплатите на варијабилниот дел на наградување го зема предвид исполнувањето на обвршите или целите во областа на капиталот или ликвидноста и помага да се постигне и одржи стабилна капитална база. Во октомври 2025 година е усвоена нова Политика за наградување на вработените на НТБ Банка АД Скопје со примена од 1 јануари 2026 година. Со новата Политика е постигнато поголемо ниво на систематизирана структура со јасно разграничување на деловите кои се однесуваат на идентификувани вработени и останати вработени во Банката, како и дел за наградување/примена кои се однесуваат на фиксни дел и варијабилниот дел, како и употребата и автентичноста кои ги имаат обвршите во Банката во однос на одредени активности во врска со усвојување на Политиката, нејзината примена и сл. Исто така, како позначајно е вклучување на членовите на Надзорниот одбор во категориите на идентификувани вработени, како и уредување на нови класни критериуми како дополнителен предуслов за исплата на варијабилниот дел на плата на идентификуваните вработени од врховни специфични кои се однесуваат на изградување на стабилноста на капиталот и ликвидноста на Банката.
2	Одбор за наградување	Во текот на 2025 година, Одборот за наградување функционираше со четири члена: Блаже Бровцак – Претседател на Одбор за наградување до 16.03.2025 Коваче Чочев – Претседател на Одбор за наградување од 17.03.2025 Божидар Ковач – Член на Одбор за наградување до 12.09.2025 Алма Илванска – Член на Одбор за наградување од 13.09.2025 Кристина Ковачки Булевац – Член на Одбор за наградување Зоран Јовановски – Член на Одбор за наградување
3	Успешност во работењето	Висината на варијабилниот дел од плата е поврзана со успешноста и перформансите во работењето на идентификуваните вработени во Банката и со уредување врз основа на исполнување на одредени дефинирани финансиски, деловни и индивидуални цели и критериуми, вклучена на успешност во извршувањето на работните задачи, како и нивото на претрпена ризици. При одлучувањето се земаат предвид и регулативните критериуми, усогласеност со прописите и апетитот за ризици на капиталот и ликвидноста на Банката.
4	Фиксен - варијабилен дел	Сите форми на фиксни или варијабилни парични и непарични надоместоци во една деловна година коишто се исплатат на вработените и на член на одборите на Банката претставуваа вкупен годишен надоместок. Вкупниот надоместок се уредува според следниве критериуми: - Фиксниот дел од надоместокот зависи од опскот на работното место, претходно утврдени критериуми и не зависи од успешноста на работењето. Во фиксни надоместоци се вклучени следниве исплати: бруто-плата, надоместоци и додатоци на плата, сите задолжителни надоместоци на трошоци за живот согласно со Законот за работни односи, колективни договори и индивидуални договори помеѓу Банката и вработените. - Во варијабилни надоместоци се вклучени сите исплати кои не се сметаат за фиксен дел од надоместокот. Како општо правило согласно Политиката за наградување, зборот на варијабилните наградувања на идентификувани вработени кој е вклучен во пресметката на соодносот помеѓу варијабилниот и фиксниот наградување за поединична деловна година не смеа да надмине 100% од зборот на фиксните надоместоци на идентификуваниот вработен за деловната година за која се однесува наградувањето и доделување на варијабилниот дел на плата.
5	Критериуми за наградување	Идентификуваните вработени имаат право на годишен варијабилен дел од плата на основа на нивното исполнување на критериумите за финансиски и нефинансиски перформанси според условите кои ги уредува Политиката за наградување. Критериумите за оценување на успешноста и управувањето на варијабилниот дел на плата се дефинирани согласно Политиката за наградување на Банката во зависност од категоријата на идентификувани вработени согласно Политиката за наградување и опфатат комбинација од: финансиски цели на НТБ Групацијата; финансиски цели на НТБ Банка АД Скопје; деловни, стратешки, развојни и финансиски цели на организациската единица и индивидуални цели на идентификуваните вработени. Целите се поставуваат со земање предвид на условен апетит за ризици и стратегија за ризици со кои се дефинира апетитот за ризици во рамките на целите на КРГ и ККГ. За членовите на Управниот одбор и вработените во контролните функции се применуваат посебни критериуми и соодноси, при што целите на контролните функции се независни од успешноста на деловните области што ги контролираат. Свој критериум се оценува по одредена скала за оценување што се користи за оценување на постигнувањето на целите. Политиката уредува детални правила поврзани со доделување и исплата на варијабилниот дел на наградување на идентификувани вработени кои се однесуваат и на доделување на одложни варијабилни дел на плата. Одлучите за исполнување на критериумите за успешност во однос на варијабилниот дел од плата, и одлучите за доделување на варијабилниот дел од плата во согласност со Политиката за наградување ги донесува Надзорниот одбор на Банката за Управниот одбор на Банката, високо раководство во функцијата за управување со ризици, усогласеност со прописите и внатрешни ревизија, како и други контролни функции (CSO, AML), односно, Управниот одбор на Банката за останатите/другите идентификувани вработени. НТБ Банка АД Скопје онема да донесе одлука за доделување на варијабилниот дел од плата на идентификуваните вработени во НТБ Банка АД Скопје по квалитативно исполнување на следните услови: -Исплување на Годишниот извештај на НТБ Групацијата за деловната година на која се однесува варијабилниот дел од плата; -Исплување на начет-годишниот извештај на НТБ Банка АД Скопје за деловната година на која се однесува варијабилниот дел од плата од страна на Надзорниот одбор на Банката, со цел да го достави до Собранието на НТБ Банка АД Скопје надлежно за усвојување на овој годишен извештај. -Донесување на одлука за доделување на STI (Short Term Incentives Bonus - Квалитетен бонус за успешност, во натпокинат текст: STI) од страна на Надзорниот одбор на НТБ АД за членовите на Управниот одбор на НТБ АД за деловната година на која се однесува варијабилниот дел од плата на идентификуваните вработени во НТБ Банка АД Скопје; -Долготрнните услови за донесување одлука на НТБ Банка АД Скопје за доделување на варијабилниот дел од плата на идентификувани вработени во Банката кои не се членови на нејзиниот Управен одбор; Надзорниот одбор на НТБ Банка АД Скопје ја донесува одлуката за доделување на варијабилниот дел од плата на членовите на Управниот одбор на Банката за деловната година на која се однесува варијабилниот дел од плата на нејзините идентификувани вработени наведени во оваа алинеја. Пред доделувањето на варијабилниот дел на плата на идентификуваниот вработен, Банката прави приспособување на ваквиот варијабилен дел од плата за успешност и ризици, земајќи ги предвид критериумите за прилагодување врз основа на КРГ и ККГ целите, и критериумите уредени во Политиката за наградување.

Табела бр. 2 - Наградување за финансиската година

Реден број	Опис	Членови на надзорниот одбор	Членови на управниот одбор	Останати лица со посебни права и одговорности	Останати вработени
1	2	3*	4	5	6
1	Фиксен дел од надоместокот	Број	1	5	47
2	Варијабилен дел од надоместокот	Вкупен износ на фиксниот дел од надоместокот во 000 денари	2,772	40,686	148,931
3	Вкупен износ на вкупниот надоместок (реден број 2 + 4)	Број	0	23,691	61,798
4	Вкупен износ на вкупниот надоместок (реден број 2 + 4)	Број	2,772	64,377	190,729

Табела бр. 3 - Вкупен износ на надоместокот

Реден број	Име и презиме	Вкупен износ на надоместокот во 000 денари
1	2	3
Членови на надзорниот одбор		
1	Зоран Јовановски	1,213
2	Петар Стојков	1,026
3
4
5
Членови на управниот одбор		
1	Иван Стојковски	14,513
2	Катерина Јаковска	13,249
3	Петар Стојков	17,344
4	Иван Јаковски	20,810
5	Борис Стојковски	460

Табела бр. 4 - Структура на вкупниот надоместок според висината и бројот на лицата

Реден број	Износ	Број на лицата
1	2	3
1	Има 6.000.000 до 10.000.000	0
2	Има 10.000.000 до 14.000.000	1
3	Има 14.000.000 до 18.000.000	2
4	Има 18.000.000 до 22.000.000	1
5	Има 22.000.000 до 26.000.000	1
6	Има 26.000.000 до 30.000.000	1
7	Има 30.000.000 до 34.000.000	0
8	Има 34.000.000 до 38.000.000	0
9	Има 38.000.000 до 42.000.000	0
10	Има 42.000.000 до 46.000.000	0
11	Има 46.000.000 до 50.000.000	0
12	Има 50.000.000 до 54.000.000	0

* Во колона Членови на надзорниот одбор е вклучено само лице член на Одбор за ревизија