

**POLITIKA ZARADA, NAKNADA I DRUGIH PRIMANJA ZAPOSLENIH
DRUŠTVA ZA UPRAVLJANJE UCITS FONDOM KOMBANK INVEST AD**

Jun, 2023.

KRATAK SIŽE IZMENA

Pregled verzija				
Verzija	Izmena	Autor	Datum početka važenja verzije	Period ažuriranja
1.0	Politikom zarada, naknada i drugih primanja regulišu se opšti principi naknada, zarada i ostalih primanja u Društvu za upravljanje UCITS fondom KOMBANK INVEST AD BEOGRAD. Akt je usklađen sa standardima NLB Grupe.	Vladimir Garić	01.07.2023.	Prema potrebi, a najmanje jednom godišnje

SADRŽAJ	STRANA
I. Uvod i definicije pojmova.....	4
II. Opšti principi.....	7
III. Uloga zainteresovanih strana u procesu donošenja i nadzora nad sprovođenjem Politike	7
IV. Određivanje identifikovanih zaposlenih	8
V. Naknada za rad	10
VI. Sistem za postavljanje ciljeva i ocenjivanje zaposlenih	11
VII. Kriterijumi učinka	12
VIII. Praćenje i procena učinka zaposlenih i uloge pojedinačnih zainteresovanih strana u procesu	14
IX. Skala za procenu učinka	16
X. Dodeljivanje varijabilnog dela zarade.....	16
XI. Planiranje sredstava za varijabilni deo zarada zaposlenih	18
XII. Isplata varijabilnog dela zarade identifikovanim zaposlenima	19
XIII. Malus, zadržavanje i vraćanje varijabilnih naknada (clawback) identifikovanih zaposlenih	21
XIV. Otpremnine i naknade za period zabrane konkurencije za identifikovane zaposlene i penzione beneficije za sve zaposlene	23
XV. Prelazne i završne odredbe	24

Na osnovu odredbi Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - *autentično tumačenje*), Zakona o otvorenim investicionim fondovima sa javnom ponudom („Sl.glasnik RS“ br. 73/2019), Pravilnika o uslovima za obavljanje delatnosti društva za upravljanje otvorenim investicionim fondovima sa javnom ponudom („Sl.glasnik RS“, br. 61/2020), Statuta Društva za upravljanje UCITS fondom KOMBANK IVEST AD BEOGRAD i Pravilnika o radu, Nadzorni odbor Društva na sednici održanoj dana 23.06.2023 godine, donosi

**POLITIKU ZARADA, NAKNADA I DRUGIH PRIMANJA ZAPOSLENIH
DRUŠTVA ZA UPRAVLJANJE UCITS FONDOM KOMBANK IVEST A.D. BEOGRAD**

I. Uvod i definicije pojmova

Član 1.

Osnovni principi Politike zarada, naknada i drugih primanja zaposlenih Društva za upravljanje UCITS fondom KOMBANK INVEST AD BEOGRAD eograd (u daljem tekstu: Politika) služe kao okvir za sve zaposlene u Društvu za upravljanje UCITS fondom KOMBANK INVEST AD BEOGRAD (u daljem tekstu: Društvo), koji se primenjuju i u NLB Grupi.

Politika reguliše naknade svih zaposlenih u Društvu. Članovi Nadzornog odbora primaju samo fiksnu zaradu. Zaradu člana NO utvrđuje Skupština Društva. Sistem novčanih naknada za zaposlene na posebnim poslovima u Društvu uređuje se na osnovu odredbi Zakona o otvorenim investicionim fondovima sa javnom ponudom (u daljem tekstu: ZOIF), Pravilnika o uslovima za obavljanje delatnosti društva za upravljanje otvorenim investicionim fondovima sa javnom ponudom, Zakona o privrednim društvima, Zakona o radu, Pravilnikom o radu Društva primenjujući, kao članica NLB Gupe, mutatis mutandis smernica o politici nagrađivanja u skladu s Direktivom o subjektima za zajednička ulaganja u prenosive vrednosne papire (UCITS) broj ESMA/2016/575 od 14.10.2016. godine (u daljem tekstu: Smernice), a na osnovu odredbi Statuta Društva i u skladu sa ovlašćenjima Nadzornog odbora Društva, osim ako pojedinačnim ugovorom o radu nije drugačije predviđeno.

Politika uspostavlja i definiše osnovne sektorske principe i praksu nagrađivanja koja odražava i promoviše efikasno upravljanje rizicima i sprečava preuzimanje rizika koji nisu u skladu sa profilom rizičnosti, pravilima poslovanja ili prospektom UCITS fonda kojim Društvo upravlja ili narušavaju obavezu Društva da deluje u najboljem interesu UCITS fonda.

Član 2.

Politika daje, u cilju obezbeđivanja opreznog i efikasnog upravljanja rizicima, jasne smernice za oprezno nagrađivanje svih zaposlenih u Društvu, u skladu sa navedenim propisima i dokumentima.

U okviru ovog okvira posebno su navedene smernice za oprezno nagrađivanje identifikovanih zaposlenih u Društvu, gde se razlikuju od ovakvih smernica za nagrađivanje ostalih zaposlenih Društva.

Načela Politike su, u skladu sa procedurama predviđenim za ovu svrhu, ugrađena i u sve dokumente koji regulišu naknade za učinak ostalih zaposlenih u Društvu.

Član 3.

Politika se zasniva na principu jednakog plaćanja za jednak rad ili rad iste vrednosti za zaposlene muškarce i žene, te je stoga rodno neutralna.

Član 4.

Izrazi koji se koriste u Politici imaju sledeće značenje:

“zaposleni” i “svi zaposleni”	su identifikovani zaposleni i ostali zaposleni Društva
“ostali zaposleni”	su svi zaposleni u Društvu koji nemaju značajan uticaj na profil rizika Društva i/ili NLB Grupe u okviru svojih nadležnosti ili radnih zadataka i aktivnosti

<u>„zaposleni koji obavljaju posebne poslove” ili „identifikovani zaposleni”</u>	su svi zaposleni Društva koji mogu imati značajan uticaj na profil rizika Društva i/ili NLB Grupe u okviru svojih nadležnosti ili radnih zadataka i aktivnosti, osim članova Nadzornog odbora Društva.
<u>„više rukovodstvo”</u>	označava zaposlene Društva na rukovodećim poslovima Društva, koji su odgovorni organu upravljanja za svakodnevno obavljanje poslova Društva
<u>„naknada”</u>	označava zaradu, naknadu zarade i druga primanja, kao i beneficije, novčane ili nenovčane, koje se direktno dodeljuju zaposlenima od strane ili u ime Društva u zamenu za profesionalne usluge koje oni pružaju Društvu, a koja se isplaćuju u skladu sa zakonom, aktima Društva i standardima NLB Grupe.
<u>„rutinski paket zapošljavanja”</u>	–označava pomoćne komponente naknade koje se mogu odobriti za sve zaposlene kod Društva ili zaposlenima na određenim poslovima/funkcijama, na osnovu unapred određenih kriterijuma odabira, uključujući, na primer, zdravstvenu zaštitu, ustanove za negu dece ili dobrovoljno penzijsko i invalidsko osiguranje povrh obaveznog režima i putnog dodatka
<u>„fiksni deo zarade” ili “fiksna naknada”</u>	je zarada za obavljani rad i vreme provedeno na radu koja se sastoji od osnovne zarade, dela zarade za radni učinak i uvećane zarade
<u>„osnovna zarada”</u>	je osnovna mesečna zarada zaposlenog pojedinca definisana njegovim ugovorom o radu, na dan zaključenja ugovora o radu
<u>„dodaci na zaradu”</u>	su primanja zaposlenih koja podrazumevaju sva primanja koja ne predstavljaju ugovorenu osnovnu zaradu, kao što su: topli obrok, regres za godišnji odmor, minuli rad i sl.
<u>„naknada zarade”</u>	je naknada koju zaposleni dobija zbog odsustva sa rada iz razloga definisanih važećim propisima o radu
<u>„bruto zarada”</u>	je zarada koja se sastoji od osnovne zarade, bonusa/nagrade i druga primanja po osnovu radnog odnosa i koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade, u skladu sa propisima o radu i aktima Društva.
<u>„nadoknada troškova”</u>	predstavlja nadoknadu troškova dolaska i odlaska sa rada, službenog putovanja u zemlji i inostranstvu, smeštaja, ishrane, naknade za korišćenje sopstvenih sredstava za rad od kuće i druge naknade troškova u skladu sa zakonom i aktima Društva.
<u>„bonusi, odnosno pogodnosti”</u>	podrazumevaju sva primanja po osnovu činjenja ili pružanja pogodnosti zaposlenom u skladu sa zakonom koja se evidentiraju kao dodatna finansijska vrednost, a ne predstavljaju ugovorenu osnovnu zaradu.
<u>„ostala naknada”</u>	predstavlja ostala primanja zaposlenih propisana propisima o radu i aktima Društva, koji važe u to vreme.
<u>„varijabilni deo zarade” ili “varijabilna naknada”</u>	je bonus/nagrada kao deo zarade koji zavisi od unapred određenih i merljivih kriterijuma učinka zaposlenih i čini sve nefiksne naknade i isplaćuje se zaposlenima koji obavljaju posebne poslove ili identifikovanim zaposlenima
<u>„isplata po osnovu učinka”</u>	je bonus /nagrada kao deo zarade koji zavisi od uslova i kriterijuma utvrđenih aktima Društva i dodeljuje se samo ostalim zaposlenima u slučaju da

	njihov radni učinak u periodu za koji se vrši isplata bude veći od standarnog radnog učinka
" <u>bonus pool</u> "	označava maksimalan iznos varijabilne naknade i/ili isplate po osnovu radnog učinka, koji se može dodeliti u procesu dodele, određen na nivou Društva
" <u>podzastupljenost polova</u> "	predstavlja nedovoljno zastupljen ženski ili muški pol
" <u>rodna razlika u zaradama</u> "	označava razliku između prosečne bruto satnice zaposlenog muškarca i zaposlene žene izraženu kao procenat prosečne bruto satnice zaposlenog muškarca
" <u>obračunski period</u> "	označava period u kome se procenjuje i meri učinak zaposlenog kako bi se odredila njegova varijabilna naknada; trajanje obračunskog perioda za ostale zaposlene utvrđuje se u skladu sa zakonskom regulativom i internim pravilima Društva, dok za identifikovane zaposlene traje najmanje godinu dana.
" <u>dodela</u> "	označava dodelu varijabilne naknade za određeni obračunski period, nezavisno od stvarnog trenutka kada je dodeljeni iznos isplaćen
" <u>stečeno pravo na isplatu</u> "	znači efekat kojim zaposleni postaje zakonski vlasnik dodeljene varijabilne naknade, nezavisno od instrumenta koji se koristi za plaćanje ili ako plaćanje podleže dodatnim periodima zadržavanja ili aranžmanima za povraćaj
" <u>period odlaganja</u> "	je period za koji Društvo odlaže isplatu dela varijabilne naknade, a koji počinje isplatom neodloženog dela varijabilne naknade i traje najmanje 5 godina i u ovom periodu zaposleni nije zakonski vlasnik dodeljenog odloženog dela varijabilne naknade
" <u>instrumenti</u> "	investicione jedinice relevantnog UCITS fonda, kojim upravlja Društvo
" <u>period zadržavanja</u> "	označava vremenski period u kom se varijabilna naknada stečena i isplaćena u instrumentima ne može otuđiti
" <u>malus</u> "	označava modalitet naknadnog usklađivanja odloženog dela varijabilne naknade sa rizicima koji dozvoljava Društvu da, pre stečenog prava na isplatu, smanji vrednost/iznos celog ili dela odložene varijabilne naknade, dodeljene na osnovu preuzetih rizika ili poslovne uspešnosti NLB Grupe, Društva, njegovih organizacionih oblika, investicionih fondova kojima upravlja i pojedinih zaposlenih.
" <u>povraćaj varijabilne naknade</u> " ili " <u>povraćaj (clawback)</u> "	označava modalitet naknadnog prilagođavanja rizicima kroz aktiviranje odredbi Ugovora o radu ili drugog sporazuma o povraćaju varijabilne naknade, odnosno aktiviranje sporazuma koji sadrži saglasnost zaposlenog da u određenim okolnostima Društvu vrati varijabilnu naknadu (i unapred isplaćenu i odloženu varijabilnu naknadu)
" <u>kontrolna funkcija</u> " ili " <u>nadzorna funkcija</u> "	označava funkciju koja je nezavisna od poslovnih jedinica koje nadgleda i koja je odgovorna za objektivnu procenu, pregled ili izveštavanje o rizicima institucije, uključujući, između ostalog, funkciju upravljanja rizikom, funkciju usklađenosti poslovanja i funkciju interne revizije
" <u>poslovna godina</u> "	jednaka je kalendarskoj godini

II. Opšti principi

Član 5.

Ova Politika je u skladu sa ciljevima Društva i NLB Grupe, poslovne strategije Društva i NLB Grupe, i interesima UCITS fondova kojima Društvo upravlja i interesima članova tih fonda, ciljevima organizacione kulture i vrednosti, dugoročnih strateških interesa, faktora zaštite životne sredine, društvene odgovornosti i korporativnog upravljanja (ESG), mera za sprečavanje sukoba interesa, profila rizika i spremnosti za preuzimanje rizika (risk appetite).

Politika je osmišljena tako da ne stimuliše zaposlene da preuzimaju neproporcionalno visoke rizike ili rizike koji prevazilaze mogućnosti Društva i/ili NLB Grupe da preuzme rizike, uzimajući u obzir sve rizike, uključujući rizike reputacije i rizike koji nastaju usled pogrešne prodaje ili neetičke prodaje proizvoda ili drugog neetičkog ili neusaglašenog ponašanja.

Društvo će obezbediti da je Politika kompatibilna sa adekvatnim i efikasnim upravljanjem rizicima

U pogledu isplate varijabilnih naknada, Politika uzima u obzir ispunjenje obaveza i postizanje ciljeva koji se odnose na kapital ili likvidnost i pomaže u postizanju i održavanju čvrste kapitalne osnove.

Osnovni principi Politike služe kao okvir za sve zaposlene Društva i u skladu sa propisima koji obavezuju Društvo, a koji važe u konkretnom vremenskom periodu, na konsolidovanoj osnovi, osim ako posebnim propisima nije drugačije određeno.

Direktor predlaže Nadzornom odboru da usvoji Politiku, a Nadzorni odbor usvaja Politiku.

Nadzorni odbor redovno preispituje adekvatnost Politike i prakse naknada, najmanje jednom godišnje.

Član 6.

Sukobi interesa koji proizilaze iz Politike i dodele naknada treba da se ublaže, na odgovarajući način, uključujući uspostavljanje objektivnih kriterijuma za dodelu na osnovu internog sistema izveštavanja, odgovarajućih kontrola i principa "u četiri oka". Usklađenost sa pravilima Politike, uzimajući u obzir sve propise koji obavezuju Društvo, obezbeđuje da se sukobi interesa koji proizilaze iz plaćanja varijabilnih ili fiksnih naknada u instrumentima unapred identifikuju i upravljaju. Politika dalje osigurava da ne dođe do materijalnog sukoba interesa za zaposlene na kontrolnim funkcijama.

III. Uloga zainteresovanih strana u procesu donošenja i nadzora nad sprovođenjem Politike

Član 7.

Nadzorni odbor

U okviru svojih ovlašćenja Nadzorni odbor nadzire sprovođenje opštih principa Politike i odgovoran je za usvajanje i održavanje Politike i nadzor nad njenom implementacijom kako bi osigurao da se ona u potpunosti sprovodi na nivou Društva.

Nadzorni odbor proverava da li stimulacije koje obezbeđuje sistem naknada uzimaju u obzir rizik, kapital, likvidnost i verovatnoću i raspored prihoda Društva, u cilju kreiranja prudencijalne politike i prakse naknada.

Direktor

U okviru svojih ovlašćenja Direktor obezbeđuje, između ostalog, adekvatnost praksi naknada koje su u skladu sa opreznim i efektivnim upravljanjem rizicima, kao i da se njima na taj način upravlja, da podstiču takvo upravljanje i da su rodno neutralne.

Direktor analizira na koji način ova Politika utiče na usklađenost Društva sa propisima, drugim politikama Društva i spremnošću Društva za preuzimanje rizika, te o svim identifikovanim rizicima usklađenosti i neusklađenosti izveštava Nadzorni odbor. Nadzorni odbor će uzeti u obzir izveštaj direktora u postupku donošenja ove Politike i njenih izmena, te u procesima njenog razmatranja i nadzora.

Direktor procenjuje da li ukupne politike, prakse i procesi naknada:

- a) funkcionišu kako je predviđeno (naročito da se poštuju odobrene politike, procedure i interna pravila; da li su isplate naknada odgovarajuće, u skladu sa poslovnom strategijom i da li su profil rizika, dugoročni ciljevi i drugi ciljevi Društva adekvatno reflektovani);
- b) su u skladu sa nacionalnim i međunarodnim propisima, principima i standardima;
- c) se dosledno primenjuju u Društvu, da li su u skladu sa principima i ograničenjima propisanim zakonom i ne ograničavaju sposobnost Društva da održi ili obnovi zdravu kapitalnu osnovu Društva ili NLB Grupe.

U donjoj tabeli prikazana je uloga pojedinačnih strana u procesu u vezi sa usvajanjem i implementacijom Politike Društva:

Aktivnost	Direktor	Nadzorni odbor Društva
Donošenje i izmene i dopune Politike	Priprema nacrt politike i proverava usklađenost Politike u slučaju promena i izveštava Nadzorni odbor	Usvaja politiku
Praćenje i nadzor implementacije	Sprovodi provere u okviru opštih kontrolnih zadataka na sekundarnom nivou, posebno provere procesa samoocenjivanja	Proverava adekvatnost politike najmanje jednom godišnje
	Obezbeđuje sveobuhvatan i nezavisan pregled usklađenosti naknada najmanje jednom godišnje	

IV. Određivanje identifikovanih zaposlenih

Proces identifikacije

Član 8.

Politikom se određuju identifikovani zaposleni, pri čemu se kod određivanja identifikovanih zaposlenih uzima u obzir unutrašnja organizacija Društva i priroda, obim i složenost aktivnosti Društva.

Kriterijumi u potpunosti uzimaju u obzir rizike kojima je Društvo ili NLB Grupa izložena ili bi mogla biti izložena s obzirom na njen profil rizika i spremnosti za preuzimanje rizika (risk appetite).

Društvo svake godine sprovodi samoprocenu u cilju utvrđivanja prikladnosti definicije identifikovanih zaposlenih.

Procesom samoocenjivanja rukovodi direktor Društva, uz neophodnu podršku zaposlenih u Društvu. U okviru svojih zakonskih nadležnosti i nadležnosti iz ove Politike, direktor proverava sprovođenje postupka i njegov rezultat.

Spisak identifikovanih zaposlenih (na dan poslednjeg dana u kalendarskoj godini i sa podacima o promenama u toku godine) direktor dostavlja Nadzornom odboru Društva sa obaveštenjem o rezultatu samoocenjivanja poslednjeg dana u godini i o svim važnim pitanjima u vezi sa procesom samoocenjivanja. Nadzorni odbor Društva daje konačnu saglasnost na proces samoocenjivanja i njegov rezultat.

Društvo periodično ažurira godišnju procenu u pogledu korišćenja kvalitativnih kriterijuma za određivanje identifikovanih zaposlenih.

Kriterijumi samoocenjivanja zaposlenih

Član 9.

Samoocenjivanje zaposlenih vrši se na osnovu kvalitativnih i kvantitativnih kriterijuma u skladu sa smernicama dobijenim od strane NLB Grupe i u skladu sa ZOIF, tako da se svaki zaposleni ocenjuje prema prethodno navedenim kriterijumima.

Društvo najmanje jednom godišnje, uzimajući u obzir navedene kriterijume, sačinjava predlog na osnovu kojeg Direktor, uz saglasnost Nadzornog odbora, usvaja samoocenu identifikovanih zaposlenih.

Predložena samoprocena definiše sledeće informacije:

- a) razlozi za samoocenjivanje i obim primene;
- b) broj identifikovanih zaposlenih, uključujući broj zaposlenih koji su prvi put identifikovani kao takvi;
- c) njihove radne obaveze, njihovo raspoređivanje na poslovne oblasti;
- d) kriterijume koji su bili osnov za razvrstavanje pojedinog zaposlenog kao identifikovanog zaposlenog;
- e) poređenje sa prethodnim rezultatima samoocenjivanja.

Član 10.

Identifikovani zaposleni se definišu na osnovu samoprocene Društva u skladu sa ZOIF, koja se ažurira tokom godine. Ako zaposleni ispunjava kvalitativne kriterijume iz člana 9. ove Politike u periodu od najmanje 3 meseca, smatra se identifikovanim zaposlenim.

Identifikovani zaposleni svrstavaju se u sledeće kategorije:

1. Nadzorni odbor
2. Direktor;
3. Portfolio menadžer,
4. nosioci kontrolnih/nadzornih funkcija
5. svako zaposleno lice svrstano u platni razred rukovodioca organizacionih delova i lica koje preuzimaju rizik, čije poslovne delatnosti imaju značajan uticaj na profil rizičnosti Društva i/ili UCITS fonda kojima upravlja.

Pri definisanju identifikovanih zaposlenih u obzir je uzeta veličina i značenje obaveze koju lice koje preuzima rizik može preuzeti u ime Društva.

Politika nagrađivanja takođe se primenjuje na zaposlena lica trećeg lica na koje je Društvo delegiralo poslove u skladu sa regulativom, a čiji rad ima značajan uticaj na profil rizičnosti UCITS fonda kojima Društvo upravlja.

Zahtevi politike nagrađivanja ne moraju se primenjivati na navedena treća lica, ukoliko su treća lica podvrgnuta jednako efikasnim regulatornim zahtevima u odnosu na politike nagrađivanja.

Izuzeće identifikovanih zaposlenih iz Politike naknada

Član 11.

Identifikovani zaposleni može biti izuzet od primene odredaba ove Politike koje se odnose na identifikovane zaposlene u skladu sa propisima koji su tada važili za Društvo, uz prethodno odobrenje izuzeća od strane Nadzornog odbora, ako Društvo proceni na osnovu samoocene, da identifikovani zaposleni ne ispunjava uslove propisane ovom Politikom i propisima koji važe za Društvo da bi njegova profesionalna delatnost imala značajan uticaj na profil rizika Društva i da ne ispunjava uslove navedene u ovoj Politici i propisima koji obavezuju Društvo na osnovu kojih bi njihove profesionalne aktivnosti značajno uticale na profil rizika NLB Grupe.

Na osnovu analize izvršene u okviru godišnjeg procesa identifikacije, Direktor procenjuje da li identifikovani zaposleni zaista nema značajan uticaj na profil rizika Društva i da li su ispunjeni uslovi za izuzeće iz stava 1. ovog člana. Ovu procenu i predlog za izuzeće Direktor dostavlja na usvajanje Nadzornom odboru. Ako i Nadzorni odbor da saglasnost na predloženo izuzeće, Društvo će od NLB d.d. zatražiti odobrenje izuzeća.

V. Naknada za rad

Član 12.

Društvo klasifikuje vrste naknada u kategoriju fiksnih ili varijabilnih naknada.

Kriterijumi za svrstavanje naknade u kategoriju fiksnih naknada su:

- nije diskreciona i odražava nivo profesionalnog iskustva i staža zaposlenih;
- transparentna je u pogledu pojedinačnog iznosa dodeljenog pojedinačnom zaposlenom;
- trajna je, tj. održava se tokom perioda koji je vezan za specifičnu ulogu i organizacione odgovornosti;
- nije neopoziva i stalni iznos se menja samo na osnovu pregovaranja;
- Društvo je ne može smanjiti, suspendovati ili otkazati;
- ne daje podsticaje za preuzimanje rizika;
- ne zavisi od poslovanja Društva, organizacione jedinice i zaposlenog;
- dodeljuje se u obliku koji se ne može odlagati;
- deo je rutinskog paketa zapošljavanja;
- povezana je sa ulogom ili organizacionom odgovornošću i dodeljuje se sve dok ne dođe do značajne promene u odgovornostima i kompetencijama uloge koja bi rezultirala zaista drugačijom ulogom zaposlenog ili organizacione odgovornosti;
- iznos ne zavisi od drugih faktora, samo od obavljanja određene uloge ili određene organizacione odgovornosti;
- svi ostali zaposleni koji obavljaju istu ulogu ili imaju istu organizacionu odgovornost i nalaze se u uporedivom položaju imali bi pravo na uporedivu naknadu.

Varijabilna naknada je deo zarade koji zavisi od unapred određenih i merljivih kriterijuma učinka i znači sve naknade koje nisu fiksne.

Fiksni i varijabilni delovi zarada i naknada su primereno uravnoteženi, a fiksni deo zarada i naknada predstavlja dovoljno visok udeo u ukupnoj zaradi i naknadi, čime se omogućava sprovođenje fleksibilne politike varijabilnih nagrađivanja, uključujući mogućnost neisplaćivanja varijabilnog dela zarade i naknade.

Naknade iz radnog odnosa zaposlenih Društva

Član 13.

U skladu sa odredbama Zakona o radu i Pravilnika o radu Društva zarada zaposlenog za obavljani rad i vreme provedeno na radu sastoji se od:

- osnovne zarade – koja se određuje na osnovu uslova utvrđenih aktom Društva, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu;
- dela zarade za radni učinak koji se određuje na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama; i
- uvećane zarade u skladu sa propisima o radu, ugovorima o radu i aktima Društva i to:
 - za rad na dan praznika koji je neradan dan
 - za rad noću ako takav rad nije vrednovan pri utvrđenju osnovne zarade
 - za prekovremeni rad
 - po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu pri čemu se za obračun uzima celokupan radni staž zaposlenog (u daljem tekstu: minuli rad)

Zaposleni ima pravo i na naknadu zarade za slučaj njegovog odsustva sa rada u skladu sa propisima o radu i aktima Društva.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova u skladu sa aktima Društva i ugovorom o radu i to: za dolazak i odlazak sa rada, za vreme provedeno na službenom putu u zemlji i inostranstvu, smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ishranu u toku rada i regres za korišćenje godišnjeg odmora.

Visina troškova iz prethodnog stava utvrđuje se aktom Društva i/ili ugovorom o radu.

Zaposleni može imati pravo i na druge pogodnosti i beneficije u skladu sa propisima kojima je uređen porez na dohodak građana, pravo na solidarnu pomoć i drugo, u skladu sa propisima o radu, aktom Društva i ugovorom o radu.

Varijabilne naknade identifikovanih zaposlenih

Član 14.

Varijabilni deo zarade identifikovanog zaposlenog sastoji se od:

- dela koji je uslovljen poslovanjem Društva i NLB Grupe (za identifikovane zaposlene koji mogu uticati na profil rizika NLB Grupe u okviru svojih ovlašćenja) ili u zavisnosti od poslovanja Društva (za ostale identifikovane zaposlene);
- dela koji zavisi od učinka organizacionog oblika Društva u kome je raspoređen identifikovani zaposleni;
- dela koji zavisi od individualnog učinka identifikovanog zaposlenog i
- otpremnine (novčane naknade) za slučaj sporazumnog prestanka radnog odnosa.

Član 15.

Ako, shodno obavezujućim propisima, deo varijabilne naknade određenog identifikovanog zaposlenog mora da se sastoji od instrumenata – investicionih jedinica relevantnih UCITS fondova, varijabilna naknada se utvrđuje prema kriterijumima prema kojima Društvo obezbeđuje kompatibilnost sa opreznim i efikasnim upravljanjem rizicima.

Društvo utvrđuje koji su relevantni fondovi čije će se investicione jedinice koristiti za deo varijabilnih naknada identifikovanih zaposlenih u skladu sa trenutno važećim propisima.

Ukoliko je Društvo utvrdilo više od jednog (1) relevantnog fonda, deo varijabilne naknade iz prethodnog stava isplaćuje se u investicionim jedinicama fonda po izboru identifikovanog zaposlenog. Ovaj zahtev će biti adekvatno dokumentovan.

Varijabilni deo zarada i naknada neće se isplaćivati odnosno davati preko subjekata ili uz pomoć metoda koje omogućavaju ili olakšavaju izbegavanje obaveza propisanih Zakonom.

VI. Sistem za postavljanje ciljeva i ocenjivanje zaposlenih

Član 16.

Osnova za postavljanje ciljeva zaposlenih je sprovođenje poslovne strategije Društva i ciljeva Društva ili NLB Grupe kao i ciljeva organizacionog oblika koje definiše direktor Društva pristupom od vrha prema dole.

Planiranje ciljeva zaposlenih zasniva se na planu organizacionog oblika, koju zaposlenima prezentuje direktor, a koji služi kao osnova za praćenje, ocenjivanje i nagrađivanje rada zaposlenih.

Ciljevi se postavljaju prema SMART metodi, što znači da moraju biti:

- specifičan (cilj će biti definisan kratko i razumljivo),
- merljiv (posebno definisan rezultat),
- izazovan (odnosi se na obim i sposobnost postizanja cilja),
- vredan truda (cilj je realan i vodi ka višem cilju),
- vremenski ograničen (vremenski okvir je definisan).

Prilikom postavljanja ciljeva definišće se:

- BROJ CILJEVA - za zaposlenog koji obavlja posebne poslove postavlja se po pravilu 3 do 5 ključnih ciljeva, u zavisnosti od složenosti posla i može se menjati tokom perioda (dodati, dovršiti i sl.);
- TEŽINA – za svaki cilj se postavlja težina, koja odražava značaj postavljenog cilja;
- ROK – određuju se datum početka i datum završetka cilja;
- PODCILJEVI ili glavne aktivnosti za postizanje cilja – definišu se glavni zadaci i aktivnosti za postizanje cilja;

- KRITERIJUM – definišu se indikatori za utvrđivanje ostvarenosti cilja;
- CILJNA VREDNOST – definiše se očekivani rezultat (u brojevima ili opisno).

Postavljeni ciljevi organizacionih oblika se proveravaju tromesečno ili polugodišnje i po potrebi revidiraju i koriguju.

Ciljevi se postavljaju uzimajući u obzir usvojenu spremnost preuzimanja rizika i strategiju rizika koja definiše spremnost preuzimanja rizika u okviru KPI & KRI ciljeva.

VII. Kriterijumi učinka

Član 17.

Ocena učinka zasnovana je na kombinaciji ocene uspešnosti pojedinca (uzimajući u obzir finansijske i nefinansijske kriterijume) i uspešnosti organizacionog oblika u kome zaposleno lice radi, kao i na ukupnim rezultatima NLB Grupe, Društva i uspešnosti UCITS fondova kojima Društvo upravlja. Ocena uspešnosti odnosi se na višegodišnji period usklađen sa trajanjem UCITS fondova kojima Društvo upravlja, kako bi se obezbedilo da se ocena uspešnosti zasniva na dugoročnim rezultatima i da se stvarna isplata nagrade rasporedi u relevantnom razdoblju koji uzima u obzir politiku otkupa investicionih jedinica u UCITS fondovima pod upravljanjem i njihove rizike ulaganja.

Ocenjivanje uspešnosti tokom višegodišnjeg perioda usklađenog sa trajanjem UCITS fondova kojima Društvo upravlja odnosi se na obračunski period i period isplate kratkoročne i dugoročne komponente varijabilne naknade koja odgovarajući period pokriva u celosti. Kratkoročna komponenta isplaćuje se odmah nakon dodele varijabilne naknade i tako se zaposleni nagrađuje za rezultate postignute tokom obračunskog perioda. Dugoročna komponenta isplaćuje se tokom i nakon perioda odlaganja i njom se identifikovani zaposleni nagrađuje za kontinuiranu poslovnu uspešnost tokom dugoročnog razdoblja koja je rezultat ranije donetih odluka. Sprovedenjem ponovnog ocenjivanja učinka (radne uspešnosti) i ukoliko je potrebno, prilagođavanja rizicima, obezbeđuje se da varijabilna naknada odražava rizike i greške u proceni radne uspešnosti i rizika koji su nastali nakon što su identifikovanim zaposlenima dodeljene varijabilne naknade.

Društvo koristi različite politike naknada i mehanizme prilagođavanja varijabilnih naknada rizicima za različite kategorije zaposlenih.

Kriterijumi učinka za nadzorne/kontrolne funkcije utvrđuju se na osnovu ciljeva njihove funkcije i ovlašćenja. Njihove varijabilne naknade se dodeljuju i isplaćuju u zavisnosti od ostvarivanja ciljeva vezanih za njihove funkcije, koje treba da budu nezavisne od učinka nadziranih organizacionih jedinica.

Utvrđivanje učinka ostalih zaposlenih

Član 18.

Kriterijumi i postupak za nagrađivanje rada ostalih zaposlenih utvrđeni su Pravilnikom o radu Društva i internim pravilima koja regulišu praćenje i nagrađivanje zaposlenih.

Utvrđivanje učinka identifikovanih zaposlenih

Član 19.

Identifikovani zaposleni imaju pravo na godišnji varijabilni deo naknade na osnovu ostvarenja kriterijuma finansijskog i nefinansijskog učinka u skladu sa uslovima i odredbama ove Politike.

Za ocenu učinka direktora koriste se sledeći ciljevi u sledećim proporcijama:

- finansijski ciljevi NLB Grupe: 30%;
- ciljevi Društva u koje je inkorporirana i uspešnost u upravljanju UCITS fondovima: 50%:
 - ciljeva Društva: 40%
 - uspešnosti u upravljanju UCITS fondova: 10%
- lični ciljevi direktora: 20%.

Ciljeve Društva za svaku poslovnu godinu utvrđuje Nadzorni odbor.

Konkretni ciljevi koji proizilaze iz ciljeva Društva za svaku poslovnu godinu obuhvataju sledeće oblasti:

- poslovne ciljeve Društva i
- finansijske ciljeve Društva.

Lične ciljeve direktora i nosilaca kontrolnih/nadzornih funkcija definiše Nadzorni odbor a lične ciljeve ostalih identifikovanih zaposlenih definiše direktor Društva za svaku poslovnu godinu.

Za ocenu učinka portfolio menadžera koriste se sledeći ciljevi u sledećim proporcijama:

- ciljevi Društva 30%;
- uspešnost upravljanja imovinom UCITS fondova 50%;
- lični ciljevi identifikovanog zaposlenog 20%.

Za ocenu učinka identifikovanih zaposlenih na kontrolnoj/nadzornoj funkciji koriste se sledeći ciljevi u sledećim proporcijama:

- ciljevi Društva 20%;
- ciljevi kontrolne/nadzorne funkcije 60% i ovi su nezavisni od obavljanja poslova koje nadzire odgovarajuća kontrolna/nadzorna funkcija;
- lični ciljevi identifikovanog zaposlenog 20%.

Za procenu učinka svih ostalih identifikovanih zaposlenih koriste se sledeći ciljevi u sledećim proporcijama:

- ciljevi Društva 50%;
- ciljevi organizacionog oblika iz nadležnosti identifikovanog zaposlenog 30% i
- lični ciljevi identifikovanog zaposlenog 20%.

Visina varijabilnog dela zarade identifikovanog zaposlenog za svaku pojedinačnu poslovnu godinu utvrđuje se u skladu sa članom 24. ove Politike.

U zavisnosti od ispunjenosti postavljenih ciljeva, maksimalni iznos varijabilnog dela zarade identifikovanog zaposlenog za svaku pojedinačnu poslovnu godinu iznosi :

- 5 zarada za identifikovane zaposlene u kategoriji 2 i 3,
- 3 zarade za identifikovane zaposlene u kategoriji 4 i 5.

Opšta pravila koja se odnose na nagrađivanje i isplatu varijabilnih naknada identifikovanim zaposlenima

Član 21.

Merenje rezultata, kao osnova za računanje varijabilnog dela naknade je prilagođeno svim vrstama rizika kojima je Društvo izloženo ili kojima bi moglo biti izloženo.

Dodela i isplata varijabilne naknade (uključujući i njen odloženi deo) identifikovanom zaposlenom zavisi od kriterijuma prilagođavanja koji proizilaze iz upravljanja rizicima kroz sistem praćenja učinka na osnovu KPI i KRI ciljeva na nivou NLB Grupe i Društva. Primenjeni kriterijumi obuhvataju usklađenost sa usvojenim politikama, metodologijama, orijentacijama, zahtevima regulatora i revizora, kao i ovlašćenja vezana za rad identifikovanog zaposlenog. Dodela varijabilnih naknada, njihova isplata i naknadno usklađivanje rizika identifikovanim zaposlenima detaljno je regulisana u čl. 25, 28. i 29. Politike.

Identifikovani zaposleni nema pravo na varijabilni deo zarade za određenu poslovnu godinu ako ne ostvari svoje lične ciljeve za tu godinu, bez obzira da li su ciljevi Društva i/ili NLB Grupe i ciljevi organizacionog oblika za tu godinu ostvareni ili nisu.

U slučaju izuzetne ekonomske neizvesnosti ili drugih vanrednih okolnosti (npr. u prošlosti su takve neizvesnosti i vanredne okolnosti nastale usled širenja COVID-19) koje bi mogle da ugroze solidnu kapitalnu bazu Društva i/ili NLB Grupe u budućnosti, Društvo može odložiti donošenje odluke o dodeli i/ili isplati varijabilne naknade li njenog dela identifikovanim zaposlenima dok ne prestanu takve vanredne okolnosti.

U slučaju značajnog narušavanja rezultata ili gubitka Društva, ili UCITS fondova, ukupna varijabilna zarada i naknada se značajno umanjuje, pri čemu se u obzir uzimaju:

- smanjenje primanja tokom tekuće poslovne godine;

- smanjenje odloženih, neisplaćenih primanja (aktiviranjem odredbi o malusu); i
- naknadno smanjenje već isplaćenih primanja (aktiviranjem odredbi o povraćaju primanja);.

Varijabilne naknade se neće dodeljivati ili isplaćivati ako bi s tim bila ugrožena stabilnost kapitalne osnove Društva i/ili NLB Grupe. Ukoliko bi stabilnost kapitalne baze Društva/NLB Grupe mogla biti ugrožena zbog dodele i/ili isplate varijabilnih naknada, Društvo će preduzeti sledeće mere u potrebnom obimu:

- smanjiće bonus pool za prethodnu poslovnu godinu, može čak i na nulu, i na odgovarajući način razmotriti takvo smanjenje prilikom dodele varijabilne naknade za prethodnu poslovnu godinu;
- koristiće potrebne mere za prilagođavanje učinka, posebno maluse za smanjenje ranije dodeljenih, a neisplaćenih odloženih varijabilnih naknada;
- umanjije prethodno isplaćenu varijabilnu naknadu po osnovu dogovora o povraćaju varijabilnih naknada;
- iskoristiće neto dobit Društva za prethodnu poslovnu godinu i potencijalno za tekuću i naredne poslovne godine za jačanje kapitalne baze Društva/NLB Grupe.

Ugovorom o radu može se utvrditi garantovana varijabilna naknada identifikovanog zaposlenog samo za prvu godinu radnog odnosa u skladu sa dugoročnim interesima Društva. Kada se garantovani deo varijabilne naknade iz ovog stava dodeljuje novom zaposlenom pre prvog perioda ocenjivanja učinka, takav garantovani varijabilni deo naknade se ne uključuje u obračun odnosa između fiksne i varijabilne komponente ukupne naknade za prvi period ocenjivanja učinka. Odredbe ove Politike o malusu, zadržavanju i vraćanju varijabilnog dela zarade ne primenjuju se na garantovanu varijabilnu naknadu iz ovog stava. Bez obzira na ostale odredbe ove Politike ukupan iznos garantovane varijabilne naknade isplaćuje se u gotovini i ne odlaže se.

Varijabilna naknada za identifikovanog zaposlenog za svaku poslovnu godinu dodeljuje se srazmerno trajanju mandata ili radnog odnosa na poslovima za koje se dodeljuje varijabilni deo zarade u toj poslovnoj godini i stvarnom vremenu obavljanja poslova na tim poslovima u toj poslovnoj godini, uzimajući u obzir srazmerni deo umanjenja za odsustvovanje sa rada zbog privremene sprečenosti za rad u slučaju da je takvo pojedinačno odsustvo duže od 30 radnih dana, osim za slučaj privremene sprečenosti zbog povrede na radu, porodijskog odsustva i odsustva sa rada za slučaj nege deteta i posebne nege deteta i neplaćenog odsustva u toj poslovnoj godini.

Bez obzira na bilo koju drugu odredbu ove politike, identifikovani zaposleni u odnosu na određeno radno mesto nema pravo na varijabilnu naknadu za poslovnu godinu u kojoj je započeo svoj prvi mandat ili radni odnos na tom radnom mestu, ako taj njegov mandat ili radni odnos u toj poslovnoj godini traje manje od 6 meseci.

Ukoliko ugovorom o radu nije drugačije određeno, tokom probnog rada identifikovanog zaposlenog njegov ukupan varijabilni deo zarade je ograničen na 50% varijabilnog dela zarade, koji bi mu pripadao u skladu sa ovom Politikom, da nije bilo probnog roka.

VIII. Praćenje i procena učinka zaposlenih i uloge pojedinačnih zainteresovanih strana u procesu

Identifikovani zaposlenih

Član 22.

Efikasnost identifikovanih zaposlenih prati se po pravilu na polugodišnjem nivou.

Učinak identifikovanih zaposlenih procenjuje se jednom godišnje za prethodnu poslovnu godinu najkasnije do 31. marta tekuće poslovne godine ili kada su poznati rezultati poslovanja za prethodnu poslovnu godinu.

Ostali zaposleni

Praćenje rada ostalih zaposlenih vrši se u skladu sa internim pravilima utvrđenim Pravilnikom o radu Društva i pravilima koja regulišu proces praćenja, ocenjivanja i nagrađivanja učinka.

Tabela: Prikaz rasporeda postavljanja ciljeva, praćenja i nagrađivanja zaposlenih

Postavljanje i praćenje ciljeva za:

- identifikovane zaposlene (osim za Direktora)	od januara do februara	- Direktor
- identifikovane zaposlene na kontrolnim/nadzornim funkcijama	od januara do marta	- Nadzorni odmor
- Direktora Društva - ostale zaposlene Društva	od januara do marta u skladu s internim pravilima	- Nadzorni odbor - Direktor
Procena učinka		
- identifikovanih zaposlenih (osim Direktora)	- ne kasnije od 31. marta odnosno od kada su rezultati učinka poznati	- Direktor
- Direktora	- u skladu s rasporedom	- Nadzorni odbor
- ostalih zaposlenih u Društvu	- u saglasnosti s internim pravilima	- u saglasnosti s internim pravilima
Procenjivanje učinka identifikovanih zaposlenih na kontrolnih/nadzornim funkcijama		
- identifikovanih zaposlenih na kontrolnim/nadzornim funkcijama	- ne kasnije od 31. marta odnosno od kada su rezultati učinika poznati	- Nadzorni odbor na osnovu predloga Direktora

Tabela: Pregled uloga pojedinačnih zainteresovanih strana u raspoređivanju, proceni i nagrađivanju efikasnosti identifikovanih zaposlenih

Aktivnost	Direktor Društva	Nadzorni odbor		
Definisanje ciljeva za:				
Direktor		Dodeljuje ciljeve		
Identifikovane zaposlene (osim Direktora)	Direktor ih dodeljuje direktno svojim podređenim identifikovanim zaposlenima			
Kontrolna/nadzorna funkcija (ukoliko postoji u Društvu)	Direktor predlaže ciljeve za kontrolnu/nadzornu funkciju	Usvaja Ciljeve		
Procena i dodeljivanje varijabilnog dela naknade				
Direktor		usvaja procene i dodeljuje varijabilnu naknadu.		
identifikovani zaposleni (osim Direktora)	usvaja procene i dodeljuje varijabilnu naknadu.			
kontrolna/nadzorna funkcija	Direktor podnosi predlog Nadzornom odboru	usvaja procene i dodeljuje varijabilnu naknadu.		

Za ostale zaposlene, proces definisanja ciljeva, ocenjivanja i nagrađivanja definisan je aktom kojim se uređuje proces praćenja i nagrađivanja zaposlenih.

IX. Skala za procenu učinka**Procena ostalih zaposlenih****Član 23.**

Procena i raspodela varijabilnog dela zarade za ostale zaposlene utvrđuju se Pravilnikom o radu i pravilima koja regulišu proces praćenja i nagrađivanja zaposlenih.

Procena identifikovanih zaposlenih**Član 24.**

Svaki kriterijum se ocenjuje na četvorostepenoj skali koja se koristi za ocenjivanje ostvarenosti ciljeva, kao što sledi iz Tabele 1.

Pojedinačni ciljevi se procenjuju na skali od 1 do 4.

Ako je prosečna ocena jednaka ili veća od 1,5, 2,5 i 3,5, izvršiće se zaokruživanje ocene na način da se identifikovanom zaposlenom dodeljuje viša ocena (npr. prosečna ocena od 1,5 identifikovanog zaposlenog zaokružuje se na ukupnu ocenu 2). Ako je prosečna ocena jednaka ili niža od 1,4, 2,4 i 3,4, izvršiće se zaokruživanje ocene na način da se identifikovanom zaposlenom dodeljuje manja ocena (npr. prosečna ocena od 1,4 identifikovanog zaposlenog se zaokružuje na ukupnu ocenu 1).

Tabela 1: Skala za procenu ostvarenosti ciljeva

SVEUKUPNA OCENA	Opisna SVEUKUPNA ocena	Iznos varijabilne naknade
4	Svi ciljevi su premašeni (110% ili više)	Preko 80% do uključujući 100% maksimalne varijabilne naknade
3	Ciljevi su ostvareni (od 99% do 109,9%)	Preko 60% do uključujući 80% maksimalne varijabilne naknade
2	Ciljevi su delimično ostvareni (od 91% do 98,9%)	Preko 40% do uključujući 60% maksimalne varijabilne naknade
1	Ciljevi nisu ostvareni (ispod 91%)	Identifikovani zaposleni nema pravo na varijabilni deo naknade

Skala procene pojedinačnih indikatora postavlja se na osnovu godišnjeg postavljanja ciljeva.

Konačan iznos naknade utvrđuje nadležni organ shodno članu 22. Politike.

X. Dodeljivanje varijabilnog dela zarade**Dodeljivanje varijabilnog dela zarade identifikovanim zaposlenima****Član 25.**

Identifikovani zaposleni imaju pravo na godišnji varijabilni deo zarade koji će biti dodeljen odnosno isplaćen na osnovu njihovog ispunjavanja finansijskih i nefinansijskih kriterijuma učinka i drugih uslova navedenih u ovoj Politici.

Odluku da li su kriterijumi učinka ostvareni za Direktora i nadzorne i kontrolne funkcije donosi Nadzorni odbor, dok za ostale identifikovane zaposlene ove odluke donosi Direktor.

U skladu sa prvim i drugim stavom ovog člana, pre dodele varijabilne naknade identifikovanom zaposlenom, Društvo vrši usklađivanje te varijabilne naknade sa učinkom i rizicima, uzimajući u obzir kriterijume prilagođavanja na osnovu KPI i KRI ciljeva, i kriterijume navedene u tabeli ispod. U tabeli ispod prikazani su slučajevi u kojima Nadzorni odbor Društva Direktoru i identifikovanim zaposlenima na nadzornim i kontrolnim funkcijama, a Direktor ostalim identifikovanim zaposlenima zbog preliminarnog prilagođavanja rizicima pre dodele umanjuje iznos

varijabilnih naknada (potencijalno i na nulu). Ako prema tabeli ispod smanjenje na nulu nije obavezno, nadležni organ utvrđuje smanjenje varijabilne naknade na osnovu okolnosti svakog slučaja.

Redni broj	Okolnosti	Obavezno smanjenje varijabilne naknade na nulu	Smanjenje varijabilne naknade, potencijalno na nulu
1.	Poslovanje Društva i/ili NLB Grupe pokazuje značajno negativne trendove koji proizilaze iz odluka donetih od strane identifikovanog zaposlenog u obračunskom periodu na koji se odnosi varijabilna naknada.	X	
2.	Prevara ili zloupotreba od strane identifikovanog zaposlenog	X	
3.	Teške povrede propisa Društva ili internih dokumenata od strane identifikovanog zaposlenog	X	
4.	Ponašanje identifikovanog zaposlenog pokazuje znake krivičnog dela	X	
5.	Ponašanje identifikovanog zaposlenog u obračunskom periodu na koji se odnosi varijabilna naknada pokazuje znake prekršaja		X
6.	Činjenje određene radnje identifikovanog zaposlenog u obračunskom periodu na koju se odnosi varijabilna naknada umanjuje ili narušava ugled Društva		X
7.	Povreda obaveza iz radnog odnosa od strane identifikovanog zaposlenog u obračunskom periodu na koji se odnosi varijabilna naknada		X
8.	Neekonomične radnje identifikovanog zaposlenog koje su namerne ili proizilaze iz teških nemara u obračunskom periodu na koji se odnosi varijabilna naknada, uzrokujući veću materijalnu štetu Društvu i/ili NLB Grupi	X	
9.	Činjenje određene radnje identifikovanog zaposlenog u obračunskom periodu na koji se odnosi varijabilna naknada rezultira sukobom interesa sa poslovnim interesima Društva	X	
10.	Koruptivne radnje identifikovanog zaposlenog koje rezultiraju ili povećavaju netransparentnost u donošenju poslovnih odluka	X	
11.	Uključenost identifikovanog zaposlenog ili njihova odgovornost kao identifikovanog zaposlenog za radnje koje dovode do značajnih gubitaka za Društvo i/ili NLB Grupu	X	
12.	Procena o sposobnosti i ispravnosti identifikovanog zaposlenog je negativna		X
13.	Ponašanje identifikovanog zaposlenog je u suprotnosti sa Kodeksom ponašanja NLB Grupe		X
14.	Solidna kapitalna baza Društva i/ili NLB Grupe mogla bi biti u opasnosti zbog dodele i/ili plaćanja varijabilne naknade		X
15.	S obzirom na finansijsku poziciju Društva u celini i/ili NLB Grupe u celini, varijabilna naknada ne bi bila održiva		X

16.	Finansijski učinak Društva i/ili poslovne jedinice i/ili NLB Grupe je loš ili negativan		X
17.	Društvo i/ili NLB Grupa i/ili poslovna jedinica u kojoj je identifikovani zaposleni zaposlen je posebno neuspešna u oblasti upravljanja rizicima.		X
18.	Postupci identifikovanog zaposlenog u obračunskom periodu na koji se odnosi varijabilna naknada doprineli su da Društvu bude izrečena regulatorna novčana kazna.		X

Napomena: Slučajevi u kojima se može koristiti pojedinačna opcija obeleženi su krstićem.

Visinu varijabilne naknade koja se dodeljuje, njen sastav, udeo varijabilnog dela naknade koji će biti odložen i period odlaganja isplate u skladu sa ovom Politikom naknada utvrđuje Nadzorni odbor za Direktora i nadzorne i kontrolne funkcije, a Direktor za ostale identifikovane zaposlene.

Dodeljivanje varijabilnog dela zarade ostalim zaposlenima

Član 26.

Varijabilni deo zarade se dodeljuje ostalim zaposlenima u skladu sa pravilima definisanim zakonom i internim pravilima.

Varijabilni deo se isplaćuje ostalim zaposlenima u skladu sa Pravilnikom o radu Društva i pravilima koja regulišu proces praćenja i nagrađivanja zaposlenih.

XI. Planiranje sredstava za varijabilni deo zarada zaposlenih

Član 27.

Obim sredstava namenjenih za raspodelu varijabilnog dela zarade za zaposlene Društva planira se budžetom zarada za kalendarsku godinu.

Obračun sredstava potrebnih za isplatu varijabilnih naknada identifikovanih zaposlenih u skladu sa Politikom vrši se prema pristupu odozdo prema gore i zasniva se na sledećem:

- predviđenom broju identifikovanih zaposlenih u pojedinoj poslovnoj godini,
- prosečnoj plati pojedinačnog identifikovanog zaposlenog u pojedinačnoj poslovnoj godini,
- procenjenom iznosu varijabilne naknade pojedinačnog identifikovanog zaposlenog,
- na osnovu procene predviđenog iznosa varijabilne naknade dodatno se obračunava varijabilna naknada isplaćena u finansijskim instrumentima za slučajeve kada procenjeni predviđeni iznos varijabilnog dela identifikovanog zaposlenog za pojedinačnu poslovnu godinu prelazi iznos od 50.000,00 evra i/ili čini više od 1/3 njihove ukupne naknade za tu poslovnu godinu,
- obračunu bonusa za isplaćeni deo varijabilne naknade u finansijskim instrumentima i uvažavanje povećanja troškova zbog obračuna dažbina u skladu sa zakonom.

Iznos varijabilne naknade sa uključenim dodatnim troškovima zbog obračuna bonusa u slučaju da se deo varijabilne naknade isplaćuje u instrumentima predstavlja kvotu za isplatu varijabilne naknade.

Osnovicu za obračun iznosa varijabilnog dela zarade identifikovanog zaposlenog na određenom radnom mestu za pojedinačnu poslovnu godinu čini prosečna (mesečna) bruto zarada tog identifikovanog zaposlenog za period njegovog mandata odnosno trajanja radnog odnosa na tom radnom mestu u toj poslovnoj godini. Ukoliko je ugovorom o radu identifikovanog zaposlenog utvrđen drugačiji osnov za obračun iznosa njegovog varijabilnog dela zarade za pojedinačnu poslovnu godinu, bez obzira na prethodnu rečenicu za tu namenu koristi se ugovorena osnovica. U ovoj Politici za osnovicu za obračun iznosa varijabilnog dela zarade identifikovanog zaposlenog za pojedinačnu poslovnu godinu iz prve odnosno druge rečenice ovog stava koristi se i izraz „zarada”.

XII. Isplata varijabilnog dela zarade identifikovanim zaposlenima

Član 28.

Odluku da li su ispunjeni svi kriterijumi za isplatu varijabilnog dela zarade Direktor i zaposlenima na kontrolnoj ili nadzornoj funkciji donosi Nadzorni odbor, dok za ostale identifikovane zaposlene ovu odluku donosi Direktor, koji o tome izveštava Nadzorni odbor.

Najmanje 50% varijabilnog dela zarade sastoji se od instrumenata - investicionih jedinica relevantnog UCITS fonda po izboru identifikovanog zaposlenog. Za varijabilnu naknadu namenjenu identifikovanim zaposlenima Društvo utvrđuje iznos 50% u instrumentima / 50% u novcu kombinovano s 50%-tnim planom odlaganja (odnosno 50% varijabilne naknade se ne odlaže). Rezultat je da neodloženi deo sadrži 25% u instrumentima (50% od 50%) i 25% u novcu, a odloženi deo sadrži 25% u instrumentima i 25 % u novcu. U slučaju izuzetno visoke varijabilne naknade (varijabilna naknada koja je viša od 4 zarade identifikovanog zaposlenog), najmanje 60% varijabilne naknade se odlaže. Period odlaganja je najmanje 5 godina.

Prilikom dodeljivanja instrumenata primenjuje se zadnja cena instrumenata dostupna na dan dodele.

Razdoblje odlaganja uvek započinje u trenutku isplate neodloženog dela varijabilne naknade u novcu ili u instrumentima.

Izuzetno od stava 2 ovog člana, uzimajući u obzir veličinu, unutrašnju organizaciju i vrstu, obim i složenost poslovanja Društva, Društvo može odlučiti da varijabilna naknada određenog identifikovanog zaposlenog za određenu poslovnu godinu ne podleže obavezi odlaganja pod uslovom da ta varijabilna naknada ne prelazi 50.000,00 evra bruto i da nije veća od jedne trećine njegovih ukupnih naknada za dotičnu poslovnu godinu, ukoliko je to u skladu sa relevantnim propisima.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, uzimajući u obzir veličinu, unutrašnju organizaciju i vrstu, obim i složenost poslovanja Društva, varijabilna naknada određenog identifikovanog zaposlenog za određenu poslovnu godinu dodeljuje se i isplaćuje u celosti u novcu, pod uslovom da ne prelazi 50.000,00 evra bruto i da nije veća od jedne trećine njegovih ukupnih naknada za dotičnu poslovnu godinu, ukoliko je to u skladu sa relevantnim propisima.

Identifikovani zaposleni instrumente koje je primio kao varijabilnu naknadu ne sme otuđiti još tri godine nakon njihovog primanja.

Neodložni deo varijabilne naknade isplaćuje se u roku ne dužem od 3 meseca nakon kumulativnog ispunjenja sledećih uslova:

- a) da je usvojen Godišnji izvještaj NLB Grupe za poslovnu godinu na koju se odnosi data varijabilna naknada,
- b) da je usvojen godišnji izvještaj Društva za poslovnu godinu na koju se odnosi data varijabilna naknada,
- c) da Nadzorni odbor NLB d.d. usvoji odluku o dodeli ili nedodeljivanju varijabilne naknade za članove uprave NLB d.d. za pomenutu poslovnu godinu i
- d) da Nadzorni odbor Društva usvoji predlog odluke o dodeli ili nedodeljivanju varijabilne naknade Direktor i za pomenutu poslovnu godinu.

Odloženi deo varijabilne naknade plaća se srazmerno u skladu sa uslovima i odredbama ove Politike i to:

- prva petina odloženog dela varijabilne naknade isplaćuje se najkasnije u roku od tri meseca po isteku godine dana od isplate neodloženog dela varijabilne naknade, pod uslovom da su se kumulativno ispunili sledeći uslovi pre nego što se plati prva petina odloženog dela varijabilne naknade: (i) protekla jedna godina od isplate neodloženog dela varijabilne naknade; i (ii) usvojen je godišnji izveštaj NLB Grupe za finansijsku godinu pre finansijske godine u kojoj je protekla jedna godina od dana isplate neodloženog dela varijabilne naknade; i (iii) usvojen je godišnji izveštaj Društva za finansijsku godinu pre finansijske godine u kojoj je protekla jedna godina od dana isplate neodloženog dela varijabilne naknade; i (iv) Nadzorni odbor NLB d.d. doneo je odluku o isplati ili neisplati dela varijabilne naknade članovima Uprave NLB d.d. koji (a) se odnosi na istu finansijsku godinu kao deo varijabilne naknade naveden u ovoj alineji i (b) dospeva u istoj finansijskoj godini kao i deo varijabilne naknade naveden u ovoj alineji; i (v) Nadzorni odbor Društva doneo je predlog odluke o isplati ili neisplati dela varijabilne naknade Direktor i koji (a) se odnosi na istu finansijsku godinu kao deo varijabilne naknade naveden u ovoj alineji, i (b) dospeva u istoj finansijskoj godini kao deo varijabilne naknade naveden u ovoj alineji;
- druga petina odloženog dela varijabilne naknade isplaćuje se najkasnije u roku od tri meseca po isteku dve godine od isplate neodloženog dela varijabilne naknade, pod uslovom da su se kumulativno ispunili

- sledeći uslovi pre nego što se plati druga petina odloženog dela varijabilne naknade: (i) dve godine su prošle od isplate neodloženog dela varijabilne naknade; i (ii) usvojen je godišnji izveštaj NLB Grupe za finansijsku godinu pre finansijske godine u kojoj su protekle dve godine od dana isplate neodloženog dela varijabilne naknade; i (iii) usvojen je godišnji izveštaj Društva za finansijsku godinu pre finansijske godine u kojoj su protekle dve godine od dana isplate neodloženog dela varijabilne naknade; i (iv) Nadzorni odbor NLB d.d. doneo je odluku o isplati ili neisplati dela varijabilne naknade članovima Uprave NLB d.d. koji (a) se odnosi na istu finansijsku godinu kao deo varijabilne naknade naveden u ovoj alineji, i (b) dospeva u istoj finansijskoj godini kao i deo varijabilne naknade naveden u ovoj alineji; i (v) Nadzorni odbor Društva doneo je predlog odluke o isplati ili neisplati dela varijabilne naknade Direktorima koji (a) se odnosi na istu finansijsku godinu kao deo varijabilne naknade naveden u ovoj alineji, i (b) dospeva u istoj finansijskoj godini kao deo varijabilne naknade naveden u ovoj alineji;
- treća petina odloženog dela varijabilne naknade isplaćuje se najkasnije u roku od tri meseca po isteku tri godine od isplate neodloženog dela varijabilne naknade, pod uslovom da su se kumulativno ispunili sledeći uslovi pre nego što se plati treća petina odloženog dela varijabilne naknade: (i) tri godine su prošle od isplate neodloženog dela varijabilne naknade; i (ii) usvojen je godišnji izveštaj NLB Grupe za finansijsku godinu pre finansijske godine u kojoj su protekle tri godine od dana isplate neodloženog dela varijabilne naknade; i (iii) usvojen je godišnji izveštaj Društva za finansijsku godinu pre finansijske godine u kojoj su protekle tri godine od dana isplate neodloženog dela varijabilne naknade; i (iv) Nadzorni odbor NLB d.d. doneo je odluku o isplati ili neisplati dela varijabilne naknade članovima Uprave NLB d.d. koji (a) se odnosi na istu finansijsku godinu kao deo varijabilne naknade naveden u ovoj alineji, i (b) dospeva u istoj finansijskoj godini kao i deo varijabilne naknade naveden u ovoj alineji; i (v) Nadzorni odbor Društva doneo je predlog odluke o isplati ili neisplati dela varijabilne naknade Direktorima koji (a) se odnosi na istu finansijsku godinu kao deo varijabilne naknade naveden u ovoj alineji, i (b) dospeva u istoj finansijskoj godini kao deo varijabilne naknade naveden u ovoj alineji;
 - četvrta petina odloženog dela varijabilne naknade isplaćuje se najkasnije u roku od tri meseca po isteku četiri godine od isplate neodloženog dela varijabilne naknade, pod uslovom da su se kumulativno ispunili sledeći uslovi pre nego što se plati četvrta petina odloženog dela varijabilne naknade: (i) četiri godine su prošle od isplate neodloženog dela varijabilne naknade; i (ii) usvojen je godišnji izveštaj NLB Grupe za finansijsku godinu pre finansijske godine u kojoj su protekle četiri godine od dana isplate neodloženog dela varijabilne naknade; i (iii) usvojen je godišnji izveštaj Društva za finansijsku godinu pre finansijske godine u kojoj su protekle četiri godine od dana isplate neodloženog dela varijabilne naknade; i (iv) Nadzorni odbor NLB d.d. doneo je odluku o isplati ili neisplati dela varijabilne naknade članovima Uprave NLB d.d. koji (a) se odnosi na istu finansijsku godinu kao deo varijabilne naknade naveden u ovoj alineji, i (b) dospeva u istoj finansijskoj godini kao i deo varijabilne naknade naveden u ovoj alineji; i (v) Nadzorni odbor Društva doneo je predlog odluke o isplati ili neisplati dela varijabilne naknade Direktorima koji (a) se odnosi na istu finansijsku godinu kao deo varijabilne naknade naveden u ovoj alineji, i (b) dospeva u istoj finansijskoj godini kao deo varijabilne naknade naveden u ovoj alineji;
 - peta petina odloženog dela varijabilne naknade isplaćuje se najkasnije u roku od tri meseca po isteku pet godina od od isplate neodloženog dela varijabilne naknade, pod uslovom da su se kumulativno ispunili sledeći uslovi pre nego što se plati peta petina odloženog dela varijabilne naknade: (i) pet godina je prošlo od isplate neodloženog dela varijabilne naknade; i (ii) usvojen je godišnji izveštaj NLB Grupe za finansijsku godinu pre finansijske godine u kojoj je proteklo pet godina od dana isplate neodloženog dela varijabilne naknade; i (iii) usvojen je godišnji izveštaj Društva za finansijsku godinu pre finansijske godine u kojoj je proteklo pet godina od dana isplate neodloženog dela varijabilne naknade; i (iv) Nadzorni odbor NLB d.d. doneo je odluku o isplati ili neisplati dela varijabilne naknade članovima Uprave NLB d.d. koji (a) se odnosi na istu finansijsku godinu kao deo varijabilne naknade naveden u ovoj alineji, i (b) dospeva u istoj finansijskoj godini kao i deo varijabilne naknade naveden u ovoj alineji; i (v) Nadzorni odbor Društva doneo je predlog odluke o isplati ili neisplati dela varijabilne naknade Direktorima koji (a) se odnosi na istu finansijsku godinu kao deo varijabilne naknade naveden u ovoj alineji, i (b) dospeva u istoj finansijskoj godini kao deo varijabilne naknade naveden u ovoj alineji.

Ako nadležni organ Društva odredi period odlaganja koji je duži od 5 godina, shodno se primenjuje prethodni stav.

Pre isplate dela odloženog dela varijabilne naknade iz pojedinačne alineje prethodnog stava, Društvo će ponovo proceniti učinak i preuzete rizike i, po potrebi, uskladiti ovaj deo odloženog dela varijabilne naknade, uzimajući u obzir kriterijume prilagođavanja na osnovu ciljeva KPI i KRI, kao i kriterijume navedene u tabeli u članu 30. ove Politike. Prilikom procene ponašanja identifikovanih zaposlenih, Društvo primenjuje princip nulte tolerancije (tj. svaka okolnost iz tabele u članu 30. ove Politike tretiraće se u skladu sa ovom tabelom). Odluke iz ovog stava u vezi sa varijabilnim naknadama Direktora i identifikovanih zaposlenih na kontrolnim i nadzornim funkcijama donosi Nadzorni odbor, a u vezi sa varijabilnim naknadama ostalih identifikovanih zaposlenih Direktor.

Društvo ne može odlučivati o dodeli varijabilnih naknada identifikovanim zaposlenima pre:

- usvajanja godišnjeg izveštaja NLB Grupe za poslovnu godinu na koju se odnosi varijabilna naknada (Nadzorni odbor NLB d.d. odobrava i time usvaja godišnji izveštaj; ako ga ne usvoji Nadzorni odbor NLB d.d., mora ga usvojiti Skupština NLB d.d.),
- usvajanja predloga odluke o usvajanju godišnjeg izveštaja Društva sa strane Nadzornog odbora Društva za poslovnu godinu na koju se odnosi varijabilna naknada,
- donošenja odluke Nadzornog odbora NLB d.d. o dodeli ili nedodeli varijabilnog dela naknade članovima uprave NLB d.d. za poslovnu godinu na koju se varijabilna naknada odnosi,
- donošenja odluke Nadzornog odbora Društva o dodeli ili nedodeli varijabilnog dela naknade Direktor Društva za poslovnu godinu na koju se varijabilna naknada odnosi.

U vezi sa pojedinačnim delom odloženog dela varijabilne naknade, Društvo ne može ponovo da procenjuje učinak i preuzete rizike i/ili odlučuje o isplati tog dela varijabilne naknade pre nego što se kumulativno ispune sledeći uslovi:

- (i) istek perioda odlaganja za ovaj deo varijabilne naknade;
- (ii) usvojen je godišnji izveštaj NLB Grupe za poslovnu godinu koja prethodi poslovnoj godini u kojoj je istekao period odlaganja za ovaj deo varijabilne naknade;
- (iii) usvojen je predlog godišnjeg izveštaja Društva sa strane Nadzornog odbora Društva za poslovnu godinu koja prethodi poslovnoj godini u kojoj je istekao period odlaganja za ovaj deo varijabilne naknade;
- (iv) Nadzorni odbor NLB d.d. donese odluku o isplati ili neisplati dela odložene varijabilne naknade članovima Uprave NLB d.d. koji se odnosi na istu poslovnu godinu kao i taj deo varijabilne naknade i dospeva u istoj poslovnoj godini kao i taj deo varijabilne naknade,
- (v) Nadzorni odbor Društva donese odluku o isplati ili neisplati dela odložene varijabilne naknade Direktor Društva koji se odnosi na istu poslovnu godinu kao i taj deo varijabilne naknade, a dospeva u istoj poslovnoj godini kao i taj deo varijabilne naknade.

XIII. Malus, zadržavanje i vraćanje varijabilnih naknada (clawback) identifikovanih zaposlenih

Član 29.

U tabeli u nastavku navedeni su slučajevi u kojima Nadzorni odbor Direktor i identifikovanim zaposlenima na nadzornim i kontrolnim funkcijama, a Direktor ostalim identifikovanim zaposlenima zbog naknadnog prilagođavanja rizicima pre njegovog dospeća za plaćanje, umanjuje iznos novčanog dela pojedinačnog dela odloženog dela varijabilne naknade, odnosno broj ili vrednost instrumenata koji čine pojedinačni deo odloženog dela varijabilne naknade (potencijalno i na nulu). Ako prema tabeli ispod smanjenje na nulu nije obavezno, nadležni organ Društva utvrđuje smanjenje pojedinačnog dela odloženog dela varijabilne naknade na osnovu okolnosti svakog slučaja.

Redni broj	Okolnosti	Obavezno smanjenje pojedinačnog dela odloženog dela varijabilne naknade na nulu	Smanjenje pojedinačnog dela odloženog dela varijabilne naknade, potencijalno na nulu
1.	Poslovanje Društva i/ili NLB Grupe u periodu odloženog plaćanja pokazuje značajno negativne trendove, koji su rezultat odluka donetih od strane tog identifikovanog zaposlenog	X	
2.	Prevara ili zloupotreba od strane identifikovanog zaposlenog	X	
3.	Teške povrede propisa Društva ili internih dokumenata od strane identifikovanog zaposlenog	X	
4.	Ponašanje identifikovanog zaposlenog pokazuje znake krivičnog dela	X	
5.	Ponašanje identifikovanog zaposlenog u obračunskom periodu na koji se odnosi varijabilna naknada pokazuje znake prekršaja		X

6.	Činjenje određene radnje tog identifikovanog zaposlenog u obračunskom periodu na koji se odnosi varijabilna naknada umanjuje ili narušava ugled Društva		X
7.	Ništavost godišnjeg izveštaja utvrđuje se sa obavezujućim dejstvom i osnov ništavosti se odnosi na stavke ili činjenice na kojima se zasniva varijabilni deo zarade.		X
8.	Povreda obaveza iz radnog odnosa od strane identifikovanog zaposlenog u obračunskom periodu na koji se odnosi varijabilna naknada		X
9.	Neekonomične radnje identifikovanog zaposlenog koje su namerne ili proizilaze iz teških nemara u obračunskom periodu na koji se odnosi varijabilna naknada, uzrokujući veću materijalnu štetu Društvu i/ili NLB Grupi	X	
10.	Činjenje određene radnje identifikovanog zaposlenog u obračunskom periodu na koji se odnosi varijabilna naknada rezultira sukobom interesa sa poslovnim interesima Društva	X	
11.	Koruptivne radnje identifikovanog zaposlenog koje rezultiraju ili povećavaju netransparentnost u donošenju poslovnih odluka	X	
12.	U posebnom revizorskom izveštaju se utvrđuje da su pogrešno primenjeni kriterijumi za definisanje varijabilnog dela zarade ili da su pogrešno utvrđeni ili primenjeni kritični računovodstveni, finansijski i drugi podaci i pokazatelji.		X
13.	Varijabilna naknada nije dodeljena u skladu sa ovom Politikom		X
14.	Ukoliko se otkrije nova činjenica koja bi mogla da promeni odluku o dodeljivanju ili visini varijabilne naknade		X
15.	Uključenost identifikovanog zaposlenog ili njihova odgovornost kao identifikovanog zaposlenog za radnje koje dovode do značajnih gubitaka za Društvo i/ili NLB Grupu	X	
16.	Procena o sposobnosti i ispravnosti identifikovanog zaposlenog je negativna		X
17.	Ponašanje identifikovanog zaposlenog je u suprotnosti sa Kodeksom ponašanja NLB Grupe		X
18.	Solidna kapitalna baza Društva i/ili NLB Grupe mogla bi biti u opasnosti zbog plaćanja varijabilne naknade		X
19.	S obzirom na finansijsku poziciju Društva u celini i/ili NLB Grupe u celini, varijabilna naknada ne bi bila održiva		X
20.	Finansijski učinak Društva i/ili NLB Grupe i/ili poslovne jedinice u kojoj je identifikovani zaposleni je loš ili negativan		X

21.	Društvo i/ili Grupa i/ili poslovna jedinica u kojoj je identifikovani zaposleni zaposlen je posebno neuspešna u oblasti upravljanja rizicima.		X
22.	Postupci identifikovanog zaposlenog u obračunskom periodu na koji se odnosi varijabilna naknada doprineli su da Društvu bude izrečena regulatorna novčana kazna		X

Napomena: Slučajevi u kojima se može koristiti pojedinačna opcija označeni su krstićem.

Ukoliko okolnosti slučaja nisu dovoljno jasne da bi omogućile odlučivanje o tome da li se pojedinačni deo odloženog dela varijabilne naknade identifikovanog zaposlenog isplati ili ne, odnosno u kojem iznosu da se isplati, Društvo može odlučiti da taj deo odloženog dela varijabilne naknade ne dospeva po prvobitno utvrđenom dospeću i može da odloži odluku o tome da li će, u kom iznosu i kada biti isplaćen do razjašnjenja okolnosti. U slučaju iz prethodne rečenice, Društvo odlučuje da li se taj deo odloženog dela varijabilne naknade isplati ili ne, odnosno u kojem iznosu se plaća i kada, kada se relevantne okolnosti dovoljno razjasne. Odluke iz ovog stava u vezi sa varijabilnim naknadama Direktora i identifikovanih zaposlenih na kontrolnim i nadzornim funkcijama donosi Nadzorni odbor, a u vezi sa varijabilnim naknadama ostalih identifikovanih zaposlenih Direktor.

Ukoliko nastupe ili se otkriju okolnosti iz tačke 7, 12, 15 ili 16 tabele iz ovog člana, a deo (neodloženog ili odloženog dela) varijabilne naknade je već isplaćen, Društvo ima pravo da zahteva, u roku od 3 godine od isplate ovog dela varijabilne naknade, da identifikovani zaposleni vrati taj deo varijabilne naknade, delimično ili u celosti, uz upotrebu tabele iz ovog člana mutatis mutandis. Takođe, Društvo ima pravo da zahteva, u roku od 3 godine od isplate dela varijabilne naknade, da identifikovani zaposleni vrati taj deo varijabilne naknade, delimično ili u celosti, ako je utvrđeno nakon isplate, da je taj identifikovani zaposleni značajno doprineo lošem ili negativnom finansijskom poslovanju Društva ili koristio prevaru ili preduzeo bilo koju drugu namernu radnju ili je krajnjim nemarom prouzrokovao velike gubitke Društva. Odluke iz ovog stava u vezi sa varijabilnim naknadama Direktor i identifikovanim zaposlenima na kontrolnim i nadzornim funkcijama donosi Nadzorni odbor, a u vezi sa varijabilnim naknadama ostalih identifikovanih zaposlenih Direktor. Povraćaj iz ovog stava vrši se isključivo na osnovu ugovorne klauzule u ugovoru o radu ili drugom sporazumu i predstavlja oblik naknadnog prilagođavanja rizicima.

XIV. Otpremnine i naknade za period zabrane konkurencije za identifikovane zaposlene i penzione beneficije za sve zaposlene

Otpremnine za identifikovane zaposlene

Član 30.

Otpremnine (novčane naknade) za identifikovane zaposlene smatraju se varijabilnim naknadama.

Otpremnine identifikovanim zaposlenima isplaćuje Društvo u skladu sa propisima o radu i Pravilnikom o radu i stoga se ne uzimaju u obzir u obračunu odnosa između varijabilnih i fiksnih komponenti naknade, te ne podležu odlaganju i isplati u finansijskim instrumentima.

Naknada za period zabrane konkurencije za identifikovane zaposlene

Ako je klauzula o konkurenciji sadržana u ugovoru o radu identifikovanog zaposlenog i primenjuje se nakon prestanka radnog odnosa po tom ugovoru o radu, naknada za takvu zabranu konkurencije može se ugovoriti ugovorom o radu za period nakon prestanka radnog odnosa po tom ugovoru o radu, u kojem se takva zabrana primenjuje. Takva nadoknada za period zabrane konkurencije ne može da pređe ograničenje utvrđeno standardima NLB Grupe.. U skladu sa standardima NLB Grupe naknada za zabranu konkurencije iz ovog stava ne uzima se u obzir u obračunu odnosa između varijabilne i fiksne komponente naknade i ne podleže odlaganju i plaćanju u finansijskim instrumentima. Detalji naknade za zabranu konkurencije definisani su ugovorom o radu.

Član 31.

Društvo će prilikom razmatranja isplate varijabilnih naknada identifikovanim zaposlenima voditi računa o potencijalnom sukobu interesa koji bi mogao iz toga proizaći. Ukoliko Društvo utvrdi potencijalni sukob interesa u vezi isplate varijabilnih naknada iste neće dodeliti ni isplatiti navedenim licima.

Zaposleni ne sme koristiti lične strategije zaštite od rizika niti se sme obezbediti za slučaj gubitka primanja ili nepovoljnog ishoda preuzetih rizika kako bih narušio usklađenost svojih primanja sa rizicima.

Identifikovani zaposleni mora svake godine dostaviti Društvu pisanu izjavu o nekorišćenju ličnih strategija zaštite od rizika i osiguranja od ličnog rizika u vezi sa varijabilnom naknadom, odvojeno od ove Politike i svog ugovora o radu.

XV. Prelazne i završne odredbe

Član 32.

Društvo javno objavljuje bitne elemente Politike na internet stranici Društva.

Član 33.

Ova Politika stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Društva.

Ova Politika primenjuje se od 1.7.2023. godine na naknade koje se odnose na vremenski period počev od 1.7.2023. godine.



PRESEDNICA NADZORNOG ODBORA

Tanja Ahlin

Digitalno potpisal
TANJA
AHLIN
25.06.2023 17:59:51