

Povzetek Politike prejemkov članov nadzornega sveta in članov uprave NLB d.d.

December 2026

Povzetek politike prejemkov članov nadzornega sveta NLB d.d. in članov uprave NLB d.d. (v nadaljevanju: politika prejemkov)

Namen tega povzetka je delničarjem zagotoviti jasno razumevanje načel, ki urejajo nagrajevanje članov uprave in nadzornega sveta NLB d.d. Politika prejemkov je dostopna na spletnem mestu banke Governance/Remuneration Policy.

Politika prejemkov je oblikovana tako, da organu upravljanja zagotavlja zakonsko skladne, konkurenčne in pregledne prejemke ter s tem zmožnost privabljanja vrhunskih mednarodnih talentov na vodilna mesta v NLB d.d. Politika je zasnovana pregledno in razumljivo ter usklajena z določbami Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1) ter vsemi veljavnimi nacionalnimi predpisi in predpisi EU.

Ta politika prejemkov je usklajena s poslovno strategijo NLB Skupine ter spodbuja dolgoročno rast in trajnostno poslovanje. Za krepitev teh ciljev se v NLB d.d. del variabilnega prejemka dodeli v delnicah ali z delnicami povezanih instrumentih NLB d.d., pri čemer je znatni del odložen in se zanj uporablja obdobje zadržanja po dospelosti v izplačilo.

Ti ukrepi člane uprave spodbujajo k prednostni obravnavi strateških ciljev banke, hkrati pa preprečujejo prevzemanje čezmernega tveganja in spodbujajo finančno stabilnost.

Zadnje spremembe Politike prejemkov zagotavljajo njeno nadaljnjo usklajenost z veljavnim zakonskim in regulativnim okvirom, vključno z novim Zakonom o bančništvu (ZBan-4), spremembami pokojninskih predpisov ter sklepi skupščine delničarjev glede prejemkov članov nadzornega sveta. Spremembe vključujejo tudi določene posodobitve ugodnosti članov uprave ter dopolnitve meril uspešnosti, vključno z na novo opredeljenimi merili uspešnosti za člana uprave pristojnega za transformacijo.

POLITIKA PREJEMKOV

Temeljna načela politike prejemkov NLB d.d. se uporabljajo kot okvir za prejemke vseh zaposlenih v NLB d.d. ter urejajo sistem prejemkov članov nadzornega sveta in uprave.

Temeljna načela politike prejemkov NLB d.d. se uporabljajo tudi kot okvir za politike prejemkov drugih članic NLB Skupine, ob upoštevanju lokalnih predpisov.

Politika prejemkov članov uprave NLB d.d.

Načela

Oblikovanje politike prejemkov ter odločitve o sestavi in višini prejemkov članov uprave so v pristojnosti nadzornega sveta.

Prejemki članov uprave odražajo željo NLB Skupine, da s konkurenčnim paketom z ustrezno uravnoteženim fiksnim in variabilnim delom prejemka pritegne, zadrži in motivira visoko usposobljene vodstvene talente.

Sestava prejemkov članov uprave

Banka pri določanju prejemkov članov uprave upošteva naslednja načela:

1. **Primerno nagrajevanje –** prejemki članov uprave so usklajeni s trendi plač na trgu in ostajajo konkurenčni prejemkom v primerljivih regionalnih institucijah.
2. **Dodatki za uspešnost –** variabilni prejemki, ki so neposredno povezani z doseganjem predhodno določenih meril uspešnosti.

Prejemki člana uprave so sestavljeni iz:

Fiksna plača – odraža ustrezne poklicne izkušnje, odgovornosti in dolžnosti, kot je opredeljeno v opisu delovnega mesta člana. Fiksna plača se določi na podlagi vsakokratnega merila primerljivih regionalnih bank glede na funkcijo in področje, ki ga član uprave pokriva.

- **Fiksni prejemki so neodvisni od uspešnosti in vključujejo osnovno plačo skupaj z drugimi oblikami nadomestil:**

Sestavine fiksnega prejemka	
Sestavina	**Elementi**
Osnovna plača	Bruto osnovna plača
Ostali prejemki in povračila stroškov	Regres in nadomestila, potni stroški, povračila drugih stroškov
Druge ugodnosti	Zdravstvene storitve, dodatno pokojninsko zavarovanje, nadomestilo za avtomobil, zavarovanje odgovornosti organov vodenja in nadzora, druge ugodnosti

Variabilni prejemek – vezan na zagotavljanje trajnostne in tveganjem prilagojene uspešnosti. Višina variabilnega prejemka člana uprave je odvisna od meril uspešnosti, ki zajemajo:

- doseganje finančnih ciljev NLB Skupine;
- doseganje strateških poslovnih ciljev, ki so posebej določeni za vsakega člana uprave glede na posamezne odgovornosti v okviru funkcije;
- doseganje osebnih vodstvenih ciljev zadevnega člana uprave.

- **Variabilni prejemek se deli na KDU in DDU:**

KRATKOROČNI DODATEK ZA USPEŠNOST		**DOLGOROČNI DODATEK ZA USPEŠNOST**	
Sestavina	**Elementi**	**Sestavina**	**Elementi**
50% neodloženi del DDU	25% plačilo v denarju	50% neodloženi del DDU	25% plačilo v denarju
	25% plačilo v instrumentih		25% plačilo v instrumentih
50% odloženi del KDU	25% odloženi del v denarju	50% odloženi del DDU	25% odloženi del v denarju
	25% odloženi del v instrumentih		25% odloženi del v instrumentih

- **Sestavine variabilnega prejemka člana uprave so lahko:**

Sestavina	Maksimalna vrednost
KDU	Do 9 povprečnih bruto mesečnih plač
DDU	Do 3 povprečne bruto mesečne plače
Zajamčeni variabilni prejemek	Do 1,5 povprečne bruto mesečne plače
Nadomestilo za predčasno odpoved	Do zneska, ki se izračuna po splošni formuli iz 1. točke 31. člena politike
Nadomestilo za obdobje konkurenčne prepovedi	Enako bruto mesečni plači, pomnoženi s številom mesecev pogodbeno dogovorjene dobe konkurenčne prepovedi.

Potencial za bonus ali zgornja omejitev

Na podlagi trenutno veljavne slovenske zakonodaje skupni variabilni prejemki posameznega člana uprave ne smejo presegati skupnih fiksnih prejemkov.

Vstopna merila

Za dodelitev KDU ali DDU za določeno poslovno leto morajo biti izpolnjena tako regulativna vstopna merila kot vstopna merila, vezana na uspešnost, v skladu z drugimi določbami politike.

Regulativna vstopna merila

- Banka in NLB Skupina izpol-njujeta vse veljavne kapitalske in likvidnostne regulatorne zahteve
- stabilnost kapitalske in li-kvidnostne osnove banke zara-di dodelitve takšnega KDU ali DDU ni ogrožena

Vstopna merila v povezavi z merili uspešnosti

- pogoji glede kapitalske moči
- pogoji glede likvidnosti
- pogoji trajnostnega poslovanja

Za vsako leto jih predhodno določi nadzorni svet

Ključni kazalniki uspešnosti

Določeni individualni cilji odražajo strateške in/ali operativne cilje, ki so usklajeni s poslovno strategijo NLB Skupine. Te cilje za vsako poslovno leto nadzorni svet letno določi vnaprej s pomočjo Komisije za prejemke; ti cilji se razlikujejo glede na področje, za katero je član uprave odgovoren.

Merila kratkoročne uspešnosti*

Finančni cilji NLB Skupine	Cilji na področjih, ki so v pristojnosti člana uprave	Osebni cilji
50%	**30%**	**20%**
Neto prihodki (po planu)	Izvajanje strategije NLB Skupine	Uspešno angažiranje zaposlenih na področjih, za katere je član uprave odgovoren
Razmerje med stroški in prihodki (CIR)	Izvajanje okoljskih, družbenih in upravljavskih ciljev (ESG), dogovorjenih v načrtu za izvajanje trajnostnega razvoja, na področjih, za katere je član uprave odgovoren	Razvoj zaposlenih/načrtovanje nasledstva na področjih, za katere je član uprave odgovoren
Donos na kapital po obdavčitvi	Doseganje indeksa zadovoljstva strank	Vodstvena učinkovitost/osebni razvoj
Strošek tveganja	Drugi posebni strateški cilji, ki jih za posameznega člana uprave za vsako leto določi nadzorni svet	
Drugi finančni cilji v skladu z letnim načrtom, ki ga odobri nadzorni svet (npr. neto prihodki od opravnin, poslovna marža iz poslovanja itd.)		

*razen CRO, katerega cilji in uteži so prilagojeni funkciji v skladu s smernicami EBA in CTO, ki ima enakomerno razporejene uteži finančnih ciljev banke in ciljev v pristojnosti članov uprave (40%:40%).

Merila dolgoročne uspešnosti v obdobju naknadne uspešnosti

Na podlagi ocene ob koncu naknadnega obdobja uspešnosti se DDU prilagodi glede na realizirano uspešnost v istem obdobju.

Cilji za DDU	MERILA	UTEŽ
1. relativni skupni donos za delničarje (RTSR)	kazalnik uspešnosti se določi na podlagi uspešnosti RTSR banke v primerjavi s skupino primerljivih bank	50% (20% for CRO)
2. cilji, ki izhajajo iz dolgoročne strategije banke in so povezani s trajnostnim poslovanjem in razvojem banke	cilji, ki jih določi nadzorni svet z namenom spodbujanja dolgoročnega trajnostnega razvoja banke	50% (20% for CRO)
Stroški tveganja (samo za CRO)	povprečno realizirano negativno odstopanje stroškov tveganja glede na načrt, določen za KDU, v naslednjem obdobju uspešnosti	60%

Dodelitev s strani nadzornega sveta

Višino variabilnega prejemka dokončno določi Nadzorni svet skupaj s Komisijo za prejemke.

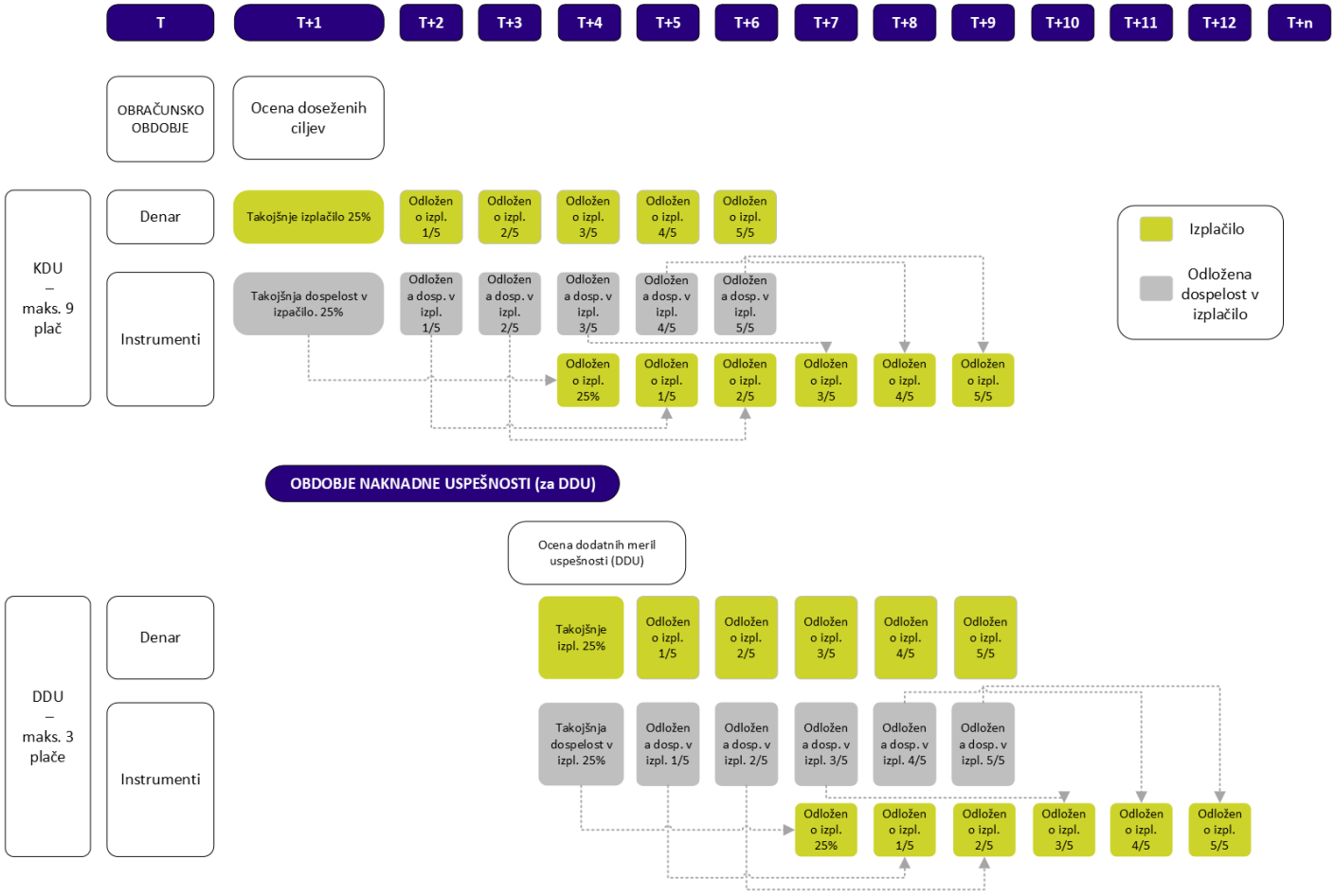
Variabilni prejemek se dodeli le, če je to upravičeno glede na finančni položaj NLB Skupine in glede na uspešnost (ki je dokumentirana) ter vedenje posameznega člana uprave.

Pred dodelitvijo KDU in/ali DDU članu uprave mora Nadzorni svet prilagoditi KDU in/ali DDU glede na doseganje meril uspešnosti in tveganja (kot določi funkcija Tveganj ali kot je določeno v politiki – npr. finančna uspešnost banke ali NLB Skupine, ravnanje člana uprave, negativna ocena primernosti (Fit&Proper) itd.).

Časovni okvir izplačil variabilnih prejemkov (KDU in DDU)

Variabilni prejemek se dodeli delno vnaprej in delno kot odloženi prejemek, razporejen preko več let. Vsaj 50% obeh sestavin mora biti v obliki nedenarnega instrumenta.

Časovnica za KDU in DDU (poenostavljeno)



Sistem variabilnih prejemkov z instrumenti

50% odloženega variabilnega prejemka je v obliki instrumentov, vezanih na vrednost delnice NLB d.d. Instrument imetniku zagotavlja donos v obliki dividendnega donosa delnice NLB d.d. in zanj se uporabljajo veljavni lokalni predpisi.

Malus in vračilo variabilnega prejemka

Nadzorni svet lahko tudi zmanjša znesek odloženega dela KDU ali DDU (kot je primerno). Takšno zmanjšanje temelji na ponovni oceni doseganja meril uspešnosti in tveganja (kot določi funkcija Tveganj ali kot je določeno v politiki – npr. finančna uspešnost banke ali NLB Skupine, ravnanje člana uprave, negativna ocena sposobnosti in primernosti itd.).

Pogodbe s člani uprave

Skladno s statutom banke traja pogodbeni mandat člana uprave 5 let.

Odpovedni roki

Mandat člana uprave lahko preneha:
- s potekom njegovega mandata;
- zaradi odstopa člana uprave s pisnim obvestilom z najmanj trimesečnim odpovednim rokom iz razlogov, določenih v ZGD-1 a) hujša kršitev obveznosti; b) član uprave ni sposoben poslovati; c) skupščina mu je izglasovala nezaupnico, razen če je bila nezaupnica izglasovana iz očitno neutemeljenih razlogov d) iz drugih poslovnih in ekonomskih razlogov (za enega od teh drugih poslovnih in ekonomskih razlogov se šteje tudi predlog predsednika uprave za odpoklic člana uprave) s takojšnjim učinkom;
- na podlagi odločbe pristojnega sodišča, Banke Slovenije ali drugega organa pristojne jurisdikcije.

Pokojninski prejemki

Banka članom uprave vplačuje najvišjo premijo kolektivnega prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja znotraj davčnih olajšav, kot je določeno z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, kar v letu 2026 predstavlja znesek 3.224,18 EUR letno.

Nadomestilo za predčasno prenehanje mandata

Član uprave ima pravico do nadomestila za predčasno prenehanje mandata le, če je odpoklican iz drugih poslovnih ali ekonomskih razlogov. Nadomestilo za predčasno prenehanje mandata ne sme znašati več kot 12 bruto mesečnih plač člana uprave, izplačanih za mesec pred prenehanjem mandata.

Nadzorni svet lahko zniža znesek nadomestila za predčasno prenehanje mandata člana uprave (tudi na nič) zaradi neuspešnega poslovanja banke ali člana uprave.

Nadomestilo za obdobje konkurenčne prepovedi

Nadomestilo za obdobje konkurenčne prepovedi po prenehanju delovnega razmerja člana uprave ne sme presegati zneska bruto mesečne plače tega člana uprave za zadnji mesec pred prenehanjem delovnega razmerja za vsak mesec, ko velja konkurenčna prepoved.

Politika prejemkov članov Nadzornega sveta NLB d.d.

Člani Nadzornega sveta so upravičeni do fiksnega plačila za opravljanje svoje funkcije v nadzornem svetu in njegovih komisijah ter do povračila manjših stroškov, ki nastanejo pri opravljanju funkcije v skladu z veljavnimi sklepi skupščine

Član nadzornega sveta lahko prejme prejemek le v skladu s sklepi skupščine.

V skladu z veljavnimi sklepi skupščine so člani nadzornega sveta za opravljanje svoje funkcije upravičeni do naslednjih prejemkov:

	Član NS	Predsednik NS	Namestnik predsednika NS	Dodatno plačilo za članstvo v komisiji	Predsednik komisije
osnovni prejemek	69.000 EUR bruto letno	+50%	+15%	+10% (maks. +20%)	+15% (maks,)

Člani nadzornega sveta NLB d.d., ki so predstavniki delavcev

	Član NS	Dodatno plačilo za članstvo v komisiji	Zmanjšanje
osnovni prejemek	69.000 EUR bruto letno	+10 % (maks. +20 %)	Prejemki iz te preglednice so zmanjšani za osnovno plačo iz delovnega razmerja v NLB d.d. ali NLB Skupini

Splošna pravila, ki veljajo za vse člane nadzornega sveta NLB d.d.

Člani nadzornega sveta prejemajo zgornji prejemek v sorazmernih mesečnih izplačilih, do katerih so upravičeni, dokler opravljajo to funkcijo.

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

Vloge komisij

Dolžnosti glavnih komisij in nadzornega sveta so predstavljene spodaj:

Komisija za prejemke

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

1. izvaja strokovne in neodvisne ocene politik in praks prejemkov ter na tej podlagi oblikuje priporočila za nadzorni svet glede vključevanja razvoja programov KDU in DDU, ki spodbujajo učinkovito upravljanje tveganj in zagotavljajo, da so politike nevtralne glede na spol, podpirajo enako obravnavo in upoštevajo dejavnike ESG,

2. pripravlja predloge za vse odločitve nadzornega sveta v zvezi s prejemki, vključno s pregledom osnovnih plač, določanjem meril uspešnosti, ocenjevanjem doseganja ciljev meril uspešnosti in odobritvijo letnega poročila o prejemkih.

Komisija za tveganja

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

1. svetuje glede splošne sedanje in prihodnje pripravljenosti banke za prevzemanje tveganj in glede strategije upravljanja tveganj;

2. pomaga pri izvajanju nadzora nad višjim vodstvom glede izvajanja strategije upravljanja tveganj;

3. brez poseganja v naloge komisije za prejemke preverja, ali se v variabilnih prejemkih zadostno upoštevajo ustrezno upravljanje tveganj, kar vključuje, a ni omejeno na kapitalsko ustreznost, likvidnost, ESG itd. ter verjetnost in časovni razpored prihodkov banke in daje priporočila za zagotavljanje preudarnih politik in praks prejemkov.

Nadzorni svet

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

javno

Na podlagi 20. člena Statuta Nove Ljubljanske banke d.d., Ljubljana nadzorni svet banke sprejema

Politiko prejemkov članov nadzornega sveta NLB d.d. in članov uprave NLB d.d.

6. izdaja, splošni notranji akt

Kazalo vsebine

1.	Uvodne določbe	4
2.	Področje uporabe in zavezanci akta	10
3.	Splošna načela	10
4.	Udeleženci v procesu sprejema in nadzora nad izvajanjem politike prejemkov	11
5.	Prispevek politike prejemkov k spodbujanju poslovne strategije, dolgoročnemu razvoju in trajnostnemu razvoju NLB d.d.	14
6.	Opredelitev članov upravljalnega organa kot identificiranih zaposlenih	15
7.	Prejemki članov nadzornega sveta	15
8.	Prejemki članov uprave	18
9.	Osnova za obračun višine KDU oziroma DDU	25
10.	Načrtovanje stroškov dela za člane uprave	25
11.	Vstopna merila	27
12.	Merila uspešnosti	28
13.	Spremljanje uspešnosti članov uprave	37
14.	Ocenjevalna lestvica za ugotavljanje doseganja ciljev članov uprave	37
15.	Določanje proračuna variabilnih prejemkov pred dodelitvijo KDU in DDU	38
16.	Dodelitev KDU oziroma DDU	39
17.	Določitev sestave KDU oziroma DDU	41
18.	Odlog dela KDU in/ali DDU	41
19.	Izplačilo KDU oziroma DDU	42
20.	Malus oziroma vračilo KDU oziroma DDU	44
21.	Nadomestilo za predčasno prenehanje mandata/zaposlitve, nadomestilo za prepoved konkuriranja in pokojninske ugodnosti	47
22.	Omejitev osebnih zavarovanj pred tveganji	49
23.	Prehodne in končne določbe	49
24.	Referenčni dokumenti	49
25.	Izjava o uskladitvi in potrditvi notranjega akta	50
26.	Priprava in pregled	50

Kronologija sprememb

Izdaja	Datum	Opis
1.	15.10.2021	1. izdaja
2.	19.10.2022	2. izdaja, sprejem s strani nadzornega sveta NLB d.d.
	12.12.2022	Posvetovalno glasovanje o odobritvi na Skupščini delničarjev NLB d.d.
3	26.10.2023	3. izdaja, sprejem s strani nadzornega sveta NLB d.d.
	11.12.2023	Posvetovalno glasovanje o odobritvi na Skupščini delničarjev NLB d.d.
4	22.4.2024	4. izdaja, sprejem s strani nadzornega sveta NLB d.d.
	17.6.2024	Posvetovalno glasovanje o odobritvi na Skupščini delničarjev NLB d.d.
5.	10.4.2025	5. izdaja, sprejem s strani nadzornega sveta NLB d.d.
	16.6.2025	Posvetovalno glasovanje o odobritvi na Skupščini delničarjev NLB d.d.
6.	8.10.2026	6. izdaja, sprejem s strani nadzornega sveta NLB d.d.
	14.12.2026	Posvetovalno glasovanje o odobritvi na Skupščini delničarjev NLB d.d.

1. Uvodne določbe

1. člen

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

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

Bistvene spremembe tretje izdaje glede na drugo izdajo politike prejemkov so:
- določbe o prejemkih članov nadzornega sveta so posodobljene upoštevaje sklepe, ki jih je skupščina delničarjev NLB d.d. sprejela 19.6.2023;
- uveden je dolgoročni dodatek za uspešnost, katerega maksimalna višina je 3 povprečne bruto mesečne plače člana uprave za posamezno obračunsko obdobje, ki je eno poslovno leto; obdobje naknadne uspešnosti, v katerem se meri izpolnjevanje dodatnih pogojev uspešnosti pa je 3 leta od njegove dodelitve;
- glede na uvedbo dolgoročnega dodatka za uspešnost so ustrezno razširjena in dopolnjena merila uspešnosti;
- v skladu z drugo izdajo politike prejemkov se je del variabilnega dela plače vedno odlagal, tretja izdaja politike prejemkov pa določa, da se variabilni del plače (kratkoročni dodatek

za uspešnost oziroma dolgoročni dodatek za uspešnost) člana uprave za posamezno obračunsko obdobje (tj. poslovno leto) ne odlaga, če skupaj z drugimi njegovimi variabilnimi prejemki, ki se upoštevajo pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi prejemki za to obračunsko obdobje (i) ne presega 50.000,00 EUR bruto; in (ii) ne obsega več kot tretjine njegovih celotnih prejemkov za to obračunsko obdobje;
- za lažje razumevanje strukture kratkoročnega dodatka za uspešnost so dodana jasna merila in uteži;
- k politiki je kot Priloga 1 dodana časovnica v obliki ilustrativnega diagrama s ključnimi mejniki v zvezi s KDU in DDU.

Bistvene spremembe četrte izdaje glede na tretjo izdajo politike prejemkov so:
- v opredelitve pojmov in drugje v politiki prejemkov je bilo vključeno jasnejše besedilo;
- opredelitve so v politiki prejemkov uporabljene bolj dosledno;
- največji skupni strošek najema službenega vozila, zagotovljenega članu uprave, se je povečal na 2.100,00 EUR mesečno;
- v povezavi z zajamčenim variabilnim prejemkom je bil dodano določilo, da banka ne bo dolžna izplačati zajamčenega variabilnega prejemka v okoliščinah, ko 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 vsi donosi, izplačani na podlagi posameznega instrumenta pred izročitvijo takega instrumenta članu uprave, obravnavajo kot prejeti in v lasti banke in se članu uprave (ali kasnejšemu imetniku instrumenta) ne izplačajo;
- 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.

Bistvene spremembe pete izdaje glede na četrto izdajo politike prejemkov so:
- uvedena so bila »vključitvena« merila oziroma merila »prehoda« (regulativna vključitvena merila in vključitvena merila, povezana z uspešnostjo) za dodelitev KDU in DDU,
- opredeljen je bil postopek določanja proračuna variabilnih prejemkov za variabilne prejemke članov uprave,
- vloge posameznih deležnikov v procesih, povezanih s prejemki članov uprave, so bile jasno opredeljene.

Bistvene spremembe šeste izdaje glede na peto izdajo politike prejemkov so:
- določbe o prejemkih članov nadzornega sveta so bile posodobljene upoštevaje sklep, ki ga je skupščina delničarjev NLB d.d. sprejela dne 15. 6. 2026;
- najvišji strošek za zdravstveno zavarovanje člana uprave je bil zvišan na 12.000,00 EUR v posameznem koledarskem letu;
- najvišji znesek vplačil banke za PDPZ pa je bil zvišan skladno s spremembami predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju;
- najvišje povračilo potnih stroškov za tuje člane uprave je bilo zvišano na znesek stroškov 45 povratnih vozovnic ekonomskega razreda;
- izrazoslovje v določbah politike prejemkov je posodobljeno, upoštevaje tudi novi Zakon o bančništvu (ZBan-4);
- merila uspešnosti za člane uprave so bila spremenjena, za člana uprave, pristojnega za transformacijo pa opredeljena na novo.

2. člen

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

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

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

Določila te politike prejemkov so usklajena z Zakonom o gospodarskih družbah (ZGD-1), Zakonom o bančništvu (ZBan-4), Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1) ter drugimi relevantnimi slovenskimi in evropskimi predpisi, kakor tudi s smernicami organa EBA, pri čemer NLB d.d. s to politiko prejemkov sledi načelu sorazmernosti, upoštevaje velikost, notranjo organizacijo ter naravo, obseg in kompleksnost dejavnosti banke.

3. člen

Politika daje jasne usmeritve za nagrajevanje z namenom preudarnega in učinkovitega upravljanja tveganj.

4. člen

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

5. člen

Pojmi uporabljeni v tej politiki imajo naslednji pomen:

»obračunsko obdobje«	pomeni časovno obdobje pred dodelitvijo variabilnega prejemka, v katerem se ocenjuje oz. meri uspešnost člana uprave z namenom določitve variabilnega prejemka, ki se mu dodeli; obračunsko obdobje v zvezi s KDU oziroma DDU je poslovno leto;
»komisija za revizijo«	pomeni Komisijo za revizijo Nadzornega sveta;
»dodelitev«	pomeni dodelitev variabilnega prejemka za določeno obračunsko obdobje, ne glede na dejanski trenutek izplačila dodeljenega zneska;
»osnovna plača«	je bruto osnovna mesečna plača posameznega člana uprave;
»banka« oziroma »institucija«	pomeni Novo Ljubljansko banko d.d., Ljubljana;
»boniteta«	je opredeljena kot vsaka ugodnost v naravi, ki jo delavcu zagotovi delodajalec;
»proračun variabilnih prejemkov«	pomeni največji znesek variabilnih prejemkov, ki se lahko dodeli v postopku dodelitve;

»poslovno leto«	je enako koledarskemu letu;
»skladnost poslovanja in krepitev integritete«, »funkcija skladnosti« ali »SPKI«	pomeni organizacijsko enoto banke, ki je zadolžena za skladnost poslovanja in krepitev integritete banke;
»obdobje odložitve«	je obdobje, za katerega banka odloži izplačilo dela variabilnega prejemka člana uprave. Obdobje odložitve nastopi, ko je izplačan neodloženi del tega variabilnega prejemka ter traja najmanj 5 let. Dejansko obdobje odloga vsakič določi nadzorni svet v skladu s to politiko. Na datum te politike je obdobje odloga 5 let;
»fiksni del plače«	je del plače, ki ga sestavljajo osnovna plača, nadomestilo plače, drugi dohodki, povezani z zaposlitvijo, in povračilo stroškov (brez variabilnega prejemka);
»fiksni prejemki«	pomeni plačila ali ugodnosti, dodeljene zaposlenim skladno z razdelkom 7 smernic EBA. Običajno pomeni plačila ali prejemke, ki niso odvisni od uspešnosti;
»razlika v plačilu med spoloma«	pomeni razliko med povprečno bruto urno postavko moškega in ženske izražen kot odstotek od povprečne bruto urne postavke moškega;
»skupščina«	pomeni skupščino delničarjev banke;
»bruto plača«	je sestavljena iz osnovne plače člana uprave ter dodatka za delovno dobo (skladno s kolektivno pogodbo);
»bruto mesečna plača«	pomeni bruto plačo za koledarski mesec;
»identificirani zaposleni«	so člani upravljalnega organa in kateri koli zaposleni, ki lahko v okviru svojih delovnih nalog in aktivnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti NLB d.d. in/ali NLB Skupine;
»instrumenti«	pomenijo delnice, instrumente ali druge pogodbe iz 3. točke drugega odstavka 221. člena ZBan-4, ali ki spadajo v eno od obeh kategorij iz člena 94(1)(l) Direktive 2013/36/EU, ki tvorijo del variabilnih prejemkov;
»notranja revizija« ali »funkcija notranje revizije«	pomeni organizacijsko enoto banke, ki je zadolžena za notranjo revizijo banke;
»DDU«	je del dodatka za uspešnost, ki je odvisen od izpolnjevanja meril uspešnosti;
»merila uspešnosti«	pomeni merila kratkoročne uspešnosti in merila dolgoročne uspešnosti;
»merila kratkoročne uspešnosti«	pomeni ključne kazalnike uspešnosti, ki jih določi nadzorni svet za obračunsko obdobje;

»merila dolgoročne uspešnosti«	pomeni ključne dolgoročne kazalnike uspešnosti, ki jih določi nadzorni svet za obdobje naknadne uspešnosti (glejte opredelitev »obdobje naknadne uspešnosti« spodaj v tem členu; podrobnosti v 20. členu);
»malus«	pomeni dogovor (v tej politiki prejemkov ali v pogodbi o zaposlitvi), ki instituciji omogoča zmanjšanje vrednosti/višine neodloženega ali odloženega dela DDU ali odloženega dela drugega variabilnega prejemka v celoti ali delno, pred njegovo dospelostjo v izplačilo, zaradi naknadnih prilagoditev tveganju;
»uprava«	pomeni upravo banke;
»upravljalni organ«	pomeni nadzorni svet ali upravo;
»ostali prejemki iz delovnega razmerja«	so vsi drugi prejemki, ki so opredeljeni v vsakokrat veljavnih delovnopravnih predpisih (kot npr. regres, odpravnine, jubilejne nagrade, solidarnostne pomoči...);
»vstopna merila, povezana z uspešnostjo«	pomeni merila uspešnosti iz 2. točke 19. člena te politike;
»povračilo stroškov«	predstavlja povračilo stroškov prevoza na in z dela, povračilo stroškov prehrane, nadomestilo za uporabo lastnih sredstev in materialne stroške v zvezi z opravljanjem dela od doma, ter druga povračila stroškov na podlagi internih aktov banke;
»regulativna vstopna merila«	pomeni regulativna merila iz 1. točke 19. člena te politike;
»prejemki«	vključujejo vse oblike finančnih in nefinančnih plačil ter ugodnosti, do katerih so člani upravljalnega organa in/ali zaposleni upravičeni na podlagi sklenjenih pogodb z banko ali drugo osebo v NLB Skupini;
»komisija za prejemke«	pomeni komisijo za prejemke nadzornega sveta;
»obdobje zadržanja«	pomeni časovno obdobje po dospelosti v izplačilo instrumentov, ki so bili dodeljeni kot variabilni prejemki, v katerem jih ni mogoče prodati, do njih dostopati ali jih prenesti. V skladu s to politiko je obdobje zadržanja 3 leta;
»vračilo variabilnega prejemka« ali »vračilo sredstev«	pomeni dogovor (v tej politiki prejemkov in/ali v pogodbi o zaposlitvi), na podlagi katerega mora član uprave banki pod določenimi pogoji vrniti variabilni prejemek (v celoti ali delno), ki je že bil izplačan (oziroma je že dospel v izplačilo, vendar še ni bil izplačan);

»funkcija tveganj« ali »tveganja«	pomeni organizacijsko enoto banke, ki je zadolžena za obvladovanje tveganj;
»komisija za tveganja«	pomeni komisijo za tveganja nadzornega sveta;
»običajni zaposlitveni sveženj«	pomeni dodatne sestavine prejemkov, do katerih je upravičena širša skupina zaposlenih ali zaposleni, ki opravljajo posebne funkcije, na podlagi vnaprej določenih meril za izbor, kar na primer vključuje prispevke za zdravstveno varstvo, otroško varstvo ali sorazmerne redne pokojninske prispevke poleg obveznih nadomestil in nadomestil za potne stroške;
»nadomestilo plače«	je nadomestilo, ki ga član uprave prejme zaradi odsotnosti z dela iz razlogov, ki so opredeljeni v vsakokrat veljavnih delovnopravnih predpisih (ki običajno vključujejo, a niso omejeni na bolniško odsotnost, usposabljanje, dopust)[1] in zato predstavlja fiksni prejemek;
»višje vodstvo«	pomeni zaposlene, ki v banki opravljajo izvršne funkcije in neposredno odgovarjajo upravljalnemu organu za vsakodnevno upravljanje banke pod vodstvom upravljalnega organa (uprava - 1. raven);
»delničar«	pomeni osebo, ki ima v lasti delnice banke;
»z delnicami povezani instrumenti«	so tisti instrumenti, katerih vrednost temelji na vrednosti delnice banke in/ali imetnikom zagotavlja donose, ki temeljijo na znesku dividend, ki jih imetnik prejme iz naslova delnic banke, npr. pravice do povečanja vrednosti delnic, vrste sintetičnih delnic;
»vstopna merila«	pomeni merila, ki jih je treba izpolniti (regulativna vstopna merila in vstopna merila, povezana z uspešnostjo), da se lahko dodeli KDU ali DDU za določeno poslovno leto;
»KDU«	je del dodatka za uspešnost, ki je odvisen le od izpolnjevanja meril kratkoročne uspešnosti;
»nadzorni svet«	pomeni nadzorni svet banke;
»obdobje naknadne uspešnosti«	pomeni časovno obdobje po dodelitvi DDU, v katerem se ocenjuje izpolnjevanje meril dolgoročne uspešnosti člana uprave za namen dospelosti DDU v izplačilo; obdobje

[1] Za izčrpen seznam vseh nadomestil plače glejte ZDR-1.

	naknadne uspešnosti nastopi, ko je dodeljen DDU in traja 3 leta;
»premalo zastopan spol«	pomeni manj zastopan ženski ali moški spol;
»variabilni prejemek«	pomeni vsak prejemek, ki ni fiksni prejemek;
»dodatek za uspešnost«	pomeni del variabilnega prejemka, ki je odvisen od doseganja meril uspešnosti; sestavljen je iz KDU in DDU;[2]
»pragova variabilnih prejemkov«	pomeni (i) 50.000,00 EUR in (ii) eno tretjino celotnih prejemkov člana uprave za zadevno obračunsko obdobje;
»dospelost v izplačilo«	pomeni učinek, na podlagi katerega član uprave postane zakonski upravičenec dodeljenega variabilnega prejemka in je predmet dodatnih obdobij zadržanja ali dogovorov o vračilu sredstev;
»prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje oz. PDPZ«	je prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje, ki ga banka vplačuje za vse svoje zaposlene, ki se želijo vključiti v pokojninski načrt.

2. Področje uporabe in zavezanci akta

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

3. Splošna načela

6. člen

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

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

Politika prejemkov je zasnovana tako, da ne spodbuja pretiranega prevzemanja finančnih, operativnih, regulativnih tveganj ali tveganj, povezanih z ugledom, vključno s tveganji, ki izhajajo

[2] Dodatek za uspešnost temelji (med drugim) na določbah ZDR-1 glede dela plače za delovno uspešnost.

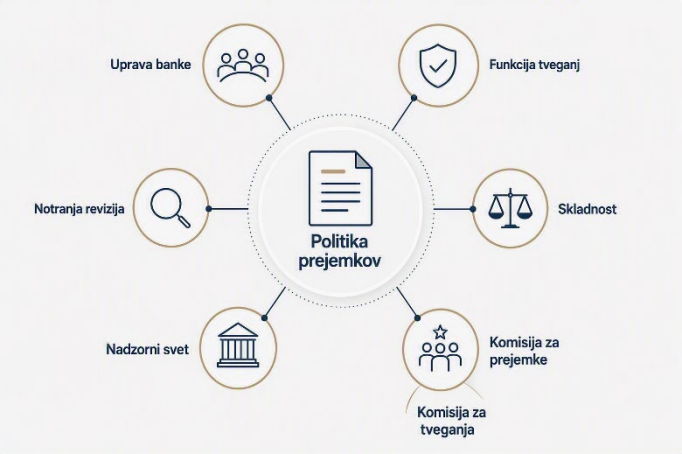
iz neustrezne ali neetične prodaje produktov. NLB d.d. zagotavlja, da je politika prejemkov združljiva z ustreznim in učinkovitim upravljanjem tveganja, ter da hkrati spodbuja preudarno upravljanje.

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

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

7. člen

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



4. Udeleženci v procesu sprejema in nadzora nad izvajanjem politike prejemkov

8. člen

Uprava NLB d.d.

Uprava v okviru svojih pristojnosti med drugim tudi zagotavlja ustreznost praks prejemkov, na nižjih ravneh v NLB d.d. in v celotni NLB Skupini, ki so skladne s preudarnim in učinkovitim upravljanjem tveganj in nevtralne glede na spol.

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

Komisija za prejemke nadzornega sveta NLB d.d.

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

1. izvaja strokovne in neodvisne ocene politik in praks prejemkov ter na tej podlagi oblikuje priporočila za nadzorni svet glede vključevanja razvoja programov KDU in DDU, ki spodbujajo učinkovito upravljanje tveganj in zagotavljajo, da so politike nevtralne glede na spol, podpirajo enako obravnavo in upoštevajo dejavnike ESG,

2. pripravlja predloge za vse odločitve nadzornega sveta v zvezi s prejemki, vključno s pregledom osnovnih plač, določanjem meril uspešnosti, ocenjevanjem doseganja ciljev meril uspešnosti in odobritvijo letnega poročila o prejemkih.

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

Komisija za tveganja nadzornega sveta NLB d.d.

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

1. svetuje glede splošne sedanje in prihodnje pripravljenosti banke za prevzemanje tveganj in glede strategije upravljanja tveganj;
2. pomaga pri izvajanju nadzora nad višjim vodstvom glede izvajanja strategije upravljanja tveganj;
3. brez poseganja v naloge komisije za prejemke preverja, ali se v variabilnih prejemkih zadostno upoštevajo ustrezno upravljanje tveganj, kar vključuje, a ni omejeno na kapitalsko ustreznost, likvidnost, ESG itd. ter verjetnost in časovni razpored prihodkov banke in daje priporočila za zagotavljanje preudarnih politik in praks prejemkov.

Nadzorni svet NLB d.d.

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

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

Skupščina delničarjev NLB d.d.

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

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

Skladnost poslovanja in krepitev integritete NLB d.d.

Skladnost poslovanja in krepitev integritete analizira, ali je politika prejemkov skladna s predpisi, drugimi veljavnimi politikami banke in njeno kulturo prevzemanja tveganja ter mora o vseh ugotovljenih tveganjih glede skladnosti in vprašanjih neskladnosti poročati upravi, komisiji za prejemke in nadzornemu svetu. Ugotovitve Skladnosti poslovanja in krepitve integritete morata komisija za prejemke in nadzorni svet upoštevati v postopku sprejemanja te politike in njenih sprememb ter v postopkih njenega pregleda in nadzora.

Notranja revizija NLB d.d.

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

a) se izvajajo, kot je bilo načrtovano (zlasti, da so odobrene politike, postopki in notranja pravila skladni, da so izplačila prejemkov ustrezna in v skladu s poslovno strategijo, ter da se ustrezno upoštevajo profil tveganosti ter dolgoročni in drugi cilji banke);
b) so skladni z nacionalnimi in veljavnimi mednarodnimi predpisi, načeli in standardi ter
c) se dosledno izvajajo, so skladni z načeli in omejitvami iz 221. člena ZBan-4 in ne omejujejo zmožnosti banke, da ohrani ali ponovno vzpostavi trdno kapitalsko osnovo banke oziroma NLB Skupine.

Funkcija tveganj v NLB d.d.

Funkcija tveganj sodeluje pri določanju meril uspešnosti, pri ocenjevanju, kako struktura variabilnih prejemkov vpliva na profil tveganosti in kulturo prevzemanja tveganj v banki in NLB Skupini. Funkcija tveganj potrjuje in ocenjuje podatke o prilagoditvah za tveganja ter sodeluje pri določanju proračuna variabilnih prejemkov, meril uspešnosti in dodeljevanja prejemkov.

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

Aktivnost	Funkcija tveganj	Funkcija skladnosti	Komisija za prejemke	Komisija za tveganja	Nadzorni svet	Notranja revizija	Skupščina
Sprejem in sprememba politike prejemkov	Preverja ustreznost politike v povezavi z obvladovanjem tveganj	Preverja skladnost politike ob spremembah in poroča nadzornemu svetu	Oblikuje predlog politike oz. njenih sprememb in ga posreduje nadzornemu svetu	Preverja ustreznost politike v povezavi z upravljanjem s tveganji	Sprejme politiko	-	Posvetovalno glasuje po prejemu s strani nadzornega sveta – ob pomembnih spremembah oz. vsaj vsaka štiri leta
Spremljanje in nadziranje implementacije	Preverja s tveganjem povezane zadeve pri izvajanju politike prejemkov	Preverja izvajanje politike prejemkov v okviru splošnih nalog izvajanja kontrol na drugem nivoju	Preverja skladnost politike najmanj 1x letno	-	Preverja skladnost politike najmanj 1x letno	Izvaja preglede izvajanja politike prejemkov skladno z internim letnim načrtom revizije	

Aktivnosti posameznih deležnikov v procesu, povezanem s pripravo in sprejetjem poročila o prejemkih:

Aktivnost	Uprava	Komisija za prejemke	Nadzorni svet	Skupščina
Poročilo o prejemkih	Pripravi predlog poročila o prejemkih in ga posreduje komisiji za prejemke	Pripravi končni predlog poročila o prejemkih in ga posreduje nadzornemu svetu	Sprejme poročilo o prejemkih, ki ga pregleda revizor skladno s členom 294b ZGD-1	Posvetovalno glasuje o poročilu o prejemkih za prejšnje poslovno leto.

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

9. člen

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

Variabilni del prejemkov temelji na doseženih rezultatih doseganja ciljev NLB Skupine, NLB d.d. in ciljev vsakega posameznika, ter se dodeljuje in izplačuje v obliki denarja in/ali instrumentov. Ti cilji so namenjeni doseganju dolgoročnega ustvarjanja vrednosti in trajnostnih rezultatov in združujejo finančne cilje z okoljskimi, družbenimi ter upravljavskimi cilji (ESG).

10. člen

NLB Skupina prispeva k trajnostnemu financiranju z vključevanjem tveganj ESG v svoje poslovne strategije, okvir za obvladovanje tveganj in notranje upravljanje. Skupina pri upravljanju tveganj ESG upošteva smernice in najboljšo prakso ECB in EBA.

Kaj razumemo pod okoljskimi, družbenimi in upravljavskimi merili (ESG)?

Merila ESG vključujejo področja vpliva na okolje, družbene odgovornosti in trajnostnega upravljanja podjetij.

Naš pristop k trajnostnemu razvoju je usmerjen v obravnavanje okoljskih, družbenih in upravljavskih izzivov s skupnim strateškim ciljem: krepiti dolgoročno odpornost Skupine NLB ter omogočati našim deležnikom uspešen prehod v nizkoogljično, vključujočo, pravično in trajnostno prihodnost.

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

6. Opredelitev članov upravljalnega organa kot identificiranih zaposlenih

11. člen

V skladu z ZBan-4 so člani uprave identificirani zaposleni.

Člana uprave ni mogoče izvzeti iz uporabe te politike prejemkov.

7. Prejemki članov nadzornega sveta[3]

12. člen

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

8. oktobra 2026, ko je nadzorni svet sprejel to politiko prejemkov, je statut banke vseboval naslednjo določbo (zadnji odstavek 16. člena statuta banke):

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

8. oktobra 2026, ko je nadzorni svet sprejel to politiko prejemkov, je bil za prejemke članov nadzornega sveta, ki niso predstavniki delavcev, relevanten sklep skupščine z dne 21.10. 2019, kot je bil spremenjen s sklepom skupščine z dne 19. 6. 2023 ter sklepom skupščine z dne 15.6.2026 in ki se tako spremenjen glasi:

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

Člani nadzornega sveta prejmejo plačilo za opravljanje funkcije v višini 69.000,00 EUR bruto letno na posameznega člana (»osnovno plačilo«). Predsednik nadzornega sveta je upravičen do dodatka za opravljanje te funkcije v višini 50% 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, ne glede na to, če je posamezni član nadzornega sveta član več kot dveh komisij. Predsednik komisije je poleg doplačila upravičen tudi do dodatnega doplačila v višini 15% osnovnega plačila (»dodatno doplačilo«), pri čemer se dodatno doplačilo izplača za opravljanje funkcije predsednika komisije v največ eni komisiji, ne glede na to, če posamezni član nadzornega sveta opravlja to funkcijo v več kot eni komisiji.

[3] Prejemki (fiksni in variabilni) so razkriti v letnem poročilu in v poročilu o prejemkih - in vse morebitnih spremembah (zmanjšanje ali povečanje, z utemeljitvijo)

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

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

Člani nadzornega sveta niso upravičeni do ugodnosti, ki presegajo okvir zagotavljanja pogojev za nemoteno delo nadzornega sveta (plačila zavarovalnih premij (razen zavarovanja odgovornosti), službenega vozila, službenega stanovanja, goriva). Člani nadzornega sveta so upoštevaje konkretne potrebe banke in individualne potrebe posameznega člana nadzornega sveta, 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).

Z dnem sprejema tega sklepa preneha veljati sklep Določitev sejnin članom Nadzornega sveta NLB d.d. in članom komisij Nadzornega sveta NLB d.d., ki je bil sprejet na 22. redni Skupščini delničarjev NLB d.d. z dne 11. 6. 2013.«

8. oktobra 2026, ko je nadzorni svet sprejel to politiko prejemkov, je bil za prejemke članov nadzornega sveta, ki so predstavniki delavcev, relevanten sklep skupščine z dne 15. 6. 2020, kot je bil spremenjen s sklepom skupščine z dne 19. 6. 2023, in ki se tako spremenjen glasi:

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

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

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

Mesečno izplačilo se izračuna na način, da se 1/12 osnovnega plačila v višini 5.750 EUR bruto (povečanega za morebitno 1/12 doplačila) zmanjša za bruto izplačilo iz naslova zaposlitve v NLB d.d. ali v drugi članici NLB Skupine v posameznem mesecu. Če 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.

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

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

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

Za predstavnike delavcev ne velja sklep Določitev izplačil članom Nadzornega sveta NLB d.d. in njegovim komisijam, sprejet na 34. Skupščini delničarjev NLB d.d. z dne 21. 10. 2019.«

Vsi prejemki članov nadzornega sveta, ki jih določata zgoraj citirana sklepa skupščine predstavljajo fiksne prejemke.

8. Prejemki članov uprave[4]

13. člen

Ta politika je namenjena pridobivanju, ohranjanju in motiviranju kakovostnih članov upravljavskih organov. Pri nagrajevanju članov uprave banka upošteva naslednja načela:

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

Prejemki člana uprave so sestavljeni iz:

- Fiksnega dela plače, ki odraža ustrezne poklicne izkušnje, odgovornosti, pooblastila in naloge člana uprave, kot je določeno v opisu delovnih nalog člana uprave. Določen je na podlagi vsakokratnega merila primerljivih regionalnih bank glede na funkcijo/področje, ki ga pokriva posamezni član uprave.
- Dodatek za uspešnost, ki odraža vzdržno in tveganju prilagojeno uspešnost. Višina premije za uspešnost člana uprave je odvisna od meril uspešnosti, ki vključujejo:
  - doseganje finančnih ciljev NLB Skupine;
  - doseganje strateških poslovnih ciljev, ki so posebej določeni za vsakega člana uprave glede na posamezne odgovornosti v okviru funkcije;
  - osebnih (vodstvenih) ciljev tega člana uprave.

Dodatek za uspešnost je razdeljen na KDU in DDU.

Tabela: Osnovni postopek v zvezi z dodatkom za uspešnost (razen za CRO in CTO, ki imata različne uteži za cilje).



[4] Prejemki (fiksni in variabilni) so razkriti v letnem poročilu in v poročilu o prejemkih - in vse morebitnih spremembah (zmanjšanje ali povečanje, z utemeljitvijo)

Prejemki članov uprave vključujejo (predstavljeni v obliki povzetka):

Fiksni prejemki		
Sestavina	**Elementi**	**Lastnosti**
Osnovna plača	**Bruto osnovna plača**	na podlagi ustreznih poklicnih izkušenj, odgovornosti, pooblastil in nalog člana uprave
		upoštevajoč vsakokratno merilo primerljivih regionalnih bank glede na funkcijo/področje, ki ga pokriva posamezni član uprave
Ostali prejemki in povračila stroškov	**regres in nadomestila**	Regres za letni dopust, nadomestilo za ločeno življenje
	Potni stroški	Potni stroški in stroški nastanitve v zvezi s poslovnimi potovanji člana uprave
		Povratna potovanja člana uprave in njegovih ožjih družinskih članov v državo, določeno v pogodbi o zaposlitvi člana uprave
		Nadomestilo za uporabo lastnih sredstev in materialne stroške v zvezi z opravljanjem dela od doma
		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	zavarovanje D&O, stroški davčnega svetovanja, stroški izobraževanja in varstva otrok člana uprave, plačilo razlike v davčnih obveznostih

Variabilni prejemki (v povezavi s Prilogo 1)		
KDU		
Sestavina	**Elementi**	**Lastnosti**
50% neodloženi del KDU	25% plačilo v denarju	Izplačilo v gotovini ob dodelitvi
	25% plačilo v instrumentih	Izročitev ob dodelitvi in unovčenje po obdobju zadržanja (3 leta) in 1 mesec
50% odloženi del KDU	25% odloženi del v denarju	Izplačilo petine odloženega denarnega dela v gotovini vsako leto v obdobju 5 let
	25% odloženi del v instrumentih	Izročitev petine odloženega dela v instrumentih vsako leto v petletnem obdobju in unovčenje po obdobju zadržanja (3 leta) in 1 mesec

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 in unovčenje po obdobju zadržanja (3 leta) in 1 mesec
50% odloženi del DDU	25% odloženi del v denarju	Izplačilo petine odloženega denarnega dela v gotovini vsako leto v obdobju 5 let, ki se začne po izteku obdobja naknadne uspešnosti
	25% odloženi del v instrumentih	Izročitev petine odloženega dela v instrumentih vsako leto v obdobju 5 let, ki se začne po izteku obdobja naknadne uspešnosti in unovčenje po obdobju zadržanja (3 leta) in 1 mesec

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

Sestavina[5]	**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.[6] v preteklem poslovnem letu[7]
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 nastanitev	Stroški letalskega prevoza v EU v ekonomskem razredu in zunaj EU v poslovnem razredu; stroški nastanitve v najvišjem razredu
Nadomestilo za uporabo lastnih sredstev in materialne stroške v zvezi z opravljanjem dela od doma	V znesku, ki ga določajo ustrezne interne politike banke
dodatek za ločeno življenje	V znesku, ki je v skladu s slovenskimi davčnimi predpisi oproščen obdavčitve[8]
Povračilo potnih stroškov za tuje člane	V znesku do višine stroškov 45 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:	

[5] opredelitev prejemkov je v skladu z ustreznimi predpisi (ZDR-1, Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva, Kolektivna pogodba NLB d.d., Zakon o dohodnini)
[6] Izračunano na podlagi bruto mesečne plače vseh članov višjega vodstva NLB d.d.
[7] Za izračun v skladu s to določbo je bruto mesečna plača člana višjega vodstva sestavljena iz osnovne plače in dodatka za delovno dobo.
[8] 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

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[9]) za člana uprave ne smejo presegati 2.100,00 EUR na mesec (brez DDV). Segment vozil za člane uprave vključuje (*električna ali hibridna ali priključna hibridna*) 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
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 do 12.000,00 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	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.

[9] 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).

uprave in s tem povezanih stroškov, ki jih ne pokriva zavarovanje D&O (npr. zaradi samopridržaja v okviru zavarovanja D&O ali ker banka ni zagotovila zavarovanja D&O), do višine, opredeljene v prejšnjem stavku.	
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 do 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

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

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

Variabilni prejemek člana uprave	
Sestavina	**Maksimalna vrednost**
KDU v skladu s to politiko prejemkov	Za posamezno obračunsko obdobje (poslovno leto) največ v višini 9 povprečnih bruto mesečnih plač člana uprave, pri čemer se povprečna bruto mesečna plača izračuna v skladu s 17. členom te politike
DDU v skladu s to politiko prejemkov	Za posamezno obračunsko obdobje (poslovno leto) največ v višini 3 povprečnih bruto mesečnih plač člana uprave, pri čemer se povprečna bruto mesečna plača člana uprave izračuna v skladu s 17. členom te politike
Zajamčeni variabilni prejemek v skladu s to politiko prejemkov	Največ v višini, kot je določena v 14. členu te politike
Nadomestilo za predčasno prenehanje mandata v skladu s to politiko prejemkov	Največ v višini, kot je določena v 1. točki 31. člena te politike
Nadomestilo za prepoved konkuriranja v skladu s to politiko prejemkov	Največ v višini, kot je določena v 2. točki 31. člena te politike

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

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

14. člen

Zajamčeni variabilni prejemek

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

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

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

Pregled aktivnosti in vlog deležnikov v primeru dodelitve zajamčenega variabilnega prejemka

Aktivnost	Funkcija tveganj	Komisija za tveganja	Komisija za prejemke	Nadzorni svet
Dodelitev zajamčenega variabilnega prejemka				
Dodelitev zajamčenega variabilnega prejemka novemu članu uprave	Sodeluje v postopku dodeljevanja zajamčenih variabilnih prejemkov glede na tveganja	Preverja skladnost postopka dodeljevanja zajamčenih variabilnih prejemkov z vidika tveganj	Pregleda utemeljitev predsednika uprave banke za zajamčeni variabilni prejemek, preuči mnenje komisija za tveganja in predlaga dodelitev zajamčenega variabilnega prejemka v sprejem nadzornemu svetu banke	Dodeli zajamčeni variabilni prejemek

15. člen

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

Skladno s statutom banke traja mandat člana uprave 5 let.

Prenehanje mandata člana uprave je možno:

- na dan poteka mandata člana uprave;
- zaradi odstopa člana uprave s pisno odstopno izjavo, podano vsaj tri mesece pred datumom učinkovanja odstopa, pri čemer se ta rok po dogovoru med pogodbenima strankama lahko skrajša;
- zaradi odpoklica člana uprave iz razlogov, določenih v ZGD-1: a) če huje krši obveznosti; b) če ni sposoben voditi poslov; c) če mu skupščina izreče nezaupnico, razen če je nezaupnico izrekla iz očitno neutemeljenih razlogov d) iz drugih ekonomsko-poslovnih razlogov (za enega od teh drugih ekonomsko-poslovnih razlogov se šteje tudi predlog predsednika uprave za odpoklic člana uprave) s takojšnjim učinkom;
- zaradi odpoklica člana uprave, ki temelji na odločbi pristojnega sodišča, Banke Slovenije ali drugega organa pristojne jurisdikcije.

16. člen

Variabilni prejemek člana uprave v instrumentih

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

Instrumente, iz katerih je sestavljen del variabilnega prejemka člana uprave, nadzorni svet določi v skladu s to politiko prejemkov in vsakokrat veljavnimi predpisi.

Če v skladu s prejšnjim odstavkom ni določena druga vrsta instrumenta, se del variabilnega prejemka člana uprave, ki ga sestavljajo instrumenti, pod pogoji te politike dodeli in izplača v instrumentih z naslednjimi lastnostmi: Vrednost instrumenta je vezana na vrednost delnice NLB

d.d. Od trenutka, ko je instrument izročen, prinaša imetniku donose, enake dividendam, ki jih svojim imetnikom zagotavlja delnica NLB d.d.; če so v zvezi z donosi instrumenta z veljavnimi predpisi določene kakršne koli omejitve, te omejitve veljajo tudi za donose instrumenta.

V izogib dvomu velja, da če pride do delitve delnic NLB d.d., se za vsak pred to delitvijo na podlagi te politike že dodeljen in še ne poplačan instrument, katerega vrednost je vezana na vrednost ene delnice NLB d.d. šteje, da je od te delitve dalje njegova vrednost vezana na skupno vrednost vseh delnic NLB d.d., ki s to delitvijo nastanejo iz ene delnice NLB d.d.; če tak instrument imetniku prinaša donose, enake dividendam, ki jih svojim imetnikom zagotavlja ena delnica NLB d.d., od te delitve dalje (oziroma od izročitve instrumenta dalje, če je ta kasnejša) tak instrument prinaša imetniku donose, enake seštevku dividend, ki jih svojim imetnikom zagotavljajo delnice NLB d.d., ki s to delitvijo nastanejo iz ene delnice NLB d.d.; če so v zvezi z donosi instrumenta z veljavnimi predpisi določene kakršne koli omejitve, te omejitve veljajo tudi za donose instrumenta. V primeru, da pride do delitve delnice NLB d.d. več kot enkrat, se pri nadaljnjih delitvah ta odstavek uporablja smiselno.

9. Osnova za obračun višine KDU oziroma DDU

17. člen

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

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

10. Načrtovanje stroškov dela za člane uprave

18. člen

Stroški dela za člane uprave so vključeni v plan stroškov dela banke za vsako posamezno poslovno leto. Plan stroškov dela, ki je del finančnega načrta za posamezno poslovno leto, potrdi nadzorni svet pred začetkom tistega poslovnega leta.

V spodnji tabeli so opredeljene dejavnosti posameznih funkcij v zvezi z načrtovanjem stroškov dela:

Aktivnost	Uprava	Funkcija tveganj	Komisija za tveganja	Komisija za prejemke	Nadzorni svet
Načrtovanje stroškov dela za člane uprave	pripravi predlog načrta stroškov dela za člane uprave v okviru finančnega načrta	preveri pripravljen finančni načrt, ki vključuje tudi planirane stroške dela za člane uprave, z vidika spoštovanja veljavnega RAF-okvira	preverja skladnost načrta stroškov dela za člane uprave s tveganji	preverja načrt stroškov dela za člane uprave in nadzornemu svetu predlaga njegovo sprejetje kot del finančnega načrta	sprejme načrt stroškov dela za člane uprave kot del finančnega načrta

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

- na predvidenem številu članov uprave v posameznem poslovnem letu,
- na povprečni bruto mesečni plači posameznega člana uprave v posameznem poslovnem letu,
- na podlagi ocene predvidene višine variabilnega prejemka posameznega člana uprave,
- glede na oceno predvidene višine variabilnih prejemkov posameznega člana uprave, ki se upoštevajo pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi prejemki za določeno poslovno leto, se za te variabilne prejemke, ki po oceni skupaj presegajo vsaj en prag variabilnih prejemkov, dodatno preračunajo tudi variabilni prejemki v instrumentih,
- na obračunu variabilnih prejemkov, izplačanih članom uprave v instrumentih ter na upoštevanju povišanja stroškov zaradi obračuna davkov in dajatev v skladu z Zakonom o dohodnini (ZDoh-2).

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

11. Vstopna merila

19. člen

V tem členu so določena vstopna merila, ki morajo biti izpolnjena (regulativna vstopna merila in vstopna merila, povezana z uspešnostjo, morajo biti izpolnjena kumulativno), da se KDU ali DDU za določeno poslovno leto dodeli skladno z drugimi določbami te politike.

1. Regulativna vstopna merila

Predpogoj za dodelitev KDU ali DDU za določeno poslovno leto skladno z drugimi določbami te politike je, da banka in NLB Skupina tik pred odločitvijo pristojnih organov banke o dodelitvi KDU ali DDU izpolnjujeta vse kapitalske in likvidnostne regulatorne zahteve, ki veljajo zanju, in da z dodelitvijo takega KDU ali DDU ne bi bila ogrožena stabilnost kapitalske in likvidnostne osnove banke. Če niso izpolnjeni vsi predpogoji iz prejšnjega stavka, člani uprave niso upravičeni do KDU ali DDU iz prejšnjega stavka in se jim tak KDU ali DDU ne dodeli.

2. Vstopna merila povezana z uspešnostjo

Pogoj za dodelitev KDU ali DDU za določeno poslovno leto v skladu z drugimi določbami te politike je, da so izpolnjena vstopna merila, povezana z uspešnostjo, ki jih za to poslovno leto določi nadzorni svet. Nadzorni svet lahko določi vstopna merila, povezana z uspešnostjo, kot opredeljeno v tabeli:

pogoji glede kapitalske moči	Skupni kapitalski količnik (TCR)	limit opredeljen v Okviru pripravljenosti za prevzemanje tveganj (RAF)
	Količnik finančnega vzvoda (LR)	limit opredeljen v Okviru pripravljenosti za prevzemanje tveganj (RAF)
pogoji glede likvidnosti	Količnik likvidnostnega kritja (LCR)	limit opredeljen v Okviru pripravljenosti za prevzemanje tveganj (RAF)
	Količnik neto stabilnega financiranja (NSFR)	limit opredeljen v Okviru pripravljenosti za prevzemanje tveganj (RAF)
pogoji trajnostnega poslovanja	Brez izgube in pozitivni bruto dohodek	/

Če niso izpolnjeni vsi predpogoji iz te točke 2, člani uprave niso upravičeni do KDU ali DDU iz te točke 2 in se jim ta KDU oz. DDU ne dodeli.

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

12. Merila uspešnosti

20. člen

Članom uprave pripada KDU na podlagi doseganja finančnih in nefinančnih meril kratkoročne uspešnosti oziroma DDU na podlagi doseganja finančnih in nefinančnih meril kratkoročne in dolgoročne uspešnosti pod pogoji te politike (kar vključuje tudi splošna vstopna merila).

Vstopna merila, povezana z uspešnostjo, za posamezno poslovno leto določi nadzorni svet pred tistim poslovnim letom.

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

Nadzorni svet lahko izjemoma po lastni presoji prilagodi merila uspešnosti v primeru bistvene spremembe okoliščin, ki jih ob določanju meril uspešnosti ni bilo mogoče predvideti, npr. zaradi združitev in prevzemov, geopolitičnih dogajanj, pandemije itd., ter v primeru bistvenih sprememb odgovornosti članov uprave med obračunskim obdobjem ali obdobjem naknadne uspešnosti (kot je ustrezno).

Za oceno uspešnosti člana uprave v obračunskem obdobju (za KDU in DDU) se uporabljajo naslednji cilji v spodaj navedenih odstotnih deležih:

1. **Finančni cilji NLB Skupine - 50 %**

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

2. **Strateški poslovni razvojni cilji na področjih, ki so v pristojnosti člana uprave - 30 %**

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

3. **Osebni cilji - 20 %**

Merila uspešnosti, določena kot osebni cilji, podpirajo vodstveni razvoj vsakega posameznega člana uprave. Prav tako pa podpirajo tudi razvoj in zavzetost zaposlenih ter organizacijsko kulturo.

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

- finančni cilji NLB Skupine: 20%;
- cilji funkcije upravljanja tveganj (CRO):55%;
- osebni (vodstveni) cilji člana uprave: 25%.

Ne glede na prej navedeno za ugotavljanje uspešnosti člana uprave, ki je zadolžen za področje transformacije (CTO) v obračunskem obdobju (tako za KDU, kot za DDU) veljajo naslednji cilji, v naslednjem odstotnem deležu:

- finančni cilji NLB Skupine: 40%;
- cilji člana uprave s področja transformacije (CTO): 40%;
- osebni (vodstveni) cilji člana uprave: 20%.

Dejavnosti posameznih deležnikov v procesu določanja meril uspešnosti:

Aktivnost	**Uprava**	**Funkcija tveganj**	**Komisija za tveganja**	**Komisija za prejemke**	**Nadzorni svet**
Določitev meril uspešnosti	predlaga merila uspešnosti	sodeluje pri pripravi predloga meril uspešnosti v zvezi s tveganjem	preverja ustreznost predlaganih meril uspešnosti v zvezi s tveganjem	pripravi predlog meril uspešnosti in ga posreduje nadzornemu svetu, da ga ta sprejme	sprejme merila uspešnosti
Obdobje	**oktober – november**	**oktober – november**	**oktober – november**	**oktober – november**	**december**

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

Cilji predsednika uprave (CEO)

CILJI	MERILA	1	2	3	4	UTEŽI
Finančni cilji NLB Skupine*		niso doseženi	deloma doseženi	doseženi	preseženi	**50 %****
Čisti prihodki	Cilj	< 3,5 %	= - 3,5 % < 0 %	= 0 % do = +3.5%	> +3,5 %	Do 15 %
Delež stroškov v neto prihodkih (CIR)	Cilj	> + 200 b.t.	= +200 b.t. > 0 b.t.	= 0 b.t. do - 200 b.t.	< -200 b.t.	Do 10 %
Donos na kapital po davkih	Cilj	< - 150 b.t.	= - 150 b.t. do < 0 b.t.	= 0 b.t. do + 100 b.t.	> +100 b.t.	Do 15 %
Strošek tveganja	Cilj	> + 20 b.t.	= + 20 b.t. do > + 5 b.t.	= + 5 b.t. do - 5 b.t.	< - 5 b.t.	Do 10 %
Drugi finančni cilji v skladu z letnim načrtom, ki ga odobri nadzorni svet (npr. stroški, neto prihodki od opravnin, poslovna marža iz poslovanja, rast obsega depozitov, stopnja navzkrižne prodaje itd.)	Realizacija ključnih kazalnikov uspešnosti glede na načrtovano vrednost v % ali v b.t.					Do 15 %

*Vsi ključni KPI, cilji in merila za vsakega člana uprave bodo razkriti v letnem poročilu o prejemkih.
**1. odvisno od posameznega člana uprave. 2. v procesu določanja letnih ciljev se lahko določene uteži prilagodijo, da se upoštevajo tržno okolje in strateški cilji NLB Skupine.

Cilji na področjih, ki so v pristojnosti predsednika uprave	MERILA	30%
implementacija strategije NLB Skupine	Izvajanje strategije NLB Skupine v skladu s projektnim načrtom, roki in strateškimi pobudami ter v skladu s proračunom projekta.	5%–15%**
Izvajanje okoljskih, družbenih in upravljavskih ciljev (ESG), dogovorjenih v načrtu za izvajanje trajnostnega razvoja, na področjih, ki so v pristojnosti predsednika uprave.	Izvajanje ciljev in meril ESG, ki jih vsako leto določi nadzorni svet za področja, za katera je pristojen predsednik uprave (npr. zmanjšanje CO2, cilji, povezani z DEI, razlika v plačah med spoloma itd.).	5%–10%
Doseganje indeksa zadovoljstva strank	Izboljšanje/ ohranitev indeksa zadovoljstva strank v skladu z letnim načrtom, ki ga določi nadzorni svet.	5%–10%
Drugi strateški cilji predsednika uprave, ki jih za vsako leto določi nadzorni svet	Drugi strateški cilji predsednika uprave vključno s cilji povezanimi z možnostmi prevzemov, strateškimi partnerstvi in pobude na ravni celotne Skupine, na primer pospeševanje digitalizacije	Do 15 %
Osebni cilji		**20 %**
Doseganje zavzetosti zaposlenih	Izboljšanje/ ohranitev indeksa odzivnosti v skladu z letnim načrtom, ki ga določi nadzorni svet	5%
Razvoj zaposlenih/načrtovanje nasledstva	V skladu z načrtovanimi dejavnostmi (razvojni načrti, povezani s prihodnjim naborom znanj in spretnosti, upravljanje uspešnosti, karierni razvoj zaposlenih, ohranjanje talentov itd.) Učinkovito načrtovanje nasledstva	5%
Vodstvena učinkovitost/osebni razvoj	Ustrezna komisija nadzornega sveta/nadzorni svet oceni vodstveno učinkovitost in napredek pri izvajanju individualnega razvojnega načrta	10%

Cilji člana uprave, pristojnega za finančno področje (CFO)

CILJI	MERILA	1	2	3	4	UTEŽI
Finančni cilji NLB Skupine*		niso doseženi	deloma doseženi	doseženi	preseženi	**50 %****
Čisti prihodki	Cilj	< 3,5 %	= - 3,5 % < 0 %	= 0 % do = +3.5%	> +3,5 %	Do 15%
Delež stroškov v neto prihodkih (CIR)	Cilj	> + 200 b.t.	= +200 b.t. > 0 b.t.	= 0 b.t. do - 200 b.t.	< -200 b.t.	Do 15%
Donos na kapital po davkih	Cilj	< - 150 b.t.	= - 150 b.t. do < 0 b.t.	= 0 b.t. do + 100 b.t.	> +100 b.t.	Do 15%
Strošek tveganja	Cilj	> + 20 b.t.	= + 20 b.t. do > + 5 b.t.	= + 5 b.t. do - 5 b.t.	< - 5 b.t.	Do 10%
Drugi finančni cilji v skladu z letnim načrtom, ki ga odobri nadzorni svet (npr. stroški, neto prihodki od opravnin, poslovna marža iz poslovanja, rast obsega depozitov, stopnja navzkrižne prodaje itd.)	Realizacija ključnih kazalnikov uspešnosti glede na načrtovano vrednost v % ali v b.t.					Do 10%

*Vsi ključni KPI, cilji in merila za vsakega člana uprave bodo razkriti v letnem poročilu o prejemkih.
**1. odvisno od posameznega člana uprave. 2. v procesu določanja letnih ciljev se lahko določene uteži prilagodijo, da se upoštevajo tržno okolje in strateški cilji NLB Skupine.

Cilji na področjih, ki so v pristojnosti člana uprave	MERILA	30%
Izvajanje strategije NLB Skupine s področja, ki je v pristojnosti člana uprave	Izvajanje strategije na področju, za katerega je pristojen član uprave, v skladu s projektnim načrtom in roki ter strateškimi pobudami in v okviru proračuna projekta	5%–15%
Izvajanje okoljskih, družbenih in upravljavskih ciljev (ESG), dogovorjenih v načrtu za izvajanje trajnostnega razvoja, na področjih, ki so v pristojnosti člana uprave.	Izvajanje in spremljanje ciljev ESG v skladu z merili, določenimi za področja, ki so v pristojnosti člana uprave (kot npr.: zmanjšanje CO2, energetska učinkovitost itd.)	5%–10%
Doseganje indeksa zadovoljstva strank	Izboljšanje/ ohranitev indeksa zadovoljstva strank v skladu z letnim načrtom, ki ga določi nadzorni svet.	5%–10%
Drugi strateški cilji člana uprave, ki jih za vsako leto določi nadzorni svet.	Cilji, ki jih vsako leto določi nadzorni svet, povezani z izboljšanjem področja, za katerega je pristojen član uprave, in/ali predstavljajo pobude na ravni celotne Skupine.	Do 15%
Osebni cilji		20%
Doseganje zavzetosti zaposlenih	Izboljšanje/ ohranitev indeksa odzivnosti v skladu z letnim načrtom, ki ga določi nadzorni svet	5%
Razvoj zaposlenih/načrtovanje nasledstva	V skladu z načrtovanimi dejavnostmi (razvojni načrti, povezani s prihodnjim naborom znanj in spretnosti, upravljanje uspešnosti, karierni razvoj zaposlenih, ohranjanje talentov itd...)	5%
Vodstvena učinkovitost/osebni razvoj	Ustrezna komisija nadzornega sveta/nadzorni svet oceni vodstveno učinkovitost in napredek pri izvajanju individualnega razvojnega načrta	10%

Cilji člana uprave, pristojnega za tveganja (CRO)

CILJI	MERILA	1	2	3	4	UTEŽI
Finančni cilji NLB Skupine*		niso doseženi	deloma doseženi	doseženi	preseženi	**20%**
delež stroškov v neto prihodkih (CIR)	Cilj	> + 200 b.t.	= +200 b.t. > 0 b.t.	= 0 b.t. do - 200 b.t.	> -200 b.t.	10%
Donos na kapital po davkih	Cilj	< - 150 b.t.	= - 150 b.t. do < 0 b.t.	= 0 b.t. do + 100 b.t.	> +100 b.t.	10%

*Vsi ključni KPI, cilji in merila za vsakega člana uprave bodo razkriti v letnem poročilu o prejemkih.

Cilji funkcije CRO	**MERILA**					**55 %**
Strošek tveganja		**1**	**2**	**3**	**4**	Do 30%
		niso doseženi	deloma doseženi	doseženi	preseženi	
	Cilj	> + 20 b.t.	= + 20 b.t. do > + 5 b.t.	= + 5 b.t. do - 5 b.t.	< - 5 b.t.	
Izvajanje strategije tveganj NLB Skupine	Ostati v razponu omejitev določenih parametrov tveganja, ki jih vsako leto določi komisija za tveganja na podlagi gibanj napovedi tveganj					Do 10%
Izvajanje okoljskih, družbenih in upravljavskih ciljev (ESG), dogovorjenih v načrtu za izvajanje trajnostnega razvoja, na področjih, ki so v pristojnosti člana uprave.	Izvajanje in spremljanje ciljev ESG v skladu z merili, določenimi za področja, ki so v pristojnosti člana uprave, povezanega s področjem tveganja					5% - 10%
Drugi strateški cilji na področju tveganj, ki jih določi nadzorni svet za vsako leto	Cilji, ki jih vsako leto določi nadzorni svet, povezani z izboljšanjem področja, za katerega je pristojen član uprave in/ali predstavljajo pobude na ravni celotne Skupine.					Do 10%
Osebni cilji						**25%**
Doseganje zavzetosti zaposlenih	Izboljšanje/ ohranitev odzivnosti v skladu z letnim načrtom, ki ga določi nadzorni svet					5%
Razvoj zaposlenih/načrtovanje nasledstva	V skladu z načrtovanimi dejavnostmi (razvojni načrti, povezani s prihodnjim naborom znanj in spretnosti, upravljanje uspešnosti, karierni razvoj zaposlenih, ohranjanje talentov itd.)					5%
Vodstvena učinkovitost/osebni razvoj	Ustrezna komisija nadzornega sveta/nadzorni svet oceni vodstveno učinkovitost in napredek pri izvajanju individualnega razvojnega načrta					12%
Doseganje indeksa zadovoljstva strank	Izboljšanje/ ohranitev indeksa zadovoljstva strank v skladu z letnim načrtom, ki ga določi nadzorni svet.					3%

Cilji člana uprave, pristojnega za transformacijo (CTO)

CILJI	MERILA	1	2	3	4	UTEŽI
Finančni cilji NLB Skupine*		niso doseženi	deloma doseženi	doseženi	preseženi	**40 %****
Delež stroškov v neto prihodkih (CIR)	Cilj	> + 200 b.t.	= +200 b.t. > 0 b.t.	= 0 b.t. do - 200 b.t.	< -200 b.t.	Do 10%
Donos na kapital po davkih	Cilj	< - 150 b.t.	= - 150 b.t. do < 0 b.t.	= 0 b.t. do + 100 b.t.	> +100 b.t.	Do 15%
Strošek tveganja	Cilj	> + 20 b.t.	= + 20 b.t. do > + 5 b.t.	= + 5 b.t. do - 5 b.t.	< - 5 b.t.	Do 5%
Drugi finančni cilji v skladu z letnim načrtom, ki ga odobri nadzorni svet (npr. stroški, neto prihodki od opravnin, poslovna marža iz poslovanja, rast obsega depozitov, stopnja navzkrižne prodaje itd.)	Realizacija ključnih kazalnikov uspešnosti glede na načrtovano vrednost v % ali v b.t.					Do 15%

*Vsi ključni KPI, cilji in merila za vsakega člana uprave bodo razkriti v letnem poročilu o prejemkih.
**1. odvisno od posameznega člana uprave. 2. v procesu določanja letnih ciljev se lahko določene uteži prilagodijo, da se upoštevajo tržno okolje in strateški cilji NLB Skupine.

Poslovni cilji na področjih, ki so v pristojnosti člana uprave	MERILA	40 %
Izvajanje strategije NLB Skupine s področja, ki je v pristojnosti člana uprave	Cilji, povezani z izvajanjem strategije posameznega področja pristojnega člana uprave, ki jih je določil nadzorni svet	20%
Izvajanje okoljskih, družbenih in upravljavskih ciljev (ESG) na področjih, ki so v pristojnosti člana uprave.	Izvajanje ciljev ESG v skladu z merili, določenimi za področja, ki so v pristojnosti člana uprave	Do 10%
Drugi strateški cilji člana uprave, ki jih za vsako leto določi nadzorni svet.	Cilji, ki jih vsako leto določi nadzorni svet, povezani z izboljšanjem področja, za katerega je pristojen član uprave in/ali predstavljajo pobude na ravni celotne Skupine	Do 15%
Doseganje indeksa zadovoljstva strank	Izboljšanje/ ohranitev indeksa zadovoljstva strank v skladu z letnim načrtom, ki ga določi nadzorni svet.	5%–10%
Osebni cilji		**20 %**
Doseganje zavzetosti zaposlenih	Izboljšanje/ ohranitev odzivnosti v skladu z letnim načrtom, ki ga določi nadzorni svet	5%
Razvoj zaposlenih/načrtovanje nasledstva	V skladu z načrtovanimi dejavnostmi (razvojni načrti, povezani s prihodnjim naborom znanj in spretnosti, upravljanje uspešnosti, karierni razvoj zaposlenih, ohranjanje talentov itd.)	5%
Vodstvena učinkovitost/osebni razvoj	Ustrezna komisija nadzornega sveta/nadzorni svet oceni vodstveno učinkovitost in napredek pri izvajanju individualnega razvojnega načrta	10%

Cilji člana uprave, ki ne opravlja funkcije predsednika uprave, člana uprave pristojnega za finančno področje, za tveganja ali za transformacijo (CEO, CFO, CRO ali CTO):

CILJI	MERILA	1	2	3	4	UTEŽI
Finančni cilji NLB Skupine*		niso doseženi	deloma doseženi	doseženi	preseženi	**50 %****
Čisti prihodki	Cilj	< 3,5 %	= - 3,5 % < 0 %	= 0 % do = +3.5%	> +3,5 %	Do 15 %
Delež stroškov v neto prihodkih (CIR)	Cilj	> + 200 b.t.	= +200 b.t. > 0 b.t.	= 0 b.t. do - 200 b.t.	< -200 b.t.	Do 10 %
Donos na kapital po davkih	Cilj	< - 150 b.t.	= - 150 b.t. do < 0 b.t.	= 0 b.t. do + 100 b.t.	> +100 b.t.	Do 15 %
Strošek tveganja	Cilj	> + 20 b.t.	= + 20 b.t. do > + 5 b.t.	= + 5 b.t. do - 5 b.t.	< - 5 b.t.	Do 10%
Drugi finančni cilji v skladu z letnim načrtom, ki ga odobri nadzorni svet (npr. stroški, neto prihodki od opravnin, poslovna marža iz poslovanja, rast obsega depozitov, stopnja navzkrižne prodaje itd.)	Realizacija ključnih kazalnikov uspešnosti glede na načrtovano vrednost v % ali v b.t.					Do 25 %

*Vsi ključni KPI, cilji in merila za vsakega člana uprave bodo razkriti v letnem poročilu o prejemkih.
**1. odvisno od posameznega člana uprave. 2. v procesu določanja letnih ciljev se lahko določene uteži prilagodijo, da se upoštevajo tržno okolje in strateški cilji NLB Skupine.

Poslovni cilji na področjih, ki so v pristojnosti člana uprave	MERILA	30%
Izvajanje strategije NLB Skupine s področja, ki je v pristojnosti člana uprave	Cilji, povezani z izvajanjem strategije posameznega področja pristojnega člana uprave, ki jih je določil nadzorni svet	10%–15%
Izvajanje okoljskih, družbenih in upravljavskih ciljev (ESG) na področjih, ki so v pristojnosti člana uprave.	Izvajanje ciljev ESG v skladu z merili, določenimi za področja, ki so v pristojnosti člana uprave (rast zelenega kreditnega portfelja itd.)	5%–10%
Drugi strateški cilji člana uprave, ki jih za vsako leto določi nadzorni svet.	Cilji, ki jih vsako leto določi nadzorni svet, povezani z izboljšanjem področja, za katerega je pristojen član uprave in/ali predstavljajo pobude na ravni celotne Skupine	Do 15%
Doseganje indeksa zadovoljstva strank	Izboljšanje/ ohranitev indeksa zadovoljstva strank v skladu z letnim načrtom, ki ga določi nadzorni svet.	5%–10%
Osebni cilji		**20%**
Doseganje zavzetosti zaposlenih	Izboljšanje/ ohranitev odzivnosti v skladu z letnim načrtom, ki ga določi nadzorni svet	5%
Razvoj zaposlenih/načrtovanje nasledstva	V skladu z načrtovanimi dejavnostmi (razvojni načrti, povezani s prihodnjim naborom znanj in spretnosti, upravljanje uspešnosti, karierni razvoj zaposlenih, ohranjanje talentov itd.)	5%
Vodstvena učinkovitost/osebni razvoj	Ustrezna komisija nadzornega sveta/nadzorni svet oceni vodstveno učinkovitost in napredek pri izvajanju individualnega razvojnega načrta	10%

DDU - merila dolgoročne uspešnosti

Po ločeni oceni ob koncu obdobja naknadne uspešnosti se DDU prilagodi glede na realizirano uspešnost v istem obdobju in uporabo logike ocenjevanja iz 23. člena za sklop meril dolgoročne uspešnosti.

Za ugotavljanje uspešnosti posameznega člana uprave v obdobju naknadne uspešnosti (tj. za ugotavljanje izpolnjevanja meril dolgoročne uspešnosti za izplačilo DDU) se uporabljajo naslednji cilji v spodaj navedenih razmerjih:

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

Cilji za DDU	MERILA	UTEŽ
1. relativni skupni donos za delničarje (RTSR)	kazalnik uspešnosti se določi na podlagi uspešnosti RTSR banke v primerjavi s skupino primerljivih bank	50 % (20 % za CRO)
2. cilji, ki izhajajo iz dolgoročne strategije banke in so povezani s trajnostnim poslovanjem in razvojem banke	cilji, ki jih določi nadzorni svet z namenom spodbujanja dolgoročnega trajnostnega razvoja banke	50 % (20 % za CRO)
Stroški tveganja (samo za CRO)	povprečno realizirano negativno odstopanje stroškov tveganja glede na načrt, določen za KDU, v naslednjem obdobju uspešnosti	60 %

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

1. <u>relativni skupni donos za delničarje (RTSR) - 50 %</u>

Ciljni RTSR za delnico NLB d.d. v primerjavi z izbranimi primerljivimi bankami je namenjen motiviranju za zagotavljanje delniškega donosa in uskladitvi interesov članov uprave z interesi delničarjev.

Skupni donos delničarjev (TSR) se izračuna tako, da se sešteje sprememba cene delnice in skupna dividenda na delnico (DPS) družbe v obdobju naknadne uspešnosti, nato pa se rezultat deli s ceno delnice na začetku obdobja naknadne uspešnosti.

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

Skupni donosi delničarjev izbranih bank in NLB d.d. za vsako od triletnih obdobij so nato razvrščeni.

Ocena za vsakega člana uprave se nato določi s pomočjo prevedbene tabele, ki je predstavljena v nadaljevanju:

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

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

Če je v obdobju naknadne uspešnosti (3 leta) TSR NLB d.d. enak nič ali negativen, član uprave izgubi pravico do DDU, nadzorni svet pa lahko na podlagi objektivne ocene posebnih okoliščin (npr. geopolitične krize ali pandemije) po lastni presoji upošteva relativno referenčno uspešnost kot vodilo za morebitno delno izplačilo.

2. cilji, ki izhajajo iz dolgoročne strategije banke in so povezani z dolgoročnim razvojem banke ter s spodbujanjem organizacijske kulture, razvojem zaposlenih, trajnostnim razvojem in napredkom izvajanja Strategije 2030, določi pa jih nadzorni svet - 50 %

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

Cilj	Ciljna vrednost	Merjenje	Utež
Razvoj organizacije/ESG	zmanjševanje vrzeli med želeno in dejansko organizacijsko kulturo, kar se kaže z merjenjem napredka pri doseganju želene organizacijske kulture/zmanjševanje razlike v plačilu med spoloma v skladu z načrtom/cilj trajnostnega kreditnega portfelja, kot je ekstrapoliran iz strategije podnebno nevtralnega poslovanja	izvaja se z raziskavami organizacijske kulture/letne analize in spremljanje	Do 25 %
Napredek pri izvajanju Strategije 2030/rezultat	Doseganje mejnikov skladno s Strategijo 2030	Pregled glede na mejnike, določene v Strategiji 2030	Do 25 %

Ne glede na prejšnje določbe v zvezi z ugotavljanjem uspešnosti posameznega člana uprave v obdobju naknadne uspešnosti se za oceno uspešnosti člana uprave, pristojnega za tveganja (CRO) v obdobju naknadne uspešnosti uporabijo naslednji cilji v spodaj navedenih razmerjih:

1. relativni skupni donos za delničarje (RTSR), kot je opredeljen zgoraj in kot ga določi nadzorni svet 20%;
2. strošek tveganja 60%;
3. cilji, ki izhajajo iz dolgoročne strategije banke in so povezani s trajnostnim poslovanjem in razvojem banke 20%.

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

21. člen

Pri ocenjevanju delovne uspešnosti članov uprave nadzorni svet upošteva tudi prevladujoče razmere in napovedi lokalnega, regionalnega, kot tudi globalnega bančnega sektorja in gospodarstva in doseganje ciljev članov uprave oceni ob upoštevanju njihovih aktivnosti zasledovanja najboljšega interesa banke.

13. Spremljanje uspešnosti članov uprave

22. člen

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

Aktivnosti posameznih deležnikov v procesu spremljanja in ocenjevanja doseganja ciljev članov uprave so opredeljene v spodnji tabeli:

Aktivnost	**Uprava**	**Funkcija tveganj**	**Komisija za tveganja**	**Komisija za prejemke**	**Nadzorni svet**
Spremljanje in ocenjevanje					
Spremljanje in ocenjevanje doseganja ciljev članov uprave	Predloži samooceno komisiji za prejemke	Sodeluje v postopku samoocene v povezavi s tveganji	Preverja, ali so pri ocenjevanju doseganja ciljev upoštevana merila upravljanja s tveganji	Uskladi oceno doseganja ciljev	Potrdi oceno doseganja ciljev
Obdobje	**februar - marec**	**februar - marec**	**marec - april**	**marec - april**	**april**

Cilje za člane uprave določi nadzorni svet novembra/decembra, pri tem pa upošteva povratne informacije o napredku pri razvoju in prihodnje individualne razvojne načrte.

14. Ocenjevalna lestvica za ugotavljanje doseganja ciljev članov uprave

23. člen

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

Tabela 1: Lestvica za ocenjevanje doseganja ciljev

SKUPNA OCENA	**Opisna SKUPNA ocena**	**Znesek KDU oziroma DDU**
4	Cilji so preseženi - povprečna ocena vseh ciljev skupaj je enaka ali višja od 3,5	Nad 80 % do vključno 100 % maksimalnega KDU oziroma DDU
3	Cilji so doseženi - povprečna ocena vseh ciljev skupaj je enaka ali višja od 2,5, vendar nižja od 3,5	Nad 60 % do vključno 80 % maksimalnega KDU oziroma DDU

2	Cilji so delno doseženi - povprečna ocena vseh ciljev skupaj je enaka ali višja od 1,5, vendar nižja od 2,5	Nad 40 % do vključno 60 % maksimalnega KDU oziroma DDU
1	Cilji niso doseženi - povprečna ocena vseh ciljev skupaj je enaka ali nižja od 1,4	Član uprave ni upravičen do KDU oziroma DDU

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

15. Določanje proračuna variabilnih prejemkov pred dodelitvijo KDU in DDU

24. člen

Banka določi proračun variabilnih prejemkov (za KDU in DDU) za člane uprave po pristopu od spodaj navzgor: ob upoštevanju skupne ocene posameznih članov uprave in pripadajočih maksimalnih odstotkov KDU in DDU ter z uporabo predhodnih prilagoditev tveganju.

Pred sprostitvijo proračuna variabilnih prejemkov (za KDU in DDU) v postopek dodeljevanja je treba preveriti ali so izpolnjena vstopna merila:

- če so izpolnjena, se lahko začne postopek dodeljevanja in proračun variabilnih prejemkov se lahko razdeli v celoti,
- če niso izpolnjena, se proces dodeljevanja ne sme začeti; dostop do proračuna variabilnih prejemkov se ne omogoči.

Aktivnosti posameznih deležnikov v postopku določanja proračuna variabilnih prejemkov (KDU in DDU):

Aktivnost	Uprava	Funkcija tveganj	Komisija za tveganja	Komisija za prejemke	Nadzorni svet
Določitev proračuna variabilnih prejemkov	Pripravi predlog proračuna variabilnih prejemkov za KDU in DDU	Sodeluje pri pripravi predloga proračuna variabilnih KDU in DDU prejemkov glede na tveganje	Preveri skladnost predloga proračuna variabilnih KDU in DDU prejemkov s tveganjem	Pripravi predlog proračuna variabilnih KDU in DDU prejemkov in ga predloži nadzornemu svetu	Določi proračun variabilnih prejemkov

16. Dodelitev KDU oziroma DDU

25. člen

Članom uprave pripada KDU oziroma DDU za posamezno obračunsko obdobje, ki se dodeli v odvisnosti od doseganja vstopnih meril, finančnih in nefinančnih meril uspešnosti ter drugih pogojev, določenih v tej politiki. Predstavitev postopka dodelitve in izplačila je na voljo v Prilogi 1.

Odločitev, ali so bila merila kratkoročne uspešnosti dosežena za člane uprave sprejme nadzorni svet.

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

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

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

Št.	Okoliščine	Obvezno zmanjšanje KDU oziroma DDU na nič	Zmanjšanje KDU oziroma DDU, lahko tudi na nič
1.	Poslovanje banke in/ali NLB Skupine izkazuje materialne negativne trende, ki so posledica sprejetih odločitev tega člana uprave v njegovi funkciji člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša	X	
2.	Goljufija oziroma zloraba s strani tega člana uprave	X	
3.	Hujše kršitve predpisov ali notranjih aktov banke s strani tega člana uprave	X	
4.	Ravnanje tega člana uprave, ki ima znake kaznivega dejanja	X	
5.	Ravnanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se KDU oziroma DDU nanaša, ki ima znake prekrška		X
6.	Dejanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se		X

	KDU oziroma DDU nanaša, ki zmanjšuje ugled, oziroma povzroči škodo ugledu banke		
7.	Kršitev obveznosti iz delovnega razmerja s strani tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se KDU oziroma DDU nanaša		X
8.	Negospodarno ravnanje s strani tega člana uprave v njegovi funkciji člana uprave, storjeno naklepoma ali iz hude malomarnosti v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, ki banki in/ali NLB Skupini povzroči večjo škodo	X	
9.	Dejanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se KDU oziroma DDU nanaša, ki pomeni nasprotje interesov s poslovnimi interesi banke	X	
10.	Koruptivno ravnanje tega člana uprave, ki predstavlja in okrepi netransparentnost pri sprejemanju poslovnih odločitev	X	
11.	Sodelovanje tega člana uprave v njegovi funkciji člana uprave pri ali njegova odgovornost v njegovi funkciji člana uprave za ravnanje, ki je vodilo do pomembnih izgub za banko in/ali NLB Skupino	X	
12.	Ocena primernosti tega člana uprave je negativna		X
13.	Ravnanje tega člana uprave v nasprotju s Kodeksom ravnanja v NLB Skupini		X
14.	Z dodelitvijo in/ali izplačilom variabilnih prejemkov bi bila ogrožena trdnost kapitalske osnove banke in/ali NLB Skupine		X
15.	KDU oziroma DDU glede na finančno stanje banke kot celote in/ali NLB Skupine kot celote ne bi bil vzdržen		X
16.	Finančna uspešnost banke in/ali NLB Skupine in/ali področja, za katerega je pristojen ta član uprave, je slaba ali negativna		X
17.	Banka in/ali NLB Skupina in/ali področje, za katerega je pristojen ta član uprave, doživi precejšen neuspeh pri obvladovanju tveganja		X
18.	Ravnanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se KDU oziroma DDU nanaša je prispevalo		X

	k temu, da je bila banki izrečena regulativna kazen		

Opomba: Primeri, v katerih je mogoče uporabiti posamezno možnost, so označeni s križcem.

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

17. Določitev sestave KDU oziroma DDU

26. člen

Če to dopuščajo predpisi, se KDU ali DDU člana uprave za posamezno obračunsko obdobje dodeli v denarju, če skupaj z drugimi variabilnimi prejemki, ki se upoštevajo pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi prejemki za to obračunsko obdobje, ne presega nobenega od pragov variabilnih prejemkov. Če pa to v skladu s predpisi ni dopustno, se dodeli ob smiselni uporabi drugega odstavka tega člena.

Če KDU oziroma DDU člana uprave za posamezno obračunsko obdobje skupaj z drugimi njegovimi variabilnimi prejemki, ki se upoštevajo pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi prejemki za to obračunsko obdobje presega kateri koli prag variabilnega prejemka, ga mora biti najmanj 50 % sestavljenega iz instrumentov, pri čemer lahko član uprave te instrumente prenese, jih proda ali do njih dostopa le z dovoljenjem banke, ki se lahko izda šele po poteku najmanj treh let od pridobitve. Določba prejšnjega stavka se nanaša na neodloženi in na odloženi del KDU oziroma DDU iz prejšnjega stavka.

18. Odlog dela KDU in/ali DDU

27. člen

Če KDU oziroma DDU člana uprave za posamezno obračunsko obdobje skupaj z drugimi njegovimi variabilnimi prejemki, ki se upoštevajo pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi prejemki za to obračunsko obdobje ne presega nobenega praga variabilnega prejemka, se ne odloži noben del tega KDU oziroma DDU, če to dovoljujejo veljavni predpisi. Če pa to v skladu s predpisi ni dopustno, se zanj smiselno uporablja drugi odstavek tega člena.

Če KDU oziroma DDU člana uprave za posamezno obračunsko obdobje skupaj z drugimi njegovimi variabilnimi prejemki, ki se upoštevajo pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi prejemki za to obračunsko obdobje presega kateri koli prag variabilnega prejemka, se najmanj 50 % tega KDU oziroma DDU (oziroma vsaj 60 %, če je ta skupaj z drugimi variabilnimi prejemki tega člana uprave, ki se upoštevajo pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi prejemki za to obračunsko obdobje višji od 15-kratnika povprečnega letnega bruto prejemka v NLB d.d. za obračunsko obdobje (tj. poslovno leto) pred dodelitvijo) odloži za obdobje najmanj 5 let od dne, ko je izplačan neodloženi del tega KDU oziroma DDU. Dejansko obdobje odloga vsakič določi nadzorni svet v skladu s to politiko. Na datum te politike je obdobje odloga 5 let.

Aktivnosti posameznih deležnikov v postopku dodelitve KDU in DDU, vključno z določitvijo sestave in odloga

Aktivnost	Uprava	Funkcija tveganj	Funkcija skladnosti	Komisija za tveganja	Komisija za prejemke	Nadzorni svet
Dodelitev KDU in DDU, vključno z določitvijo sestave in odloga	Pripravi predlog dodelitve KDU in DDU	Sodeluje pri pripravi predloga dodelitve KDU in DDU glede na tveganje	Sodeluje pri pripravi predloga dodelitve KDU in DDU glede na ocenjevanje prisotnosti in vpliva okoliščin prilagoditve tveganja, povezanih s skladnostjo	Preverja skladnost predloga dodelitve KDU in DDU s tveganjem	Pripravi predlog dodelitve KDU in DDU ter ga predloži nadzornemu svetu	Dodeli KDU in DDU
Obdobje	marec-april	marec-april	marec-april	marec-april	marec-april	april

19. Izplačilo KDU oziroma DDU[10]

28. člen

Odločitev, ali so izpolnjeni vsi pogoji za izplačilo KDU in/ali DDU, sprejme nadzorni svet.

Variabilni prejemek, ki je že dodeljen, a še ni izplačan, se ne izplača, če bi to povzročilo, da kapitalska osnova banke posledično ne bi bila več trdna. Če ugotovi, da bi bila z izplačilom variabilnih prejemkov lahko ogrožena stabilnost kapitalske osnove, mora banka v zahtevanem obsegu in ob smiselni uporabi 25. do 28. in 30. člena te politike sprejeti naslednje ukrepe:

- uporabi potrebne ukrepe za naknadno prilagoditev uspešnosti, zlasti maluse za znižanje že dodeljenih a še ne izplačanih DDU in odloženih variabilnih prejemkov;
- zniža že izplačane variabilne prejemke na podlagi dogovorov o vračilu variabilnih prejemkov/določb o vračilu sredstev v tej politiki.

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

Neodloženi del dodeljenega DDU se izplača pod pogoji te politike najpozneje tri mesece po tem, ko je sprejeto letno poročilo NLB Skupine za poslovno leto pred poslovnim letom, v katerem se izteče obdobje naknadne uspešnosti, vendar ne pred iztekom obdobja naknadne uspešnosti. Pred izplačilom neodloženega dela dodeljenega DDU nadzorni svet ob smiselni uporabi 23. člena te politike oceni doseganje meril dolgoročne uspešnosti člana uprave v obdobju naknadne uspešnosti ter upoštevaje to oceno, kakor tudi druge razloge za naknadno prilagoditev tveganju pred dospelostjo v izplačilo, ki jih določa 30. člen te politike, ob smiselni uporabi določb 30. člena

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

te politike o malusu, po potrebi izvede naknadno prilagoditev višine denarnega dela DDU oziroma število in/ali vrednost instrumentov, ki sestavljajo DDU (lahko tudi na nič).

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

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

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

Nadzorni svet pred izplačilom dela odloženega dela KDU oziroma DDU (kot je ustrezno) iz posamezne alineje predprejšnjega odstavka ponovno oceni uspešnost (za DDU ponovno oceni tudi uspešnost v zvezi z merili dolgoročne uspešnosti, določenimi za ta DDU) in prevzeta tveganja ter po potrebi izvede prilagoditev tega dela odloženega dela KDU oziroma DDU (kot je ustrezno), pri čemer upošteva prilagoditvene kriterije na podlagi meril kratkoročne uspešnosti in/ali meril dolgoročne uspešnosti ter kriterije, navedene v tabeli v 30. členu te politike. Nadzorni svet bo pri presoji ravnanj članov uprave ravnal v skladu z načelom ničelne tolerance (t.j. vsako okoliščino iz tabele iz 30. člena te politike bo obravnaval v skladu s to tabelo).

29. člen

Član uprave je upravičen do KDU oziroma DDU (kot je ustrezno) samo v sorazmernem delu, glede na dejanski čas njegove zaposlitve kot člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se leta nanaša. Poleg tega je član uprave upravičen do DDU le sorazmerno z dejanskim časom njegove zaposlitve kot člana uprave v obdobju naknadne uspešnosti, ki se nanaša na ta DDU, in če član uprave preneha biti zaposlen kot član uprave pred koncem obdobja naknadne uspešnosti, se DDU pred izplačilom sorazmerno zmanjša.

20. Malus oziroma vračilo KDU oziroma DDU

30. člen

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

Št.	Okoliščine	Obvezno zmanjšanje posameznega dela odloženega dela KDU oziroma DDU (kot je ustrezno) na nič	Zmanjšanje posameznega dela odloženega dela KDU oziroma DDU (kot je ustrezno), lahko tudi na nič
1.	Poslovanje banke in/ali NLB Skupine v obdobju odložitve izplačila izkazuje materialne negativne trende, ki so posledica sprejetih odločitev tega člana uprave v njegovi funkciji člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se KDU oz. DDU (kot je ustrezno) nanaša	X	
2.	Goljufija oziroma zloraba s strani tega člana uprave	X	
3.	Hujše kršitve predpisov ali notranjih aktov banke s strani tega člana uprave	X	

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

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

Opomba: Primeri, v katerih je mogoče uporabiti posamezno možnost, so označeni s križcem.

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

Če nastopi ali se razkrije okoliščina iz točke 7, 12, 15 ali 16 tabele iz tega 30. člena politike, ko je del (neodloženega ali odloženega dela) KDU oziroma DDU (kot je ustrezno) že izplačan, lahko banka še 3 leta od izplačila tega dela KDU oziroma DDU (kot je ustrezno) od člana uprave zahteva vračilo (t.i. clawback) tega dela KDU oziroma DDU (kot je ustrezno), delno ali v celoti, ob smiselni uporabi tabele iz tega 30. člena politike. Prav tako lahko banka še 3 leta od izplačila dela KDU oz. DDU (kot je ustrezno) od člana uprave zahteva vračilo tega dela KDU oz. DDU (kot je ustrezno), delno ali v celoti, če se po njegovem izplačilu ugotovi, da je ta član uprave znatno prispeval k slabi ali negativni finančni uspešnosti banke, ali da je s prevaro ali drugim naklepnim dejanjem ali

dejanjem iz hude malomarnosti povzročil pomembne izgube banke. V zvezi s KDU oziroma DDU člana uprave (oziroma posameznim delom KDU oziroma DDU člana uprave) odločitev v skladu s tem odstavkom sprejme nadzorni svet.

Aktivnosti posameznih deležnikov v postopku izplačevanja KDU in DDU, vključno z malusi in vračili

Aktivnost	Uprava	Funkcija tveganj	Funkcija skladnosti	Komisija za tveganja	Komisija za prejemke	Nadzorni svet
Izplačilo KDU in DDU, vključno z malusom	Priprava predloga za izplačilo KDU in DDU, vključno z morebitnim malusom	Sodeluje pri pripravi predloga za izplačilo KDU in DDU, vključno z morebitnim malusom, glede na tveganje	Sodeluje pri pripravi predloga za izplačilo KDU in DDU, vključno z morebitnim malusom, glede na ocenjevanje prisotnosti in vpliva okoliščin prilagoditve tveganja, povezanih s skladnostjo	Preverja skladnost predloga za izplačilo KDU in DDU, vključno z morebitnim malusom, s tveganjem	Pripravi predlog za izplačilo KDU in DDU, vključno z morebitnim malusom, in ga predloži nadzornemu svetu	Odloča o izplačilu KDU in DDU, vključno z morebitni malusom
Vračilo KDU in DDU	Pripravi predlog za vračilo KDU in DDU	Sodeluje pri pripravi predloga za vračilo KDU in DDU	Sodeluje pri pripravi predloga za vračilo KDU in DDU, glede na ocenjevanje prisotnosti in vpliva okoliščin prilagoditve tveganja, povezanih s skladnostjo	Preverja skladnost predloga za vračilo KDU in DDU s tveganjem	Pripravi predlog vračila KDU in DDU ter ga predloži nadzornemu svetu	Odloča o vračilu KDU in DDU

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

31. člen

1. Nadomestilo za predčasno prenehanje mandata člana uprave

V skladu z 8. točko drugega odstavka 221. člena ZBan-4 mora plačilo vsakemu posamezniku v zvezi s predčasno prekinitvijo pogodbe o zaposlitvi izražati doseženo uspešnost tega posameznika v določenem obdobju in ne sme nagrajevati njegove neuspešnosti ali morebitnih kršitev v banki. V pogodbi o zaposlitvi člana uprave z banko je določeno, da član uprave ni upravičen do nadomestila za predčasno prenehanje mandata, če ga nadzorni svet odpokliče ker (i) huje krši obveznosti; ali (ii) ni sposoben voditi poslov; ali (iii) če mu skupščina banke izreče nezaupnico, razen če je nezaupnico izrekla iz očitno neutemeljenih razlogov. V pogodbi o zaposlitvi člana uprave z banko tudi ne sme biti določeno, da je član uprave upravičen do nadomestila za prenehanje mandata (i) če se po prenehanju mandata ponovno zaposli v banki ali v NLB Skupini; ali (ii) v primeru rednega izteka mandata. V pogodbi o zaposlitvi člana uprave z banko e lahko določeno, da je član uprave upravičen do nadomestila za predčasno prenehanje mandata le za primer, da je odpoklican iz drugih poslovnih ali ekonomskih razlogov (predlog predsednika uprave banke za odpoklic člana uprave predstavlja enega izmed drugih poslovnih ali ekonomskih razlogov - 2. odstavek 23. člena statuta banke. Nadomestilo za prenehanje mandata iz prejšnjega stavka, dogovorjeno v pogodbi o zaposlitvi člana uprave z banko ne sme presegati zneska, ki se izračuna z naslednjo splošno formulo: bruto mesečna plača tega člana uprave, izplačljiva glede na mesec pred prenehanjem mandata se pomnoži z 12.

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

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

V smislu točke 172. b. (i) in točke 167 smernic EBA se nadomestilo za predčasno prenehanje mandata iz te točke 1 ne upošteva pri izračunu razmerja med variabilnim in fiksnim prejemkom ter se zanj ne uporabljata odlog in izplačilo v instrumentih. Podrobnosti v zvezi z nadomestilom za predčasno prenehanje mandata se določijo v pogodbi o zaposlitvi člana uprave z banko.

2. Nadomestilo za prepoved konkuriranja za člane uprave

Če je v pogodbi o zaposlitvi člana uprave z banko dogovorjena prepoved konkuriranja po prenehanju zaposlitve po tej pogodbi o zaposlitvi, se lahko v tej pogodbi o zaposlitvi dogovori tudi nadomestilo za prepoved konkuriranja za obdobje po prenehanju zaposlitve po tej pogodbi o zaposlitvi, ko velja ta prepoved. Navedeno nadomestilo za prepoved konkuriranja ne sme presegati zneska bruto plače tega člana uprave za zadnji mesec pred prenehanjem zaposlitve po navedeni pogodbi o zaposlitvi za vsak mesec, ko velja ta prepoved. V smislu točke 172. b. (ii) smernic EBA se nadomestilo za prepoved konkuriranja iz te točke 2 ne upošteva pri izračunu razmerja med variabilnim in fiksnim prejemkom ter se zanj ne uporabljata odlog in izplačilo v instrumentih. Podrobnosti v zvezi z nadomestilom za prepoved konkuriranja iz te točke 2 se določijo v pogodbi o zaposlitvi.

3. Pokojninske ugodnosti

Banka članom uprave vplačuje najvišjo premijo kolektivnega prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja znotraj davčnih olajšav, kot je določeno z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, kar v letu 2026 predstavlja znesek 3.224,18 EUR letno. Ti prejemki članov uprave zato niso diskrecijski, vključeni so v običajni zaposlitveni sveženj in zato štejejo za fiksne prejemke.

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

22. Omejitev osebnih zavarovanj pred tveganji

32. člen

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

23. Prehodne in končne določbe

33. člen

To politiko prejemkov sprejme nadzorni svet. Ta politika prejemkov se predloži skupščini delničarjev NLB d.d. v glasovanje za odobritev, ki je posvetovalne narave, in ta politika začne veljati z zaključkom tega glasovanja na skupščini delničarjev NLB d.d., ne glede na njegov izid, uporablja pa se od 1. 1. 2027, za prejemke članov nadzornega sveta in članov uprave, ki se nanašajo na obdobje od 1. 1. 2027 dalje in za navedene prejemke članov uprave in nadzornega sveta NLB d.d. ta politika prejemkov nadomesti Politiko prejemkov članov nadzornega sveta NLB d.d. in članov uprave NLB d.d. (5. izdaja, splošni notranji akt). Ta politika prejemkov se objavi v Registru internih aktov v aplikaciji EDMS_OfficePoint.

Prejšnje izdaje Politike prejemkov članov nadzornega sveta NLB d.d. in članov uprave NLB d.d. se spremenijo tako, da se v njih vnese naslednji odstavek:

»V izogib dvomu velja, da če pride do delitve delnic NLB d.d., se za vsak pred to delitvijo na podlagi te politike že dodeljen in še ne poplačan instrument, katerega vrednost je vezana na vrednost ene delnice NLB d.d. šteje, da je od te delitve dalje njegova vrednost vezana na skupno vrednost vseh delnic NLB d.d., ki s to delitvijo nastanejo iz ene delnice NLB d.d.; če tak instrument imetniku prinaša donose, enake dividendam, ki jih svojim imetnikom zagotavlja ena delnica NLB d.d., od te delitve dalje (oziroma od izročitve instrumenta dalje, če je ta kasnejša) tak instrument prinaša imetniku donose, enake seštevku dividend, ki jih svojim imetnikom zagotavljajo delnice NLB d.d., ki s to delitvijo nastanejo iz ene delnice NLB d.d.; če so v zvezi z donosi instrumenta z veljavnimi predpisi določene kakršne koli omejitve, te omejitve veljajo tudi za donose instrumenta. V primeru, da pride do delitve delnice NLB d.d. več kot enkrat, se pri nadaljnjih delitvah ta odstavek uporablja smiselno.«

24. Referenčni dokumenti

34. člen

Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1)
Zakon o bančništvu (ZBan-4)
Sklep o ureditvi notranjega upravljanja, upravljalnem organu in procesu ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala za banke in hranilnice
Sklep o poročanju posameznih dejstev in okoliščin bank in hranilnic
Smernice o preudarnih politikah prejemkov v skladu z Direktivo 2013/36/EU (EBA/GL/2021/04 z dne 2.7.2021)
Zakon o reševanju in prisilnem prenehanju bank (ZRPPB-1)

25. Izjava o uskladitvi in potrditvi notranjega akta

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

26. Priprava in pregled

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

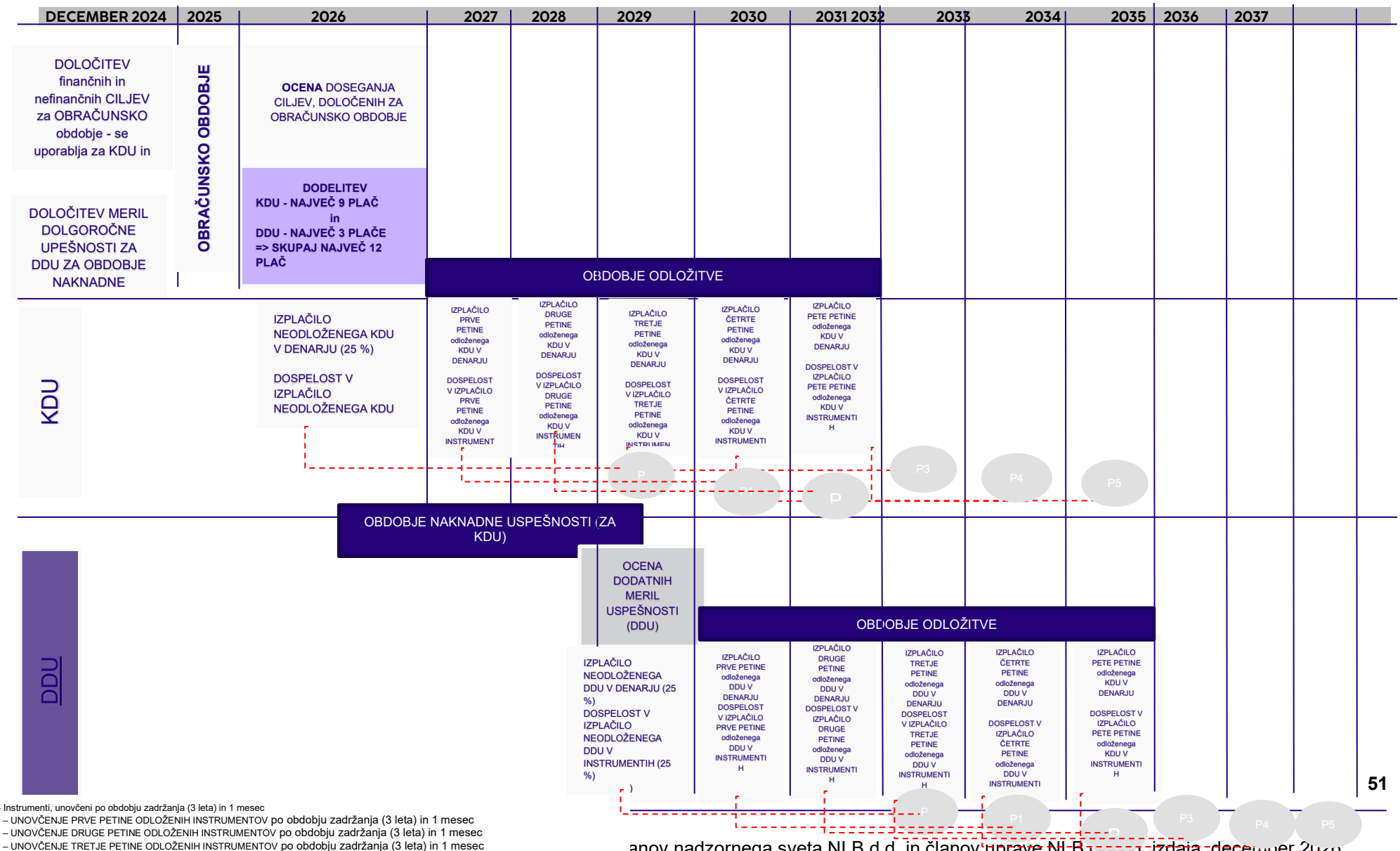
Pristojni organ, ki je sprejel akt: Nadzorni svet

Ljubljana,

Digitalno podpisal
PRIMOŽ
KARPE
25. 10. 2026 07:48.14

Primož Karpe
Predsednik nadzornega sveta

Priloga 1: Časovnica za KDU in DDU (PRIMER)



P - Instrumenti, unovčeni po obdobju zadržanja (3 leta) in 1 mesec
P1 – UNOVČENJE PRVE PETINE ODLOŽENIH INSTRUMENTOV po obdobju zadržanja (3 leta) in 1 mesec
P2 – UNOVČENJE DRUGE PETINE ODLOŽENIH INSTRUMENTOV po obdobju zadržanja (3 leta) in 1 mesec
P3 – UNOVČENJE TRETJE PETINE ODLOŽENIH INSTRUMENTOV po obdobju zadržanja (3 leta) in 1 mesec
P4 – UNOVČENJE ČETRTE PETINE ODLOŽENIH INSTRUMENTOV po obdobju zadržanja (3 leta) in 1 mesec
P5 – UNOVČENJE PETE PETINE ODLOŽENIH INSTRUMENTOV po obdobju zadržanja (3 leta) in 1 mesec

(Na zgornji sliki so P – P5 povezani z ustrezno petino odloženih instrumentov s prekinjeno rdečo črto)

anov nadzornega sveta NLB d.d. in članov uprave NLB ... izdaja, december 2020

Vsak član uprave mora instrumente držati v obdobju zadržanja, ki traja tri leta od datuma dospetja instrumentov.