

Точка на дневен ред:12  
Предлагач: **Надзорен одбор**

## **Материјал за Годишно собрание на акционери на НЛБ Банка АД Скопје**

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

### **Предлог-одлука за одобрување на Политика на наградување на НЛБ Банка АД Скопје**

Во прилог:

- Одлука за одобрување на Политика на наградување на НЛБ Банка АД Скопје

Скопје, мај 2026 година

## **Годишно собрание на акционери на НЛБ Банка АД Скопје**

### **Предлог-одлука за одобрување на Политика на наградување на НЛБ Банка АД Скопје**

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

#### **Одлука за одобрување на Политика на наградување на НЛБ Банка АД Скопје**

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

Во Скопје, 28.05.2026 година

Одлуката да се достави до:

- Секретаријат

Претседавач  
на Годишно собрание на акционери  
на НЛБ Банка АД Скопје

## Образложение

Измените во Политика за наградување на вработените во НЛБ Банка АД Скопје се вршат поради доставени насоки од НЛБ д.д. заради усогласување со Политиката на Групацијата, како и инструкциите на CR HR НЛБ д.д.

Имено, измените се однесуваат на следното:

- Јасно разграничување на деловите кои се однесуваат на останати вработени и идентификувани вработени, како и дел за наградување/примања кои се однесуваат на фиксен дел и варијабилен дел, како и улогата и активностите кои ги имаат одборите во Банката;
- Улогите и временските рокови на поединечните засегнати страни се појасно наведени, како во однос на содржината, така и во однос на распоредот;
- Фиксните и варијабилните компоненти на наградување се појасно дефинирани и за назначените и за сите други вработени;
- Нови влезни критериуми (влезни регулаторни критериуми и влезни критериуми поврзани со перформансите) за пристап до варијабилниот дел на плата од страна на идентификуваните вработени;
- Воведување на бонус за задржување;
- Дополнително разграничен загарантиран дел на плата со дефинирање на лимит на износ за негово доделување;
- Разјаснети се временските рокови за евалуација на перформансите и одговорностите на поединечните засегнати страни/функции/одбори;
- Воведени нови активности/надлежности на Одборот за управување со ризици кои се однесуваат на: одобрување на годишна самооценка на идентификувани вработени во Банката, доделување на загарантиран дел на наградување, бонус за задржување, оценка на успешноста, планирање на трошоци за труд и сл.

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

Скопје, мај 2026 година

Доверливо



Дел. Бр. \_\_\_\_\_

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

---

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

---

Верзија 4.	Примена: 01.01.2026 година
------------	----------------------------

## Само за интерна употреба

### Содржина

1. Воведни одредби
2. Опсег на примена на документот и лица/субјекти обврзани да се придржуваат
3. Општи принципи
4. Учесници во процесот на усвојување и надзор над имплементацијата на Политиката за наградување
5. Определување на идентификувани вработени
6. Наградување за сите вработени
7. Варијабилно наградување на останати/други вработени
8. Критериуми за успешност/перформанси и утврдување на перформансите на останати/други вработени
9. Варијабилно наградување на идентификувани вработени
10. Влезни критериуми (предуслови) за идентификувани вработени за стекнување на право на исплата на варијабилниот дел од плата
10. Критериуми за успешност/перформанси и утврдување на перформансите на идентификувани вработени
11. Скала за оценување на идентификувани вработени и оценување на постигнувањето на целите на идентификувани вработени
12. Општи правила поврзани со доделување и исплата на варијабилниот дел на наградување на идентификувани вработени
14. Доделување на варијабилен дел од плата на идентификувани вработени
15. Исплата на варијабилен дел од плата на идентификувани вработени
16. Преодни и завршни одредби

### Одговорност

Старател	Сектор за човечки ресурси
Ниво на одлучување	Надзорен одбор

Историја на промени

Верзија	Датум	Опис
1.	Декември 2021 година	Верзија 1, валидна од 01.01.2022 година
2.	Декември 2022	Верзија 2, валидна од 23.12.2022 година
3.	Декември 2024	Верзија 3, валидна од 01.01.2024 година
4.	Октомври 2025	Верзија 4, валидна од 01.01.2026 година

## 1. Воведни одредби

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

Наградувањето на членовите на Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје се уредува со одлука од Генералното собрание на НЛБ Банка АД Скопје.

Одредбите на оваа Политика за наградување се усогласени со Политиката за наградување на НЛБ д.д. и НЛБ Групацијата верзија 3 (во понатамошниот текст: Политика за наградување на Групацијата), Законот за трговски друштва (ЗТД), Законот за банки (ЗБ), Законот за работни односи (ЗРО) и Одлуката за правилата за добро корпоративно управување во Банка од 6 февруари 2018 година, како и со Упатствата за правични политики за наградување според Директивата 2013/36/EU (EBA/GL/2021/04 од 02/07/2021, во натамошниот текст: Насоки на ЕВА), Упатствата за политики и практики за наградување поврзани Насоки за продажба и обезбедување на банкарски производи и услуги на мало (EBA/GL/2016/06) и Упатства за MiFID II барања за соодветност (ESMA35-43-3565), при што НЛБ д.д. го следи принципот на пропорционалност, земајќи ги предвид вкупните средства, големината на средствата на Банката, расположливите сопственички и должнички инструменти, потребниот капитал и други критериуми дефинирани во соодветните одредби и насоките на ЕВА Упатствата.

### 1.1. Дефиниции

Поимите користени во оваа Политика го имаат следното значење:

„КД ФИН“	Колективниот договор на друштвата од друго монетарно посредување и дејност на посредување во работењето во хартии од вредност и стокови договори
„КД НЛБ Банка АД Скопје“	Колективен договор на НЛБ Банка АД Скопје
“вработени“ и „сите вработени“	се идентификувани вработени и други вработени
“останати/други вработени“	се сите вработени во НЛБ Банка АД Скопје кои немаат значително влијание врз профилот на ризик на НЛБ Банка АД Скопје и/или на НЛБ Групацијата во рамките на нивните одговорности или работни задачи и активности
„вработени кои вршат посебна работа“ или „идентификувани вработени“	се сите вработени во НЛБ Банка АД Скопје кои може да имаат значително влијание врз профилот на ризик на НЛБ Банка АД Скопје и/или на НЛБ Групацијата во рамките на нивните одговорности или работни задачи и активности.
“високо раководство“	се физички лица на раководни позиции во Банката, одговорни пред Управниот одбор за секојдневно извршување на банкарските операции/Банкарското работење
“наградување/вкупен надоместок“	значи сите форми на фиксно и варијабилно наградување и ги вклучува плаќањата и надоместоците/бенефициите, парични или непарични, доделени директно на вработените од или во име на институциите во замена за професионалните услуги дадени од вработените, извршени камати во смисла на член 4(1)(d) од Директивата 2011/61/EU и други плаќања направени преку методи и

Само за интерна употреба

	инструменти кои, доколку не се сметаат за наградување, ќе доведат до заобиколување на прописите за наградување содржани во Директивата 2013/36/ЕУ и нејзините регулативи за имплементација
<u>„рутински/вообичен пакет за вработување“</u>	претставува/значи помошни компоненти на наградувањето што може да се добијат за широка популација вработени или вработени на одредени функции врз основа на однапред одредени критериуми за избор, вклучувајќи на пример, здравствена заштита или пропорционални редовни пензиски придонеси
<u>„фиксно наградување/фиксен дел од вкупниот надоместок“</u>	е наградување коешто ги исполнува условите од вториот параграф на Точка 6 од Политиката
<u>„фиксен дел од плата“</u>	е делот од платата кој се состои од основна плата, додатоци и други фиксни надоместоци на плата, во согласност со важечките прописи за трудово право
<u>„основна плата“</u>	е основната месечна плата на поединечен вработен како што е дефинирано во неговиот договор за вработување
<u>„дополнителни додатоци на плата“</u>	се дефинирани со тогаш важечките прописи од областа на трудовото право и колективните договори и затоа се сметаат за фиксно наградување
<u>„надоместоци на плата“</u>	се надоместоци на плата што ги добива вработениот поради отсуство од работа од причини утврдени со тогаш важечките прописи од областа на трудовото право и колективните договори и интерните акти на Банката
<u>„брuto плата“</u>	е составена од основната нето плата, социјалните придонеси и даноците во согласност со законската регулатива и колективните договори и интерните акти на Банката
<u>„надоместоци/ трошоци/поврзани со работата“</u>	се надоместоци поврзани со работата (како патни трошоци, оброк, сместување и сл.) и други надоместоци согласно колективните договори, трудовото законодавство и интерните акти/документи на Банката
<u>„бенефиции“</u>	се дефинира како секоја бенефиција/придобивка во друга форма, дадена на вработениот од страна на работодавачот
<u>„доброволно капитално финансирано пензиско осигурување (ДКФО)“</u>	претставува исплата на сите вработени за дополнителното пензиско осигурување во согласност со интерните акти на Банката и Законот за доброволно капитално финансирано пензиско осигурување
<u>„друго наградување“</u>	претставува исплата на наградување дефинирана во тогаш важечките прописи од областа на трудовото право
<u>„варијабилно наградување/варијабилен дел од вкупниот надоместок“</u>	претставува секое наградување кое не е фиксно
<u>„варијабилен дел од плата“</u>	е дел плата на идентификувани вработени којшто зависи од однапред одредени и мерливи критериуми за успешност

## Само за интерна употреба

<u>„плаќање поврзано со работната успешност“</u>	е дел од платата на другите вработени која зависи од однапред одредени и мерливи критериуми за успешност/перформанс
<u>„плаќање поврзано со деловна успешност“</u>	е дел од плата што може да ја исплати Банката и која зависи нејзините перформанси/работење согласно донесена одлука на Управен одбор и се доделува само на останати/други вработени
<u>„фонд за бонуси“</u>	значи максимален износ на варијабилно наградување, кој може да се додели во постапката на доделување на ниво на институцијата или деловна единица на институцијата
<u>“влезни регулаторни критериуми“</u>	се регулаторни критериуми за влез наведени во точка 10 од оваа Политика;
<u>“влезни критериуми поврзани со перформансите“</u>	се критериуми за влез поврзани со перформансите наведени во точка 10 од оваа Политика;
<u>„недоволна родова застапеност“</u>	претставува недоволна застапеност на женски или машки пол
<u>„родов јаз во платите“</u>	значи разлика помеѓу просечната бруто часовна стапка на маж и жена вработен, изразена како процент од просечната бруто часовна стапка на маж вработен
<u>“пресметковен период” /период на пресметка</u>	е период во кој се оценува или мери успешноста на вработените со цел да се одреди нивното варијабилно наградување; времетраењето на пресметковниот период за другите/останатите вработени се утврдува во согласност со законодавството и интерните акти на Банката, додека за идентификуваните вработени трае најмалку една година
<u>„награда“</u>	значи доделување на варијабилно наградување за одреден пресметковен период, независно од реалниот период кога е исплатена доделената сума
<u>„стекнување“</u>	ефектот со кој вработениот станува законски сопственик на доделеното варијабилно наградување, независно од инструментот што се користи за плаќање или ако плаќањето подлежи на дополнителни периоди на задржување или аранжмани за враќање
<u>„период на одложување“</u>	е периодот за кој Банката ја одложува исплатата на варијабилниот дел од наградувањето. Периодот на одложување започнува со плаќање на не-одложениот дел од варијабилното наградување и трае минимум 5 години. Во овој период, вработениот не е законски сопственик на доделениот одложен дел од варијабилното наградување
<u>„инструменти“</u>	претставуваат акции, инструменти или други договори во согласност со Политиката за наградување на НЛБ д д и НЛБ Групацјата. Во смисла на оваа Политика, како модус за наградување можат да се користат инструменти поврзани со вредноста на акциите, под условите и начините пропишани во оваа Политика

## Само за интерна употреба

<u>„период на задржување“</u>	значи временски период по доспевањето на варијабилното наградување кој е доделен во инструменти за исплата, за време на кој тие не можат да се пренесат
<u>“малус”</u>	значи аранжман (во оваа Политика за наградување, во договорот за вработување или во друг документ) со кое се дозволува институцијата да ја намали вредноста/износот на целиот или дел од одложеното варијабилно наградување, врз основа на ex-post прилагодувања на ризик, пред да биде доделено
<u>„поврат на варијабилно наградување“ или „clawback“</u>	значи аранжман (во оваа Политика, во договорот за вработување или во друг документ) според кое вработениот треба да врати (дел од) варијабилното наградување исплатен во минатото или кој веќе и е доделен на институцијата под одредени услови
<u>„инструменти поврзани со акции“</u>	се оние инструменти чија вредност се заснова на вредноста на акциите и кои ја имаат вредноста на акцијата како референтна точка, како на пр. права за апрецијација на акции, видови синтетички акции
<u>„акционер“</u>	е лице кое поседува акции во институција или, во зависност од правната форма на институцијата, други сопственици или членови на институцијата
<u>„контролна функција“</u>	значи функција која е независна од деловните единици што ги надгледува и која е одговорна за објективно проценување, прегледување или известување за ризиците на институцијата. За целите на оваа Политика, контролни функции се функцијата за управување со ризици, функцијата за внатрешна ревизија, функцијата за усогласеност со прописите, вклучувајќи ги функцијата за спречување на перење пари и финансирање на тероризам (AML) и функцијата за управување со информативната сигурност (CISO)
<u>„деловна година“</u>	е еднаква на календарска година

## 2. Опсег на примена на документот и лица/субјекти обврзани да се придржуваат

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

## 3. Општи принципи

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

## **Само за интерна употреба**

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

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

Политиката за наградување при исплатите на варијабилниот дел на наградување го зема предвид исполнувањето на обврските или целите во областа на капиталот или ликвидноста и помага да се постигне и одржи стабилна капитална база.

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

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

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

### **3.1. Еднакво плаќање**

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

### **3.2. Судир на интереси**

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

### **3.3. Разумно наградување**

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

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

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

## 4. Учесници во процесот на усвојување и надзор над имплементацијата на Политиката за наградување

### Управен одбор на НЛБ Банка АД Скопје

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

### Одбор за наградување на Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје

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

1. врши стручна и независна процена на политиките и практиките за наградување и врз основа на тоа да подготвува иницијативи за мерките поврзани со подобрување на управувањето со ризиците, капиталот и ликвидноста на Банката;
2. подготвува предлози за одлуките на Надзорниот одбор во однос на наградувањето, вклучувајќи ги и оние кои влијаат на ризиците на Банката и нивното управување;
3. врши надзор над наградувањето на Членовите на Управниот одбор на Банката, високото раководство на контролните функции и носителите на CISO и AML функции;
4. го поддржува и советува Надзорниот одбор на Банката при формулирање на Политиката за наградување на Банката, вклучително и дека таквата политика за наградување е родово неутрална и поддржува еднаков третман на вработените.
5. подготвува предлози за вкупни примања/надоместок за секој член на Управниот одбор на Банката, како и за секое лице надлежно за контролна функција на Банката, согласно локалната регулатива.

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

### Одбор за управување со ризици на НЛБ Банка АД Скопје

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

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

### Надзорен одбор на НЛБ Банка АД Скопје

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

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

## **Само за интерна употреба**

### **Собрание на акционери на НЛБ Банка АД Скопје**

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

### **Усогласеност со прописите и интегритет на НЛБ Банка АД Скопје**

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

### **Внатрешна ревизија на НЛБ Банка АД Скопје**

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

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

### **Функција за управување со ризик на НЛБ Скопје**

Функцијата за управување со ризик на НЛБ Банка АД Скопје (во понатамошниот текст: функцијата за управување со ризик или Ризици) учествува во одредувањето на критериумите за успешност и проценувањето како структурата на варијабилното наградување влијае на профилот на ризик и културата на апетит на ризик на Банката и НЛБ Групацијата. Функцијата за управување со ризик ги потврдува и проценува податоците за прилагодување на ризикот и учествува во одредување на фондот на бонуси, критериумите за успешност/перформанси и доделување на наградувањето.

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

## Само за интерна употреба

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

## 5.Определување на идентификувани вработени

### 5.1.Процес на идентификација спроведен од НЛБ Банка АД Скопје

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

Само-процената ќе се врши врз основа на критериуми утврдени во согласност со Регулативата на Комисијата (ЕУ) бр.2021/923, ЕВА насоките, како и првиот став од подточка 5.3. од оваа Политика детално разработени со одлука или во друг интерен акт на банката.

На почетокот на секоја одделна деловна година, ќе се спроведува годишна самооценка/самопроцена како за последниот ден од претходната деловна година, земајќи ги предвид квалитативните и квантитативните критериуми. Годишната самооценка/самопроцена се ажурира квартално во текот на деловната година, според последниот ден од секој квартал, земајќи ги предвид квалитативните критериуми.

Банката ќе спроведува самооценување/само-процена на ниво на Банката (на индивидуална основа), со цел да се идентификуваат вработените кои можат значително да влијаат на профилот на ризик на Банката во рамките на нивните овластувања, работни задачи и активности (во согласност со првиот и третиот став од член 2 од Регулативата (ЕУ) 2021/923 и точка 114 од Насоките на ЕВА).

Годишниот процес на самооцена/само-процена ќе се остварува, вклучително и подготвениот предлог на самооценка/самопроцена од Функцијата за управување со човечки ресурси преку

## Само за интерна употреба

Комисијата за идентификација на вработените во Банката со посебна природа на работата (идентификувани вработени) која е составена од претставници на следните организациски единици и функции: управување со човечки ресурси, управувања со ризици и финансии, и истите учествуваат во процесот на подготовка на годишната самооцена/само-процена во согласност со нивните овластувања во Банката. Функцијата на усогласување со прописите и интегритет (ФУПИ) учествува во процесот согласно нејзината улога при што истата го разгледува спроведувањето на процесот и неговиот резултат како дел од својата контролна функција од второ ниво.

Предложената само-процена ги дефинира следните информации:

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

Функцијата на управување со човечки ресурси ќе ја достави предлог годишната самооцена/само-процена до Управниот одбор на Банката, која ќе ја содржи листата од четвртиот став на оваа точка (со состојба на последниот ден од претходната деловна година и со информации за промените во текот на претходната деловна година). Годишната самооцена/само-процена ќе се одобри од Управниот одбор на Банката. Доколку е потребно Одборот за ревизија на Надзорниот одбор на Банката (во понатамошниот текст: Одбор за ревизија) и Одборот за именување ќе дадат свое мислење во согласност со нивните надлежности/улоги.

Годишната самооцена/само-процена, ќе се одобри од Одборот за управување со ризици и Одборот за наградување во согласност со нивните надлежности/улоги.

Одборот за наградување ќе го информира Надзорниот одбор на Банката за резултатот од самооцената/самопроцената на последниот ден од годината и за сите важни прашања поврзани со процесот на самооцена/само-процена. Надзорниот одбор на Банката ќе ја даде својата финална согласност за процесот на самооцена/само-процена и неговиот резултат и усвои годишната самооцена/само-процена.

Самооценката/само-процената ќе се ажурира во согласност со вториот, третиот и четвртиот став и, *mutatis mutandis*, петтиот и шестиот став од оваа подточка. Секторот за човечки ресурси ќе ја достави до Управниот одбор на Банката предлог ажурираната самооцена/само-процена која ја вклучува листата од четвртиот став од оваа поточка (со последниот ден од релеватниот квартал и со информации за промените во текот на тој квартал). Ажурираната самооцена/само-процена, вклучувајќи ја листата од четвртиот став од оваа поточка, ќе биде одобрена од Управниот одбор на Банката и искомунцирана до Одборот за наградување, кој пак ќе го информира за истото Надзорниот одбор на Банката.

При примена на квантитативни критериуми, ќе се земат предвид фиксните наградувања за претходната деловна година и варијабилните наградувања доделени во претходната деловна година.

## Само за интерна употреба

Активност	Управен одбор на Банката	Функција на управување со ризици	Комисија за идентификување на вработени кои остваруваат посебна природа на работата (идентификувани вработени	Функција на усогласеност	Одбор за управување со ризици	Одбор за ревизија	Одбор за именување	Одбор за наградување	Надзорен одбор на Банката
Самооценка на идентификувани вработени	Го одобрува предлогот на годишна самооценка на идентификувани вработените	Учествува во подготовката на критериумите на самооценка на идентификуваните вработени	Учествува во подготовката на самооценка на идентификуваните вработени согласно критериумите за самооценка	ја проверува усогласеноста на примената на процедурата со Политиката и резултатите од предлогата самооценка	ја одобрува предлогената годишна самооценка на идентификуваните вработени	Дава мислење за предлогената самооценка на идентификуваните вработени, доколку е потребно	Дава мислење за предлогената самооценка на идентификуваните вработени, доколку е потребно	ја одобрува предлогената годишна самооценка на идентификуваните вработени	ја усвојува предлогената годишна самооценка на идентификуваните вработени

НЛБ Банка АД Скопје како стратешка членка на НЛБ Групаацијата го спроведува процесот на идентификација на начин разумно сличен на оној на НЛБ д.д., а истовремено ја зема предвид локалната регулатива што се применува на НЛБ Банка АД Скопје и нејзината позиција во рамките на НЛБ Групаацијата. Доколку локалната регулатива што се применува на НЛБ Банка АД Скопје има предност пред одредбите за наградување уредени со Политика за наградување на НЛБ д.д. и НЛБ Групаацијата, НЛБ Банка АД Скопје ова соодветно го зема предвид.

Во согласност со горенаведениот став, НЛБ Банка АД Скопје ќе го достави списокот на идентификувани вработени подготвен до Одделот за човечки ресурси и организациски развој на НЛБ д.д. со цел да го информира Надзорниот одбор на НЛБ д.д. на консолидирано ниво за бројот, функциите и критериумите за утврдување на идентификуваните вработени.

### 5.2. Изземање на идентификуваните вработени од Политиката за наградување

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

Врз основа на анализата извршена во рамките на годишниот процес на идентификација, Управниот одбор на Банката проценува дали идентификуваниот вработен навистина нема значително влијание врз профилот на ризик на Банката и дали условите за изземање од Делегираната регулатива на Комисијата (ЕУ) бр. 923/2021 се исполнети. За оваа проценка и

## Само за интерна употреба

предлогот за изземање ќе го информира Одборот за наградување, а Одборот за наградување ги разгледува критериумите и постапката врз основа на кои Управниот одбор на Банката го предложил изземањето. Доколку се согласи со предлогот, истиот ќе го достави на одобрување до Надзорниот одбор на Банката. Доколку и Надзорниот одбор на Банката го одобри предложениот исклучок, Банката ќе побара од НЛБ д.д. да го одобри изземањето.

### 5.3. Категории на идентификуваните вработени во НЛБ Банка АД Скопје

При утврдувањето на категориите на вработените кои, во рамките на нивните овластувања, работни задачи и активности, можат значително да влијаат на профилот на ризик на НЛБ Банка АД Скопје, НЛБ Банка АД Скопје ги утврдува категориите на идентификувани вработени, земајќи ги предвид и локалните или посебните прописи што се однесуваат на неа и нејзината позиција во рамките на НЛБ Групацијата; доколку посебните прописи што се применливи/однесуваат на НЛБ Банка АД Скопје имаат предност пред банкарската регулатива за наградување, НЛБ Банка АД Скопје истото го земе ова предвид соодветно.

Во согласност со претходниот став на оваа Политика, идентификувани вработени на НЛБ Банка АД Скопје се оние вработени кои спаѓаат во која било од следниве категории (категории на идентификувани вработени):

1. Членови на Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје;
2. Членови на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје;
3. Високото раководство во комерцијалниот дел на Банката (front office) и помошници на Управниот одбор на Банката;
4. Високо раководство кои не се вработени во комерцијалниот дел на Банката (front office), а се дел од високото раководство и вработени кои инаку не би спаѓале во ни една од категориите во точките 1, 2, 3 и 5 од овој став, но кои, во согласност со Делегираната Регулотива на Комисијата (ЕУ) бр.2021/923, се сметаат дека имаат значително влијание врз профилот на ризик на Банката;
5. Високо раководство во внатрешните контролни функции и носители на останати независни контролни функции (AML, CISO) во НЛБ Банка АД Скопје<sup>1</sup>.

НЛБ Банка АД Скопје може да отстапува од одредбите од претходниот став до степен што го бараат прописите што се обврзувачки за Банката, кои мора да бидат одобрени со НЛБ д.д.

Максималниот износ на варијабилниот дел од платата на идентификуваните вработени во НЛБ Банка АД Скопје варира во зависност од категориите на идентификувани вработени во НЛБ Банка АД Скопје наведени во вториот став од оваа подточка. Износот на варијабилниот дел од платата на поединечен идентификуван вработен во НЛБ Банка АД Скопје за дадена деловна година не може да надмине:

- 6 плати за идентификувани вработени во НЛБ Банка АД Скопје во категорија 2,
- 5 плати за идентификувани вработени во НЛБ Банка АД Скопје во категорија 3,
- 3 плати за идентификувани вработени во НЛБ Банка АД Скопје во категории 4 и 5.

Максималниот износ на варијабилниот дел од платата може да се промени само за поединечен идентификуван вработен во НЛБ Банка АД Скопје кој спаѓа во четвртата категорија, во зависност од степенот на неговото потенцијално влијание врз профилот на ризик на НЛБ Банка АД Скопје.

Обемот на потенцијалното влијание врз профилот на ризик на НЛБ Банка АД Скопје се мери со различни критериуми, имено:

<sup>1</sup> Сите одлуки поврзани со варијабилното наградување во сите процеси се под надлежност на Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје.

## Само за интерна употреба

- обемот на потенцијалното влијание врз приходите;
- обемот на потенцијалното влијание врз трошоците;
- обемот на потенцијалното влијание врз кредитните ризици;
- обемот на потенцијалното влијание врз деловниот ризик;
- обемот на потенцијалното влијание врз бизнис/деловната стратегија;
- обемот и содржината на меѓу-организациското/меѓусекторско работење.

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

Во согласност со четврти, петти и шести став од оваа подточка, идентификуван вработен на НЛБ Банка АД Скопје кој припаѓа на четвртата категорија:

- кој исполнува четири (4), или повеќе критериуми од шестиот став може, за целите на оваа Политика, да се вклучи во третата категорија и да му се додели, за индивидуална деловна година, варијабилното наградување во износ планиран за идентификуван вработен од третата категорија.

Ре-категоризацијата на идентификуван вработен согласно претходниот став, ќе се предложи од Комисијата за идентификување вработени со посебна природа на работата (идентификувани вработени) преку функцијата за управување со човечки ресурси на НЛБ Банка АД Скопје – надлежна функција за Политика за наградување, по добиена согласност од НЛБ д д (CL HR) и одлучено од Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје и потврда од Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје.

## 6. Наградување за сите вработени

Банката го класифицира наградување во категоријата фиксни или варијабилни наградувања.

Критериумите за класификација на наградувањето во категоријата фиксно наградување:

- не е дискреционо одразувајќи го нивото на професионално искуство и стаж на вработените;
- е транспарентно во однос на поединечниот износ доделен на поединечниот вработен;
- е постојано, т.е. се одржува во период поврзан со специфичната улога и организациските одговорности;
- е неотповикливо; постојаниот износ се менува само преку колективно договарање или следејќи го репреговарањето согласно националните критериуми за одредување на плата;
- не може да се намали, суспендира или укине од Банката;
- не обезбедува стимулации за преземање ризик;
- не зависи од работата,
- се доделува во форма што не може да се одложи;
- е дел од рутински пакет за вработување;
- е поврзано со улогата или организациската одговорност и се доделува додека не дојде до значајна промена во одговорностите и надлежностите на улогата/функцијата што би резултирало со навистина поинаква улога/функција на вработениот или организациска одговорност;
- износот не зависи од други фактори, само од извршување на одредена улога или одредена организациска одговорност, и го одразува професионалното искуство и организациската одговорност, земајќи ги предвид нивото на образование, висината на стаж, нивото на експертиза и вештини, ограничувањата (на пр. социјални, економски, културни или други релевантни фактори) и работното искуство, релевантната деловна активност и нивото на надоместоци на географската локација;
- сите други вработени кои вршат иста улога/функција или имаат иста организациска одговорност и се во споредлива позиција би имале право на споредлив надоместок.

## Само за интерна употреба

### 6.1. Фиксно наградување

Согласно Законот за работни односи (во натамошниот текст ЗРО), Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, Колективниот договор на друштвата од друго монетарно посредување и дејноста на посредување во работењето во хартии од вредност и стокови договори и Колективниот договор на НЛБ Банка АД Скопје (во натамошниот текст: КД ПС, КД ФИН, КД НЛБ Банка АД Скопје), оваа Политика за наградување и други интерни акти на Банката, вработените можат да ги добијат следните примања/наградувања кои се сметаат за фиксни:

- основна плата;
- додатоци на плата;
- надоместоци за плата;
- надоместоци на трошоци;
- бонуси;
- други надоместоци кои произлегуваат од колективните договори (како, регрес/К15, јубилејна награда, отпремнина за пензионирање, солидарна помош и сл.),
- доброволно капитално финансирано пензиско осигурување (ДКФО):согласно склучениот договор за формирање професионална пензиска шема помеѓу НЛБ Банка АД Скопје и Синдикалната организација на НЛБ Банка АД Скопје. Доброволниот пензиски придонес претставува стимулативен дел на надоместокот.

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

### 6.2. Варијабилно наградување

Варијабилно наградување на сите вработени е уредено со конкретна регулатива.

Варијабилниот наградување на идентификуваните вработени е уредено со Политиката за наградување и за останатите вработени со ЗРО, КД ПС, КД ФИН, КД НЛБ Банка АД Скопје и релевантните интерни процедури.

## 7. Варијабилно наградување на останати/други вработени

Останати/Други вработени во Банката можат да го добијат следното варијабилно наградување во согласност со важечката/релевантната регулатива и колективни договори:

- индивидуален надоместок поврзан со учинокот/перформансот (дел на плата за работна успешност)
- надоместок поврзан со успешноста на компанијата
- дополнителни бонуси
- отпремнини/испратнини.

### 7.1. Индивидуален надоместок/ плаќање поврзано со учинокот/перформансот

Процедурата и критериумите за доделување/наградување, одредување и плаќање на индивидуалното плаќање поврзано со учиникот/перформансот е уредено со ЗРО, КД ПС, КД ФИН и КД НЛБ Банка АД Скопје и интерниот акт на Банката кој го уредува наградувањето на останатите вработени.

Основ за калкулација на износот на наградување за индивидуален надоместок поврзан со учиникот/перформансот е уреден со интерен акт на банката кој го управува наградувањето на останатите вработени.

### 7.2. Надоместок поврзан со успешноста на компанијата

Процедурата и критериумите за доделување, одредување и плаќање на надоместок поврзан со успешноста на компанијата е уредено во КД на НЛБ Банка АД Скопје.

### 7.3. Дополнителни бонуси

Банката може да додели или утврди и да обезбеди или исплати дополнителни бонуси на останати/други вработени од средства надвор од фондот за плати поврзани со перформансите, во зависност од перформансите на другите вработени во одредени области (на пр. за успешен маркетинг на одреден производ, работа на проект, работа на развојни задачи) или во врска со посебни достигнувања на други вработени.

Дополнителните бонуси не смеат да ги одвратат вработените од постигнување на нивните таргери/цели за успешност/перформанси.

Дополнителните бонуси може да бидат финансиски или нефинансиски.

Подетални правила за дополнителни бонуси се утврдени во интерните акти на Банката што ги уредуваат наградувањето на другите вработени.

### 7.4. Отпремнини за останати/други вработени

Отпремнините за останати/други вработени се сметаат за варијабилни надоместоци.

Отпремнините за останати/други вработени ги исплаќа Банката во согласност со прописите на трудовото право и колективните договори и затоа не се земаат предвид при пресметката на соодносот помеѓу варијабилните и фиксните компоненти на наградувањето/надоместокот.

## 8. Критериуми за успешност/перформанси и утврдување на перформансот на останати/други вработени

Основата за поставување на цели на останати/другите вработени е спроведувањето на деловната стратегија на Банката и целите на НЛБ Банка АД Скопје или НЛБ Групација, како и целите на организациската единица, кои се дефинираат од страна на раководителот на организациската единица (во понатамошниот текст: Раководителот) според принципот на каскадирање одгоре-надолу.

Планирањето на целите на другите вработени се базира на планот на организациската единица, кој им се презентира на вработените од страна на Раководителот и служи како основа за следење, оценување и наградување на успешноста/перформансот на останатите/ другите вработени.

Целите треба да бидат поставени според SMART методологијата, што значи дека треба да бидат:

- специфични (целите треба да бидат кратки и разбирливо дефинирани);
- мерливи (претпоставениот треба да го утврди резултатот);
- предизвикувачки (во однос на обемот и можноста за постигнување на целта);
- вредни за вложениот труд (целите треба да се реални и да водат кон повисока цел);
- временски определени (дефинирани во временски рок).

При поставување на целите, потребно е да се дефинира следното:

- БРОЈ НА ЦЕЛИ – како правило, се поставуваат од 3 до 5 клучни цели за другите вработени, во зависност од сложеноста на работата, и истите може да се менуваат во текот на периодот (да се додаваат, финализираат и сл.)
- ТЕЖИНА – треба да се постави тежински фактор за секоја цел кој ќе ја одразува важноста на поставената цел
- РОК – за секоја цел потребно е да биде поставен почетен и краен датум.

## Само за интерна употреба

- ПОДЦЕЛИ или главни активности за остварување на целта – се дефинираат главните задачи и активности потребни за постигнување на целта
- КРИТЕРИУМ – се дефинираат индикатори за утврдување на постигнувањето на целта
- ЦЕЛНА ВРЕДНОСТ – се дефинира очекуваниот резултат (во бројки или како опис).

Согласно со интерниот акт на Банката кој го регулира наградувањето на останатите/другите вработени, за вработените во контролна функција важи следното: (i) деловните цели на овие вработени ги поддржуваат активностите на контролна функција и се независни од перформансите на деловните области што ги контролира/надгледува оваа функција; и (ii) развојните (лични) цели на овие вработени.

### 8.1. Временска рамка за поставување цели за останати/други вработени

Целите на останати/други вработени поврзани со делот од платата што зависи од успешноста/перформансите треба да бидат поставени во временските периоди/рокови утврдени со интерниот акт на Банката кој го регулира наградувањето на останатите/другите вработени.

Целите на останатите/другите вработени поврзани со дополнителни бонуси треба да бидат поставени во роковите утврдени со релеватниот/важечкиот интерен акт на Банката.

Поставените цели се проверуваат квартално или полугодишно, и по потреба се ревидираат и корегираат.

Улогите на поединечните засегнати страни во поставувањето на целите за останатите/другите вработени се дефинирани во интерниот акт на Банката кој го регулира наградувањето на другите вработени

### 8.2. Планирање на трошоци за труд/работа за останати/други вработени

Трошоците за работа/труд за останатите/другите вработени се вклучени во планот за трошоци за вработените за работа/труд на Банката за секоја деловна година. Планот за трошоци за труд/работа/вработени, кој е дел од финансискиот план за секоја деловна година, го одобрува Надзорниот одбор на Банката секоја година.

Табелата подолу ги дефинира активностите на поединечните функции во однос на планирањето на трошоците за работа/труд/вработените:

Активност	Управен одбор на Банката	Функција на управување со ризици	Одбор за наградување	Надзорен одбор на Банката
Планирање на трошоци за работа/труд на останати/други вработени	подготвува предлог-план за трошоци за работа/труд за останати/ други вработени како дел од финансискиот план	учествува во подготовката на планот за трошоци за работа/труд за други вработени во однос на ризикот	го разгледува планот за трошоци за работа/труд и му предлага на Надзорниот одбор да го усвои како дел од финансискиот план	го усвојува планот за трошоци за работа/труд како дел од финансискиот план

### 8.3. Дејство/Активност во случај стабилноста на капиталната база да е во опасност

Доколку Банката утврди дека доделувањето или одредувањето и/или исплатата на варијабилното наградувања на останати/други вработени би претставувало ризик за стабилноста на капиталната база на Банката, Банката, до степен до кој е потребно, за секоја категорија на варијабилни наградувања, ќе ги преземе следниве мерки:

- ќе го намали фондот на бонуси за варијабилни наградувања на останати/други вработени на кои сè уште не им е доделено или утврдено такво наградување, вклучувајќи ја и можноста за

## Само за интерна употреба

негово намалување на нула, и ќе го земе предвид намалувањето при доделување или одредување на таквото варијабилно наградување на останати/други вработени;  
- ќе ја користи нето добивката на институцијата за зајакнување на капиталната база на Банката или на НЛБ Групацијата.

### 9. Варијабилно наградување на идентификувани вработени

Идентификуваните вработени можат да ги добијат следните варијабилни наградувања:

- варијабилен дел од платата во зависност од:
  - успешноста на НЛБ Банка АД Скопје (за идентификувани вработени кои не се во можност да влијаат на профилот на ризик на НЛБ Групацијата во рамките на нивните овластувања) или во зависност од успешноста на НЛБ Групацијата (за идентификувани вработени кои можат да влијаат на профилот на ризик на НЛБ Групацијата во рамките на нивните овластувања)
  - успешноста на организациската единица и идентификуваниот вработен; и
  - индивидуалната успешност на идентификуваниот вработен;
- загарантирано варијабилно наградување;
- бонус за задржување
- надомест за периодот не-конкурентност (конкурентска клаузула) и
- отпремнини.

Како општо правило, збирот на варијабилните наградувања на идентификуван вработен кој е вклучен во пресметката на соодносот помеѓу варијабилното и фиксното наградување за поединечна деловна година во согласност со оваа Политика никогаш не смее да надмине 100% од збирот на фиксните надоместоци/наградувања на истиот идентификуван вработен за таа деловна година.

#### 9.1. Варијабилен дел од платата на идентификуван вработен

Идентификуваните вработени имаат право на годишен варијабилен дел од платата доделен во зависност од постигнувањето на критериумите за финансиско и нефинансиско работење/перформанси и други услови дефинирани во оваа политика; тој мора да се базира на комбинација од оценката на перформансите на идентификуваниот вработен и неговата организациска единица и оперативниот резултат на Банката и НЛБ Групацијата.

#### 9.2. Варијабилен дел од платата на идентификуван вработен во инструменти

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

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

Освен ако не е одреден друг вид инструмент во согласност со претходниот став, делот од варијабилниот дел на плата на идентификуван вработен кој се состои од инструменти ќе биде доделен и платен, според условите и критериумите на оваа Политика, во инструменти со следните карактеристики: Вредноста на Инструментот е поврзана со вредноста на акцијата на НЛБ д.д. .Инструментот на својот имател му дава приноси еднакви на дивидендите што ги дава акцијата на НЛБ д.д. на својот сопственик, под услов доколку се пропишани некакви ограничувања во однос на приносите на Инструментот со важечките прописи, таквите ограничувања ќе се применат на приносите на инструментот.

#### 9.3. Загарантирано варијабилно наградување за идентификуваните вработени

Загарантираното варијабилно наградување може да се додели или одреди во договорот за

## Само за интерна употреба

вработување само на нов идентификуван вработен по вработувањето, пред почетокот на првиот период на успешност/работа, и само за првата година од вработувањето во согласност со долгорочните интереси на Банката, под услов капиталната база на Банката да е стабилна и силна. Банката нема да биде обврзана да го исплати загарантираното варијабилно наградување во околности кога надлежниот орган на Банката одлучува да не им исплати варијабилно наградување на идентификуваните вработени од причини кои се однесуваат на капиталот или ликвидноста на Банката. Одлуките во врска со загарантираното варијабилно наградување за членовите на Управниот одбор, високото раководство во функциите за управување со ризици, усогласеност со прописите и внатрешна ревизија, како и останати контролни функции (AML, CISO) ги донесува Надзорниот одбор на Банката, а за останатите/другите идентификувани вработени Управниот одбор на Банката.

Загарантираното варијабилно наградување на нов идентификуван вработен според ова може да изнесува до 1,5 пати поголемо од неговата бруто месечна плата. Терминот „плата“ се користи како основа за пресметување на загарантирано варијабилното наградување на идентификуван вработен. Од бруто износот на загарантираното варијабилно наградување што се исплаќа, Банката ги задржува и плаќа пресметаните придонеси и даноци, а преостанатиот, нето, износ го исплатува на идентификуваниот вработен.

Загарантираното варијабилно наградување овде не е вклучено во пресметката на соодносот помеѓу фиксните и варијабилните делови на вкупното наградување за првиот период на оценка на работењето. Одредбите од оваа Политика за малус, задржување и враќање на варијабилниот дел на плата не се однесуваат на загарантираното варијабилно наградување согласно оваа подточка. Без оглед на другите одредби утврдени во оваа Политика, вкупниот износ на варијабилното наградување овде ќе се исплати во готово и нема да се одложува.

Активност	Функција на управување со ризици	Управен одбор на банката	Одбор за управување со ризици	Одбор за ревизија	Одбор за наградување	Надзорен одбор
Доделување на загарантирано варијабилно наградување на Членови на Управен одбор на Банката	Учествува во процесот на доделување на загарантирано варијабилно наградување во зависност од ризикот	/	Ја потврдува усогласеноста на процесот на доделување на загарантирано варијабилно наградување од аспект на ризици	/	Го разгледува образложението на Претседателот на Управен одбор за загарантирано наградување, го испитува мислењето на Одборот за управување со ризици и предлага доделување на загарантирано варијабилно наградување за усвојување од страна на Надзорниот одбор на Банката	Доделува загарантирано варијабилно наградување
Доделување на загарантирано варијабилно наградување на идентификуван вработен, со исклучок на високото раководство на контролните функции и носители на AML, CISO функции	Учествува во процесот на доделување на загарантирано варијабилно наградување во зависност од ризикот	Доделува загарантирано варијабилно наградување	Ја потврдува усогласеноста на процесот на доделување на загарантирано варијабилно наградување од аспект на ризици	/	/	/

## Само за интерна употреба

Доделување на загарантирано варијабилно наградување на високото раководство на контролните функции и носители на AML,CISO функции	Учествува во процесот на доделување на загарантирано варијабилно наградување во зависност од ризикот	Предлага доделување на загарантирано варијабилно наградување	Ја потврдува усогласеноста на процесот на доделување на загарантирано варијабилно наградување од аспект на ризици	Го разгледува образложението, го испитува мислењето на Одборот за управување со ризици и предлага доделување на загарантирано варијабилно наградување за усвојување од страна на Надзорниот одбор на Банката	Го разгледува образложението, го испитува мислењето на Одборот за управување со ризици и предлага доделување на загарантирано варијабилно наградување за усвојување од страна на Надзорниот одбор на Банката	Доделува загарантирано варијабилно наградување
---	--	--	---	--	--	--

### 9.4. Бонус за задржување на идентификуваните вработени

Бонусот за задржување може да се додели на идентификуван вработен доколку Банката има легитимен интерес да го додели со цел да го задржи идентификуваниот вработен, т.е. во случај на реструктурирање, ликвидација, по промена на контролата или за да се обезбеди завршување на големи проекти или иницијативи. Банката ги дефинира причините за доделување на бонусот за задржување, периодот во кој се претпоставува дека постои причина за такво доделување, условите за доделување на бонусот за задржување (вклучувајќи ги и критериумите за успешност/перформанс) и датумот или настанот по кој Банката ќе утврди дали условите за задржување се успешно завршени. Бонусот за задржување се доделува само откако ќе бидат исполнети сите услови за задржување и применливи услови за успешност. Одлуките во врска со бонусот за задржување за високото раководство на функциите за управување со ризици, усогласеност со прописите и внатрешна ревизија, како и носителите на AML,CISO функции ги донесува Надзорниот одбор на Банката, а за другите идентификувани вработени ги донесува Управниот одбор на Банката.

При оцена/проценка дали идентификуван вработен има право да добие бонус за задржување, Банката, како минимум, треба да го земе предвид ризикот дека таквиот идентификуван вработен може да одлучи да ја напушти Банката, причините зошто неговото задржување е од витално значење за Банката, последицата од напуштањето на Банката од страна на идентификуваниот вработен и дали износот на доделениот бонус за задржување бил потребен и пропорционален за целите на задржување на таквиот идентификуван вработен.

Во врска со бонусот за задржување, ќе се применуваат условите или критериумите за успешност утврдени од Банката за истиот, а во однос на критериумите за влез за пристап до него, неговото пред-доделување за успешноста/перформансот и прилагодувањето на ризикот, прилагодувањето на ризикот по доделувањето, доделувањето и плаќањето во инструменти, одложувањето, задржувањето, малусот и враќањето на платеното, одредбите од оваа Политика што се применуваат на варијабилните делови на наградување ќе се применуваат *mutatis mutandis*.

При пресметување на соодносот на варијабилното и фиксното наградување, задржувањето се зема предвид како варијабилно наградување и се дели на годишни износи за секоја година од периодот на задржување пресметани на линеарна пропорционална основа. Доколку прецизната должина на периодот на задржување не е позната однапред, Банката го дефинира периодот и го документира во зависност од околностите и усвоените мерки што го оправдуваат плаќањето на бонусот за задржување. Пресметката на соодносот мора да се заснова/базира на одреден период.

## Само за интерна употреба

Максималниот износ на бонусот за задржување е ограничен на таков начин што заедно со другите видови варијабилни наградувања земени предвид при пресметката на соодносот на варијабилните и фиксните наградувања, не смее да надмине 100% од фиксните наградувања на идентификуваниот вработен.

Активност	Функција на ризици	Управен одбор на Банката	Одбор за управување со ризици	Одбор за ревизија	Одбор за наградување	Надзорен одбор
Доделување на бонус за задржување на членови на Управен одбор	Учествува во процесот на доделување на бонус за задржување во зависност од ризикот	/	Ја потврдува усогласеноста на процесот на доделување на бонус за задржување од аспект на ризик	/	Го разгледува образложението, го испитува мислењето на Одборот за управување со ризици и предлага доделување на бонус за задржување за усвојување од страна на Надзорниот одбор на Банката	Доделува бонус за задржување
Доделување на бонус за задржување на идентификуван вработен, со исклучок на високото раководство на контролните функции и носители на AML, CISO функции	Учествува во процесот на доделување на бонус за задржување во зависност од ризикот	Доделува бонус за задржување	Ја потврдува усогласеноста на процесот на доделување на бонус за задржување од аспект на ризик	/	/	/
Доделување на бонус за задржување на високото раководство на контролните функции и носители на AML, CISO функции	Учествува во процесот на доделување на бонус за задржување во зависност од ризикот	Предлага доделување на бонус за задржување	Ја потврдува усогласеноста на процесот на доделување на бонус за задржување од аспект на ризик	Го разгледува образложението, го испитува мислењето на Одборот за управување со ризици и предлага доделување на бонус за задржување за усвојување од страна на Надзорниот одбор на Банката	Го разгледува образложението, го испитува мислењето на Одборот за управување со ризици и предлага доделување на бонус за задржување за усвојување од страна на Надзорниот одбор на Банката	Доделува бонус за задржување

### 9.5 Отпремнини за идентификувани вработени

Отпремнините за идентификувани вработени се сметаат за варијабилно наградување.

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

### **9.6. Надоместок за период на неконкурентска клаузула за идентификувани вработени**

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

### **9.7. Основа за пресметка на износот на варијабилен дел на плата на идентификуван вработен**

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

Од бруто износот на варијабилниот дел на плата што се исплаќа, Банката ги задржува и плаќа пресметаните придонеси и даноци, а преостанатиот, нето, износ го исплатува на идентификуваниот вработен.

### **9.8. Планирање на трошоци за труд/работа на идентификуваните вработени**

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

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

- предвиден број на идентификувани вработени во поединечна деловна година,
- просечна плата на поединечен идентификуван вработен во поединечна деловна година,
- врз основа на очекуваната проценка на постигнувањето на целите на Банката, деловната единица и целите на вработениот;
- врз основа на очекуваното загарантирано варијабилно наградување;
- врз основа на очекуваните бонуси за задржување;
- врз основа на очекуваните отпремнини;
- врз основа на процената на предвидениот износ на варијабилното наградување дополнително се пресметува варијабилното наградување платено во инструменти за случаите кога проценетиот предвиден износ на варијабилниот дел на идентификуваниот вработен за поединечна деловна година го надминува износот од 50.000,00 ЕУР и/или опфаќа повеќе од 1/3 од нивното вкупно наградување/надоместок за таа деловна година, земајќи ја предвид калкулацијата/пресметката на варијабилното во однос на фиксното наградување;
- пресметка на бонус за платениот дел од варијабилното наградување во инструменти и разгледување на зголемување на трошоците поради пресметката на давачките во согласност со Законот за персонален данок на доход.

## Само за интерна употреба

Фондот за бонуси за варијабилното наградување што ќе им се додели на идентификуваните вработени врз основа на постигнувањето или надминувањето на целите на Банката, организациската единица и целите на вработениот, ќе се определува од горе надолу, земајќи го предвид односот помеѓу варијабилните и фиксните делови од вкупното наградување/надоместок што се применува на идентификуваните вработени, критериумите за успешност/перформанс и ризик утврдени за Банката како целина и финансиската состојба на Банката, вклучувајќи ја нејзината капитална база и ликвидност.

Активност	Управен одбор на банката	Функција на управување со ризици	Одбор за ризици	Одбор за наградување	Надзорен одбор
Планирање на трошоци за труд/работа за идентификуваните вработени	подготвува предлог план на трошоци за труд/работа како дел од финансискиот план	учествува во подготовка на планот за трошоци за труд/работа во врска со ризик	ја прегледува усогласеноста на планот за трошоци со ризиците	го разгледува планот на трошоци за труд/работа и му предлага на Надзорниот одбор да го усвои истиот, како дел од финансискиот план	го усвојува планот за трошоци за вработени/труд, како дел од финансискиот план
Дефинирање на фонд за бонуси за варијабилен дел на плата	подготвува фонд за бонуси за варијабилен дел на плата	учествува во подготовката на предлог фондот за бонуси за варијабилен дел на плата врз основа на ризикот	ја разгледува усогласеноста на предлог фондот за бонуси за варијабилен дел на плата врз основа на ризикот	го разгледува фондот на бонуси за варијабилен дел на плата и предлага до Надзорниот одбор да го усвои	го усвојува фондот за бонуси за варијабилен дел на плата

Покрај ова, Надзорниот одбор на Банката ја одобрува висината на вкупните примања/надоместок за секој член на Управниот одбор на Банката, како и на лицата надлежни за функциите на контрола (ризичи, усогласност со прописите и интерна ревизија) преку Одборот за наградување.

### 10. Влезни критериуми (предуслови) за идентификуваните вработени за стекнување на право на исплата на варијабилниот дел од плата

Оваа точка ги утврдува критериумите (предусловите) што мора да се исполнат (регулаторни и критериуми поврзани со перформансите/работењето кои мора кумулативно да се исполнат) за да се додели варијабилниот дел на плата за одредена финансиска година во согласност со другите одредби од оваа Политика.

#### 1. Влезни регулаторни критериуми

Предуслов за доделување на варијабилниот дел од платата за дадена деловна/финансиска година во согласност со другите одредби од оваа Политика е Банката и НЛБ Групацијата да ги почитуваат сите регулаторни барања кои се применуваат за нив во врска со капиталот и ликвидноста непосредно пред одлуката на надлежните органи на Банката за доделување на варијабилниот дел од плата и доделувањето на овој варијабилен дел од платата да не ја загрози стабилноста на капиталната и ликвидносната база/основа на Банката. Доколку не се исполнети сите предуслови наведени во претходната реченица, идентификуваниот вработен нема да има право на варијабилниот дел од плата наведен во претходната реченица и нема да му биде доделен тој варијабилен дел од платата.

#### 2. Влезни критериуми поврзани со перформансите

Условот за доделување на варијабилниот дел од платата за дадена деловна година во согласност со другите одредби од оваа Политика е да се исполнети критериумите за влез поврзани со перформансите, дефинирани од Надзорниот одбор за дадената година.

## Само за интерна употреба

Надзорниот одбор може да утврди критериуми за влез поврзани со перформансите како што е дефинирано во табелата:

Критериуми за капитална адекватност	Капитална адекватност Total Capital Ratio (TCR)	Лимит/ограничување поставено во РА <b>(Апетитот за ризик)</b>
	Leverage Ratio (LR)	Лимит/ограничување поставено во РА <b>(Апетитот за ризик)</b>
Критериуми за ликвидност	Коефициент на покриеност на ликвидноста Liquidity Coverage Ratio (LCR)	Лимит/ограничување поставено во РА <b>(Апетитот за ризик)</b>
	Коефициент за стабилно финансирање (Net Stable Funding Ratio NSFR)	Лимит/ограничување поставено во РА <b>(Апетитот за ризик)</b>
Критериуми за одржливост поврзани со перформансите	Без загуба <sup>2</sup> и позитивен бруто приход <sup>3</sup>	/

Доколку не се исполнети сите предуслови наведени во оваа точка 2, идентификуваниот вработен нема да има право на варијабилниот дел од плата наведен во оваа точка и нема да му биде доделен тој варијабилен дел од платата.

## 11. Критериуми за успешност/перформанси и утврдување на перформансите на идентификуваните вработени

### 11.1. Поставување цели кои се однесуваат на варијабилниот дел на плата на идентификуваните вработени

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

Целите се поставуваат според SMART методологијата што значи дека тие треба да бидат:

- конкретни (целта се дефинира кратко и разбирливо),
- мерливи (Раководителот конкретно го дефинира резултатот),
- предизвикувачки (се однесува на обемот и способноста за постигнување на целта),
- оправдани (целта е значајна и води до повисока цел),
- временски определени (временската рамка е дефинирана).

Кога се поставуваат целите, ќе се дефинира следното:

- БРОЈОТ НА ЦЕЛИ во зависност од сложеноста на работата, на вработените со посебна природа на работа обично им се доделуваат помеѓу 3 и 5 клучни цели, кои може да се менуваат (додаваат, финализираат итн.) помеѓу периодите;
- ТЕЖИНСКИ ФАКТОР – тежинскиот фактор ќе се одреди за секоја цел, како одраз на важноста на поставената цел;
- РОКОТ - датумот на почеток и крајниот датум ќе се поставуваат за целта;
- ПОДЦЕЛИ или главните активности за постигнување на целта – ќе се дефинираат главните задачи и активности за постигнување на целта;

<sup>2</sup> Добивка по оданочување (според методологијата на Групацијата)

<sup>3</sup> Позитивна добивка пред исправки на вредност и резервации (според методологијата на Групацијата)

## Само за интерна употреба

- КРИТЕРИУМ – ќе се одредуваат показатели за утврдување на постигнувањето на целта;
- ЦЕЛНА ВРЕДНОСТ – ќе се дефинира очекуваниот резултат (во бројки или како опис).

Поставените цели на вработените ќе се проверуваат квартално или полугодишно, доколку е потребно, се ревидираат и корегираат.

Идентификуваните вработени имаат право на годишен варијабилен дел од платата врз основа на нивното исполнување на критериумите за финансиски и нефинансиски перформанси според условите на оваа Политика.

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

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

Конкретните цели на организационата единица кадешто идентификуваниот вработен презема ризик којшто произлегуваат од целите на НЛБ Банка АД Скопје и/или целите на НЛБ Групациската, ги дефинира нивниот директен претпоставен на организационата единица за секоја деловна година и ги вклучува следните области:

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

### 11.2. Дефинирање на критериумите за успешност на НЛБ Банка АД Скопје

#### 11.2.1. Дефинирање на критериумите за успешност за членовите на Управен одбор на НЛБ Банка АД Скопје

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

- финансиски цели на НЛБ Групациската 10%;<sup>4</sup>
- цели на НЛБ Банка АД Скопје 70%;
- лични цели на членот на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје 20%.

Без оглед на претходниот став, следните цели во следните коефициенти генерално ќе се применуваат за да се утврди успешноста на поединечните членови на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје одговорни за управување со ризици (CRO):

- финансиски цели на НЛБ Групациската 10%;<sup>5</sup>
- цели на НЛБ Банка АД Скопје 10%;
- цели на контролната функција 60%; целите во оваа алинеа се независни од успешноста на деловните области контролирани од соодветната контролна функција;
- лични цели на членот на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје 20%.

#### 11.2.2. Дефинирање на критериумите за успешност на другите/останатите идентификувани вработени во НЛБ Банка АД Скопје

Следните цели во следните соодноси/пропорции ќе се користат за оценка на успешноста на другите/останатите идентификувани вработени на НЛБ Банка АД Скопје:

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

Доколку конкретна регулатива/прописи што се однесуваат на НЛБ Банка АД Скопје имаат предност пред банкарските прописи/регулатива за наградување, НЛБ Банка АД Скопје соодветно ќе го земе предвид истото.

<sup>4</sup> Потврдено од Надзорниот одбор на НЛБ д. д.

<sup>5</sup> Потврдено од Надзорниот одбор на НЛБ д. д.

## Само за интерна употреба

### 11.2.3. Дополнително правило поврзано со критериуми за одредување на успешноста на идентификувани вработени во контролните функции во НЛБ Банка АД Скопје

Како правило, успешноста на идентификуваните вработени во контролната функцијата/контролните функции се определува според следните цели во следниов сооднос:

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

### 11.2.4. Временска рамка за поставување цели за идентификувани вработени на НЛБ Банка АД Скопје

Целите за варијабилниот дел од платата за идентификувани вработени вклучувајќи ги членовите на Управниот одбор во НЛБ Банка АД Скопје, како и за идентификуваните вработени во контролната функција/контролните функции на НЛБ Банка АД Скопје за секоја деловна година се поставуваат на почетокот на таа деловна година, во периодот како што е наведен во табелата подолу:

Поставување на цели:	Време	Надлежно тело/ орган
За Членови на Управен одбор на НЛБ банка АД Скопје и за нејзините носители на контролна функција, согласно дефиниција на Политиката	Јануари – Март	Надзорен одбор на НЛБ Банка АД Скопје
За идентификувани вработени со исклучок на носителите на контролна функција, согласно дефиниција на Политиката	Јануари – Март	Управен одбор на НЛБ Банка АД Скопје

Следењето на успешноста на идентификуваните вработени за целите на варијабилниот дел од платата се спроведува во текот на целата деловна година (сметководствен период) и вклучува интервјуа помеѓу идентификуваниот вработен и неговиот директен претпоставен. Успешноста на идентификуваните вработени за варијабилниот дел од платата се оценува еднаш годишно за претходната деловна година, најдоцна до 31 март од тековната деловна година или кога ќе бидат познати деловните резултати за претходната деловна година.

## 12. Скала за оценување на идентификувани вработени и оценување на постигнувањето на целите на идентификувани вработени

Секој критериум ќе се оценува на скала од 4 степени што се користи за оценување на постигнувањето на целите, како што следува од табелата подолу.

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

Доколку (пондерираната) просечна оценка е еднаква или повисока од 1,5, 2,5 и 3,5, на идентификуваниот вработен му се доделува повисока оценка (на пр., просечна оценка од 1,5 на идентификуван вработен се заокружува на вкупна оценка од 2). Доколку просечната оценка е еднаква или помала од 1,4, 2,4 и 3,4, на идентификуваниот вработен му се доделува пониска оценка (на пр. просечна оценка од 1,4 на идентификуван вработен се заокружува на вкупна оценка од 1).

Табела: Скала за оцена на постигнувањето на целите на идентификуваните вработени во врска со варијабилен дел од плата

СЕВКУПНА ОЦЕНА	Описна СЕВКУПНА оцена	Износ на варијабилен дел на плата
-------------------	-----------------------	-----------------------------------

4	Сите цели се надминати - просечната оценка на сите цели заедно е еднаква или повисока од 3,5	Над 80% до вклучувајќи 100% од максимален варијабилен дел од плата од подточка 5.3. од оваа Политика
3	Целите се постигнати – просечната оценка на сите цели заедно е еднаква или повисока од 2,5, но помала од 3,5	Над 60% до вклучувајќи 80% од максимален варијабилен дел од плата од подточка 5.3. од оваа Политика
2	Целите се делумно постигнати – просечната оценка на сите цели заедно е еднаква или повисока од 1,5, но помала од 2,5	Над 40% до вклучувајќи 60% од максимален варијабилен дел од плата од подточка 5.3. од оваа Политика
1	Целите не се постигнати – просечната оценка на сите цели заедно е еднаква или помала од 1,4	Идентификуваниот вработен нема право на варијабилен дел на наградување

Скалата за оценка на поединечните индикатори што се користат во НЛБ Банка АД Скопје за проценка на постигнувањето на целите за категориите вработени кои во рамките на своите овластувања, работни задачи и активности, можат значително да влијаат врз профилот на ризик на НЛБ Банка АД Скопје, се поставува при годишното поставување цели.

### **13. Општи правила поврзани со доделување и исплата на варијабилниот дел на наградување на идентификувани вработени**

Идентификуван вработен нема право на варијабилен дел од плата за одредена деловна година доколку не успее да ги постигне неговите лични цели за таа година (вкупната оцена на индивидуалните цели е 1), без оглед на фактот дали целите на НЛБ Банка АД Скопје или НЛБ Групаацијата и целите на ОЕ за таа година се постигнати или не.

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

Веќе доделените, но сè уште неисплатени варијабилни наградувања нема да се исплаќаат на идентификувани вработени кога ефектот би бил дека капиталната база на Банката и/или НЛБ Групаацијата повеќе нема да биде стабилна. Доколку се утврди дека исплатата на варијабилни наградувања на идентификувани вработени би претставувала ризик за стабилноста на капиталната база на Банката и/или капиталната база на НЛБ Групаацијата, Банката ќе ги преземе следниве мерки во рамките на потребниот опсег:

- примена на неопходни мерки за усогласување на работењето, особено малусите за намалување на претходно доделениот, но не и исплатен одложен дел на варијабилен дел на плата на идентификуваните вработени;
- намалување на претходно исплатено варијабилно наградување на идентификуваните вработени со примена на договор за поврат/враќање на варијабилното наградување;

Варијабилниот дел на плата на идентификуван вработен за секоја деловна година се доделува во однос на времетраењето на неговиот мандат или вработување на позицијата за која се доделува варијабилниот дел од платата во таа деловна година и реалното време на извршување на работата на таа позиција во таа деловна година, имајќи го предвид пропорционалниот дел на намалувањето за отсуство заради болест во случај таквото индивидуално отсуство да трае подолго од 30 дена (со исклучок на несреќа при работа), родителско отсуство и неплатено отсуство во таа деловна година.

## Само за интерна употреба

Без оглед на сите други одредби од оваа Политика, идентификуваниот вработен нема да има право на варијабилен дел од платата за деловната година во која првпат го стекнал статусот на идентификуван вработен ако неговиот/нејзиниот статус на идентификуван вработен во таа деловна година, заедно со времето во кое претходно бил вработен кај кој било членка на НЛБ Групацијата, кој/која, во рамките на своите овластувања, работни задачи и активности, може значително да влијае на профилот на ризик на оваа членка на НЛБ Групацијата (НЛБ Банка АД Скопје), трае за период помалку од 6 месеци.

Во однос на наградувањето Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје може да одлучи дека ова ограничување не се однесува на поединечен член на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје.

Освен ако не е поинаку определено во договорот за вработување, за време на пробниот период, идентификуваниот вработен има право само на варијабилно наградување што не надминува 50% од варијабилниот дел од платата на која инаку би имале право според оваа политика, доколку не е во пробен период.

### 14. Доделување на варијабилен дел од плата на идентификувани вработени

Одлуките за тоа дали се исполнети критериумите за успешност во однос на варијабилниот дел од платата, за (не)доделувањето на варијабилниот дел од платата и износот на варијабилниот дел од платата што треба да се додели, нејзиниот состав, уделот на варијабилниот дел од платата што треба да се одложи и периодот на одложување на плаќањето во согласност со оваа Политика за наградување за Управниот одбор на Банката, високото раководство во функцијата за управување со ризици, усогласеноста со прописите и внатрешна ревизија, како и други контролни функции (CISO, AML) ги донесува Надзорниот одбор на Банката, а за останатите/другите идентификувани вработени Управниот одбор на Банката.

НЛБ Банка АД Скопје не смее да донесува одлуки за доделување на варијабилен дел од платата на идентификуваните вработени во НЛБ Банка АД Скопје пред кумулативно да бидат исполнети следните услови (но не подоцна од 3 месеци откако тие услови ќе бидат кумулативно исполнети):

- усвојување на Годишниот извештај на НЛБ Групацијата за деловната година на која се однесува варијабилниот дел од платата (Надзорниот одбор на НЛБ д.д. го одобрува и со тоа го усвојува Годишниот извештај; доколку Надзорниот одбор на НЛБ д.д. не го усвои, извештајот мора да го усвои Собранието на НЛБ д.д.);
- Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје го одобрува нацрт-годишниот извештај на НЛБ Банка АД Скопје за деловната година на која се однесува варијабилниот дел од платата, со цел да го достави до Собранието на НЛБ Банка АД Скопје надлежно за усвојување на овој годишен извештај;
- Надзорниот одбор на НЛБ д.д. ја донесува одлуката за (не) доделување на STI (Short Term Performance Bonus - Краткорочен бонус за успешност, во натамошниот текст: STI) на членовите на Управниот одбор на НЛБ д.д. за деловната година на која се однесува варијабилниот дел од платата на идентификуваните вработени во НЛБ Банка АД Скопје;
- дополнителен услов за донесување одлуки на НЛБ Банка АД Скопје за доделување на варијабилниот дел од платата на идентификувани вработени во Банката кои не се членови на нејзиниот Управен одбор: Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје ја донесува одлуката за (не)доделување на варијабилниот дел од платата на членовите на Управниот одбор на Банката за деловната година на која се однесува варијабилниот дел од платата на нејзините идентификувани вработени наведени во оваа алинеја.

Согласно првиот и вториот став од оваа точка, 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

## Само за интерна употреба

основа на KPI и KRI целите, и критериумите наведени во табелата подолу. Табелата подолу ги прикажува случаите во кои Надзорниот одбор на Банката го намалува износот на варијабилното наградување (потенцијално до нула) на членовите на Управен одбор на Банката и идентификуваните вработени во контролна функција на Банката за управување со ризици, усогласеноста со прописите и внатрешна ревизија, како и други контролни функции (CISO, AML). Истотака Управниот одбор на Банката го намалува износот за другите идентификувани вработени во Банката, соодветно, поради прелиминарно прилагодување на ризикот пред доделувањето. Доколку намалувањето на нула не е задолжително според табелата подолу, надлежниот орган го одредува намалувањето на варијабилниот дел од платата врз основа на околностите во секој случај.

Сер. бр.	Околности	Задолжително намалување на варијабилен дел од плата на нула	Намалување на варијабилниот дел од плата, потенцијално на нула
1.	Остварувањата/Перформансите на Банката и/или НЛБ Групацијата покажува материјални негативни трендови што се резултат на одлуките донесени од идентификуваниот вработен во пресметковниот период на кој се однесува варијабилниот дел на плата	X	
2.	Измама или злоупотреба од страна на идентификуваниот вработен	X	
3.	Тешки прекршувања на прописите или интерните документи на Банката од страна на идентификуваниот вработен	X	
4.	Дејствијата на идентификуваниот вработен покажуваат знаци на кривично дело	X	
5.	Дејствијата на идентификуваниот вработен во пресметковниот период, со кој е поврзан варијабилниот дел на плата, покажуваат знаци на помал прекршок		X
6.	Дејствијата на идентификуваниот вработен во пресметковниот период, со кој е поврзан варијабилниот дел на плата, го намалуваат или нарушуваат угледот на Банката		X
7.	Прекршување на обврските кои произлегуваат од работниот однос од страна на идентификуваниот вработен во пресметковниот период, со кој е поврзан варијабилниот дел на плата		X
8.	Неодговорно однесување на идентификуваниот вработен што е намерно или произлегува од сериозна небрежност во пресметковниот период, со кој е поврзан варијабилниот дел на плата, што предизвикува материјална штета на Банката и/или на Групацијата	X	
9.	Дејствие на идентификуваниот вработен во пресметковниот период, со кој е поврзан варијабилниот дел на плата, резултира во судир на интереси со деловните интереси на Банката	X	

**Само за интерна употреба**

10.	Коруптивни /дејствија активности на идентификуваниот вработен што резултира со или ја зголемува нетранспарентноста при донесувањето на деловни одлуки/решенија	X	
11.	Вклучување на идентификуваниот вработен во или негова одговорност како идентификуван вработен за дејствија што водат до значителни загуби за Банката и/или НЛБ Групацијата	X	
12.	Fit & Proper процената на идентификуваниот вработен е негативна		X
13.	Делувањето на идентификуваниот вработен е во спротивност со Кодексот на однесување во НЛБ Групацијата		X
14.	Стабилноста на капиталната основа на Банката и/или НЛБ Групацијата може да биде изложена на ризик поради распределување и/или плаќање на варијабилниот дел на плата		X
15.	Со оглед на финансиската состојба на Банката како целина и/или на НЛБ Групацијата како целина, варијабилниот дел на плата не би бил одржлив		X
16.	Финансиската успешност на Банката и/или Групацијата и/или деловната единица во која е вработен идентификуваниот вработен е слаба или негативна		X
17.	Банката и/или Групацијата и/или деловната единица во која е вработен идентификуваниот вработен се особено неуспешни во областа на управување со ризик		X
18.	Делувањето/Дејствијата на идентификуваниот вработен во пресметковниот период, со кој е поврзан варијабилниот дел на плата, придонеле на Банката да и биде изречена регулаторна парична казна		X

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

**14.1. Распоред за оценка на успешноста и доделување на варијабилниот дел од платата на идентификувани вработени и улоги на различните засегнати страни во овој процес**

Улогите на поединечните засегнати страни во оценката на успешноста и доделувањето на варијабилниот дел од платата на идентификуваните вработени се наведени во табелата подолу:

## Само за интерна употреба

Процена/Оцена на успешноста и доделување на варијабилниот дел на плата за:	Управен одбор на банката	Одбор за ревизија	Одбор за управување со ризици	Одбор за наградување	Надзорен одбор на Банката
Членови на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје	/	/	Како правило, ја проверува соодветноста 1× еднаш годишно	Предлага оцена и износ на варијабилниот дел на плата на Членовите на Управниот одбор до Надзорниот одбор на Банката.	Ја одредува/ дефинира оцената и износот на варијабилниот дел од плата и го доделува истиот на членовите на Управниот одбор на Банката
Идентификувани вработени со исклучок на високото раководство на контролни функции и носителите на AML, CISO функции	Директниот претпоставен дава и оценува, и предлага износ на варијабилниот дел од платата; Управниот одбор на Банката ја одобрува или менува оцената и ја дефинира висината на варијабилниот дел од платата и ја доделува	/	Како правило, ја проверува соодветноста 1× еднаш годишно	го бележи (информира)	го бележи (информира)
Високо раководство на контролни функции и носителите на AML, CISO функции	Надлежниот член на Управниот одбор на Банката ја предлага оцена и износ на варијабилниот дел од плата до надлежниот одбор на Надзорниот одбор на Банката	Предлага оцена и износ на варијабилниот дел од плата на високото раководство на контролните функции, како и за носителите на AML, CISO до Одбор за наградување	Како правило, ја проверува соодветноста 1× еднаш годишно	Предлага оцена и износ на варијабилниот дел од плата на високото раководство на контролните функции, како и за носителите на AML, CISO функциите до Надзорниот одбор на Банката	Ја одредува/дефинира оцената и износот на варијабилниот дел од платата и го доделува истиот

### 14.2. Дефиници на структурата/ составот на варијабилниот дел од плата на идентификувани вработени

Доколку ова е во согласност со регулативата, варијабилниот дел од платата на идентификуваниот вработен за деловната година ќе се додели во паричен износ, под услов тој (i) да не надминува 50.000,00 ЕУР бруто заедно со неговите други варијабилни наградувања, што се зема предвид при пресметување на соодносот помеѓу варијабилните и фиксните наградувања за деловната година, и (ii) да не е поголем од една третина од неговите вкупни наградувања/надоместоци за соодветната деловна година. Меѓутоа, доколку тоа не е во

## Само за интерна употреба

согласност со регулативата, ќе се додели со примена, *mutatis mutandis*, на вториот став од оваа подточка.

Доколку варијабилниот дел од платата на идентификуваниот вработен за поединечна деловна година, заедно со неговите други варијабилни наградувања/надоместоци, кои се земаат предвид при пресметување на соодносот помеѓу варијабилните и фиксните наградувања за деловната година, (i) надминува 50.000,00 ЕУР бруто или/и е поголем од една третина од неговите вкупни наградувања/надоместоци за соодветната деловна година, најмалку 50% од него мора да се состојат од инструменти, а идентификуваниот вработен може да ги пренесе овие инструменти само по дозвола од Банката, која може да се издаде само по истекот на најмалку три години од стекнувањето. Одредбата од претходната реченица, според тоа, се однесува на неодложениот и одложениот дел од варијабилниот дел од платата од претходната реченица.

### 14.3. Одложен дел од варијабилниот дел од плата на идентификувани вработени

Доколку варијабилниот дел од платата на идентификуван вработен за поединечна деловна година, под услов (i) да не надминува 50.000,00 ЕУР бруто заедно со неговите други варијабилни надоместоци/наградувања, што се зема предвид при пресметување на соодносот помеѓу варијабилните и фиксните наградувања за деловната година, и (ii) да не е поголем од една третина од неговите вкупни надоместоци/наградувања за соодветната деловна година, и доколку тоа е во согласност со релевантните прописи, ниеден дел од варијабилниот дел од платата не се одложува. Меѓутоа, доколку тоа не е во согласност со прописите, вториот став од оваа подточка ќе се применува *mutatis mutandis*.

Доколку варијабилниот дел од платата на идентификуван вработен за поединечна деловна година, заедно со неговите други варијабилни надоместоци/наградувања, кои се земаат предвид при пресметување на соодносот помеѓу варијабилните и фиксните наградувања/надоместоци за соодветната деловна година, (i) надминува 50.000,00 ЕУР бруто и/или (ii) е поголем од една третина од неговите вкупни наградувања/надоместоци за соодветната деловна година, најмалку 50% од тој варијабилен дел од платата (или најмалку 60%, ако заедно со другите варијабилни надоместоци/наградувања на овој идентификуван вработен кои се земаат предвид при пресметување на соодносот помеѓу варијабилните и фиксните наградувања за соодветната деловна година, надминува 15 пати просечен годишен бруто износ на наградување/надоместок во НЛБ Банка АД Скопје за деловната година пред да биде доделена), тој ќе се одложи за најмалку 5 години од датумот кога е исплатен неодложениот дел од тој варијабилен дел од платата.

## 15. Исплата на варијабилен дел од плата на идентификувани вработени

### 15.1. Надлежност во однос на донесување на одлуки во врска со исплатата на варијабилниот дел на плата на идентификувани вработени

Одлуката дали се исполнети сите критериуми за исплата на варијабилниот дел од платата на Членовите на Управниот одбор на Банката и високото раководство во функциите за управување со ризици, усогласеност со прописите и внатрешна ревизија, како и други носители на останати контролни функции (AML, CISO) ја донесува Надзорниот одбор на Банката, додека за другите идентификувани вработени оваа одлука ја донесува Управниот одбор на Банката, кој за ова прашање го известува Надзорниот одбор на Банката.

### 15.2. Исплата на неодложениот дел од варијабилниот дел од плата на идентификувани вработени

Неодложениот дел од варијабилниот дел од платата на идентификуван вработен во НЛБ Банка АД Скопје се исплаќа по доделувањето, во рок од 3 месеци откако ќе бидат кумулативно исполнети следниве услови: (i) усвоен е годишниот извештај на НЛБ Групацијата за деловната година на која се однесува овој варијабилен дел од платата; и (ii) усвоен е годишниот извештај

## Само за интерна употреба

на НЛБ Банка АД Скопје за деловната година на која се однесува овој варијабилен дел од платата; и (iii) Надзорниот одбор на НЛБ д.д. одлучува за (не)доделување на делот за SPI (Short Term Performance Bonus - Краткорочен бонус за успешност) на членовите на Управниот одбор на НЛБ д.д. кој се однесува на истата деловна година како и овој варијабилен дел од платата; и (iv) Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје одлучува за доделување (или недоделување) на варијабилниот дел од платата на членовите на Управниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје кој се однесува на истата деловна година како и овој варијабилен дел на платата.

### 15.3. Исплата на одложениот дел од варијабилниот дел од плата на идентификувани вработени

По истекот на периодот на одложување за дел од варијабилниот дел од платата од поединечните алинеи од следниот став, НЛБ Банка АД Скопје повторно ги проценува перформансите и преземените ризици и го прилагодува овој дел од одложениот дел од варијабилниот дел од платата доколку е потребно, а потоа донесува одлука за нејзина исплата (или неисплата), земајќи ги предвид критериумите за прилагодување врз основа на целите на KPI и KRI и критериумите наведени во табелата во подточка 15.4 од овде, под услов кумулативно да се исполнети следните услови (НЛБ Банка АД Скопје мора, при оценување на однесување/работење на идентификуваните вработени, да постапува во согласност со принципот на нулта толеранција (т.е. секоја околност од табелата во подточка 15.4 од тука мора да се постапува во согласност со оваа табела):

- (i) Годишниот извештај на НЛБ Групацјата за деловната година пред деловната година во која истекува периодот на одложување за овој дел од варијабилниот дел од платата е усвоен;
- (ii) Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје го усвојува нацрт-годишниот извештај на НЛБ Банка АД Скопје за деловната година пред деловната година во која истекува периодот на одложување за овој дел од варијабилниот дел од платата, со цел да се достави до Собранието на НЛБ Банка АД Скопје кое е надлежно да го усвои овој годишен извештај;
- (iii) Надзорниот одбор на НЛБ д.д. ја донесува одлуката за исплата или неисплаќање на делот од одложениот дел на STI (Short Term Performance Bonus - Краткорочен бонус за успешност на членовите на Управниот одбор на НЛБ д.д. (доколку е доделен), кој се однесува на истата деловна година како и овој дел од варијабилниот дел од платата; и доспева во истата деловна година како и овој дел од варијабилниот дел од платата;
- (iv) дополнителен услов за донесување одлуки од НЛБ Банка АД Скопје за повторна проценка на успешноста и преземените ризици и/или исплата на овој дел од варијабилниот дел од платата на нејзините идентификувани вработени кои не се членови на Управниот одбор на Банката: Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје ја донесува одлуката за (не)исплата на делот од одложениот дел од варијабилниот дел од платата (доколку е доделен) на членовите на Управниот одбор на Банката што се однесува на истата деловна година како и овој дел од варијабилниот дел од платата и што доспева во истата деловна година како и овој дел од варијабилниот дел од платата.

Одложениот дел од варијабилниот дел на плата на идентификуваните вработени на НЛБ Банка АД Скопје доспева во пропорционален дел. Тој ќе се плаќа според условите и одредбите на оваа Политика, во петтини, на следниов начин:

- првата петтина од одложениот дел од варијабилниот дел од платата се исплатува најдоцна три месеци по истекот на една година од исплатата на неодложениот дел од варијабилниот дел од платата, под услов следниве услови да се исполнети кумулативно пред да се исплати првата петтина од одложениот дел од варијабилниот дел од платата: (i) поминала една година од исплатата на неодложениот дел од варијабилниот дел од платата; и (ii) годишниот извештај на НЛБ Групацјата е усвоен за деловната година што претходи на деловната година во која изминала една година од исплатата на неодложениот дел од варијабилниот дел од платата; и (iii) годишниот извештај на НЛБ Банка АД Скопје е усвоен за деловната година што претходи на деловната година во која изминала една година од исплатата на неодложениот дел од варијабилниот дел од платата; и (iv) Надзорниот одбор на НЛБ д.д. одлучува за (не)исплатата на делот за SPI (Short Term Performance Bonus - Краткорочен бонус за успешност) на членовите на Управниот одбор на НЛБ д.д. (доколку е доделен), кој (а)



изминале четири години од исплатата на неодложениот дел од варијабилниот дел од платата; и (iii) годишниот извештај на НЛБ Банка АД Скопје е усвоен за деловната година што претходи на деловната година во која изминале четири години од исплатата на неодложениот дел од варијабилниот дел од платата; и (iv) Надзорниот одбор на НЛБ д.д. одлучува за (не)исплатата на делот за SPI (Short Term Performance Bonus - Краткорочен бонус за успешност) на членовите на Управниот одбор на НЛБ д.д. (доколку е доделен), кој (а) се однесува на истата деловна година како и варијабилниот дел од платата наведен во оваа алинеја; и (б) достасува во истата деловна година како и варијабилниот дел од платата наведен во оваа алинеја; и (v) Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје одлучува за (не)исплатата на делот од варијабилниот дел од платата на членовите на Управниот одбор на Банката (доколку е доделен), кој (а) се однесува на истата деловна година како и варијабилниот дел од платата наведен во оваа алинеја; и (б) достасува во истата деловна година како и варијабилниот дел од платата наведен во оваа алинеја,

- петата петтина од одложениот дел од варијабилниот дел од платата се исплатува најдоцна три месеци по истекот на пет години од исплатата на неодложениот дел од варијабилниот дел од платата, под услов следниве услови да се исполнети кумулативно пред да се исплати петата петтина од одложениот дел од варијабилниот дел од платата: (i) поминале пет години од исплатата на неодложениот дел од варијабилниот дел од платата; и (ii) годишниот извештај на НЛБ Групацјата е усвоен за деловната година што претходи на деловната година во која изминале пет години од исплатата на неодложениот дел од варијабилниот дел од платата; и (iii) годишниот извештај на НЛБ Банка АД Скопје е усвоен за деловната година што претходи на деловната година во која изминале пет години од исплатата на неодложениот дел од варијабилниот дел од платата; и (iv) Надзорниот одбор на НЛБ д.д. одлучува за (не)исплатата на делот за SPI (Short Term Performance Bonus - Краткорочен бонус за успешност) на членовите на Управниот одбор на НЛБ д.д. (доколку е доделен), кој (а) се однесува на истата деловна година како и варијабилниот дел од платата наведен во оваа алинеја; и (б) достасува во истата деловна година како и варијабилниот дел од платата наведен во оваа алинеја; и (v) Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје одлучува за (не)исплатата на делот од варијабилниот дел од платата на членовите на Управниот одбор на Банката (доколку е доделен), кој (а) се однесува на истата деловна година како и варијабилниот дел од платата наведен во оваа алинеја; и (б) достасува во истата деловна година како и варијабилниот дел од платата наведен во оваа алинеја.

Ако Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје дефинира период на одложување кој е подолг од 5 години, претходниот став се применува *mutatis mutandis*.

#### **15.4. Малус и поврат на варијабилното наградување (clawback) на идентификувани вработени**

Табелата подолу ги прикажува случаите во кои Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје го намалуваат износот на делот од одложениот дел од варијабилниот дел на платата што треба да се исплати во паричен износ, или бројот или вредноста на инструментите што го сочинуваат поединечниот дел од одложениот дел од варијабилниот дел на плата (потенцијално на нула) на Членовите на Управниот одбор на Банката и високото раководство на контролните функции (управување со ризици, усогласеност со прописите и внатрешна ревизија), како и останатите контролни функции (AML, CISO), а Управниот одбор на Банката за останатите идентификувани вработени, соодветно. Доколку намалувањето на нула не е задолжително според табелата подолу, надлежното/компетентното тело ќе определи намалување на поединечен дел од одложениот дел од варијабилниот дел на плата врз основа на околностите на секој случај.

## Само за интерна употреба

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

## Само за интерна употреба

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

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

Ако релевантите околности на случајот не се доволно јасни за да се донесе одлука за тоа дали треба да се исплати дел од одложениот дел од варијабилниот дел на платата на идентификуван вработен или не, или износот што треба да се плати Банката може да одлучи дека тој дел од одложениот дел од варијабилниот дел на плата нема да доспее по првично утврдениот рок на достасување и може да ја одложи одлуката дали, во кој износ и кога ќе се плати додека не се разјаснат околностите. Во случајот наведен во претходната реченица, Банката одлучува дали ќе се исплати или не делот од одложениот дел од варијабилниот дел на платата, износот што треба да се плати и кога, откако релевантните околности ќе бидат задоволително разјаснети. Одлуките кои се однесуваат на овој став во врска со варијабилниот дел на платата на Членовите на Управниот одбор на Банката и високото раководство на функциите на управување со ризици, усогласеност со прописите и внатрешна ревизија, како и за останати контролни функции (CISO, AML) ги донесува Надзорниот одбор на Банката, а оние за варијабилниот дел на платата на останатите идентификувани вработени во Банката Управниот одбор на Банката.

Доколку се појави или се открие околност од точка 7, 12, 15 или 16 од табелата во оваа подточка и веќе е платен дел од (неодложениот или одложениот дел од) варијабилниот дел на платата, Банката има право да побара, во рок од 3 години од исплатата на овој дел од

## Само за интерна употреба

варијабилниот дел на платата, идентификуваниот вработен да го врати, делумно или во целост, тој дел од варијабилниот дел на платата, со *mutatis mutandis* примена на оваа подточка. Понатаму, Банката има право да бара, во рок од 3 години од исплатата на делот од варијабилниот дел на платата, идентификуваниот вработен да го врати, делумно или во целост, тој дел од варијабилниот дел на платата, доколку се утврди по исплатата дека идентификуваниот вработениот значително придонел за лошо или негативно финансиско работење на Банката или користел измама или презел какви било други намерни дејствија или предизвикал, од грубо небрежност, големи загуби на Банката. Одлуките кои се однесуваат на овој став во врска со варијабилниот дел на платата на Членовите на Управниот одбор на Банката и високото раководство на функциите на управување со ризици, усогласеност со прописитети и внатрешна ревизија, како и за останати контролни функции (CISO, AML) ги донесува Надзорниот одбор на Банката, а оние за варијабилниот дел на платата на останатите идентификувани вработени Управниот одбор на Банката.

### 15.5.Ограничување на личните осигурувања од ризици на идентификуваните вработени

Идентификуваниот вработен не смее да користи лични стратегии за лична заштита или осигурување поврзано со надомест и одговорност за да ги поткопа ефектите за усогласување на ризикот вградени во нивното варијабилно наградување.

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

## 16. Преодни и завршни одредби

Оваа Политика влегува во сила кога ќе биде усвоена од Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје и ќе се применува од 01.01.2026 година. Оваа Политика за наградување ќе се применува и ќе се користи за наградувањата кои се однесуваат на периодот по 01.01.2026 година и за наведените наградувања со наведениот датум. Оваа политика за наградување ја заменува Политиката за наградување на вработените на НЛБ Банка АД Скопје од 19.12.2024 (Трето издание, општ интересен акт) и со оваа Политика престанува да важи Политиката со бр.0404 – 363/2024. Оваа Политика за наградување ќе биде објавена во Регистарот на интерни акти.

## 17. Референтни документи

- Закон за трговски друштва
- Закон за банки
- Закон за работни односи
- Политика за наградување на вработените НЛБ д.д. и НЛБ Групаацијата од 19.06.2025
- Упатства за добра политика за наградување според Директивата 2013/36/EU (EBA/GL/2021/04 од 02.07.2021)
- Насоки за политики и практики за наградување поврзани со продажба и обезбедување на банкарски производи и услуги за население (EBA/GL/2016/06)
- Упатства за на MiFID II барања за соодветност (ESMA35-43-3565)
- Делегирана Регулатива на Комисијата (ЕУ) 2021/923 од 25 март 2021 година со која се дополнува Директивата 2013/36/EU на Европскиот парламент и на Советот во однос на регулаторните технички стандарди кои ги утврдуваат критериумите за дефинирање на менаџерската одговорност, контролните функции, материјалните деловни единици и значително влијание врз профилот на ризик на материјалната деловна единица и утврдување критериуми за идентификување на вработени или категории на вработени чии професионални активности имаат влијание врз профилот на ризик на институцијата кој е споредливо значаен како оној на вработените или категориите на вработени наведени во член 92(3) од таа Директива
- Одлуката за правилата за добро корпоративно управување во Банка бр.24/2018 и 113/2019
- Колективен договор на друштва од друго ментарно посредување и дејноста на посредување во работењето во хартии од вредност и стокови договори

**Само за интерна употреба**

- Колективен договор на НЛБ Банка АД Скопје
- Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството

**17. Изјава на старателот на интерниот акт за усогласување и потврдување на интерниот акт:**

*Јас, старателот на интерниот акт, гарантирам дека интерниот акт беше доставен за преглед, усогласување и потврдување до сите организациски единици во банката на коишто предложениот интерен акт, односно неговите измени има влијание и којшто е исто така потврден од нивна страна. Со нив интерниот акт е усогласен на начин што неговата содржина е јасна, во согласност со другите интерни акти на банката и не е во противност со другите интерни акти во банката.“*

Потписник и улога	Причина за потпис	Датум на потпис	Потпис
Лира Секуловска, Советник за човечки ресурси, Служба за управување со човечки ресурси	Подготвил	07.10.2025	
Елизабета Саздовска, Помошник директор, Сектор за човечки ресурси	Прегледал	07.10.02025	
Дејан Маџоски, Директор на Сектор човечки ресурси	Прегледал	07.10.2025	

Скопје Октомври 2025

  
Хедвика Усеник  
Претседател на  
Надзорниот Одбор

**Мислење од Центарот за усогласување со прописите и интегритет  
за Предлог Политика за наградување на вработените во НЛБ Банка АД Скопје  
(Предлог верзија 4.0)**

Врз основа на доставената Предлог Политика за наградување на вработените во НЛБ Банка АД Скопје (верзија 4.0) (во понатамошниот текст и: Политика за наградување), Центарот за усогласување со прописите и интегритет (во понатамошниот текст и: ЦУПИ) изврши анализа за тоа како предложените измени и дополнувања на Политиката за наградување влијаат на усогласеноста на Банката со применливата регулатива.

Имено, при анализа на Предлог Политиката за наградување (верзија 4) беше констатирано дека со оваа верзија на Политиката се вршат измени во деловите: дефиниции; додадена е функцијата за управување со ризик на НЛБ Скопје и Одборот за управување со ризици во различните активности за наградување; извршени се промени во надлежности на различните ОЕ кои се однесуваат на активноста – самооцена на идентификувани вработени; додадена е нова категорија на идентификувани вработени: членови на Надзорниот одбор; извршени се промени во варијабилниот дел од платата на идентификуван вработен во инструменти; додадени се влезни критериуми, како предуслови за идентификуваните вработени за стекнување на право на исплата на варијабилниот дел на плата; извршени се промени кај бонусот за задржување на идентификуваните вработени и слично.

При анализа на Предлог Политиката за наградување (верзија 4) беа земени во предвид суштинските новини во одредбите, врз основа на доставени информации од Секторот за човечки ресурси.

Во продолжение подетално се наведени предложените измени од аспект на нивна усогласеност со применливата регулатива, особено Законот за банките (во понатамошниот текст: Законот) и Одлуката за правилата за добро корпоративно управување во банка (во понатамошниот текст: Одлуката).

**Преглед на усогласеноста на Политиката за наградување со барањата на применливата регулатива**

Промени во Политиката за наградување на вработените во НЛБ Банка АД Скопје	Регулатива
<p>Во делот 1 <b>Воведни одредби</b> е дополнета одредба, која гласи:                      „Наградувањето на надворешните членови на Надзорниот одбор на НЛБ Банка АД Скопје се уредува со одлука од Генералното собрание на НЛБ Банка АД Скопје.“</p>	<p>Имајќи во предвид дека Политиката се дополнува со наградување на „надворешни членови на Надзорниот одбор“ потребно е да се има во предвид што се подразбира под оваа категорија, бидејќи Законот за трговските друштва препознава „членови на Надзорен одбор“ и „независни членови на Надзорен Одбор“.</p> <p>Дополнително, потребно е да се има во предвид точката 48 од Одлуката, со којашто се предвидува:</p> <p>„48. На членовите на надзорниот одбор на банката може да им се исплаќа фиксен дел од вкупниот надоместок. Само во исклучителни случаи може да им се исплаќа и варијабилен дел од надоместокот, којшто треба да зависи единствено од остварувањето на нивните надлежности поврзани со надзорот на работењето на банката.“</p>
<p>Во делот 1.2 <b>Дефиниции</b>, меѓу другото се дефинира:                      - Фиксно наградување</p>	<p>Потребно е да се има предвид дека локалната регулатива не го дефинира поимот „фиксно наградување“.</p>

<p>(е наградување коешто ги исполнува условите од вториот параграф на Точка 6 од Политиката)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Варијабилно наградување (преставува секое наградување кое не е фиксно)</li> <li>- Плаќање поврзано со деловна успешност (е дел од плата што може да ја исплати Банката и која зависи нејзините перформанси согласно донесена одлука на Управен одбор и се доделува само на останати/други вработени.)</li> <li>- Влезни регулаторни критериуми (се регулаторни критериуми за влез наведени во подточка 1 од точка 10 од оваа Политика) и влезни критериуми поврзани со перформанси (се критериуми за влез поврзани со перформансите наведени во подточка 2 од Точка 10 од оваа Политика)</li> <li>- инструменти поврзани со акции</li> </ul>	<p>Во Одлуката во точка 3.14. се дефинира, „фиксен дел од вкупниот надоместок“ под коешто се подразбираат надоместоците што ги добива поединечно лице чиешто услови за исплата и за определување на нивната висина зависат од претходно утврдени критериуми и не зависат од успешноста во работењето (на пр. надоместокот во форма на плата). Како фиксен дел од вкупниот надоместок се сметаат и сите надоместоци коишто се задолжителни, согласно со закон, коишто се дел од вообичаените пакети што им се нудат на вработените или коишто се исплаќаат заради покривање одредени трошоци за живот (на пр. заради одвоен живот, работење во странство, паушал и слично).</p> <p>Во однос на дефиницијата за „варијабилно наградување“ посочуваме дека со Одлуката за добро корпоративно управување е дефиниран „варијабилен дел од надоместокот“ под што се подразбираат сите надоместоци коишто не се сметаат за фиксен дел од надоместокот.</p> <p>Во однос на дефиницијата за „плаќање поврзано со деловна успешност“ да се има предвид дека веќе е предвидена дефиниција за „плаќање поврзано со работната успешност“ и потребно е да се разграничат овие две дефиниции. Дополнително, потребно е да се има во предвид дека со Законот за работните односи се предвидува само дел од платата за работната успешност. Во таа насока, потребно е да се има предвид дефинициите од регулативата при определување на дефинициите и во интерниот акт.</p> <p>Потребно е да се има во предвид дека со Одлуката се наведува единствено дека е потребно да се пропишат „претходно утврдени критериуми“ и не се предвидени подетални категории на критериуми, нема ограничување за предвидените промени.</p> <p>Изменета е содржината на оваа дефиниција, а имајќи во предвид дека во Банката во тек е проект за имплементација на Законот за</p>
--	--

<p>- Контролна функција (значи функција која е независна од деловните единици што ги надгледува и која е одговорна за објективно проценување, прегледување или известување за ризиците на институцијата. За целите на оваа Политика, контролни функции се функцијата за управување со ризици, функцијата за усогласеност со прописите, функцијата за внатрешна ревизија, функцијата за спречување на перење пари и финансирање на тероризам (AML) и функцијата за управување со информативната сигурност (CISO)</p>	<p>финансиски инструменти, потребно е да се обезбеди мислење од надлежниот сектор.</p> <p>Во однос на дефиницијата за контролна функција, во истата наведени се и: функцијата за спречување на перење пари и финансирање на тероризам (AML) и функцијата за управување со информативната сигурност (CISO) како различни од функцијата за усогласеност со прописите. Да се има предвид дека со Законот и Одлуката не се врши таква дополнителна поделба на функциите на контрола, туку се дефинираат „лицата надлежни за функциите на контрола“ како лицето надлежно за управување со ризиците, лицето надлежно за контрола на усогласеноста со прописите и лицето надлежно за внатрешната ревизија.</p> <p>Доколку е неопходно да се издвојат одговорните лица за областите AML и CISO, предлагаме да се набројат како дел од функцијата контрола на усогласеноста со прописите и да се користат како такви за потребите на оваа политика.</p> <p>Исто така, истата терминологија за овие лица потребно е да се употреби идентично низ целиот текст на Политиката.</p>
<p>Во точка 4, се предвидува нов дел „Функција за управување со ризик на НЛБ Скопје“, за која се предвидува дека учествува во одредувањето на критериумите за успешност и проценувањето како структурата на варијабилното наградување влијае на профилот на ризик и културата на апетитот за ризик на Банката и НЛБ Групацијата. Функцијата за управување со ризик ги потврдува и проценува податоците за прилагодување на ризикот и учествува во одредување на фондот на бонуси, критериумите за успешност/перформанси и доделување на наградувањето.</p>	<p>Потребно е да се има предвид дека согласно Одлуката, Одборот за управување со ризиците задолжително оценува дали системот на наградување ги има предвид профилот на ризик на банката и нејзината солвентна, ликвидносна и профитабилна позиција.</p> <p>Оттука, потребно е да се внимава при извршувањето на активностите да биде јасно поделено и назначено, кои активно ги врши Одборот за управување со ризици, а кои функцијата за ризици.</p> <p>Во локалната регулатива не се изречно наведени надлежностите кои ги врши функцијата ризици.</p>
<p>Во точка 5.1 се дополнува делот Процес на идентификација спроведен од НЛБ Банка АД Скопје, со одредби за само-процена.</p> <p>Во оваа точка предвидена е и нова табела со надлежности на различните ОЕ кои се однесуваат на активноста – самооцена на идентификувани вработени.</p>	<p>Во однос на содржината на променетата одредба, согласно локалната регулатива, нема ограничување за предвидените промени.</p> <p>Притоа, потребно е да се имаат во предвид следните аспекти:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Покрај наведувањето дека критериумите се утврдени во согласност со странска регулатива (Регулативата на Комисијата (ЕУ) бр.2021/923, ЕВА насоките), потребно е во интерен акт (Политиката и/или друг интерен акт) да се пропише кои критериуми се применуваат, односно</li> </ul>

	<p>во кои интерни документи (пр.одлука) се опишуваат критериумите за секоја деловна година.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Да не се направи забуна со користењето на формулацијата дека самооцената се спроведува „на едно ниво“. Доколку се мисли на ниво на Банката, препорачуваме текстот да се формулира во таа насока;</li> <li>- Да се има во предвид дека дополнетата обврска за функцијата усогласеност на работењето, може да се извршува единствено од контролен аспект, а не и оперативно во текот на процесот. Имено, согласно Законот за банките функцијата е одговорна за идентификација и следење на ризиците од неусогласеноста на работењето на банката со прописите.</li> <li>- Низ текстот да се прецизира точно улогата на органите во банката (УО/НО/Одбор за ревизија/Одбор за наградување и сл) во однос на одобрување на годишната самооцена, за да бидат активностите во согласност со табелата со надлежности.</li> <li>- Во однос на табелата со надлежности, потребно е да се има предвид дека со локалната регулатива не се предвидени конкретни активности кои спаѓаат во надлежност на некои од наведените организациски единици, а се однесуваат на процесот на самооцена.</li> </ul>
<p>Во делот 5.3. што се однесува на Категории на идентификуваните вработени во НЛБ Банка АД Скопје се воведува дел за примена на прописи.</p> <p>Дополнително, се менува делот за категории на идентификувани вработени во НЛБ Банка АД Скопје во точка 5.3, каде што се воведува нова категорија „членови на Надзорниот одбор“.</p>	<p>Потребно е да се има во предвид дека се користени формулации како што се „Посебни прописи“, „банкарска регулатива за наградување“ и сл. Потребно е да се обрне внимание, да се користат прецизни термини, како со сигурност би се утврдило на кој пропис му се дава предност.</p> <p>Потребно е да се има во предвид точка 48 од Одлуката со којашто се предвидува: „На членовите на надзорниот одбор на банката може да им се исплаќа фиксен дел од вкупниот надоместок. Само во исклучителни случаи може да им се исплаќа и варијабилен дел од надоместокот, којшто треба да зависи единствено од остварувањето на нивните надлежности поврзани со надзорот на работењето на банката.“</p> <p>Дополнително, потребно е да се корегира нумерирањето на категориите, а кај категоријата број 4 покрај наведување на</p>

	<p>странска регулатива, да се наведе и поврзаноста со локалната регулатива.</p> <p>За категоријата број 1 не е предвиден максимален износ на варијабилниот дел на плата.</p> <p>При определувањето на максималниот износ на варијабилниот дел, потребно е да се обрне внимание фиксниот дел од вкупниот надоместок да е значително повисок, односно варијабилниот дел не смее на годишно ниво да надмине 100% од фиксниот дел од вкупниот надоместок исплатен на секој вработен или член на орган на банката.</p>
Во делот 7. Варијабилно наградување на останати/други вработени се додаваат кровни одредби во врска со наградувањето на останатите вработени во Банката.	Потребно е да се обрне внимание овие одредби да се во согласност со поединечните интерни акти од наведените области.
Во точката 9.2 Варијабилен дел од платата на идентификуван вработен во инструменти, избришан е петиот параграф што се однесува на доделување на варијабилен дел во инструменти.	Имајќи во предвид дека во Банката во тек е проект за имплементација на Законот за финансиски инструменти, потребно е да се обезбеди мислење од надлежниот сектор.
Изменета е точката 9.4 што се однесува на Бонус за задржување на идентификуваните вработени.	<p>Во однос на содржината на оваа одредба, согласно локалната регулатива не е уредена оваа област.</p> <p>Имајќи во предвид дека се воведува нов дел за дополнителен бонус за задржување на идентификувани вработени, треба да се внимава на одредбата од Одлуката за максималниот износ на варијабилниот дел и прифаќање на ниво на ризик (точката 47).</p> <p>Дополнително, потребно е да се обрне внимание на формулациите што се користени дека Банката „дефинира одредени активности“ во однос на доделувањето на бонусот. Имено, потребно е во Политиката да се прецизираат активностите или да се упати на друг документ (интерен акт/одлука и сл).</p> <p>Да се внимава со активностите да се во согласност со духот на Одлуката со којашто се предвидува да не се поттикнуваат вработените или членовите на органите на банката да преземаат повисоко ниво на ризик од утврденото прифатливо ниво на ризик.</p>
Се додава нов дел 10 со наслов Влезни критериуми(предуслови за идентификуваните вработени за стекнување на право на исплата на варијабилниот дел на плата).	Имајќи во предвид дека се врши дополнување со нови категории на критериуми, потребно е јасно да се разграничи која категорија на критериуми во кој момент се користи (квантитативни/квалитативни/Влезни регулаторни/влезни критериуми поврзани со перформансите/ критериуми за успешност) во согласност со точката 45 од Одлуката кадешто се предвидува дека Политиката за

	наградување треба да содржи јасни и транспарентни правила и критериуми за определување на висината на вкупниот надоместок.
<p>Во точка 14 што се однесува на Доделување на варијабилен дел на плата на идентификувани вработени направени се промени во однос на условите што треба кумулативно да се исполнати пред донесување на одлуки за доделување на варијабилен дел од плата.</p>	<p>Имајќи во предвид дека се наведуваат услови коишто се однесуваат на НЛБ д.д., а одлуките се носат за идентификувани вработени во НЛБ Банка АД Скопје потребно е прецизно да се наведат условите што се однесуваат на Банката.</p> <p>Начинот на којшто се поставени одредбите опфаќа и одлуки во НЛБ д.д. и може да доведе до забуна за доследно применување, особено имајќи во предвид дека е потребно усогласување со локална регулатива.</p> <p>Се препорачува да се дефинира што точно претставува воведениот Краткорочен бонус за успешност (STI (Short Term Performance Bonus))</p> <p>Дополнително и во точката 15.2 и 15.3 се наведуваат услови што треба да бидат исполнети. Оттука потребно е да се направи проверка и да се усогласат одредбите од точка 14 и точките 15.2. и 15.3.</p>

**Заклучок:** Согласно горенаведеното Центарот за усогласување со прописите и интегритет дава позитивно Мислење за Предлог Политиката за наградување на вработените во НЛБ Банка АД Скопје (Предлог верзија 4.0, доколку надлежната организациска единица ги земе во предвид насоките дадени за поединечните одредби од Политиката.