

Poročilo o prejemkih članov upravljalnega organa NLB d.d. za poslovno leto 2024



Kazalo vsebine

1.	Uvod	3
2.	Poročilo o prejemkih za poslovno leto 2024.....	5
3.	Prejemki članov Uprave NLB d.d.	5
3.1.	Pregled sestavin prejemkov članov uprave NLB d.d.....	5
3.2.	Cilji članov uprave NLB d.d., doseganje rezultatov in ocene za poslovno leto 2024.....	8
3.3.	Cilji za DDU	21
3.4.	Dodelitev KDU in DDU članom uprave NLB d.d. za poslovno leto 2024	22
3.5.	Pregled prejemkov, izplačanih članom uprave v obdobju od 1.1.2024 do 31.12.2024.....	24
3.6.	Pregled variabilnih prejemkov, dodeljenih članom uprave za poslovno leto 2023.....	26
4.	Prejemki članov Nadzornega sveta NLB d.d.....	28
5.	Razkritje letne spremembe prejemkov upravljalnega organa	31
6.	Prejemki iz drugih družb v Skupini	37
7.	Zagotavljanje delnic in delniških opcij	37
8.	Možnost povračila variabilnih prejemkov in odstopanja od postopka za izvajanje politike prejemkov zaradi izjemnih okoliščin.....	37
9.	Finančne ugodnosti, ki jih je članu uprave v poslovnem letu zagotovila tretja oseba.....	37
10.	Plačilo, odobreno članu uprave za primer predčasnega prenehanja opravljanja funkcije	37
11.	Plačilo, odobreno članu uprave za primer rednega prenehanja opravljanja funkcije.....	37
12.	Plačilo, odobreno nekdanjemu članu uprave zaradi prenehanja opravljanja funkcije.....	38

1. Uvod

NLB Skupina je vodilna bančna in finančna skupina s sedežem in strateškim poudarkom v svoji domači regiji. NLB Skupino poleg Nove Ljubljanske banke d.d., Ljubljana (v nadaljevanju: NLB d.d. ali banka), ki je vodilna banka na slovenskem trgu in kotira na borzi, sestavlja šest bančnih članic in več družb za pomožne storitve (upravljanje sredstev, upravljanje nepremičnin, leasing itd.), ki delujejo na trgih Bosne in Hercegovine, Črne gore, Kosova, Severne Makedonije, Srbije in Hrvaške.

NLB Skupina je v letu 2024 nadaljevala z odličnim poslovanjem in dosegla 514,6 mio EUR dobička po obdavčitvi ter še dodatno okrepila tržne deleže na svojih ciljnih trgih. To leto je med drugim minilo tudi v znamenju uspešnih prevzemov Skupine SLS in Generali Investments AD Skopje, uspešnih izdaj na regionalnih in mednarodnih kapitalskih trgih, številnih izboljšavah uporabniške izkušnje strank, znatnega izplačila dividend v višini 220 mio EUR in uvedbe nove ambiciozne srednjeročne poslovne strategije.

Nova poslovna strategija NLB Skupine za naslednje petletno obdobje, poimenovana **Nova obzorja**, do konca leta 2030 predvideva podvojitev bilančne vsote NLB Skupine na več kot 50 mrd EUR, dvig rednih prihodkov na več kot 2 mrd EUR in čistega dobička na več kot 1 mrd EUR, in sicer s kombinacijo organske rasti ter izbranimi združitvami in prevzemi na ciljnih trgih.

NLB Skupina je zavezana trajnostnemu bančništvu in še nadalje izboljšuje svojo operativno energetsko učinkovitosti in zmanjšuje ogljični odtis. Banka je novembra 2024 prejela **oceno tveganja ESG 10,4**, ki jo podeljuje ugledna družba za ocenjevanje tveganj ESG Morningstar Sustainalytics. S tem se NLB Skupina uvršča med najboljših pet odstotkov vseh bank, ki jih ta bonitetna družba presoja.

Odgovor na odziv delničarjev glede politike prejemkov

V odgovor na odziv delničarjev glede politike prejemkov je NLB d.d. izvedla temeljit pregled svojega pristopa k nagrajevanju uprave ter uvedla niz izboljšav z namenom krepitve preglednosti, odgovornosti in usklajenosti s pričakovanji delničarjev.

Na podlagi podrobne analize rezultatov glasovanja, priporočil pooblaščenecv za glasovanje ter neposrednih povratnih informacij delničarjev smo prepoznali ključna področja za izboljšave in jih ustrezno obravnavali. Analiza nagrajevanja v primerjavi z najboljšimi praksami v panogi in primerljivimi institucijami, izvedena leta 2023, je zagotovila ciljno usmerjene prilagoditve, s katerimi zagotavljamo, da je naš okvir za prejemke konkurenčen in skladen s tržnimi standardi.

Med ključne izboljšave sodijo uvedba jasno opredeljenih vstopnih pogojev (t.i. Step-in ali Gateway Criteria) – na podlagi regulativnih zahtev in uspešnosti – za dodeljevanje kratkoročnih (KDU) in dolgoročnih (DDU) dodatkov za uspešnost. Poleg tega smo izpopolnili metodologijo za določanje proračuna variabilnih prejemkov za člane Uprave ter jasno opredelili vloge in odgovornosti organov notranjih kontrol in kontrolnih funkcij, vključenih v postopke odločanja o prejemkih, s čimer smo okrepili preverjanje in nadzor.

Za dodatno podporo tem izboljšavam smo aktivno sodelovali z večjimi delničarji in predstavniki vlagateljev, da bi bolje razumeli njihova pričakovanja. Ta dialog je bil ključen pri oblikovanju bolj celovite in jasne politike prejemkov.

Ostajamo zavezani stalnemu izboljševanju ter ohranjanju odprtega in konstruktivnega dialoga z našimi delničarji. Ti ukrepi potrjujejo našo zavezanost usklajevanju prejemkov vodstvenih delavcev z dolgoročnim poslovanjem družbe in interesi delničarjev.

Nadzorni svet NLB d.d. je dne 22. 4. 2024 sprejel četrto različico Politike prejemkov, ki velja od 1. 1. 2024. Politika prejemkov je bila izglasovana na Skupščini NLB d.d. dne 17. 6. 2024 z 62,35 % glasov za in 37,65 % glasov proti.

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

- v opredelitve pojmov in druge v politiki prejemkov je bilo vključeno jasno besedilo;
- opredelitve so v politiki prejemkov uporabljene bolj dosledno;
- največji skupni strošek najema službenega vozila, zagotovljenega članu uprave, se je povečal na 2.100 EUR mesečno;
- v povezavi z zjamčenim variabilnim prejemkom je bilo dodano določilo, da banka ne bo dolžna izplačati zjamčenega variabilnega prejemka, če se bo nadzorni svet odločil, da članom uprave ne bo izplačal variabilnega prejemka zaradi kapitalskih in likvidnostnih razlogov banke.
- odpravljene so bile določbe o bonusu za zadržanje;
- lastnostim instrumenta, ki se običajno uporablja za variabilne prejemke, so bili dodani donosi v višini dividend iz naslova delnice NLB d.d.; donosi pa so omejeni z limiti, ki jih določajo veljavni predpisi; poleg tega se kakršni koli donosi izplačajo članu uprave le od časa izročitve takega posameznega instrumenta;
- uvedeni so bili podrobnejši kazalniki za merjenje uspešnosti v zvezi z DDU;
- možnost dodelitve nadomestila za predčasno prenehanje mandata v primeru odstopa člana uprave je bila odpravljena.

Politika prejemkov določa principe in okvirje sistema nagrajevanja, medtem ko so v Poročilu o prejemkih podrobno in celovito predstavljeni dodeljeni in prejeti prejemki članov uprave in članov nadzornega sveta (skupaj imenovani: upravljalni organ) v predhodnem poslovnem letu. Poročilo o prejemkih članov upravljalnega organa v poslovnem letu 2023 je bilo leta 2024 posredovano v glasovanje na Skupščino delničarjev dne 17. 6. 2024 in je zanj pozitivno glasovalo 99,19% glasov.

V letu 2024 je mandat potekel 3 članom Nadzornega sveta NLB d.d. Na 42. skupščini delničarjev NLB d.d. dne 17. junija 2024 je bil mandat Primožu Karpetu ponovno dodeljen in imenovana sta bila dva nova člana Nadzornega sveta NLB d.d., in sicer Natalia Olegovna Ansell in Luka Vesnaver. V istem obdobju je Svet delavcev za predstavnico zaposlenih v Nadzornem svetu za še en mandat imenoval Sergejo Kočar.

Nadzorni svet NLB d.d. tako sestavljajo predsednik Nadzornega sveta Primož Karpe, podpredsednik Shrenik Dhirajlal Davda, Andre-Marc Prudent-Toccanier, Mark William Lane Richards, Cvetka Selšek, Islam Osama Zekry, Sergeja Kočar, Tadeja Žbontar Rems, Natalia Olegovna Ansell in Luka Vesnaver.

V letu 2024 je imela Komisija za prejemke Nadzornega sveta NLB d.d. naslednje člane: predsednik komisije Shrenik Dhirajlal Davda, namestnik predsednika Mark William Lane Richards, Sergeja Kočar, članica, Verica Trstenjak, članica do 17. 6. 2024, Islam Osama Zekry, član od 9. 9. 2024, Andre-Marc Prudent Toccanier, član od 9. 9. 2024 in Tadeja Žbontar Rems, članica do 9. 9. 2024.

2. Poročilo o prejemkih za poslovno leto 2024

Poročilo o prejemkih članov upravljalnega organa NLB d.d. v poslovnem letu 2024 (v nadaljevanju: poročilo o prejemkih) je pripravljeno v skladu s 294.b členom Zakona o gospodarskih družbah (v nadaljevanju ZGD-1) in v skladu z veljavno Politiko prejemkov.

3. Prejemki članov Uprave NLB d.d.

Nagrajevanje članov uprave ureja Politika prejemkov, ki je zasnovana tako, da je skladna s: poslovno strategijo NLB Skupine, organizacijsko kulturo in vrednotami, izpolnjevanjem dolgoročnih interesov deležnikov, okoljskimi, družbenimi in upravljavskimi dejavniki (ESG), hkrati pa preprečuje nasprotja interesov in neustrezno prevzemanje tveganj.

Nagrajevanje članov Uprave NLB d.d. v letu 2024 je bilo izvedeno skladno z določili 4. verzije politike prejemkov.

3.1. Pregled sestavin prejemkov članov uprave NLB d.d.

Pri nagrajevanju članov uprave so bila upoštevana naslednja načela:

- določanje dovolj visokih prejemkov, ki omogočajo privabljanje in zadržanje ter motiviranje visoko usposobljenih vodstvenih kadrov;
- usklajevanje prejemkov s trendom plač na trgu in konkurenčnim prejemkom članov uprave v primerljivih regionalnih finančnih institucijah;
- povezovanje variabilnih prejemkov z uspešnostjo glede na niz vnaprej opredeljenih ciljev.

Fiksni del prejemka		
Sestavina	Elementi	Lastnosti
Osnovna plača	Bruto osnovna plača	Določena na podlagi ustreznih poklicnih izkušenj, odgovornosti, pooblastil in nalog člana uprave
		Upošteva mednarodni benchmark plač v primerljivih bankah
Ostali prejemki in povračila stroškov	regres in nadomestila	Regres za letni dopust, nadomestilo za ločeno življenje
	Potni stroški	Potni stroški in stroški nastanitve v zvezi s poslovnimi potovanji člana uprave
		Povratna potovanja članov uprave ali njihovih ožjih družinskih članov v državo, določeno v pogodbi o zaposlitvi člana uprave
		Nadomestilo za uporabo lastnih sredstev in materialni stroški v zvezi z opravljanjem dela od doma (elektrika)
		Službeni avtomobil ali službeni avtomobil z voznikom za službene namene
Druge ugodnosti	Ugodnosti	Nadomestilo za reprezentanco, članarine ter usposabljanje in izobraževanje
		Službeni mobilni telefon
	Zdravstvene storitve	Možnost preventivnega zdravniškega pregleda enkrat v vsakem koledarskem letu, možnost zdraviliškega zdravljenja in rehabilitacije, zavarovanja (nezgodno v tujini, dodatno zavarovanje ipd.)
	Dodatno pokojninsko zavarovanje	Premije za kolektivno prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje
	Druge ugodnosti	D&O zavarovanje, stroški davčnega svetovanja, plačilo razlike v davčnih obveznostih, stroški izobraževanja in varstva otrok člana uprave iz druge države

Variabilni del prejemka

KDU		
Sestavina	Elementi	Lastnosti
50 % neodloženi del DDU	25 % plačilo v denarju	Izplačilo v gotovini ob dodelitvi
	25 % plačilo v instrumentih	Izročitev ob dodelitvi
50 % odloženi del KDU	25 % odloženi del v denarju	Izplačilo petine odloženega dela variabilnega dela vsako leto v obdobju 5 let
	25 % odloženi del v instrumentih	Izročitev petine odloženega dela variabilnega dela vsako leto v obdobju 5 let

DDU		
Sestavina	Elementi	Lastnosti
50% neodloženi del DDU	25 % plačilo v denarju	Izplačilo v gotovini po izteku obdobja naknadne uspešnosti
	25 % plačilo v instrumentih	Izročitev po izteku obdobja naknadne uspešnosti
50 % odloženi del DDU	25 % odloženi del v denarju	Izplačilo petine odloženega dela variabilnega dela vsako leto v obdobju 5 let, ki se začne po izteku obdobja naknadne uspešnosti
	25 % odloženi del v instrumentih	Izročitev petine odloženega dela variabilnega dela vsako leto v obdobju 5 let, ki se začne po izteku obdobja naknadne uspešnosti

Fiksni del plače članov uprave NLB d.d. izplačan v poslovnem letu 2024

Januarja 2024 je nadzorni svet za 15 % zvišal fiksne plače vsem članom uprave (razen članu uprave odgovornemu za tveganja, CRO) na podlagi zaključka dolgoročnega cilja po privatizaciji, da bi s tem postopoma zagotovili uskladitev celotnih prejemkov uprave in njihovo konkurenčnost s primerljivimi družbami. Ta znesek je bil izračunan na podlagi ustreznih referenčnih točk iz primerjalne analize, ki jo je izvedla družba AON leta 2023, z namenom da bi skupni prejemki uprave NLB dosegli srednjo raven primerjalne skupine. Nadzorni svet je hkrati pregledal tudi plačo člana uprave odgovornega za tveganja (CRO) in menil, da je razlika v primerjavi s plačami predsednika uprave (CEO) in člana uprave odgovornega za finančno področje (CFO) prevelika glede na obseg in naravo njegovih odgovornosti ter njegov dragoceni prispevek k trajnostnemu razvoju Skupine NLB. Zato mu je bilo odobreno 25-odstotno povečanje plače. Nadzorni svet je pri odobritvi povišanj upošteval dejstvo, da uprava v letu 2023 ni bila deležna povišanja plač, in upošteval tudi naslednje: dobro finančno uspešnost po ključnih kazalnikih, nadaljnje doseganje privlačnega skupnega donosa za delničarje, odličen napredek na področju ESG, digitalizacije, razvoja zaposlenih, izvajanja plačilne strategije ter uspešno integracijo N Banke, kar je bila transakcija z visokim povečanjem vrednosti.

Pogoj, ki ga je nadzorni svet postavil pred izvedbo zgoraj navedenih povišanj, je bil ta, da se mora Komisija za prejemke prepričati, da je Uprava NLB d.d. izvedla pregled celotne strukture prejemkov zaposlenih in s tem zagotovila nagrajevanje uspešnosti in notranjo pravičnost, tj. pošteno in dosledno obravnavo zaposlenih na vseh ravneh.

Fiksne plače treh novih članov uprave so se 1. maja 2024 povečale za 7,5%. To je bilo skladno s sklepom nadzornega sveta iz oktobra 2023, s katerim je bilo izvedeno priporočilo primerjalne analize družbe AON, naj se nesorazmerje s plačami prvotnih članov uprave zmanjša v treh fazah, tako da bo plača najslabše plačanega člana uprave dosegla približno 66% plače najbolje plačanega člana. To povišanje plače je bila zadnja faza postopka zmanjševanja nesorazmerij med fiksnimi plačami. Pogoj, ki ga je postavil nadzorni svet, je bil ta, da se mora Komisija za prejemke pred kakršnim koli povečanjem prepričati, da je vsak novi član uprave zadovoljivo napredoval pri svojih individualnih razvojnih načrtih.

Omenjena spremenjena struktura plač uprave je NLB omogočila, da je na mesto člana uprave, odgovornega za preoblikovanje, pritegnila Reinharda Hölla, ki je bil prej zaposlen kot višji partner v düsseldorfski pisarni družbe McKinsey.

V letu 2024 je vseh šest članov uprave celo leto sodelovalo v načrtu KDU. Variabilni prejemki za leto 2024 so bili neposredno povezani z oceno ključnih kazalnikov uspešnosti, na njihovi podlagi pa so bili opredeljeni KDU v razponu od 90 % do 96,25 % največ 9 mesečnih plač.

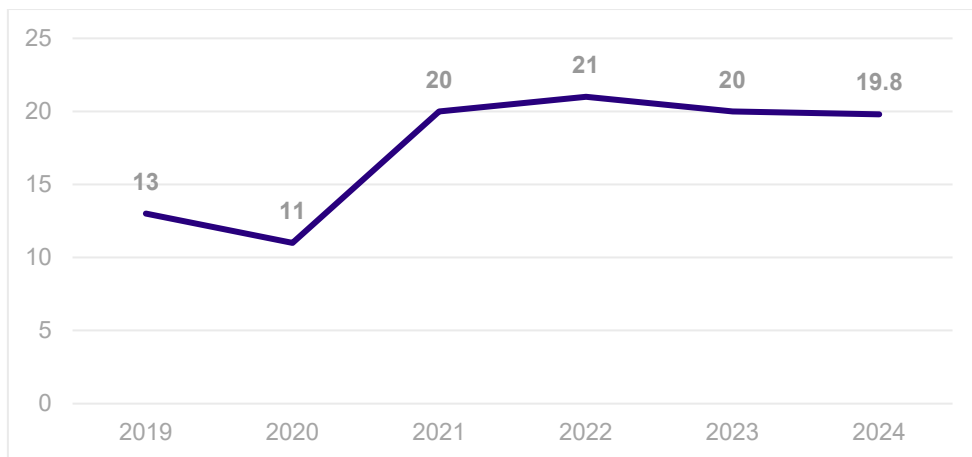
Leto 2024 je bilo prvo leto po uvedbi načrta DDU. Bonus DDU za vsakega člana uprave je bil izračunan na podlagi meril uspešnosti za obračunsko obdobje (tj. poslovno leto 2024) za DDU; ta znesek pa bo prilagojen na podlagi ocene uspešnosti glede na posebna merila DDU za obdobje 2025–2027 (obdobje naknadne uspešnosti). Takšna prilagoditev bo izvedena leta 2028.

Prejemki, izplačani nadzornemu svetu, se v letu 2024 niso spremenili.

Sprememba skupnega izplačanega prejemka predsednika uprave v primerjavi s povprečnim izplačanim prejemkom zaposlenih

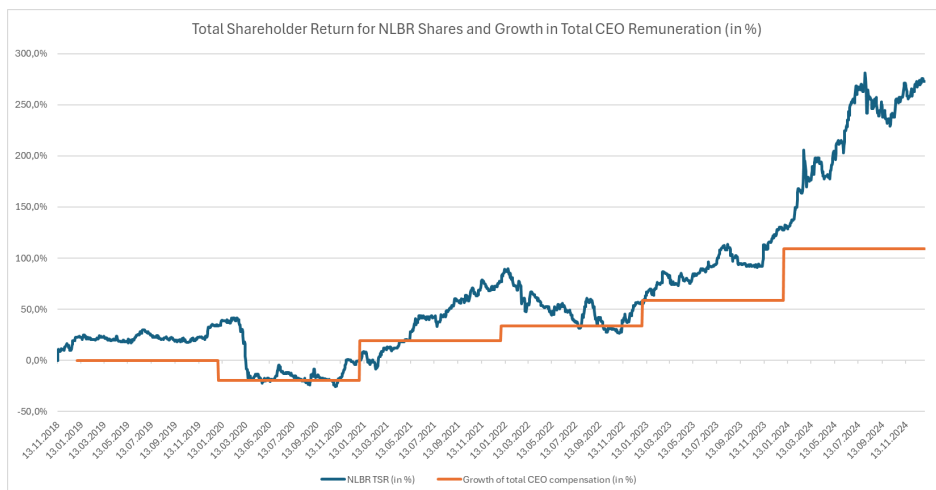
Spodnji graf prikazuje razmerje med skupnim letnim prejemkom predsednika uprave in povprečnim skupnim prejemkom vseh zaposlenih (razen članov uprave) v obdobju od leta 2019 do leta 2024.

Graf: Razmerje med letnim prejemkom predsednika uprave in povprečnim izplačanim prejemkom zaposlenih v NLB d.d.



Sprememba prejemkov predsednika uprave v primerjavi s skupnim donosom za delničarje

Ta graf primerja odstotno rast skupnega donosa za delničarje NLB (z reinvestiranjem izplačanih dividend) od datuma prve javne ponudbe delnic (13. 11. 2018) do 31. 12. 2024 z rastjo skupnih prejemkov predsednika uprave, izplačanih vsako leto od 1. 1. 2019 do 31. 1. 2024. Iz tega grafa je razvidno, da je bil prejemek predsednika uprave do konca leta 2023 na splošno usklajen s skupnim donosom za delničarje, po tem obdobju pa je skupni donos delničarjev bistveno presegel prejemek predsednika uprave.



Variabilni prejemki (dodatek za uspešnost) za člane uprave, dodeljeni za poslovno leto 2024

Na podlagi kriterijev, ki jih je določil Nadzorni svet v okviru letnega poslovnega načrta banke in v skladu s takrat veljavno politiko prejemkov, je bil sestavina variabilnega dela prejemkov posameznega člana uprave dodatek za uspešnost (KDU in DDU) za poslovno leto 2024.

Dodatek za uspešnost (KDU in DDU) posameznega člana uprave za poslovno leto 2024 odraža uspešnost v primerjavi z naborom vnaprej določenih KPI, ki so med drugim povezani s trajnostno in tveganju prilagojeno uspešnostjo.

3.2. Cilji članov uprave NLB d.d., doseganje rezultatov in ocene za poslovno leto 2024

Za poslovno leto 2024 so bili v letu 2023 določeni cilji oz. merila kratkoročne in dolgoročne uspešnosti (KDU in DDU) za vsakega posameznega člana uprave. Njihovo doseganje in rezultati ter skupna ocena so predstavljeni v spodnjih tabelah. Za ugotavljanje DDU so bila določena merila dolgoročne uspešnosti, ki se ocenjujejo ločeno po koncu obdobja naknadne uspešnosti skladno z veljavno politiko prejemkov.

Merila kratkoročne uspešnosti za KDU in DDU po posameznih članih uprave za poslovno leto 2024 so naslednja:

Blaž Brodnjak

Predsednik uprave

**Finančni cilji NLB Skupine
(50%)**

CILJI	MERILA	1	2	3	4	UTEŽI	REZULTATI	OCENA
Finančni cilji NLB Skupine*	Cilji (v mio EUR / v %)	niso doseženi	deloma doseženi	doseženi	preseženi			
Prihodki skupaj	1098	< 3,5%	= - 3,5 % < 0 %	= 0 % to = +3,5%	> +3,5 %	10 %	1245	4
delež stroškov v neto prihodkih (CIR)	48 %	> + 200 b.t.	= +200 b.t. > 0 b.t.	= 0 b.t. do - 200 b.t.	< -200 b.t.	10 %	45,7%	4
donos na kapital po davkih (ROE), normaliziran	21,8 %	< - 150 b.t.	= - 150 b.t. do < 0 b.t.	= 0 b.t. do + 100 b.t.	> +100 b.t.	10 %	25,5%	4
Strošek tveganja	28	> + 20 b.t.	= + 20 b.t. do > + 5 b.t.	= + 5 b.t. do - 5 b.t.	< - 5 b.t.	5 %	14	4
čiste opravnine	291	< 3,5%	= - 3,5 % < 0 %	= 0 % to = +3,5%	> +3,5 %	5 %	313	4
operativna marža (b.t.)	457	< 447 b.t.	= 447 b.t. do < 457 b.t.	= 457 b.t. do = 467 b.t.	> 467 b.t.	10 %	497	4

**CILJI NA PODROČJIH, KI SO V PRISTOJNOSTI PREDSEDNIKA UPRAVE
(30%)**

1. Izboljšanje NPS NLB Skupine

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
NPS članic NLB Skupine ostaja na enakem nivoju kot v predhodnem letu (rezultat za leto je preračunan kot povprečje meritev konec junija in konec decembra 2023)	NPS se skozi leta nenehno povečuje, zahvaljujoč stalnemu razvoju storitev, izboljševanju obstoječih ter razvoju novih produktov in digitalnih rešitev. Leta 2024 je NPS zaradi različnih tržnih pogojev doživel rahel upad (4 o.t.), čeprav splošni trend od leta 2019 ostaja pozitiven. Ker je to ključni kazalnik uspešnosti in sestavni del strategije NLB, so bili rezultati NPS temeljito analizirani in na njihovi podlagi razvit akcijski načrt za povečanje zadovoljstva strank v prihodnje.	5%	1

2. Izvajanje kadrovske strategije NLB Skupine ter zagotavljanje dosledne prakse in sodelovanja v celotni NLB Skupini pri doseganju mejnikov za leto 2024

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Strategija talentov NLB Skupine – zadržanje 90% talentov in ključnih identificiranih zaposlenih konec leta 2023	Indeks zadržanja obeh skupin (talentov in ključnih zaposlenih) je 93%.	5%	4
Letno merjenje Znamke delodajalca »Employer Branding«	V povprečju so se ključni dejavniki merjenja Znamke delodajalca izboljšali za 12,3 %	5%	4
Analiza plačnih vrzeli v NLB Skupini in priprava akcijskega načrta za zmanjšanje	Pripravljena sta bila analiza plač in plačnih vrzeli med spoloma za bančne članice NLB Skupine in akcijski načrt za odpravo morebitnih vrzeli	5%	4

3. Izboljšanje ocene ESG

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Letni rezultat je bil izboljšan za vsaj 5 % (ESG Sustainability indeks je 15,2 ali manj)	Indeks je bil izboljšan in znaša 10,5.	5%	4

4. PODNEBNA STRATEGIJA NLB SKUPINE

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
a) Razvita prva različica celovite podnebne strategije (portfelj in poslovanje), ki je v procesu izvajanja v skladu s projektnimi načrti	a) Razvita je bila podnebna strategija	5%	4
b) Usposobljeni, imenovani in/ali zaposleni kadri za izvajanje strategije	b) NLB Skupina brez zunanje svetlovalce še ni pripravljena za izvedbo podnebne strategije, vendar se na tem področju intenzivno usposablja.		

a) 9000 otrok vključenih v športne aktivnosti pod pokroviteljstvom NLB (učinek okrepljenih sponzorskih aktivnosti v športu)	Realizacija: 13,899	5%	4
b) 600 ljudi, ki so se udeležili usposabljanja/programa finančnega in/ali digitalnega opismenjevanja v organizaciji NLB (finančna vključenost kot temeljni vpliv vsake finančne institucije)	A: 11.119 (število otrok, ki jih podpiramo v okviru projekta, se je povečalo predvsem zaradi večjega števila izbranih klubov v tej sezoni, sicer pa je opaziti rahel upad števila otrok na klub.) B: 2.780 (število oseb, ki so se udeležile izobraževanj/programov finančnega in/ali digitalnega opismenjevanja, je večje, zaradi preteklih aktivnosti – šole so se začele množično odzivati, povečali pa smo tudi aktivnosti pri promociji Muzeja/Bankariuma)		

OSEBNI CILJI PREDSEDNIKA UPRAVE

(20%)

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Ravnanje v skladu z vrednotami NLB Skupine	Uprava je bila aktivno vključena v proces preobrazbe kulture in uveljavljanja vrednot. Skozi leto so s projektno skupino ves čas razpravljali o kulturnem kodeksu in organizirali več sestankov o tem, kako izboljšati tudi svoje stile vodenja, da bi izpolnili zelene standarde kulture. Kultura in vrednote so bile aktivno predstavljene in obravnavane tudi na dveh srečanjih vodstvenih delavcev in eni vodstveni delavnici, kjer so člani uprave aktivno sodelovali. Za upravo je bila izvedena tudi ocena 360 (povratna informacija NS).	5%	4
Izboljšanje zavzetosti zaposlenih – NLB Skupina (znižanje % nezavzetih (aktivno nezavzetih in nezavzetih) v korist zavzetih za 2 o.t. glede na rezultat decembra 2023)	Zmanjšanje aktivno nezavzetnih in nezavzetih za 4,1%. Zavzetost v NLB Skupini v letu 2024 je bila 54-odstotna, kar pomeni zvišanje za 4 o.t.	5%	4
Razvoj zaposlenih/načrtovanje nasledstva (5,5 izobraževalnih dni na zaposlenega / načrt nasledstev pripravljen za raven B-1 NLB d.d., področje predsednika in članov uprave)	NLB in tudi NLB Skupina se nenehno zavzemata za spodbujanje izobraževanj po vsej regiji in razvoj zaposlenih kot temeljno vrednoto. V NLB d.d. je bilo izvedenih 8,85 izobraževalnega dneva na zaposlenega, v NLB Skupini 7,7 dneva na zaposlenega, na področju CEO pa 10,1 dneva na zaposlenega.	5%	4
Uresničevanje individualnega razvojnega načrta	CEO je opravil ocenjevalni razgovor na komisiji NS, na podlagi katerega je bil pripravljen razvojni načrt. Opravljeni so bili nadaljnji sestanki s trenerjem za pripravo individualnega razvojnega načrta na podlagi prejšnje ocene L/I.	5%	4

SKUPNA OCENA

3,85

Archibald Kremser

Namestnik predsednika in odgovoren za finančno področje (CFO)

FINANČNI CILJI NLB SKUPINE
(50%)

CILJI	MERILA	1	2	3	4	UTEŽI	REZULTATI	OCENA
Finančni cilji NLB Skupine*	Cilji (v mio EUR / v %)	niso doseženi	deloma doseženi	doseženi	preseženi			
Prihodki skupaj	1098	< 3,5%	= - 3,5 % < 0 %	= 0 % to = +3,5%	> +3,5 %	10%	1245	4
delež stroškov v neto prihodkih (CIR)	48 %	> + 200 b.t.	= +200 b.t. > 0 b.t.	= 0 b.t. do - 200 b.t.	< -200 b.t.	13%	45,7%	4
donos na kapital po davkih (ROE), normaliziran	21,8 %	< - 150 b.t.	= - 150 b.t. do < 0 b.t.	= 0 b.t. do + 100 b.t.	> +100 b.t.	12%	25,5%	4
Strošek tveganja	28	> + 20 b.t.	= + 20 b.t. do > + 5 b.t.	= + 5 b.t. do - 5 b.t.	< - 5 b.t.	5%	14	4
Operativna marža	457	< 447 b.t.	= 447 b.t. do < 457 b.t.	= 457 b.t. do = 467 b.t.	> 467 b.t.	10%	497	4

CILJI NA PODROČJIH, KI JIH POKRIVA ČLAN UPRAVE
(30%)

1. Izboljšanje NPS NLB Skupine

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
NPS članic NLB Skupine ostaja na enakem nivoju kot v predhodnem letu (rezultat za leto je preračunan kot povprečje meritev konec junija in konec decembra 2023)	NPS se skozi leta nenehno povečuje, zahvaljujoč stalnemu razvoju storitev, izboljševanju obstoječih ter razvoju novih produktov in digitalnih rešitev. Leta 2024 je NPS zaradi različnih tržnih pogojev doživel rahel upad (4 o.t.), čeprav splošni trend od leta 2019 ostaja pozitiven. Ker je to ključni kazalnik uspešnosti in sestavni del strategije NLB, so bili rezultati NPS temeljito analizirani in na njihovi podlagi razvit akcijski načrt za povečanje zadovoljstva strank v prihodnje.	5 %	1

2. Izvajanje Strategije IT NLB Skupine

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
(1) Povečanje števila poslovnih partnerjev v skladu z OPS-IT (cilji, ki jih je treba uskladiti v prvem četrtletju) / Povečanje ekipe za izvedbo projekta v skladu z OPS-IT (cilji, ki jih je treba uskladiti/ponovno potrditi v prvem četrtletju); Gradnja in aktiviranje ter ohranjanje talentov kot prvakov »data universe« v skladu s načrti, ki bodo predstavljeni na OPSIT v prvem četrtletju	Doseganje načrtovanih dosežkov v skladu z strateškimi usmeritvami za Skupino.	10%	3
	Doseženi načrtovani projektni cilji	5%	3
(2) Popolna migracija podatkov Skupine v podatkovno skladišče z ustrežno funkcionalnostjo v skladu z že predstavljenimi načrti na OPSIT			
(3) Medfunkcijski cilj, povezan z učinkovito izvedbo projekta LOPA/Veriloan in njegove operativne učinkovitosti, s CRO			
(4) Medfunkcijski cilj področja poslovanja s prebivalstvom ter korporativnega in investicijskega bančništva, CRM			
(5) Izvedba Omni Channel v skladu z načrti bo posodobljena do prvega četrtletja na OPSIT			

3. Zmanjšanje porabe energije v celotni Skupini

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
1. Električna: -5%	V letu 2024 je bilo doseženo zmanjšanje porabe elektrike za 5% in ogrevanja za 9%.	5%	4
2. Ogrevanje: -10%			

4. ESG IT & podatkovna strategija:

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Avtomatizacija zbiranja podatkov ESG za različne procese, kot so odobritev posojil, operativne meritve CO ₂ , meritve razogljivenja portfelja, preglednica KPI ESG in zahteve za nefinančno poročanje (v skladu s CSRD/ESRS)	Avtomatizacija zbiranja podatkov ESG: - za odobravanje posojil: proces je v polnem teku, segmentu podjetij in prebivalstva, medtem ko so vse funkcionalnosti vezane na uporabo ESG. Uvesti ga je treba tudi na ravni celotne Skupine, vendar se trenutno še razvija. - za operativne meritve CO₂: zbiranje podatkov o nepremičninah je bilo avtomatizirano do konca leta 2024, medtem ko bodo kategorije Obsega 3 razvite v prvem četrtletju leta 2025. - upravljanje tveganj je v postopku, prav tako sledijo druge kompetenčne linije.	5%	3

OSEBNI CILJI ČLANA UPRAVE

(20%)

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Ravnanje v skladu z vrednotami NLB Skupine	Uprava je bila aktivno vključena v proces preobrazbe kulture in uveljavljanja vrednot. Skozi leto so s projektno skupino ves čas razpravljali o kulturnem kodeksu in organizirali več sestankov o tem, kako izboljšati tudi svoje stile vodenja, da bi izpolnili želene kulturne standarde. Kultura in vrednote so bile aktivno predstavljene in obravnavane tudi na dveh srečanjih vodstvenih delavcev in eni vodstveni delavnici, kjer so člani uprave aktivno sodelovali. Za upravo je bila izvedena tudi ocena 360 (povratna informacija NS).	5%	4
Izboljšanje zavzetosti zaposlenih v NLB d.d. Področje CFO in v IT NLB Skupine - (znižanje % nezavzetih (aktivno nezavzetih in nezavzetih) v korist zavzetih za 2 o.t. glede na rezultat decembra 2023 v CFO področju NLB d.d. in IT NLB Skupine).	Zmanjšanje aktivno nezavzetih in nezavzetih v liniji CFO za 11,28%. V IT NLB d.d. je nezavzetost zrasla za 4,72%, v Digitu pa za 6,91%. V IT NLB d.d. se je kljub večjim zahtevam ustvarilo bolj stabilno okolje, nadaljuje se opolnomočevanje vodstvene ekipe, zaradi česar se je zavzetost na splošno izboljšala. V IT NLB Skupine je nezavzetost zrasla zaradi povečanja števila in kompleksnosti zahtev ter povečanja zahtev po razvoju novih tehnologij. Vsa ta področja so bila prepoznana in bodo ustrezno obravnavana.	5%	3
Razvoj zaposlenih/načrtovanje nasledstva (5,5 izobraževalnega dneva na zaposlenega / načrt nasledstev pripravljen za raven B-1 NLB d.d. CFO področja in IT NLB Skupine)	NLB in tudi NLB Skupina se nenehno zavzemata za spodbujanje izobraževanj po vsej regiji in razvoj zaposlenih kot temeljno vrednoto. V NLB d.d. je bilo izvedenih 8,85 izobraževalnega dneva na zaposlenega, v NLB Skupini 7,7 dneva na zaposlenega, na področju CFO pa 7,0 dneva na zaposlenega.	5%	4
Uresničevanje individualnega razvojnega načrta	CFO je opravil ocenjevalni razgovor na komisiji NS, na podlagi katerega je bil pripravljen razvojni načrt. Opravljeni so bili nadaljnji sestanki s trenerjem za pripravo individualnega razvojnega načrta na podlagi prejšnje ocene L/I.	5%	4

SKUPNA OCENA

3,60

Andreas Burkhardt

Član uprave odgovoren za področje tveganj (CRO)

FINANČNI CILJI NLB SKUPINE (20%)

CILJI	MERILA	1	2	3	4	UTEŽI	REZULTATI	OCENA
Finančni cilji NLB Skupine*	Cilji (v mio EUR / v %)	niso doseženi	deloma doseženi	doseženi	preseženi			
CIR	48 %	> + 200 b.t.	= +200 b.t. > 0 b.t.	= 0 b.t. do - 200 b.t.	< -200 b.t.	10%	45,7%	4
ROE normaliziran	21,8 %	< - 150 b.t.	= - 150 b.t. do < 0 b.t.	= 0 b.t. do + 100 b.t.	> +100 b.t.	10%	25,5%	4

CILJI NA PODROČJIH, KI JIH POKRIVA ČLAN UPRAVE (60%)

1. Strošek tveganja

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Cilj v o. t. = 28	Doseženo = 14	30%	4

2. Izvajanje strategije tveganj NLB Skupine

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Ostati v okviru opredeljenih omejitev	Banka je bila v letu 2024 nad kazalniki pripravljenosti za prevzemanje tveganj, medtem ko je na drugi strani precej rasla. Ni bilo videti, da bi omejitve zavirale rast poslovanja, le preusmerile so se v prednostne segmente poslovanja	30%	4

3. Medfunkcijski cilj, povezan z učinkovito izvedbo projekta LOPA/Veriloan in njegove operativne učinkovitosti, z vodjo IT

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Napredek v izvajanju projekta LOPA in doseganje operativne učinkovitosti	Dosežek je bil pod načrtovanim	10%	2

4. Podnebna strategija NLB Skupine

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Imenovanje odgovornih oseb, opredelitev novih vlog (pooblaščenec za ESMS v NLB d.d., klimatologiji itd.), potrebnih znanj, zmogljivosti, usposabljanj in podpora razvoju ustreznih procesov za zagotovitev uspešnega izvajanja strategije portfelja podnebne nevtralnosti na področju upravljanja tveganj.	Izvedene so bile vse potrebne dejavnosti za doseganje drugega kroga projekta podnebne nevtralnosti za leto 2024, kot je na primer razpis za najem zunanjih svetovalcev. Nujno je treba tudi poudariti, da v banki ni na voljo vseh strokovnih znanj in izkušenj, zato je običajna praksa, da se za svetovanje najamejo zunanji svetovalci. Imenovan je bil koordinator za tveganja ESG, njegovo delo pa je zelo dragoceno in prispeva k učinkovitosti izvajanja trajnostnega razvoja.	4%	4

5. Nadzorniške (ECB, BS, EBA) zahteve upravljanja tveganj in pričakovanja glede ESG

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Nadzorniške (ECB, BS, EBA) zahteve upravljanja tveganj in pričakovanja glede ESG so bila uspešno izpolnjena	Presežene so bile vse regulatorne in ESG zahteve, povezane z upravljanjem tveganj.	4%	4

6. Razvoj predlogov in postopka zbiranja podatkov za redno poročanje (na četrtletni osnovi) o lijaku ESMS (na ravni posla, stranke in portfelja)

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Pregledi ESG za 50% ključnih komitentov in kreditne izpostavljenosti MSP v Sloveniji	Izvedeni so bili poglobljeni pregledi ESG za 55% izpostavljenosti glede na izpostavljenost na dan 31. 12. 2023, kar pomeni 3,31 mrd EUR izpostavljenosti. Poleg tega so bili med letom v skladu z novimi pravili izvedeni poglobljeni pregledi ESG skupne izpostavljenosti v višini 567 mio EUR.	2%	4

OSEBNI CILJI ČLANA UPRAVE (20%)

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Ravnanje v skladu z vrednotami NLB Skupine	Uprava je bila aktivno vključena v proces preobrazbe kulture in uveljavljanja vrednot. Skozi leto so s projektno skupino ves čas razpravljali o kulturnem kodeksu in organizirali več sestankov o tem, kako izboljšati tudi svoje stile vodenja, da bi izpolnili želene kulturne standarde. Kultura in vrednote so bile aktivno predstavljene in obravnavane tudi na dveh srečanjih vodstvenih delavcev in eni vodstveni delavnici, kjer so člani uprave aktivno sodelovali. Za upravo je bila izvedena tudi ocena 360 (povratna informacija NS).	4%	4
Izboljšanje zavzetosti zaposlenih – NLB d.d., področje CRO (znižanje % nezavzetih (aktivno nezavzetih in nezavzetih) v korist zavzetih za 2 o.t. glede na rezultat decembra 2023 za področje CRO)	Zmanjšanje aktivno nezavzetih za 5,92%. Zavzetost se je povišala na 69 % in je skladna z zavzetostjo v NLB d.d. (68%).	4%	4
Razvoj zaposlenih/načrtovanje nasledstva (5,5 izobraževalnega dneva na zaposlenega / načrt nasledstev pripravljen za raven B-1 v področju CRO NLB d.d.)	NLB in tudi NLB Skupina se nenehno zavzemata za spodbujanje izobraževanj po vsej regiji in razvoj zaposlenih kot temeljno vrednoto. V NLB d.d. je bilo izvedenih 8,85 izobraževalnega dneva na zaposlenega, v NLB Skupini 7,7 dneva na zaposlenega, na področju CRO pa 7,91 dneva na zaposlenega.	4%	4
Uresničevanje individualnega razvojnega načrta	CRO je opravil ocenjevalni razgovor na komisiji NS, na podlagi katerega je bil pripravljen razvojni načrt. Opravljeni so bili nadaljnji sestanki s trenerjem za pripravo individualnega razvojnega načrta na podlagi prejšnje ocene L/I.	4%	4
NPS članic NLB Skupine ostaja na enakem nivoju kot v predhodnem letu (rezultat za leto je preračunan kot povprečje meritev konec junija in konec decembra 2023)	NPS se skozi leta nenehno povečuje, zahvaljujoč stalnemu razvoju storitev, izboljševanju obstoječih ter razvoju novih produktov in digitalnih rešitev. Leta 2024 je NPS zaradi različnih tržnih pogojev doživel rahel upad (4 o.t.), čeprav splošni trend od leta 2019 ostaja pozitiven. Ker je to ključni kazalnik uspešnosti in sestavni del strategije NLB, so bili rezultati NPS temeljito analizirani in na njihovi podlagi razvit akcijski načrt za povečanje zadovoljstva strank v prihodnje.	4%	1

Skupna ocena
3,68

Antonio Argir

član uprave, odgovoren za upravljanje Skupine in plačilni promet

FINANČNI CILJI NLB SKUPINE (50%)

CILJI	MERILA	1	2	3	4	UTEŽI	REZULTATI	OCENA
Finančni cilji NLB Skupine*	Cilji (v mio EUR / v %)	niso doseženi	deloma doseženi	doseženi	preseženi			
Prihodki skupaj	1098	< 3,5%	= - 3,5 % < 0 %	= 0 % to = +3,5%	> +3,5%	5%	1245	4
CIR	48 %	> + 200 b.t.	= +200 b.t. > 0 b.t.	= 0 b.t. do - 200 b.t.	< -200 b.t.	5%	45,7%	4
ROE normaliziran	21,8 %	< - 150 b.t.	= - 150 b.t. do < 0 b.t.	= 0 b.t. do + 100 b.t.	> +100 b.t.	5%	25,5%	4
čiste opravnine	291	< 3,5%	= - 3,5 % < 0 %	= 0 % to = +3,5%	> +3,5 %	10%	313	4
operativna marža (b.t.)	457	< 447 b.t.	= 447 b.t. do < 457 b.t.	= 457 b.t. do = 467 b.t.	> 467 b.t.	5%	497	4
Čiste opravnine (Plačilni sistemi, kartično in bankomatsko poslovanje)	120	< 3,5%	= - 3,5 % < 0 %	= 0 % to = +3,5%	> +3,5 %	10%	125	4
Čisti prihodki (banke JVE+Lease&Go+NLB Skladi)	606	< 3,5%	= - 3,5 % < 0 %	= 0 % to = +3,5%	> +3,5 %	10 %	646	4

CILJI NA PODROČJIH, KI JIH POKRIVA ČLAN UPRAVE (30%)

1. Doseganje merljivih ciljev na področju plačilnega sistema, kartic in plačil skladno s plačilno strategijo

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
V okviru sheme RFP (Visa in MC) je bil sprejet sklep in se izvajajo aktivnosti skladno s projektnim načrtom.	Predlog je bil interno usklajen marca 2024, uradna potrditev na upravi v začetku aprila, - pogodbe pravočasno podpisane - predlog migracije MC portfeljev na Viso je bil na podlagi interne časovnice usklajen v 4. četrtletju, aktivnosti in analize so bile sprejete in izvedene - sočasno pripravljena opredelitev premium produkta - učinek prihranka na ravni Skupine cca. 97 mio EUR	4%	4
Zmanjšan delež gotovinskih transakcij v poslovalnicah	Realizirani delež na ravni NLB Skupine je bil 18,4%, medtem ko je bil načrtovani delež 20,7%, kar pomeni za 2,3 odstotne točke manj, s čimer je bil cilj presežen.	3%	4

2. Povečanje digitalne in zlasti mobilne pokritosti v celotni Skupini

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Mobilna pokritost (aktivna) glede na strategijo poti povečanje mobilne pokritosti na ravni Skupine za 4 b.t.	Povprečje NLB Skupine v letu 2023: 40,0%, povprečje konec leta 2024 = 49,3%	4%	4
Povečanje deleža transakcij z digitaliziranimi karticami (transakcije z denarnico) v vseh kartičnih transakcijah (predpogoj je vzpostavitev stabilnih metrik in KPI v Skupini)	Cilj za konec leta 2024 za NLB Skupino je bil 3,09%. Doseženi cilj za NLB Skupino je bil 6,42%.	4%	4

3. Izboljšanje NPS NLB Skupine

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
NPS članic NLB Skupine ostaja na enakem nivoju kot v predhodnem letu (rezultat za leto je preračunan kot povprečje meritev konec junija in konec decembra 2023)	NPS se skozi leta nenehno povečuje, zahvaljujoč stalnemu razvoju storitev, izboljševanju obstoječih ter razvoju novih produktov in digitalnih rešitev. Leta 2024 je NPS zaradi različnih tržnih pogojev doživel rahel upad (4 o.t.), čeprav splošni trend od leta 2019 ostaja pozitiven. Ker je to ključni kazalnik uspešnosti in sestavni del strategije NLB, so bili rezultati NPS temeljito analizirani in na njihovi podlagi razvit akcijski načrt za povečanje zadovoljstva strank v prihodnje.	5%	1

4. Nov Pravilnik in Politika ESG: izvajanje v strateških odvisnih družbah

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Nov Pravilnik in Politika ESG: pravočasno izvajanje v strateških odvisnih družbah	Novi Pravilnik in Politika ESG sta bila pravočasno izvedena v strateških odvisnih družbah	5%	4

5. Podnebna strategija NLB Skupine

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
a) izvajanje strategije podnebne nevtralnosti poslovanja v strateških odvisnih družbah (strategija podnebne nevtralnosti poslovanja bo na ravni Skupine pripravljena do konca prvega polletja 2024)	Strategija podnebne nevtralnosti poslovanja je bila dobro pripravljena in predstavljena tako na upravi kot tudi na nadzornem svetu, brez dodatnih pripomb. Zaradi obsežnih posledic za CAPEX in na podlagi sklepa uprave, da bo stroškovna učinkovitost predstavljena do konca 1. polletja 2025, ter dejstva, da naj bi se strategija izvajala prek kompetenčnih linij neposredno v Skupini, Skupina sama ni dolžna izvajati strategije, temveč mora počakati na ustrezna navodila kompetenčne linije (predvsem na področju nepremičnin in Lease&GO). S časovnega vidika je bila strategija sprejeta v drugi polovici leta 2024, saj postopka usklajevanja organizacijsko ni bilo mogoče izvesti prej zaradi velikega števila predpostavk, ki jih so jih morale ustrezne kompetenčne linije večkrat navzkrižno preveriti.	5%	4
b) izvajanje strategije podnebne nevtralnosti portfelja v strateških odvisnih družbah (vključno z izboljšavami v zvezi z upravljanjem tveganj ESG)			

OSEBNI CILJI ČLANA UPRAVE (20%)

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Ravnanje v skladu z vrednotami NLB Skupine	Uprava je bila aktivno vključena v proces preobrazbe kulture in uveljavljanja vrednot. Skozi leto so s projektno skupino ves čas razpravljali o kulturnem kodeksu in organizirali več sestankov o tem, kako izboljšati tudi svoje stile vodenja, da bi izpolnili želene kulturne standarde. Kultura in vrednote so bile aktivno predstavljene in obravnavane tudi na dveh srečanjih vodstvenih delavcev in eni vodstveni delavnici, kjer so člani uprave aktivno sodelovali. Za upravo je bila izvedena tudi ocena 360 (povratna informacija NS).	5%	4
Izboljšanje zavzetosti zaposlenih – NLB d.d., področja CGPO (znižanje % nezavzetih (aktivno nezavzetih in nezavzetih) v korist zavzetih za 2 o.t. glede na rezultat decembra 2023 v NLB d.d., področja CGPO)	Povečanje aktivno nezavzetih za 3,64%. Na področju CGPO so 4 OE; 2 od njih sta se znatno izboljšali in prejeli oceno 4, pri 2 OE je bila ocena 1, vendar je bila stopnja odzivnosti višja (31% in 18%). V letu 2024 so bili na novo imenovani tudi 3 direktorji, od tega dva naslednika dolgoletnih zelo dobro priznanih predhodnikov in en na ravni B1, ki je na novo prišel v banko in se ukvarja z izgradnjo in prenovo ekipe za razvoj poslovanja s plačili, kar je precej nova vloga v banki, osredotoča pa se tudi na reševanje regulativnih zadev iz prejšnjega sistema. Če vzamemo vse zaposlene skupaj, se je število zaposlenih, ki so odgovarjali na anketo povečalo za skoraj 10%. Število zavzetih se je povečalo, število aktivno nezavzetih je ostalo skoraj enako, rast je bila zabeležena pri nezavzetih, vendar nižja kot pri skupnem številu anketirancev. Stopnja odzivnosti je za 2,26 % višja kot leta 2023 in precej višja od splošne stopnje odzivnosti banke.	5%	3
Razvoj zaposlenih/načrtovanje nasledstva (5,5 izobraževalnega dneva na zaposlenega / načrt nasledstev pripravljen za raven B-1 v ustreznih OE področja CGPO NLB d.d.)	NLB in tudi NLB Skupina se nenehno zavzemata za spodbujanje izobraževanj po vsej regiji in razvoj zaposlenih kot temeljno vrednoto. V NLB d.d. je bilo izvedenih 8,85 izobraževalnega dneva na zaposlenega, v NLB Skupini 7,7 dneva na zaposlenega, na področju CGPO pa 8,98 dneva na zaposlenega.	5%	4
Uresničevanje individualnega razvojnega načrta	Član uprave je opravil ocenjevalni razgovor na komisiji NS, na podlagi katerega je bil pripravljen razvojni načrt. Opravljeni so bili nadaljnji sestanki s trenerjem za pripravo individualnega razvojnega načrta na podlagi prejšnje ocene L/I.	5%	4

Skupna ocena
3,80

Andrej Lasič

Član uprave, odgovoren za korporativno in investicijsko bančništvo

FINANČNI CILJI NLB SKUPINE (50%)

CILJI	MERILA	1	2	3	4	UTEŽI	REZULTATI	OCENA
Finančni cilji NLB Skupine*	Cilji (v mio EUR / v %)	niso doseženi	deloma doseženi	doseženi	preseženi			
Prihodki skupaj	1098	< 3,5%	= - 3,5 % < 0 %	= 0 % to = +3,5%	> +3,5%	5%	1245	4
CIR	48 %	> + 200 b.t.	= +200 b.t. > 0 b.t.	= 0 b.t. do - 200 b.t.	< -200 b.t.	5%	45,7%	4
ROE normaliziran	21,8 %	< - 150 b.t.	= - 150 b.t. do < 0 b.t.	= 0 b.t. do + 100 b.t.	> +100 b.t.	5%	25,5%	4
Strošek tveganja	28	> + 20 b.t.	= + 20 b.t. do > + 5 b.t.	= + 5 b.t. do - 5 b.t.	< - 5 b.t.	5%	14	4
čiste opravnine	291	< 3,5%	= - 3,5 % < 0 %	= 0 % to = +3,5%	> +3,5 %	5%	313	4
operativna marža (b.t.)	457	< 447 b.t.	= 447 b.t. do < 457 b.t.	= 457 b.t. do = 467 b.t.	> 467 b.t.	5%	497	4
Celotni neto prihodki (posl. z vel. podj. in inv. bančništvo)	287	< 3,5%	= - 3,5 % < 0 %	= 0 % to = +3,5%	> +3,5%	10%	312	4
Celotne neto opravnine (posl. z vel. podj. in inv. bančništvo)	73	< 3,5%	= - 3,5 % < 0 %	= 0 % to = +3,5%	> +3,5%	10%	75	3

CILJI NA PODROČJIH, KI JIH POKRIVA ČLAN UPRAVE (30%)

1. Razvoj podrobne strategije za segment MSP za celotno Skupino

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Priprava strategije za MSP v Sloveniji in Srbiji	Obe strategiji za MSP v obeh državah sta bili pripravljene pravočasno. Za Srbijo jo je potrdila uprava banke, v Sloveniji pa jo je potrdil Prodajni odbor, uprava pa jo bo potrdila, ko bodo rešene odprte kadrovske zadeve. Poleg tega je bila za Slovenijo pripravljena tudi kmetijska strategija, ki jo je potrdila uprava in vsebuje zelo ambiciozno rast do leta 2030.	5%	4

2. Povečanje tržnega deleža v Srbiji in povečanje zmogljivosti za poslovanje s specializiranimi ciljnim podsegmenti

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Doseganje vsaj 10-odstotnega tržnega deleža KIB	Povečanje tržnega deleža na teh trgih na 10,7%	5%	4

3. Doseganje indeksa NPS na ravni NLB Skupine (NPS NLB Skupine 50% in NPS Slovenija MSP 50%)

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
NPS članic NLB Skupine ostaja na enakem nivoju kot v predhodnem letu (rezultat za leto je preračunan kot povprečje meritev konec junija in konec decembra 2023)	NPS se skozi leta nenehno povečuje, zahvaljujoč stalnemu razvoju storitev, izboljševanju obstoječih ter razvoju novih produktov in digitalnih rešitev. Leta 2024 je NPS zaradi različnih tržnih pogojev doživel rahel upad v obeh segmentih, čeprav splošni trend od leta 2019 ostaja pozitiven. Ker je to ključni kazalnik uspešnosti in sestavni del strategije NLB, so bili rezultati NPS temeljito analizirani in na njihovi podlagi razvit akcijski načrt za povečanje zadovoljstva strank v prihodnje.	5%	1

4. Izvajanje ključnih projektov IT

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Izvajanje ključnih projektov IT CRM, OMNI za podjetja, orodje za proces odobravanja kreditov za mala in srednje velika podjetja - Veriloan	Vsi projekti napredujejo skladno s pričakovanji, a ne dosegajo pričakovanih ciljev.	5%	2

5. Letna rast portfelja zelenih posojil za podjetja v celotni Skupini

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
150 mio EUR odobrenih novih zelenih kreditov	Leto 2024 je bilo na področju zelenega financiranja zelo uspešno, saj nam je uspelo preseči zastavljene cilje. Do decembra 2024 je bilo realizirano naslednje: - Nova prodaja kreditov: več kot 260 mio EUR, od tega več kot 205 mio EUR primernih zelenih obveznic - Zaloge: več kot 650 mio EUR vseh zelenih kreditov, od tega 556 mio EUR primernih zelenih obveznic	5%	4

6. Podnebna strategija NLB Skupine

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
a) izvajanje strategije podnebno nevtralnega portfelja	a) Strategija NZBA se izvaja, ključni kazalniki uspešnosti pa so doseženi	5%	4
b) razvoj in izvajanje strategije vključevanja strank skupaj s sistematičnim usposabljanjem za zaposlene v poslovnem delu	b) izvedeno je bilo veliko števil usposabljanj, koordinatorji ESG so svojim komercialistom zagotovili poglobljeno usposabljanje na področju ESG		

OSEBNI CILJI ČLANA UPRAVE

(20%)

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Ravnanje v skladu z vrednotami NLB Skupine	Uprava je bila aktivno vključena v proces preobrazbe kulture in uveljavljanja vrednot. Skozi leto so s projektno skupino ves čas razpravljali o kulturnem kodeksu in organizirali več sestankov o tem, kako izboljšati tudi svoje stile vodenja, da bi izpolnili želene kulturne standarde. Kultura in vrednote so bile aktivno predstavljene in obravnavane tudi na dveh srečanjih vodstvenih delavcev in eni vodstveni delavnici, kjer so člani uprave aktivno sodelovali. Za upravo je bila izvedena tudi ocena 360 (povratna informacija NS).	5%	4
Izboljšanje zavzetosti zaposlenih - znižanje % nezavzetih (aktivno nezavzetih in nezavzetih) v korist zavzetih za 2 o.t. glede na rezultat decembra 2023 v NLB d.d., področja poslovanja s podjetji)	Zmanjšanje aktivno nezavzetih za 2,07%.	5%	3
Razvoj zaposlenih/načrtovanje nasledstva (5,5 izobraževalnega dneva na zaposlenega / načrt nasledstev pripravljen za raven B-1 NLB d.d. področja poslovanja s podjetji)	NLB in tudi NLB Skupina se nenehno zavzemata za spodbujanje izobraževanj po vsej regiji in razvoj zaposlenih kot temeljno vrednoto. V NLB d.d. je bilo izvedenih 8,85 izobraževalnega dneva na zaposlenega, v NLB Skupini 7,7 dneva na zaposlenega, na področju poslovanja s podjetji CMO pa 8,54 dneva na zaposlenega.	5%	4
Uresničevanje individualnega razvojnega načrta	Član uprave je opravil ocenjevalni razgovor na komisiji NS, na podlagi katerega je bil pripravljen razvojni načrt. Opravljeni so bili nadaljnji sestanki s trenerjem za pripravo individualnega razvojnega načrta na podlagi prejšnje ocene L/I.	5%	4

Skupna ocena

3,60

Hedvika Usenik

Članica uprave, odgovorna za bančništvo na drobno

FINANČNI CILJI NLB SKUPINE

(50%)

CILJI	MERILA	1	2	3	4	UTEŽI	REZULTATI	OCENA
Finančni cilji NLB Skupine*	Cilji (v mio EUR / v %)	niso doseženi	deloma doseženi	doseženi	preseženi			
Prihodki skupaj	1098	< 3,5%	= - 3,5 % < 0 %	= 0 % to = +3,5%	> +3,5%	5%	1245	4
CIR	48 %	> + 200 b.t.	= +200 b.t. > 0 b.t.	= 0 b.t. do - 200 b.t.	< -200 b.t.	5%	45,7%	4
ROE normaliziran	21,8 %	< - 150 b.t.	= - 150 b.t. do < 0 b.t.	= 0 b.t. do + 100 b.t.	> +100 b.t.	5%	25,5%	4
Strošek tveganja	28	> + 20 b.t.	= + 20 b.t. do > + 5 b.t.	= + 5 b.t. do - 5 b.t.	< - 5 b.t.	5%	14	4
Čiste opravnine	291	< 3,5%	= - 3,5 % < 0 %	= 0 % to = +3,5%	> +3,5 %	5%	313	4
Marža operativnega poslovanja	457	< 447 b.t.	= 447 b.t. do < 457 b.t.	= 457 b.t. do = 467 b.t.	> 467 b.t.	5%	497	4
Celotni neto prihodki PREBIVALSTVO	782	< 3,5%	= - 3,5 % < 0 %	= 0 % to = +3,5%	> +3,5%	10%	846	4
Celotne neto opravnine PREBIVALSTVO	206	< 3,5%	= - 3,5 % < 0 %	= 0 % to = +3,5%	> +3,5%	10%	224	4

CILJI NA PODROČJIH, KI JIH POKRIVA ČLANICA UPRAVE

(30%)

1. Izvedba projektov Omni channel in operativni CRM Skupine

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Projekt se izvaja skladno z načrtom	CRM - izvedene so bile načrtovane aktivnosti na projektu oCRM (v LJ in KB): optimizirani procesi (vključitev, pridobivanje, vodenje računa), pripravljeni procesi, specifikacije. Za mCRM je bil pripravljen razpis RFP in že imamo konkretne ponudbe. Izbira se bo nadaljevala glede na odločitev o oCRM (nova platforma).	5%	4
Omni - razviti so bili osnovni postopki; zadnji depozit je bil sklenjen decembra. Načrt za digitalno pokritost je bil presežen - na ravni Skupine 56,6 %. Izjemno ponosni smo na preboj na področju digitalne prodaje v NLB d.d. - 31. 12. 2024 je znašala 29,6%, kar je bistveno več, kot je bilo načrtovano (15%) . NLB d.d. Dosežki v 2024: NLB d.d. je po štirih letih končno ponovno pridobila položaj vodilne družbe na trgu na področju mobilnega bančništva, spletnega bančništva in spletne strani.			

2. Izboljšanje NPS na področju prebivalstva na ravni NLB Skupine (NPS NLB Skupine 50% in NPS Slovenija MSP 50%)

Merila	Doseganje	Utež	Ocena
NPS članic NLB Skupine ostaja na enakem nivoju kot v predhodnem letu (rezultat za leto je preračunan kot povprečje meritev konec junija in konec decembra 2023)	NLB d.d.: +5,4, NLB Skupina: -4,4. Povprečje: +0,5	5%	3

3. Rast tržnega deleža na področju poslovanja s prebivalstvom

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Tržni delež skladen z načrtom	Tržni delež se je povečal na vseh trgih razen v Črni gori	5%	3

4. Portfelj zelenih kreditov prebivalstvu v NLB Skupini

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Obseg novih zelenih kreditov prebivalstvu = 63,7 mio EUR (v skladu s proračunom)	Obseg novih zelenih kreditov prebivalstvu v Skupini je nad proračunom.	5%	4

5. Podnebna strategija NLB Skupine: izvajanje strategije podnebne nevtralnosti

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Pravočasno izvajanje ciljev in portfeljskih ukrepov v skladu z ciljem Skupine na področju podnebne nevtralnosti, da postane vodilna na področju zelenega prehoda. CMO, ki je odgovoren za kratkoročne in dolgoročne poslovne cilje, povezane s financiranjem zelenega prehoda, skupaj s funkcijama CRO in CFO zagotavlja, da se cilji podnebne nevtralnosti prenesejo v ustrezne poslovne ključne kazalnike uspešnosti. CMO zagotavlja, da operativne poslovne funkcije izpolnjujejo svojo vlogo prve obrambne linije za tveganja, povezana s podnebjem, tako da izvajajo ustrezna preverjanja strank, ukrepe za ublažitev in postopke skrbnega pregleda. CMO zagotavlja, da so usposabljanja, povezana s podnebjem in sodelovanjem s strankami, na voljo vsem ustreznim zaposlenim v poslovnem delu.	Najpomembnejši dosežki: NLB d.d.: - NZBA RRE nad zastavljenim ciljem - razvita povezava aplikacije ESG z aplikacijo NBO za poslovni del - izveden priročnik za prodajo - izvedeno izobraževanje/usposabljanje prodajnih svetovalcev - pregled posameznih kreditov, odobrenih za zelene namene, ki ga izvaja zaledna služba NLB d.d. - izvedena ocena zakonitih interesov (LIA) z vidika varnosti podatkov - operativno tveganje navedeno v aplikaciji LER NLB Skupina: - linija RET ESG (vodena s strani LJ RET): Q WS z bankami, sestanki 1:1 z bankami - spremljanje KPI, razvoj področja ESG, izmenjava najboljših praks. - Izdelan RFP za izhodiščni PED (RRE) za članice - vloženi razvojni zahtevki za povezavo aplikacije ESG s ključnimi sistemi - pripravljeni prodajni priročniki	5%	4

6. Digitalna pokritost

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Povečanje za 4 o.t. v letu 2024	Letna rast za 6,2 odstotne točke, s 50,4% na 56,6%, ocenjena tudi kot najboljša digitalna banka v Sloveniji v letu 2024.	5%	4

OSEBNI CILJI ČLANICE UPRAVE (20%)

Cilj	Rezultati	Utež	Ocena
Ravnanje v skladu z vrednotami NLB Skupine	Uprava je bila aktivno vključena v proces preobrazbe kulture in uveljavljanja vrednot. Skozi leto so s projektno skupino ves čas razpravljali o kulturnem kodeksu in organizirali več sestankov o tem, kako izboljšati tudi svoje stile vodenja, da bi izpolnili želene kulturne standarde. Kultura in vrednote so bile aktivno predstavljene in obravnavane tudi na dveh srečanjih vodstvenih delavcev in eni vodstveni delavnici, kjer so člani uprave aktivno sodelovali. Za upravo je bila izvedena tudi ocena 360 (povratna informacija NS).	5%	4
Izboljšanje zavzetosti zaposlenih – NLB d.d., linija poslovanja s prebivalstvom (znižanje % nezavzetih (aktivno nezavzetih in nezavzetih) v korist zavzetih za 2 o.t. glede na rezultat decembra 2023 v liniji poslovanja s prebivalstvom NLB d.d.,	Povečanje števila aktivno nezavzetih za 1,7%. Na področju poslovanja s prebivalstvom je stopnja odzivnosti vedno nekoliko nižja, raven vključenosti pa je enaka povprečju banke. Povečanje stopnje odzivnosti je višje od 6%, kar je višje od splošne stopnje odzivnosti NLB d.d.	5%	3
Razvoj zaposlenih/načrtovanje nasledstva (5,5 izobraževalnega dneva na zaposlenega / načrt nasledstev pripravljen za raven B-1 v liniji poslovanja s prebivalstvom NLB d.d.	NLB in tudi NLB Skupina se nenehno zavzemata za spodbujanje izobraževanj po vsej regiji in razvoj zaposlenih kot temeljno vrednoto. V NLB d.d. je bilo izvedenih 8,85 izobraževalnega dneva na zaposlenega, v NLB Skupini 7,7 dneva na zaposlenega, na področju poslovanja s prebivalstvom CMO pa 9,51 dneva na zaposlenega.	5%	4
Uresničevanje individualnega razvojnega načrta	Član uprave je opravil ocenjevalni razgovor na komisiji NS, na podlagi katerega je bil pripravljen razvojni načrt. Opravljeni so bili nadaljnji sestanki s trenerjem za pripravo individualnega razvojnega načrta na podlagi prejšnje ocene L/I.	5%	4

Skupna ocena

3,85

3.3. Cilji za DDU

Za določitev uspešnosti posameznega člana uprave v obdobju naknadne uspešnosti (tj. za leto 2024 se to nanaša na uspešnost v obdobju od 2025 do 2027) so bili določeni naslednji cilji, in sicer za določitev izpolnjevanja meril dolgoročne uspešnosti za izplačilo DDU:

	Cilj	Merila																
Finančni cilji DDU (50%; 20% CRO)	relativni skupni donos delničarjev (TSR) v obdobju naknadne uspešnosti (2025–2027) v primerjavi z opredeljeno primerljivo skupino bank	uvrstitev vsaj na 4. mesto po relativnem TSR glede na primerljivo banko <table><tr><td>NLB d.d. Razvrstitev</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr><tr><td>Ocena</td><td>4</td><td>4</td><td>3</td><td>3</td><td>2</td><td>2</td><td>1</td></tr></table>	NLB d.d. Razvrstitev	1	2	3	4	5	6	7	Ocena	4	4	3	3	2	2	1
NLB d.d. Razvrstitev	1	2	3	4	5	6	7											
Ocena	4	4	3	3	2	2	1											
nefinančni cilji DDU (50%, razen CRO 20%)	Cilji, povezani z organizacijsko kulturo, razvojem zaposlenih, odnosi s strankami	Organizacijska kultura mora zagotavljati zmanjšanje razlike med dejansko in želeno kulturo za 25% razlika v plačah med spoloma v NLB d.d. se mora zmanjšati na 18% (izhodiščna vrednost je 22% glede na raziskavo iz leta 2022) Cilj trajnostnega kreditnega portfelja za leto 2027, izpeljan iz strategije podnebne nevtralnosti, je 1.276 mio EUR (poslovanje s prebivalstvom 347 mio EUR in KIB 929 mio EUR)																
Cilji DDU(samo za CRO 60%)	Strošek tveganja	povprečno realizirano negativno odstopanje stroškov tveganja glede na načrt, določen za KDU (skladno s prosornico 1), v obdobju naknadne uspešnosti																

Aprila 2028 bo izvedena ocena obdobja naknadne uspešnosti in bo DDU ustrezno prilagojen. Ocena bo razkrita v Poročilu o prejemkih za poslovno leto, ki se konča 31. 12. 2027.

3.4. Dodelitev KDU in DDU članom uprave NLB d.d. za poslovno leto 2024

Na podlagi kriterijev, ki jih je določil nadzorni svet v okviru letnega poslovnega načrta banke in v skladu s politiko prejemkov, je vsak član uprave upravičen do kratkoročnega (KDU) in dolgoročnega (DDU) dodatka za uspešnost za poslovno leto 2024.

Dodatek za uspešnost (KDU in DDU) posameznega člana uprave za poslovno leto 2024 odraža uspešnost v primerjavi z naborom vnaprej določenih ciljev, ki so med drugim povezani s trajnostno in tveganju prilagojeno uspešnostjo.

Na podlagi meril kratkoročne uspešnosti se članom uprave dodeli kratkoročni dodatek za uspešnost (KDU) v višini največ 9 mesečnih plač in dolgoročni dodatek za uspešnost (DDU) v višini največ 3 mesečnih plač.

Nadzorni svet je o dodelitvi in izplačilu dodatka za uspešnost (KDU in DDU) za poslovno leto 2024 in izplačilu odloženega dela variabilnega dela plače za pretekla poslovna leta za sedanje in bivše člane uprave odločal 10. aprila 2025, na podlagi politike prejemkov, veljavne za to obdobje. Izplačilo denarnega dela neodloženega dela KDU in izračun neodloženega dela KDU v instrumentih za poslovno leto 2024 je bilo izvedeno 18. aprila 2025. Ali so merila dolgoročne uspešnosti za DDU izpolnjena, se bo ugotavljalo po poteku obdobja naknadne uspešnosti (3 leta, tj. leta 2028).

Za dodelitev KDU in DDU za poslovno leto 2024 je nadzorni svet upošteval skupno oceno doseganja ciljev posameznih članov uprave in posamezne dosežene ocene, kot je prikazano v spodnji tabeli.

Tabela: Izračun zneska KDU in DDU glede na oceno doseganja ciljev posameznih članov uprave

	Najvišja ocena v skladu s politiko	Ocena posameznega člana uprave za leto 2024	KDU in DDU kot % najvišje ocene
Brodnjak Blaž	4	3,85	96,25 %
Kremser Archibald	4	3,60	90,00 %
Burkhardt Andreas	4	3,68	92,00 %
Argir Antonio	4	3,80	95,00 %
Lasič Andrej	4	3,60	90,00 %
Usenik Hedvika	4	3,85	96,25 %

Razmerje med bruto fiksno plačo člana uprave in maksimalnim variabilnim delom plače istega člana uprave za poslovno leto 2024 je bilo takšno, kot je prikazano v zgornji tabeli.

Nadzorni svet NLB je 10.4.2025 posameznim članom uprave dodelil KDU in DDU za poslovno leto 2024 (50% v gotovini in 50% v instrumentih), kot je prikazano v spodnji tabeli. Dodeljeni DDU se dodatno prilagodi glede na doseganje meril dolgoročne uspešnosti v 3-letnem obdobju naknadne uspešnosti.

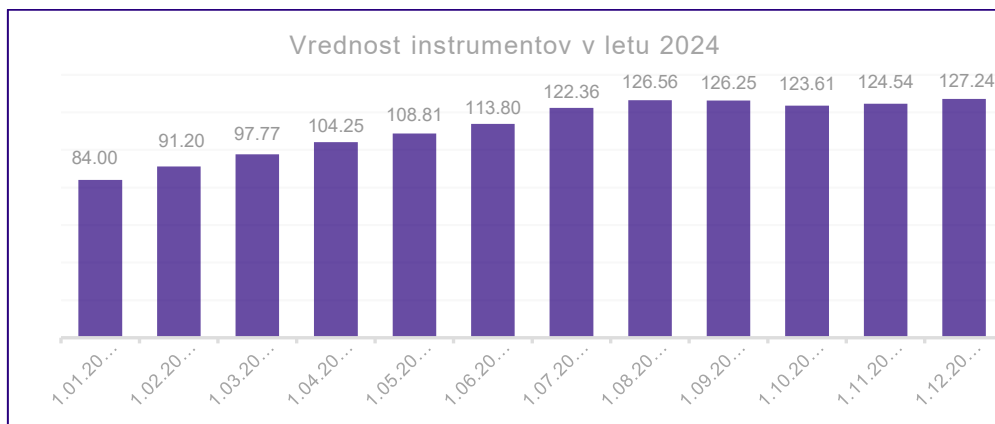
Tabela: KDU in DDU, dodeljen posameznim članom uprave za poslovno leto 2024

		Skupaj dodeljeni	Skupaj dodeljeni (dodatno prilagojeni po 3- letnem obdobju naknadne uspešnosti)
Ime	Mandat	KDU v EUR	DDU v EUR
Blaž Brodnjak	1.1.- 31/12/2024	547.903,13	182.634,38
Archibald Kremser	1.1.- 31/12/2024	489.037,50	163.012,50
Andreas P. Burkhardt	1.1.- 31/12/2024	474.386,04	158.128,68
Antonio Argir	1.1.- 31/12/2024	326.504,55	108.834,85
Andrej Lasič	1.1.- 31/12/2024	309.320,10	103.106,70
Hedvika Usenik	1.1.- 31/12/2024	330.800,66	110.266,89
Total		2.477.951,98	825.983,99

Neodloženi del dodeljenega DDU¹ se izplača po sprejetju letnega poročila NLB Skupine za poslovno leto pred poslovnim letom, v katerem se izteče obdobje naknadne uspešnosti, vendar ne pred iztekom obdobja naknadne uspešnosti. Za leto 2024 bo neodloženi del DDU² predvidoma izplačan v letu 2028. Pred izplačilom neodloženega dela dodeljenega DDU nadzorni svet oceni doseganje meril dolgoročne uspešnosti člana uprave v obdobju naknadne uspešnosti ter upošteva to oceno ter tudi druga razloge merila za naknadno prilagoditev tveganju pred izplačilom (npr. malus) po potrebi izvede prilagoditev dodeljenega DDU.

V skladu z veljavnimi predpisi je NLB d.d. za namen dodelitve 50% variabilnega prejemka oblikovala instrument, katerega vrednost je vezana na vrednost delnice NLB d.d. (t.i. phantom share). Instrument daje imetniku donos v višini dividend iz naslova delnice NLB d.d. in se v skladu s slovensko zakonodajo in politiko prejemkov hrani tri leta od datuma pridobitve, preden se lahko unovči. Članu uprave pripadajo donosi od dneva izročitve instrumentov.

Tabela: Povprečna 90-dnevna vrednost instrumenta v letu 2024



¹ Upoštevat je treba, da se dodeljeni DDU dodatno prilagodi glede na doseganje meril dolgoročne uspešnosti v 3-letnem obdobju naknadne uspešnosti.

² Upoštevat je treba, da se dodeljeni DDU dodatno prilagodi glede na doseganje meril dolgoročne uspešnosti v 3-letnem obdobju naknadne uspešnosti.

3.5. Pregled prejemkov, izplačanih članom uprave v obdobju od 1.1.2024 do 31.12.2024

V spodnji tabeli so prikazana vsa izplačila tako fiksnih kot variabilnih prejemkov, ki so bila izplačana članom uprave v poslovnem letu 2024 (izplačana v denarju ali dana na razpolago kot ugodnost), ki vključujejo neodloženo plačilo v gotovini v letu 2024 in odloženi del variabilnega plačila iz prejšnjih let.

v EUR

Ime in priimek	Prejemek	Bruto znesek
Blaž Brodnjak 1.1.2024 - 31.12.2024	Kratkoročni prejemki:	767.503,81
	bruto plača in regres	753.098,33
	dodatki in nadomestilo za ločeno življenje	14.405,48
	Povračilo stroškov	1.451,76
	Dolgoročni prejemki:	2.903,64
	- druge ugodnosti	2.903,64
	Znesek variabilnega dela prejemkov, izplačan v denarju v letu 2024	241.055,01
	odloženi del za 2019 za plačilo v denarju	70.000,00
	odloženi del za 2020 za plačilo v denarju	17.500,00
	odloženi del za 2021 za plačilo v denarju	14.042,91
	odloženi del za 2022 za plačilo v denarju	15.762,10
	neodloženi del za 2023 za plačilo v denarju	123.750,00
	Skupaj:	1.012.914,22
Archibald Kremser 1.1.2024 - 31.12.2024	Kratkoročni prejemki:	754.672,31
	bruto plača in regres	718.973,34
	dodatki in nadomestilo za ločeno življenje	35.698,91
	Povračilo stroškov	1.433,76
	Dolgoročni prejemki:	2.903,64
	- druge ugodnosti	2.903,64
	Znesek variabilnega dela prejemkov, izplačan v denarju v letu 2024	229.865,41
	odloženi del za 2019 za plačilo v denarju	66.666,66
	odloženi del za 2020 za plačilo v denarju	16.666,67
	odloženi del za 2021 za plačilo v denarju	13.374,14
	odloženi del za 2022 za plačilo v denarju	15.032,94
	neodloženi del za 2023 za plačilo v denarju	118.125,00
	Skupaj:	988.875,06
Andreas P. Burkhardt 1.1.2024 - 31.12.2024	Kratkoročni prejemki:	726.687,94
	bruto plača in regres	678.405,36
	dodatki in nadomestilo za ločeno življenje	48.282,58
	Povračilo stroškov	1.503,52
	Dolgoročni prejemki:	2.903,64
	- druge ugodnosti	2.903,64
	Znesek variabilnega dela prejemkov, izplačan v denarju v letu 2024	210.292,08
	odloženi del za 2019 za plačilo v denarju	64.166,66
	odloženi del za 2020 za plačilo v denarju	16.041,67
	odloženi del za 2021 za plačilo v denarju	12.826,50
	odloženi del za 2022 za plačilo v denarju	14.130,75
	neodloženi del za 2023 za plačilo v denarju	103.126,50
	Skupaj:	941.387,18

Antonio Argir 1.1.2024 - 31.12.2024	Kratkoročni prejemki:	509.334,22
	bruto plača in regres	453.128,33
	dodatki in nadomestilo za ločeno življenje	56.205,89
	Povračilo stroškov	1.431,24
	Dolgoročni prejemki:	2.903,64
	- druge ugodnosti	2.903,64
	Znesek variabilnega dela prejemkov, izplačan v denarju v letu 2024	73.113,98
Andrej Lasič 1.1.2024 - 31.12.2024	odloženi del za 2022 za plačilo v denarju	6.809,29
	neodloženi del za 2023 za plačilo v denarju	66.304,69
	Skupaj:	586.783,08
	Kratkoročni prejemki:	454.492,57
	bruto plača in regres	453.128,34
	dodatki in nadomestilo za ločeno življenje	1.364,23
	Povračilo stroškov	1.387,24
Hedvika Usenik 1.1.2024 - 31.12.2024	Dolgoročni prejemki:	2.903,64
	- druge ugodnosti	2.903,64
	Znesek variabilnega dela prejemkov, izplačan v denarju v letu 2024	73.113,98
	odloženi del za 2022 za plačilo v denarju	6.809,29
	neodloženi del za 2023 za plačilo v denarju	66.304,69
	Skupaj:	531.897,43
	Kratkoročni prejemki:	465.464,45
	bruto plača in regres	453.128,35
	dodatki in nadomestilo za ločeno življenje	12.336,10
	Povračilo stroškov	1.325,24
	Dolgoročni prejemki:	2.903,64
	- druge ugodnosti	2.903,64
	Znesek variabilnega dela prejemkov, izplačan v denarju v letu 2024	73.113,98
	odloženi del za 2022 za plačilo v denarju	6.809,29
	neodloženi del za 2023 za plačilo v denarju	66.304,69
	Skupaj:	542.807,31
Skupaj izplačani prejemki (v denarju ali v obliki ugodnosti) članom uprave v letu 2024		4.604.664,28 EUR

3.6. Pregled variabilnih prejemkov, dodeljenih članom uprave za poslovno leto 2023.

Tabela: Razkritje variabilnih prejemkov, dodeljenih članom uprave v letu 2024 za poslovno leto 2023.

Ime in priimek	Mandat	Neodloženi del		Odloženi del		Skupaj dodeljeni
		Denarni del	Instrumenti	Denarni del	Instrumenti	
Blaž Brodnjak	1.1.- 31.12.2023	123.750,00€	123.750,00€	123.750,00€	123.750,00€	495.000,00€
Archibald Kremser	1.1.- 31.12.2023	118.125,00€	118.125,00€	118.125,00€	118.125,00€	472.500,00€
Andreas Burkhardt	1.1.- 31.12.2023	103.126,50€	103.126,50€	103.126,50€	103.126,50€	412.506,00€
Antonio Argir,	1.1.- 31.12.2023	66.304,69€	66.304,69€	66.304,69€	66.304,69€	265.218,75€
Andrej Lasič	1.1.- 31.12.2023	66.304,69€	66.304,69€	66.304,69€	66.304,69€	265.218,75€
Hedvika Usenik	1.1.- 31.12.2023	66.304,69€	66.304,69€	66.304,69 €	66.304,69€	265.218,75€
Skupaj		543.915,57 €	543.915,57€	543.915,57€	543.915,57€	2.175.662,28€

V spodnji tabeli so prikazani vsi fiksni prejemki članov uprave, ki so jim bili izplačani v letu 2024, in variabilni prejemki, ki so jim bili dodeljeni za leto 2019 do 2023.

Tabela: Razkritje fiksnih prejemkov članov Uprave v letu 2024 in variabilnih prejemkov za obdobje od leta 2019 do leta 2023

	Blaž Brodnjak	Archibald Kremser	Andreas P. Burkhardt
Fiksni prejemki	771.859,21	759.009,71	731.095,10
Bruto plača v letu 2024	750.750,01	716.625,02	678.405,36
Ostali prejemki v letu 2024	21.109,20	42.384,69	52.689,74
Variabilni prejemki			
Denarni prejemki			
Dodeljeni za leto 2019	140.000,00	133.333,32	128.333,32
Dodeljeni za leto 2020	35.000,00	33.333,34	32.083,34
Dodeljeni za leto 2021	140.429,12	133.741,44	128.264,98
Dodeljeni za leto 2022	157.621,04	150.329,38	141.307,54
Dodeljeni za leto 2023	247.500,00	236.250,00	206.253,00
Instrumenti			
Dodeljeni za leto 2019	140.000,00	133.333,32	128.333,32
Dodeljeni za leto 2020	35.000,00	33.333,34	32.083,34
Dodeljeni za leto 2021	140.429,12	133.741,44	128.264,98
Dodeljeni za leto 2022	157.621,04	150.329,38	141.307,54
Dodeljeni za leto 2023	247.500,00	236.250,00	206.253,00

	Antonio Argir	Andrej Lasič	Hedvika Usenik	Bivši člani uprave***
--	---------------	--------------	----------------	-----------------------

Fiksni prejemki	513.669,10	458.783,46	469.693,33	
Bruto plača v letu 2024	450.780,01	450.780,03	450.780,03	0,00
Ostali prejemki v letu 2024	62889,09*	8.003,43	18.913,30	0,00
Variabilni prejemki				
Denarni prejemki				
Dodeljeni za leto 2019				79.062,50
Dodeljeni za leto 2020				20.082,70
Dodeljeni za leto 2021				63.639,22
Dodeljeni za leto 2022	68.092,94	68.092,94	68.092,94	0,00
Dodeljeni za leto 2023	132.609,38	132.609,38	132.609,38	0,00
Instrumenti				
Dodeljeni za leto 2019				79.062,50
Dodeljeni za leto 2020				20.082,70
Dodeljeni za leto 2021				63.639,22
Dodeljeni za leto 2022	68.092,94	68.092,94	68.092,94	
Dodeljeni za leto 2023	132.609,38	132.609,38	132.609,38	

** vključuje plačilo stroškov izobraževanja otrok, drugih plačil za kritje razlike v davčnih obveznostih itd.

Nekdanji član uprave* (Laszlo Pelle, Petr Brunclik)

V spodnji tabeli je prikazan variabilni del plače, ki je bil dodeljen v instrumentih tako v znesku kot v številu dodeljenih instrumentov za leta 2019 do 2023; vrednost temelji na vrednosti delnice NLB d.d. na dan dodelitve.

Tabela: Razkritje dodeljenih instrumentov za obdobje med letom 2019 in 2023

	2019, 2020, 2021 in 2022		2023	
	Znesek dodeljene variabile v finančnih instrumentih – vrednost delnice na dan dodelitve (v EUR)	Število dodeljenih instrumentov	Znesek dodeljene variabile v finančnih instrumentih – vrednost delnice na dan dodelitve (v EUR)	Število dodeljenih instrumentov
Blaž Brodnjak	473.050,15	6698	247.500,00	2464
Archibald Kremser	450.737,47	6382	236.250,00	2352
Andreas P. Bukhardt	429.989,15	6087	206.253,00	2054
Antonio Argir	68.092,94	972	132.609,38	1320
Andrej Lasič	68.092,94	972	132.609,38	1320
Hedvika Usenik	68.092,94	972	132.609,38	1320
Nekdanji član uprave** (Laszlo Pelle, Petr Brunclik)	162,784	2,289	0	0
Skupaj	1.720.839,59	24.372	1.087.831,14	10.830

4. Prejemki članov Nadzornega sveta NLB d.d.

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

Upravičenost članov nadzornega sveta do plačila je v skladu z ustreznimi sklepi skupščine NLB d.d. omejena le na fiksno plačilo in obsega plačila za opravljanje funkcije v nadzornem svetu in njegovih komisijah, druge ugodnosti in povračilo stroškov.

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

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

Člani nadzornega sveta prejemajo Osnovno plačilo, Dodatek, Doplačilo in Dodatno doplačilo v sorazmernih mesečnih izplačilih, do katerih so upravičeni, dokler opravljajo to funkcijo.

Člani nadzornega sveta so upravičeni do povračila stroškov prevoza, dnevnih in stroškov prenočevanja, ki nastanejo v zvezi z njihovim delom v nadzornem svetu, in sicer do višine, določene v predpisih, ki urejajo povračilo stroškov v zvezi z delom in drugimi dohodki, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

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

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

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

Mesečno izplačilo za predstavnike delavcev se izračuna na način, da se 1/12 Osnovnega plačila v višini 5.750 EUR bruto zmanjša za Osnovno plačo iz naslova zaposlitve v banki v posameznem mesecu. Gre za sklep skupščine, ki je javno dostopen. V primeru, da Osnovna plača v posameznem mesecu presega 5.750 EUR (povečano za morebitno Doplačilo), se za preostanek Osnovne plače nad tem zneskom zmanjša mesečno izplačilo v naslednjem mesecu.

Predstavnik delavcev so upravičeni do povračila stroškov prevoza in stroškov prenočevanja, ki nastanejo v zvezi z njihovim delom v nadzornem svetu, in sicer do višine, določene v predpisih, ki

urejajo povračilo stroškov v zvezi z delom in drugimi dohodki, ki se ne všttevajo v davčno osnovo. Stroški za prenočevanje se lahko povrnejo le, če je oddaljenost stalnega ali začasnega prebivališča predstavnika delavcev oziroma predstavnika delavcev, ki je član komisije nadzornega sveta, od kraja dela zadevnega organa 100 kilometrov, če se ni mogel vrniti, ker po voznem redu ni bila več predvidena nobena vožnja javnega prevoznega sredstva ali iz drugih objektivnih razlogov.

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

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

Tabela: Razkritje prejemkov, izplačanih članom nadzornega sveta v obdobju od 1.1.2024 do 31.12.2024

v EUR			
	Ime in priimek	Prejemek	Bruto znesek
1.	Primož Karpe	Prejemek	110.400,00
	01.01.2024 - 31.12.2024	Osnovna plača	69.000,00
		Nadomestilo predsednika NS	17.250,00
		Plačilo članu komisije	13.800,00
		Plačilo predsedniku komisije	10.350,00
		Povračilo potnih stroškov	12.364,46
		Ugodnosti	291,67
		Skupaj plačilo za opravljanje funkcije v NS	123.056,13
2.	Shrenik Dhirajlal Davda	Prejemek	103.500,00
	01.01.2024 - 31.12.2024	Osnovna plača	69.000,00
		Nadomestilo namestnika predsednika NS	10.350,00
		Plačilo članu komisije	13.800,00
		Plačilo predsedniku komisije	10.350,00
		Povračilo potnih stroškov	13.299,65
		Ugodnosti	291,67
		Skupaj plačilo za opravljanje funkcije v NS	117.091,32
3.	Mark William Lane Richards	Prejemek	93.150,00
	01.01.2024 - 31.12.2024	Osnovna plača	69.000,00
		Plačilo članu komisije	13.800,00
		Plačilo predsedniku komisije	10.350,00
		Povračilo potnih stroškov	11.983,95
		Ugodnosti	291,67
		Skupaj plačilo za opravljanje funkcije v NS	105.425,62
4.	Islam Osama Bahgat Zekry	Prejemek	82.800,00
	01.01.2024 - 31.12.2024	Osnovna plača	69.000,00
		Plačilo članu komisije	13.800,00
		Povračilo potnih stroškov	10.621,17
		Ugodnosti	291,67
		Skupaj plačilo za opravljanje funkcije v NS	93.712,84
5.	André Marc Richard Prudent Toccanier	Prejemek	93.150,00
	01.01.2024 - 31.12.2024	Osnovna plača	69.000,00
		Plačilo članu komisije	13.800,00

		Plačilo predsedniku komisije	10.350,00
		Povračilo potnih stroškov	11.125,81
		Ugodnosti	291,67
		Skupaj plačilo za opravljanje funkcije v NS	104.567,48
6.	Cvetka Selšek	Prejemek	86.020,00
	01.01.2024 - 31.12.2024	Osnovna plača	69.000,00
		Plačilo članu komisije	13.800,00
		Plačilo predsedniku komisije	3.220,00
		Povračilo potnih stroškov	2.431,17
		Ugodnosti	291,67
		Skupaj plačilo za opravljanje funkcije v NS	88.742,84
7.	Luka Vesnaver	Prejemek	20.930,00
	30.09.2024 - 31.12.2024	Osnovna plača	17.441,67
		Plačilo članu komisije	3.488,33
		Povračilo potnih stroškov	1.463,12
		Ugodnosti	291,67
		Skupaj plačilo za opravljanje funkcije v NS	22.684,79
8.	Natalia Olegovna Ansell	Prejemek	12.190,00
	08.11.2024 - 31.12.2024	Osnovna plača	10.158,33
		Plačilo članu komisije	2.031,67
		Povračilo potnih stroškov	9.659,92
		Skupaj plačilo za opravljanje funkcije v NS	21.849,92
9.	Sergeja Kočar	Prejemek	34.572,22
	01.01.2024 - 31.12.2024	Osnovna plača	28.694,94
		Plačilo članu komisije	5.877,28
		Povračilo potnih stroškov	4.114,68
		Ugodnosti	291,67
		Skupaj plačilo za opravljanje funkcije v NS	38.978,57
10.	Tadeja Žbontar Rems	Prejemek	54.265,00
	01.01.2024 - 31.12.2024	Osnovna plača	45.039,95
		Plačilo članu komisije	9.225,05
		Povračilo potnih stroškov	1.291,97
		Ugodnosti	291,67
		Skupaj plačilo za opravljanje funkcije v NS	55.848,64
11.	David Eric Simon	Prejemek	43.211,25
	01.01.2024 – 17.6.2024	Osnovna plača	32.008,33
		Plačilo članu komisije	6.401,67
		Plačilo predsedniku komisije	4.801,25
		Povračilo potnih stroškov	9.534,36
		Skupaj plačilo za opravljanje funkcije v NS	52.745,61
12.	Verica Trstenjak	Prejemek	38.410,00
	01.01.2024 – 17.6.2024	Osnovna plača	32.008,33
		Plačilo članu komisije	6.401,67
		Povračilo potnih stroškov	1.048,09
		Skupaj plačilo za opravljanje funkcije v NS	39.458,09
SKUPAJ:			864.161,85

V spodnji tabeli je prikazan pregled članstva članov nadzornega sveta v posameznih komisijah nadzornega sveta NLB d.d. v letu 2024.

Tabela: Pregled članstva članov Nadzornega sveta v posameznih komisijah

Ime in Priimek / komisija	Komisija za prejemke	Komisija za imenovanja	Komisija za tveganja	Komisija za revizijo	Komisija za operativno in IT
Primož Karpe		Predsednik		Član	Član
Shrenik Dhirajlal Davda	Predsednik	Član od 18/09/2023	Član		
Verica Trstenjak	Članica do 17.6.2024	Članica do 17.6.2024			
Islam Osama Zekry	Član od 9.9.2024	Član			Namestnik predsednika
Mark William Lane Richards	Namestnik predsednika	Namestnik predsednika			Predsednik
David Eric Simon	Član od 17.6.2024	Član od 17.6.2024	Član	Predsednik do 17.6.2024	
André-Marc Prudent-Toccanier	Član od 9.9.2024		Predsednik	Namestnik predsednice od 9.9.2024	
Cvetka Selšek			Namestnica predsednika	Namestnica predsednika do 8.9.2024 Predsednica od 9.9.2024	
Luka Vesnaver			Član od 30.9.2024	Član od 30.9.2024	
Natalia Olegovna Ansell			Članica od 8.11.2024		Članica od 8.11.2024
Sergeja Kočar	Članica	Članica			
Tadeja Žbontar Rems	Članica od 09.9.2024			Članica od 9.9.2024	Članica

5. Razkritje letne spremembe prejemkov upravljalnega organa

Poročilo o prejemkih mora v skladu z 2. točko 294.b člena ZGD-1 vsebovati tudi letno spremembo prejemkov posameznih članov organa vodenja ter uspešnost družbe, najmanj za zadnjih pet poslovnih let, predstavljeno na način, ki omogoča primerjavo.

Povzetek pregleda uspešnosti poslovanja NLB Skupine v obdobju 2019–2024

Spodnja preglednica prikazuje razvoj banke od njene privatizacije leta 2018. Jasno je, da je bilo to obdobje znatne rasti obsega in dobičkonosnosti, ki je bila dosežena kljub oviram, ki so jih povzročili svetovna pandemija, vojna v Ukrajini in poplave brez primere v Sloveniji. To obdobje odraža pozitiven vpliv uspešne vključitve pomembnih prevzemov, ki so preoblikovali NLB Skupino v smislu obsega, zmogljivosti in možnosti za prihodnjo rast.

Razvoj uspešnosti poslovanja NLB Skupine v obdobju 2019–2024

NLB Skupina	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bilančna vsota (v mio EUR)	14.174	19.566	21.577	24.160	25.942	28.035
Dobiček po obdavčitvi (v mio EUR)	193,58	269,71	236,40	446,86	550,70	514,55
ROE po davkih	11,68%	8,11%	11,42%	19,87%	21,00%	16,50%
Razmerje med stroški in prihodki	58,97%	58,27%	62,28%	57,64%	45,90%	45,71%
Delež NPE	2,67%	2,33%	1,71%	1,33%	1,11%	1,08%
Skupno število zaposlenih	5.878	8.792	8.185	8.228	7.982	8.322
Skupaj dividende (v mio EUR)	N/P	92	100	110	220	50 % dobička za leto 2024

2019

Skupina je v letu 2019 ustvarila 193,6 milijona EUR dobička po obdavčitvi. Neto obrestni prihodki so znašali 318,5 milijona EUR in so se na letni ravni povečali za 5,6 milijona EUR oziroma za 2% zaradi povečanja obrestnih prihodkov v večini bank v Skupini, ki ga je podpirala rast kreditnega portfelja. Neto neobrestni prihodki so dosegli 195,1 mio EUR in so se na letni ravni povišali za 14,8 mio EUR oz. 8 %. Skupni stroški so znašali 301,4 mio EUR (od tega so 1,6 mio EUR predstavljali enkratni stroški, povezani s prestrukturiranjem, 3,0 mio EUR pa nagrade za uspešnost, izplačane decembra 2019) in so bili tako za 12,8 mio EUR ali 4% višji kot leto prej. Povečanje je bilo predvsem posledica višjih stroškov dela v višini 6,1 milijona EUR (prilagoditve nadomestil upravi in višjemu vodstvu po privatizaciji) ter drugih splošnih in administrativnih stroškov (licence, svetovanje in nadzor).

2020

Skupina je ustvarila dobiček v višini 269,7 mio EUR, kar je 39% več kot v prejšnjem letu (2019: 193,6 mio evrov). Na poslovanje sta imela vpliv covid situacija in nakup Komercialne banke Beograd; slednji s pozitivnim učinkom negativnega dobrega imena v znesku 137,9 mio EUR. Brez nakupa bi dobiček Skupine bil nižji za 32% na letni ravni, predvsem zaradi vpliva dodatnih oslabeitev in rezervacij, povezanih z izbruhom covida-19. Stroški so ostali dobro obvladani v vseh kategorijah stroškov in na vseh geografskih območjih, 4% nižji kot v preteklem letu; CIR 58,3%). Pandemija covida-19 je vplivala na realizirani strošek tveganj (62 b. t.), vendar ta ostaja v okviru postavljenega cilja. Stabilen 2,3-odstotni delež nedonosnih izpostavljenosti NPE (def. EBA), s solidno stopnjo pokritosti 57,3%.

2021

V letu 2021 se je rast prihodkov nadaljevala in pospešila, kar je prineslo 236,4 mio EUR dobička po obdavčitvi na podlagi čistih obrestnih prihodkov, ki so se na letni ravni povečali za 37% (brez KB 4,0%) zaradi močne rasti posojil in pomembnega prispevka Skupine Komercialna banka (98,5 mio EUR). Neto neobrestne prihodke v letu 2021 so pomembno zaznamovale enkratne postavke (26,0 mio EUR), vendar so se prispevki v primerjavi s prejšnjim letom zmanjšali (33,7 mio EUR). K izjemni poslovni uspešnosti NLB Skupine v letu 2021 je pomembno pripomogla tudi spodbudna rast prihodkov od opravnin, in sicer 39% na letni ravni. NLB Skupini je uspelo obdržati stroške znotraj okvira usmeritev, vključno s pomembnim deležem stroškov integracije skupine Komercialna banka. NLB ostaja zelo zaželen delodajalec v regiji in ji uspeva delno ublažiti inflacijo stroškov dela s pridobivanjem delavcev iz regije in proaktivnim pristopom k zaposlovanju. V letu 2021 je Skupina zabeležila 9-odstotno rast posojil in tako presegla letni načrt. Posojila fizičnim osebam so se v celotni skupini povečala za dvomestno številko (12%/13% brez vpliva prodaje Komercialne banke, Banja Luka).

2022

Kljub negotovim razmeram, senci vojne v Evropi, posledični energetske krizi in upočasnjeni gospodarski rasti je poslovni izid NLB Skupine po davkih leta 2022 znašal 446,9 milijona evrov, pri čemer je na celoletne poslovne rezultate Skupine pomembno vplival prevzem N Banke v marcu. Brez upoštevanja celotnega prispevka N Banke se je čisti dobiček povečal za 11% in dosegel 262,8 mio EUR. Bruto posojila Skupine strankam so se v letu 2022 povečala za 2.493,9 mio EUR (23%),

od tega za 953,7 mio EUR zaradi prevzema N Banke. Brez N Banke je bila zabeležena rast bruto posojil strankam v višini 1.540,2 mio EUR (14%). Močna rast je bila dobro porazdeljena med segmente strank, z rastjo bruto posojil podjetjem za 27% (na 6.345,7 mio EUR), bruto posojil fizičnim osebam pa za 20% (leto smo zaključili s 6.743,4 mio EUR).

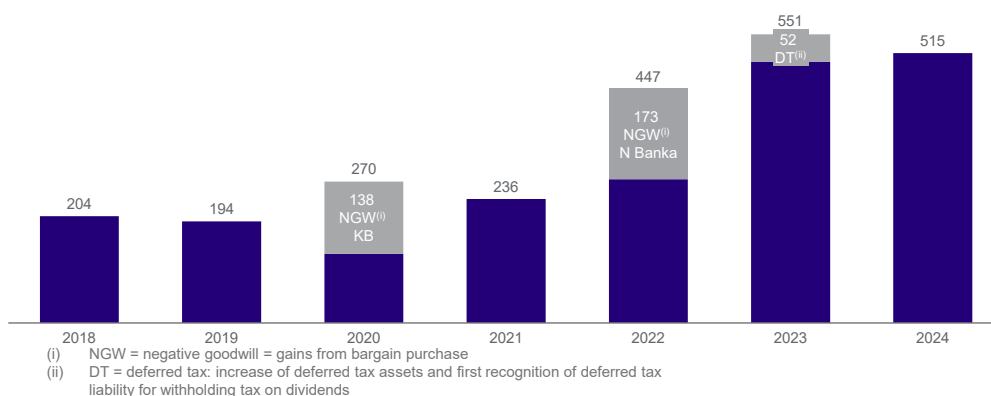
2023

NLB Skupina je v celotnem letu 2023 poslovala zelo uspešno, saj je njen rezultat po davkih znašal 550,7 mio EUR. Hkrati pa je skupina še naprej odgovorno delovala in s strateškim načrtovanjem ter poslovnimi odločitvami postavila temelje za stabilno, v rast usmerjeno in dobičkonosno poslovanje tudi v prihodnjih letih. Še en zelo pomemben mejnik za Skupino je bil podpis kupoprodajne pogodbe za Summit Leasing Slovenija novembra 2023. Na letni ravni so neto obrestni prihodki leta 2023 dosegli 833,3 mio EUR (65-odstotna rast). Ključni dejavniki letne rasti v višini 328,4 mio EUR so bila na strani obrestnih prihodkov posojila strankam (253,7 mio EUR, od tega 98,3 mio EUR fizičnim osebam ter 155,4 mio EUR podjetjem in državi) ter stanja pri bankah in centralnih bankah (127,7 mio EUR). Kreditna aktivnost v letu 2023 je bila zmerna, vendar stabilna, bruto posojila Skupine strankam pa so se na letni ravni povečala za 666,2 mio EUR (5%).

2024

Leto so zaznamovali dogodki, kot so uspešna prevzema skupin SLS in Generali Investments AD Skopje, dinamična dejavnost na regionalnih finančnih in mednarodnih kapitalskih trgih, več izboljšav uporabniške izkušnje strank, izplačilo dividend v višini 220 mio EUR v dveh tranšah ter začetek novega obdobja preoblikovanja Skupine z uvedbo nove poslovne strategije. Poslovno leto se je končalo z visokim dobičkom po obdavčitvi v višini 514,6 mio EUR, pri čemer se je dobiček pred rezervacijami na letni ravni povečal za dobrih 9% (51,2 mio EUR). Dobitek po obdavčitvi je bil kljub temu še vedno nižji za 36,1 mio EUR oziroma za 7% v primerjavi s predhodnim letom, na kar je pozitivno vplivalo knjiženje višjih terjatev za odložene davke (61,9 mio EUR) in prvo priznanje obveznosti za odložene davke, in sicer davčni odtegljaj za dividende (9,6 mio EUR). Leta 2024 je bil zabeležen zmeren, a pozitiven strošek tveganja v višini 14 o. t. (v letu 2023 je bil strošek tveganja negativen). V letu 2024 je bil zagon dejavnosti kreditiranja zelo spodbuden, saj so se bruto krediti povečali za 19% (2.657,8 mio EUR) in dosegli 16.721,4 mio EUR. Poleg 970,4 mio EUR rasti bruto kreditov na letni ravni Skupine SLS je NLB Skupina dosegla pomembno 12-odstotno organsko rast kreditnega portfelja. Celoletna rast neto obrestnih prihodkov, ki je znašala 934,2 mio EUR, je bila 12%, z minimalnim vplivom septembrskega prevzema SLS. Rast neto neobrestnih prihodkov na letni ravni v višini 19% (z 260,0 mio EUR v letu 2023 na 310,6 mio EUR v letu 2024) je rezultat višjih neto prihodkov iz opravnin zaradi gospodarske aktivnosti in potrošnje, kar se kaže v višjih opravninah v bančnih članicah, ponovnih pogajanjih o pogojih s ponudniki storitev, povečanih aktivnostih na področju investicijskih skladov in bančnega zavarovanja ter manjšem negativnem vplivu enkratnih postavk kot v preteklem letu.

Slika 1: Dobiček po davkih NLB Skupine (v mio EUR)



Povzetek sprememb v skupnih prejemkih upravljalnega organa NLB v obdobju 2019–2024

V nadaljevanju je podan pregled skupnih prejemkov članov upravljalnega organa NLB d.d. za poslovna leta od 2019 do 2024, vendar je primerjava z drugimi poslovnimi leti ali poslovno uspešnostjo otežena zaradi okoliščin, povezanih z omejitvami zaradi pandemije covida v letih 2020 in 2021.

Tabela: Skupni prejemki članov upravljalnega organa v obdobju 2019-2024

	Skupni prejemki uprave*	Skupni prejemki nadzornega sveta*
2019 (v EUR)	1.837.553,22	442.670,99
Število članov**	4	11
2020 (v EUR)	1.668.581,08	681.030,57
Število članov**	5	14
2021 (v EUR)	2.376.883,77	730.874,99
Število članov**	4	13
2022 (v EUR)	2.571.420,03	770.184,57
Število članov**	6	12
2023 (v EUR)	3.504.677,13	832.318,94
Število članov**	6	12
2024 (v EUR)	4.604.664,35	864.161,85
Število članov**	6	12

*v denarju ali kot ugodnost (vključno s povračilom potnih stroškov in stroškov nastanitve, vendar ne omejeno nanje)

**število članov, vključenih v prejemke v določenem poslovnem letu

Sprememba prejemkov upravljalnega organa v obdobju 2019–2024

V skladu s ciljem privabljanja, zadržanja in motiviranja visoko usposobljenih vodstvenih kadrov si nadzorni svet od privatizacije banke prizadeva za postopno zvišanje skupnih prejemkov uprave, ki so se od ravni, na kateri je bila v pretežno slovenski banki v državni lasti (za katero veljajo omejitve glede državne pomoči), bolje uskladili s tržno ravno prejemkov za vodilno regionalno banko, ki kotira na javnem trgu.

Po uspešni privatizaciji banke v letu 2018 so bile odpravljene omejitve prejemkov, h katerim se je Republika Slovenija zavezala Evropski komisiji ob odobritvi državne pomoči v letu 2013, in v skladu z Zakonom o prejemkih poslovnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti (»ZPPOGD«), ki omejujejo variabilno plačilo.

2019

V letu 2019 se odobrena fiksna plača uprave ni povečala, skupna fiksna plača pa se je dejansko povečala v primerjavi z letom prej zaradi celoletnega učinka povišanja plače novembra 2018. Skupni prejemki so bili višji tudi zaradi povečanja variabilnih prejemkov s 3,6 na 8 mesečnih plač.

Struktura prejemkov nadzornega sveta se je oktobra dalje spremenila iz honorarja za udeležbo na sejah na strukturo, ki temelji na letnem nadomestilu in je namenjena privabljanju in nagrajevanju predanih, izkušenih in dobro obveščenih članov nadzornega sveta.

2020

Leta 2020 je uprava po izbruhu bolezni covid s 01/04/20 prostovoljno zmanjšala svoje plače za 15 % in omejila najvišje variabilno plačilo na 2 mesečni plači namesto na 8, kot je določala takratna Politika prejemkov. Nadzorni svet je hkrati za 15% znižal tudi svoje prejemke. Banka Slovenije je izdala Sklep o makrobonitetni omejitvi razdelitev dobičkov bank (Uradni list RS, št. 49/2020 z dne 10. 4. 2020), s katerim sta bila prepovedana dodelitev in izplačilo variabilnega dela prejemkov zaposlenim, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke.

Denarno nadomestilo nadzornega sveta se ni povečalo, vendar so se skupni stroški prejemkov nadzornega sveta povečali zaradi celoletnega učinka spremembe prakse nagrajevanja iz prejšnjega leta in zaradi imenovanja »predstavnik delavcev« v nadzorni svet sredi leta.

2021

V začetku leta 2021 so se prejemki uprave in nadzornega sveta vrnili na raven pred pandemijo. Pogodbeni mandati uprave so se iztekli 5. julija 21 in vsak član je podpisal pogodbo za nov petletni mandat, ki je vključevala 15-odstotno povečanje plače, vendar zmanjšanje najvišjega bonusa z 8 na 7 povprečnih bruto mesečnih plač posameznega člana uprave.

Novi sklep Banke Slovenije je 30. 9. 2021 odpravil makrobonitetne omejitve, povezane s covidom, na podlagi česar so bili izplačani vsi neizplačani neodloženi deli variabilnih prejemkov za leto 2019 in odloženi deli variabilnih prejemkov iz prejšnjih let, ki bi zapadli v izplačilo v letu 2020.

Denarno nadomestilo nadzornega sveta se ni povečalo.

2022

Uprava banke se je okrepila z imenovanjem Hedvike Usenik (odgovorne za bančništvo na drobno in privatno bančništvo), Antonia Agrirja (odgovornega za upravljanje skupine in plačila) in Andreja Lasiča (odgovornega za korporativno in investicijsko bančništvo).

Maja 2022 je bilo po uspešni operativni integraciji Komercialne banke v Beogradu Blažu Brodnjaku dodeljeno 14-odstotno povišanje plače, Archibaldu Kremserju prav tako 14-odstotno in Andreasu Burkhardt 13-odstotno povišanje plače kot priznanje za odgovornosti, ki so jih prevzeli v tem procesu. To povišanje je pomenilo priznanje za velika prizadevanja vodstvene ekipe v zvezi z dokončanjem procesa združitve NLB Banke Beograd in prevzete Komercialne banke. Ta zapleteni proces je bil zaključen, zato da bi se vse koristi prevzema, vključno z znatnimi sinergijami v višini približno 15 mio EUR letno, na koncu prištele k seštevku poslovanja NLB Skupine v višini okoli 100 mio EUR letno (cilj, objavljen na Dnevu vlagateljev leta 2021); od tedaj se je pokazalo, da je bil ta cilj občutno presežen (Srbija je leta 2023 prispevala več kot 130 mio EUR). Povečanje nadomestila je tako pomenilo priznanje preobrazbene narave transakcije za zelo pomembni srbski trg in realizacijo cilja NLB, da postane vodilna na regionalnem trgu. S tem prevzemom se je obseg NLB Skupine

bistveno povečal (bilančna vsota se je povečala za približno 4,2 mrd EUR, dobiček pa se je do leta 2023 povečal za 25%).

Oktobra 2022 je bilo Blažu Brodnjaku in Archibaldu Kremserju dodeljeno nadaljnje zvišanje za 20%, Andreasu Burkhardtju pa za 10% kot priznanje za uspešen trajni prevzem pomembnih dodatnih odgovornosti, ki so jih trije člani uprave prevzeli po ukinitvi funkcije operativnega direktorja (COO) po odhodu Petra Brunclika leta 2021.

Novo imenovani člani uprave so prejeli bonus na podlagi sorazmernega deleža časa opravljanja funkcije člana uprave (maj-december).

Denarno nadomestilo nadzornega sveta se ni povečalo.

2023

Banka je v letu 2023 okrepila svojo rast in tržni položaj na vseh ciljnih trgih. Nadzorni svet se je odločil, da s pomočjo vodilne svetovalne družbe AON izvede benchmark analizo primerljivih plač.

Na podlagi te analize je nadzorni svet oktobra 2023 sprejel sklep o:

- razlika med plačami novih in prvotnih članov uprave se zmanjša v obdobju 18 do 24 mesecev, tako da najnižja izplačana bruto mesečna plača člana uprave NLB d.d. ne bo nižja od 66% najvišje izplačane bruto plače člana uprave NLB d.d.
- 10% povišanje plače trem novim članom uprave (z 28.750,00 EUR na 31.625,00 EUR) od 1. oktobra 2023, kot priznanje za njihovo uspešno prevzemanje funkcij v upravi in doseganje zadovoljivega napredka v njihovih individualnih razvojnih načrtih.

Za druge tri prvotne člane uprave v letu 2023 niso bila odobrena nobena povečanja plač, vendar so se njihovi skupni fiksni prejemki na letni ravni zvišali zaradi vseh učinkov dveh povečanj plač, odobrenih v letu 2022.

Variabilni prejemki v letu 2023 so bili dodeljeni vsem trem prvotnim članom uprave v višini sedmih plač, trem novim članom uprave pa v višini, sorazmerni z njihovim mandatom v upravi v letu 2022.

Denarno nadomestilo nadzornega sveta se je zvišalo prvič po letu 2019. 15-odstotno povečanje je bilo nižje od stopnje inflacije med letoma 2019 in 2023 ter je bilo bistveno nižje od zvišanj, ki so jih v tem obdobju prejeli zaposleni in vodstvo. Cilj tega zvišanja je bil privabiti in zadržati izkušene in predane posameznike za nadzor Skupine, katere obseg, področje poslovanja in kompleksnost so veliko večji, kot so bili v letu 2019 v času prejšnjega zvišanja.

2024

Komisija za prejemke je leta 2023 pri družbi AON, vodilni mednarodni svetovalni družbi na področju nagrajevanja, naročila primerjalno analizo prejemkov uprav primerljivih bank. Na podlagi te analize in predloga komisije za prejemke je nadzorni svet oktobra 2023 sprejel naslednji sklep o povišanju plač članov uprave:

- bruto mesečna plača predsednika uprave NLB Blaža Brodnjaka in vsakega od članov uprave NLB, in sicer Hedvike Usenik, Andreja Lasiča, Antonia Argirja in Archibalda Kremserja naj bi se za obdobje od vključno 1. januarja 2024 povečala za 15%, bruto mesečna plača člana uprave NLB Andreasa Petra Burkhardta pa naj bi se za obdobje od vključno 1. januarja 2024 povečala za 25%, pri čemer se takšno povečanje bruto mesečnih plač odobri pod pogojem, da Komisija za prejemke Nadzornega sveta NLB d.d. potrdi, da je uprava NLB pregledala celotno strukturo prejemkov zaposlenih, da bi tako zagotovila nagrajevanje uspešnosti in pravičen notranji sistem, tj. pravično in dosledno obravnavo zaposlenih na vseh ravneh,
- bruto mesečna plača posameznega člana uprave NLB, in sicer Hedvike Usenik, Andreja Lasiča in Antonia Argirja, naj bi se za obdobje od vključno 1. maja 2024 povečala za 7,5%. Tako povečanje bruto mesečne plače naj bi se odobrilo pod pogojem, da je Komisija za prejemke Nadzornega sveta NLB zadovoljna z napredkom vsakega člana Uprave NLB glede na njegov individualni razvojni načrt.

6. Prejemki iz drugih družb v Skupini

Člani uprave in člani nadzornega sveta v letu 2024 niso prejeli prejemkov od drugih družb iz NLB Skupine.

7. Zagotavljanje delnic in delniških opcij

V letu 2024 banka članom uprave in članom nadzornega sveta ni zagotovila nobenih delnic in delniških opcij.

8. Možnost povračila variabilnih prejemkov in odstopanja od postopka za izvajanje politike prejemkov zaradi izjemnih okoliščin

Politike prejemkov v svojih določbah opredeljujejo primere, v okviru katerih nadzorni svet banke lahko od člana uprave zahteva vračilo variabilnega dela plače, vendar v letu 2024 ta možnost ni bila izrabljena.

Politika prejemkov vsebuje določbo, v skladu s katero lahko nadzorni svet v primeru izjemne gospodarske negotovosti ali drugih izjemnih okoliščin, zaradi katerih bi v prihodnosti lahko bila ogrožena trdna kapitalska osnova banke, odločanje o dodelitvi in/ali izplačilu variabilnih prejemkov (ali njihovega dela) članom uprave odloži do prenehanja navedenih izjemnih okoliščin. V letu 2024 nadzorni svet ni sprejel nobenega sklepa, ki bi zahteval takšno preložitvev.

9. Finančne ugodnosti, ki jih je članu uprave v poslovnem letu zagotovila tretja oseba

V poslovnem letu 2024 nobenemu članu uprave ni bila v zvezi z njegovo dejavnostjo člana uprave odobrena ali zagotovljena nobena dodatna finančna ugodnost, dajatev ali storitev s strani tretje osebe.

10. Plačilo, odobreno članu uprave za primer predčasnega prenehanja opravljanja funkcije

V skladu s pogodbami o zaposlitvi so člani uprave v primeru predčasne prekinitve mandata zaradi razrešitve na podlagi »drugih poslovnih in ekonomskih razlogov« upravičeni do izplačila zneska kot nadomestila za predčasno prenehanje mandata. Član uprave ni upravičen do nadomestila za predčasno prenehanje mandata, če ostane po prenehanju mandata še naprej zaposlen v banki ali NLB Skupini. V primeru odstopa člani uprave nimajo pravice do nadomestila zaradi predčasnega prenehanja mandata, razen če nadzorni svet ne odloči drugače. V letu 2024 nobenemu članu uprave ni predčasno prenehal mandat.

11. Plačilo, odobreno članu uprave za primer rednega prenehanja opravljanja funkcije

Banka nima predvidenih nobenih finančnih ugodnosti, ki bi bile odobrene članu uprave za primer rednega prenehanja opravljanja funkcije, z izjemo nadomestil za prepoved konkuriranja. V letu 2024 v banki ni bilo primera rednega prenehanja opravljanja funkcije člana uprave.

12. Plačilo, odobreno nekdanjemu članu uprave zaradi prenehanja opravljanja funkcije

V letu 2024 v banki ni bilo primera rednega prenehanja opravljanja funkcije člana uprave in s tem povezanih izplačil.

Ljubljana, 23. 4. 2025

Hedvika Usenik
Članica uprave

Antonio Argir
Član uprave

Andrej Lasič
Član uprave

Archibald Kremser
član uprave

Andreas Burkhardt
član uprave

Blaž Brodnjak
predsednik
uprave

Primož Karpe
Predsednik Nadzornega Sveta NLB d.d.

Dodatek 1

V skladu s Politiko prejemkov bi lahko bile sestavine fiksnega dela prejemka člana uprave za poslovno leto 2024 naslednje (dejanski prejemki, izplačani posameznim članom uprave v letu 2024, so navedeni v nadaljevanju):

Sestavina ³	Maksimalna vrednost
Plača:	
Bruto mesečna plača	Bruto mesečna plača člana uprave lahko znaša največ osemkratnik povprečne bruto mesečne plače člana višjega vodstva NLB d.d. ⁴ v preteklem poslovnem letu ⁵ .
Ostali prejemki in povračila stroškov:	
Regres za letni dopust	V višini, kot je določena v skladu z ustreznimi predpisi in kolektivnimi pogodbami s trenutno veljavnimi sklepi banke, ki se nanašajo na izplačilo regresa za letni dopust (v skladu s veljavno Kolektivno pogodbo NLB d.d. in z ZDR-1, veljavnima ob sprejemu te politike, znaša regres za letni dopust najmanj 80 % povprečne bruto plače v RS).
Poslovna potovanja in nastanitve	Stroški letalskega prevoza v EU v ekonomskem razredu in zunaj EU v poslovnem razredu; stroški nastanitve v najvišjem razredu;
Nadomestilo za uporabo lastnih sredstev in materialne stroške v zvezi z opravljanjem dela od doma	V znesku, ki ga določajo ustrezne interne politike banke.
dodatek za ločeno življenje	V znesku, ki je v skladu s slovenskimi davčnimi predpisi oproščen obdavčitve. ⁶
Povračilo potnih stroškov za tuje člane	V znesku do višine stroškov 24 povratnih vozovnic ekonomskega razreda za člana uprave in njegove ožje družinske člane do kraja originalnega prebivališča družine v posameznem koledarskem letu. Potovanje s službenim avtomobilom se v to kvoto ne všteva.
Druge ugodnosti, ki jih banka lahko zagotovi, krije ali povrne stroške, povezane z njimi, v skladu z dogovorom s članom uprave:	
Službeni avtomobil, ki ga zagotovi banka in ga član uprave lahko uporablja za poslovne ter zasebne potrebe člana uprave pri čemer banka na svoje stroške zagotovi storitve, ki so upoštevane v skupnem strošku najema (TRC)	Skupni stroški najema (TRC ⁷) za člana uprave ne smejo presegati 2.100,00 EUR na mesec (brez DDV). Segment vozil za člane uprave vključuje (<i>električna ali hibridna ali priključna hibridna</i>) vozila od srednjega do najvišjega segmenta, kot ga določajo ustrezne notranje politike banke.
Službeni avtomobil z voznikom za službene namene	Banka zagotovi na zahtevo člana uprave.
Službeni mobilni telefon najvišjega cenovnega razreda in letna kvota porabe	Letna omejitev porabe do 5.640,00 EUR, če je presežena, član uprave ob koncu leta poroča nadzornemu svetu.
Parkirni prostor na kraju dela	Po tržni ceni za najem parkirnega mesta.
Poslovne kreditne/debetne kartice	Član uprave kot plačilno sredstvo za stroške, povezane s poslovanjem, uporablja poslovno kreditno/debetno kartico.
Reprezentanca	V skladu z letnim finančnim planom banke, potrjenim s strani nadzornega sveta.
Izobraževanje člana uprave v zvezi z njegovo zaposlitvijo	V okviru letnega finančnega načrta banke, ki ga odobri nadzorni svet.
Članarine in stroški v zvezi s članstvom v strokovnih združenjih ter stroški publikacij, ki so v zvezi z izvrševanjem obveznosti člana uprave	Skupni stroški iz te določbe na člana uprave v posameznem koledarskem letu ne smejo presegati 10.000,00 EUR.

³ opredelitev prejemkov je v skladu z ustreznimi predpisi (ZDR-1, Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva, Kolektivna pogodba NLB d.d., Zakon o dohodnini)

⁴ Izračunano na podlagi bruto mesečne plače vseh članov višjega vodstva NLB d.d.

⁵ Za izračun v skladu s to določbo je bruto mesečna plača člana višjega vodstva sestavljena iz osnovne plače in dodatka za delovno dobo.

⁶ Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja določa, da je dodatek, ki ga delodajalec izplača delavcu, ki opravlja delo zunaj kraja, kjer prebiva s svojo družino, in zaradi zahtev družbe med opravljanjem svojih nalog živi ločeno od svoje družine, oproščen obdavčitve. Trenutno je najvišji znesek takega nadomestila, ki je oproščen obdavčitve, 434,00 EUR

⁷ Omejitev TRC je določena na podlagi štiriletnega najema in letne omejitve prevoženih kilometrov na 18.000 kilometrov (število prevoženih kilometrov se sme preseči za največ 5.000 kilometrov); če je potrebno večje število prevoženih kilometrov, se TRC ponovno izračuna na podlagi vloge in opredeljenih omejitev. Vključene storitve: amortizacija, financiranje, energija/gorivo, registracija vozila, letni davek na vozilo, zavarovanje, servis in vzdrževanje, pnevmatike, mesečno pranje vozila, RV (preostala vrednost) - vrednost vozila ob koncu obdobja najema, pristojbina za upravljanje voznega parka, 24-urna pomoč na cesti (osnovna), nadomestno vozilo (osnovno za redne servise).

Možnost preventivnega zdravniškega pregleda enkrat v vsakem koledarskem letu	Po tržni ceni.
Možnost zdravljenja in rehabilitacije v zdravilišču, če tako priporoča zdravnik specialist	Po tržni ceni.
Kolektivno nezgodno zavarovanje	Mesečna premija za zavarovanje člana uprave znaša največ 100,00 EUR.
Zdravstvena zavarovanja	V skupni vrednosti 6.000,00 EUR v posameznem koledarskem letu. Banka krije (ali povrne, če član plača sam) tudi vse veljavne davke, prispevke in druge dajatve, ki jih je treba plačati na podlagi plačil banke v skladu s to določbo.
Dodatno oz. dopolnilno zdravstveno zavarovanje	V znesku, ki zagotavlja najvišje možno kritje stroškov zdravljenja (vključno z nadstandardnimi storitvami in zdravstvenimi storitvami v tujini), z mesečno zavarovalno premijo za člana uprave do 100,00 EUR.
Premije za kolektivno prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje	Največ v višini maksimalnega zneska, za katerega banka lahko uveljavlja davčno olajšavo.
Zavarovanje odgovornosti direktorjev in vodstvenih delavcev (v nadaljevanju: zavarovanje D&O) v višini in pod drugimi pogoji, ki so značilni za dejavnost bančništva v Evropi in usklajeni z veljavnimi slovenskimi predpisi. Banka se lahko v okviru, ki ga dovoljujejo predpisi, dogovori za kritje zahtevkov zoper člana uprave in s tem povezanih stroškov, ki jih ne pokriva zavarovanje D&O (npr. zaradi zadržanja v okviru zavarovanja D&O ali ker banka ni zagotovila zavarovanja D&O), do višine, opredeljene v prejšnjem stavku.	Zavarovalna premija po tržni ceni, druga plačila banke do zneska, določenega v tej določbi o zavarovanju D&O. Banka se lahko s članom uprave dogovori tudi, da banka krije (ali povrne, če član plača sam) tudi vse veljavne davke, prispevke in druge dajatve, ki jih je treba plačati na podlagi plačil banke v skladu s to določbo o zavarovanju D&O.
Stanovanjski kredit za zaposlene	V skladu z ustreznimi notranjimi predpisi banke.
Nastanitev za tuje člane uprave v Ljubljani (stalna hotelska soba ali apartma)	Skupni stroški namestitve mesečno ne smejo presegati zneska 5.000,00 EUR. Poleg stroškov iz prejšnjega stavka banka krije tudi stroške nepremičninskega posrednika in varščino za najem stanovanja po tržni ceni.
Stroški davčnega svetovanja, ki ga član uprave naroči po lastni presoji	V skupni vrednosti 2.000,00 EUR v posameznem koledarskem letu. Banka krije (ali povrne, če član plača sam) tudi vse veljavne davke, prispevke in druge dajatve, ki jih je treba plačati na podlagi plačil banke v skladu s to določbo.
Stroški izobraževanja in varstva otrok tujega člana uprave (predšolsko varstvo, osnovno in srednje izobraževanje)	V skladu s ponudbo v Republiki Sloveniji uveljavljenih mednarodnih izobraževalnih programov. Banka krije (oziroma povrne članu uprave, če jih je plačal sam) tudi vse morebitne davke, prispevke in druge dajatve, katerih obveznost plačila izvira iz plačil banke iz te določbe.
Plačilo razlike davčnih obveznosti tujega člana uprave – članu uprave, ki pridobi status rezidenta Republike Slovenije v skladu z davčnimi predpisi, banka v času opravljanja funkcije člana uprave krije oziroma nadomesti del njegovih davčnih obveznosti, ki izhajajo iz variabilnih prejemkov, izplačanih s strani prejšnjega delodajalca na podlagi zaposlitve pri tem prejšnjem delodajalcu, ki zaradi statusa rezidenta Republike Slovenije v skladu z davčnimi predpisi presegajo davčne obveznosti, ki bi jih imel član uprave iz teh variabilnih prejemkov, če v skladu z davčnimi predpisi ne bi spremenil svojega rezidentskega statusa v rezidenta Republike Slovenije.	V znesku razlike davčne obveznosti člana uprave, kot je opisano v tej določbi. Banka krije (ali povrne, če član plača sam) tudi vse veljavne davke, prispevke in druge dajatve, ki jih je treba plačati na podlagi plačil banke v skladu s to določbo.