

Стопанска банка АД – Скопје

Политика за наградување

Верзија бр.	Подготвена од	Одобрена од	Датум на одобрување	Опис на измените
1	Кабинет на генералните директори, Сектор за кадри & Сектор за контрола на усогласеноста на работењето на Банката со прописите	Собрание на акционери	19.07.2013	
2	Кабинет на генералните директори, Сектор за кадри	Собрание на акционери	27.07.2017	Преглед на Списокот на вработени кој спаѓа во опфатот на Политиката за наградување.
3	Кабинет на генералните директори, Сектор за кадри	Собрание на акционери	29.05.2019	Преглед на Списокот на вработени кој спаѓа во опфатот на Политиката за наградување.
4	Кабинет на генералните директори, Сектор за кадри	Собрание на акционери	29.06.2021	Преглед на надлежностите на Одборот за наградување, односно утврдување и ревидирање на годишно ниво на Листата на преземачи на ризик, вработените кои спаѓаат во делокругот на Политиката за наградување. Со предложената измена, Листата на преземачи на ризик се вади од самата Политика за наградување и процесот на идентификација и сопственост на Листата соодветно се префрла под надлежностите на Одборот за наградување. Така, овој процес е рационализиран (т.е. Собранието на акционери не е обврзано да ја ревидира Политиката за наградување само затоа што Листата треба да се ревидира на годишно ниво) и се пренесува под соодветни овластувања.
5	Кабинет на генералните директори, Сектор за кадри & Сектор за контрола на усогласеноста на работењето на Банката со прописите	Собрание на акционери	30.5.2023	Нова Политика за наградување заснована на стандардите на НБГ Групацијата, прилагодена на домашното законодавство и оперативниот модел на Банката.

1 Вовед

Политиката за наградување на Стопанска банка АД - Скопје („Политика за наградување“) ја утврдува концептуалната и оперативната рамка за наградување во рамките на Банката, наведувајќи ги и одразувајќи ги основните принципи врз основа на кои Банката пристапува кон наградувањето на вработените, како што се:¹:

- максимизирање на вредноста преку поддршка на стратегијата на Банката, целокупната оперативна политика, целите, вредностите и долгорочните интереси на Банката;
- усогласување со интересите на акционерите;
- земање предвид интересите на засегнатите страни и обезбедување дека тие се соодветно избалансирани со оние на акционерите;
- обезбедување дека нема да има никаква дискриминација врз основа на однесувања или карактеристики кои не се поврзани со работата на вработените;
- придружување до Политиката за избегнување судир на интереси за високото раководство на Стопанска банка АД – Скопје и инкорпорирање мерки за избегнување или минимизирање на конфликт на интереси или какво било можно негативно влијание врз безбедноста, прудентното работење и доброто управување со ризиците преземени од Банката.

Понатаму, Политиката за наградување ги реafirмира вредностите на Банката, има за цел да промовира етичко однесување, меритократија, транспарентност и, во рамките на дадените ограничувања, да ги следи трендовите и динамиката на пазарот. Оваа политика е во согласност со Деловната политика на Банката, финансискиот план и долгорочните цели на Банката. Крајните цели на Политиката се:

- да придонесе кон тоа СБ да ги привлече, мотивира и задржи клучните вработени;
- да придонесе кон усогласување на деловните цели на СБ со наградувањето на персоналот;
- да придонесе кон тоа СБ да одржува конкурентна структура на трошоци;
- да придонесе кон промовирање правичност и меритократија;
- да придонесе кон прудентно носење одлуки и управување со ризиците во

¹ Во контекст на оваа Политика, наградувањето е дефинирано како: „која било форма на плаќања и/или бенефиции кои директно или индиректно се доделуваат на персоналот од или во име на Банката, во замена за нивните професионални услуги.“

рамките на ризичниот апетит на Банката.

Доколку одредена работа не е уредена со оваа Политика или во Законот за работни односи и соодветните колективни договори за работа, како и другите релевантни регулативи од Централната банка и другите релевантни органи е поинаку регулирано, законските акти ќе имаат предност.

2 Опсег и примена

2.1 Персонал

Оваа Политика се однесува на **целиот персонал**, што значи сите вработени во Банката, вклучително и Надзорниот одбор и неговите тела, Управниот одбор, Сениор директорите и вработените на независните функции на системот за внатрешна контрола, како што е дефинирано од страна на Одборот за именување и наградување (во натамошниот текст: ОИН).

Содржината на оваа Политика се доставува до соодветните вработени кои се опфатени со истата.

2.1 Преземачи на ризик

Во согласност со важечката Регулаторна рамка, како и со прудентните практики за преземање ризици, оваа Политика поставува конкретни принципи кои се применуваат на категории на кадар чии професионални активности имаат материјално влијание врз профилот на ризик на организацијата, идентификувани во понатамошниот текст како „Преземачи на ризик“.

Во оваа насока, персоналот, вклучително и членовите на органите на СБ, не треба да преземаат повисоко ниво на ризик од утврденото прифатливо ниво на ризици во релевантните политики на Банката за управување со ризиците.

Специфичните одредби во врска со оваа конкретна категорија на персонал може да се најдат во Поглавје 5.

3 Структура на наградување

3.1 Форми на наградување

Независно од категоријата, наградувањето може да се состои од:

- **директни монетарни компоненти** како што се пари, акции, пензиски придонеси, надоместоци од трети лица или
- **безготовински компоненти**².

² Без бенефициите кои се дел од придобивките согласно Глава 4.

3.2 Принципи на наградување

Банката треба да ги почитува основните принципи кои го уредуваат Наградувањето на вработените, како што се:

1. Во сите случаи, Политиката за наградување се заснова на принципот на еднаква плата за еднаква работа или работа со еднаква вредност, без дискриминација по никој основ;
2. Во сите случаи, наградувањето на членовите на Управниот одбор е определено од страна на Надзорниот одбор, по препорака на ОИН. Членовите на Управниот одбор не учествуваат на седниците на кои се дискутира и одлучува по однос на нивното наградување;
3. Наградувањето на вработените се преоценува имајќи ги предвид податоците за платите и наградувањата на конкурентните банки. Надворешен преглед/валидација на Политиката за наградување може да се побара како што ОИН смета дека е соодветно од реномирана специјализирана консултантска компанија, која може да биде назначена во согласност со одредбите на Кодексот за корпоративно управување и во согласност со расположливиот Буџет;
4. Наградувањето на персоналот првенствено се состои од фиксни компоненти кои претставуваат доволно висок дел од вкупниот надоместок во споредба со варијабилните компоненти. Наградувањето на персоналот е соодветно избалансирано до соодветниот сооднос помеѓу фиксните и променливите компоненти;
5. Политиката што се спроведува во однос на соодносот променливо-фиксно наградување треба да биде целосно флексибилна, приспособлива на пазарните услови и природата на работата за која се исплаќа, и да ја вклучи можноста таквиот варијабилен надоместок всушност да не се исплати;
6. Распределбата на варијабилната награда на персоналот ќе го земе предвид целиот опсег на сегашни и идни ризици;
7. Варијабилното наградување не се плаќа преку механизми, методи или други страни кои го попречуваат усогласувањето на Банката со барањата на оваа Политика и важечката регулаторна рамка;
8. Варијабилното наградување се плаќа само во зависност од вкупната финансиска состојба на Банката и оправдано според работата на Банката, релевантниот организациски дел и засегнатиот персонал;
9. Пропустите или недостатоците во однос на неуспехот на член на персоналот да се придржува кон процедурите и политиките на Банката не може да се надоместат со постигнување на деловните таргети;
10. Секој вонреден или дополнителен платен надомест ќе биде повратен ако, по таквата исплата, се открие дека извршувањето за кое е исплатен произлегува од практики кои се неетички или неконзистентни со општите принципи опишани овде („повраток“);

11. Вкупниот варијабилен надомест во никое сценарио не треба да ја ограничува способноста на Банката да ја зајакне својата капитална база.

3.2 Категории на наградување

Банката ги распределува сите компоненти на наградувањето или на **фиксно** или на **променливо** (варијабилно) наградување, во согласност со критериумите предвидени со важечката Регулаторна рамка. Покрај тоа, преку диференцирање на фиксните и променливите компоненти на наградувањето со текот на времето и низ функциите, се осигурува дека наградувањето е тесно поврзано и со краткорочната и со долгорочната деловна стратегија.

3.2.1 Фиксно наградување

Наградувањето на персоналот првенствено се состои од компоненти на фиксно наградување, кои – во сите случаи – претставуваат соодветно висок дел од вкупниот годишен надоместок (т.е. во споредба со варијабилните компоненти), т.е. варијабилниот дел не смее да надмине 100% од фиксниот дел од вкупниот исплатен надоместок на годишно ниво. Соодносот помеѓу фиксните и варијабилните наградувања е детално опишан во 3.3.3. подолу.

Фиксното наградување не поттикнува ризично однесување и се одредува во согласност со важечкото трудово законодавство, Колективните договори за работа, среднорочните стратешки деловни приоритети на Банката, како и трендовите и динамиката на локалниот пазар на труд. Како таков, ги зема предвид, како што е соодветно, следните карактеристики:

- **работната позиција на вработениот**, вклучувајќи ги и доделените должности и одговорности,
- **компетентноста** на работникот во извршувањето на своите должности,
- **стратешки нагласените среднорочни деловни приоритети** и
- **развој на условите на пазарот на трудот**, вклучително и споредливи стапки на наградување и динамика.

Процесот на одобрување за утврдување на компонентите на фиксен надомест е опишан во Прилог А.

3.2.2 Променливо (варијабилно) наградување

Банката ја задржува опцијата (дискреционо право) да им додели на своите вработени варијабилно наградување³.

Ваквите наградувања треба да се вршат преку **планови за варијабилно наградување**.

Секторот за човечки ресурси се одговорни да ги определат плановите за променливи наградувања и да ги прегледуваат барем на годишна основа. Плановите се одобрени од Управниот одбор по препорака на Одборот за номинирање и наградување. За членовите на Надзорниот одбор само во исклучителни случаи може да се примени ваквиот пристап, кој зависи од остварувањето на нивните надлежности поврзани со супервизијата на работењето на Банката.

На лицата задолжени за контролните функции може да им се исплати променлив надомест само врз основа на успехот во нивното работење, без оглед на успехот на активностите кои се предмет на нивна контрола.

Имено, варијабилниот надоместок се исплаќа по можност во готово и во една транша, освен ако поинаку не е определено со важечката Регулаторна рамка.

Банката на своите вработени им одредува варијабилно наградување од типот на *„pay-for-performance“* („награда по учинок“). Други видови на планови за наградување, како што се дискрециони пензиски бенефиции, пакети за задржување, модели за гарантирани варијабилни наградувања итн. не се применуваат.

Варијабилниот надоместок зависи од долгорочниот успех во извршувањето на работните задачи, земајќи го предвид претпоставениот степен на ризик. Исплатата на варијабилното наградување не ја ограничува можноста на Банката да ја зајакне својата капитална позиција.

Процесот на одобрување за определување на компонентите на варијабилниот надомест е опишан во Прилог Б.

³ Вработените кои направиле значителни прекршоци за време на периодот на оценување или биле предмет на дисциплински казни, се исклучени од исплата на бонусот. Дополнително, вработените за кои се чека одлука на Дисциплинските органи, се времено исклучени до донесување правосилна пресуда.

Опции за акции

Согласно одлука на Собранието на акционери, Банката може да воведи Програма за доделување опции за акции /акции за Управниот одбор и за преземачите на ризик во форма на опции за стекнување на акции на Банката според условите на одлуката. Ваквата одлука треба да го определи максималниот број на акции што треба да се издаваат доколку се остварат опциите за акции на корисниците, кои според закон не можат да надминат 1/10 од акциите на Банката кои се во слободен оптек на пазарот, како и куповната цена и условите за распределба на акциите на корисниците. Сите акции стекнати од страна на Управниот одбор или преземачите на ризик според оваа програма се забранети да се продаваат најмалку 2 години од денот на стекнувањето на акциите.

Понатаму, Генералното собрание на акционери може да го овласти Управниот одбор на Банката со цел да продолжи со сите потребни активности и да ја започне соодветната Програма, согласно важечката законска и регулаторна рамка. Овластувањето на Генералното собрание на менаџментот трае пет години од соодветното одобрение на Генералното собрание.

3.2.3 Коефициент помеѓу фиксното и променливото (варијабилно) наградување

Во согласност со одредбите од 3.3.1. погоре, максималниот сооднос на фиксно до променливо наградување ќе се определи во согласност со одредбите на Регулаторната рамка, внатрешниот апетит за ризик, како и конкурентното опкружување и меѓународните најдобри практики.

ОИН ќе го постави соодветниот сооднос помеѓу фиксната и променливата компонента на вкупниот надоместок, при што **годишната компонента на променливо наградување не треба да надминува 100% од годишната компонента на фиксно наградување** од вкупниот годишен надоместок, на поединечна основа.

Во исклучителни и соодветно оправдани случаи, може да се определи различен однос за поединци класифицирани како преземачи на ризик.

Имено, односот помеѓу компонентите на варијабилното и фиксното наградување е определен во согласност со моментното пазарно вреднување на соодветните инструменти, независно од какви било потенцијални идни (екс пост) прилагодувања на ризикот или флукуација на нивната цена или на цените на други сродни компоненти.

3.2.4 Ризик од непрофесионално однесување и наградувањето

Ризикот од непрофесионално однесување е ризик од несоодветно, неетичко или

незаконско однесување, дејство или пропуштање од страна на поединци вработени во или во име на Банката, што може да има негативен исход за нејзините клиенти, договорни страни, пошироката заедница и пазари на кои СБ работи. Таквите однесувања, постапки или пропусти може да вклучуваат прекршување на законите или прописите, непочитување на принципите и етичкиот кодекс на СБ, небрежност и/или недостаток на разумна грижа или трудољубивост и неуспех да се корегира несоодветното однесување.

Еден од главните приоритети на СБ е да примени механизам за добро однесување за проценка на ризикот во насока на вредностите и стратегијата на Банката, нејзината внатрешна култура и Рамката за апетит за ризик, со цел да се дополни и заштити прудентното преземање ризик преку соодветни практики на однесување. Банката експлицитно го дефинира и управува ризикот од однесување како дел од нејзината рамка за управување со ризик. Постојат робусни процеси за да се обезбеди дека прашањата поврзани со ризикот, угледот и однесувањето, како и финансиските загуби и оштетувања, како и други прекршувања на рамката за управување со ризик се посебно земени во предвид кога се оценуваат перформансите и се одредуваат варијабилните награди за наградување. Варијабилното наградување се доделува преку процеси кои промовираат одговорност, наградуваат соодветно однесување и не поттикнуваат/игнорираат непрофесионално однесување.

Одборот за именување и наградување на Банката, во соработка со Дисциплинската комисија, е одговорен да обезбеди варијабилното наградување да биде усогласено со соодветното однесување низ целата организација. Во овој контекст, Одборот ги поставува критериумите и параметрите и релативната рамка со која се применува проценката на ризикот во смисла на исплата на променливи надоместоци, како и го прегледува, одобрува и следи спроведувањето на наодите за ризик и презема соодветни проактивни мерки доколку е потребно, со што ескалира случаи на значајно, доследно или на друг начин неподнесливо недолично однесување на Дисциплинското тело на Банката. Овие процеси може да резултираат со надолно приспособување или откажување на променливите награди каде/како што е соодветно.

4 Бенефити

Со цел да ги задоволи своите оперативни потреби, Банката ја задржува опцијата (правото) да им даде бенефиции на своите вработени во зависност од нивните

должности и/или нивното хиерархиско ниво како што е наведено во Политиката за бенефиции на Банката.

Релевантниот процес и критериумите за обезбедување на овие бенефиции за вработените се ревидираат кога е соодветно од страна на човечки ресурси, во согласност со важечката правна и регулаторна рамка, како дел од годишниот процес на буџетирање на трошоците за персоналот или на ад-хок основа, за да се обезбеди конкурентност на бизнисот и ефективност, земајќи ги предвид и релевантните пазарни практики.

5 Преземачи на ризик

Во согласност со важечката Регулаторна рамка, наградувањето на персоналот чии професионални активности би можеле да имаат материјално влијание врз профилот на ризик на организацијата - „Преземачи на ризик“ - подлежат на дополнителни процеси. Нивната идентификација, во согласност со квалитативните и квантитативните критериуми според одредбите на важечката правна и регулаторна рамка, ја спроведува Одборот за именување и наградувања, во соработка со надлежните организациони единици како што е опишано во соодветниот документ.

5.1 Структура на варијабилното наградување на преземачите на ризик

Во согласност со регулаторната рамка, како и со прудентните практики за управување со ризик, на преземачите на ризик не им се обезбедува варијабилно наградување кое поттикнува прекумерно за преземање ризик (ризици специфични за трансакциите), ниту пак се наградени за преземање (кумулативно) за преземање ризици што го надминуваат ризичниот праг на толеранција на Банката (Рамковни ограничувања на апетитот за ризик).

Сепак, и со цел дополнително да се обесхрабри таквото однесување, секое варијабилно наградување на носители на материјален ризик се исплаќа на крајот на пресметковниот период кој треба да биде најмалку една година.

Безготовинските инструменти што се одобруваат на преземачите на ризик подлежат на одобрување од ОИН и одобрување од собранието на акционери. Човечки ресурси го олеснуваат процесот на идентификација и имплементација (дистрибуција) на конкретните инструменти, во консултација со функциите за ризик, корпоративно

управување и усогласеност, финансии, како и надлежните единици на НБГ Групацијата, имплементирајќи го соодветниот заеднички предлог до Управниот одбор на Банката и ОИН.

5.2 Одложено наградување (*deferral payments*)

Варијабилното наградување за преземачите на ризик - кога е материјално⁴ - дел се исплаќа веднаш и дел со компонента на делумно одложено, во соодветна рамнотежа помеѓу капиталот, капитални инструменти и плати/готовина, како што е дефинирано во претходниот дел.

Во такви случаи, варијабилното наградување е структурирано на следниов начин:

А. За вкупен променлив надоместок од особено висок износ (200.000 евра и повеќе):

- 40% се плаќа однапред;
- 15% од одложениот дел се одложува за една (1) година;
- 15% од одложениот дел се одложува за две (2) години;
- 15% од одложениот дел треба да се одложи за три (3) години и
- 15% од одложениот дел треба да се одложи за четири (4) години.

Б. За вкупен променлив надоместок (одложен и неодложен дел) под 200.000 евра:

- 60% се плаќа однапред;
- 10% од одложениот дел се одложува за една (1) година;
- 10% од одложениот дел треба да се одложи за две (2) години;
- 10% од одложениот дел треба да се одложи за три (3) години и
- 10% од одложениот дел треба да се одложи за четири (4) години.

Имено, одложените наградувања се акумулираат во текот на периодите опишани погоре и се реализираат целосно на крајот од секој период на одложување (без исплати помеѓу периодите на стекнување на правото на исплата, освен ако за практични / логистички цели), како што е опишано погоре.

5.2 *Malus – Clawback* клаузули

За распределба на променливите наградувања, се зема предвид финансиската и капиталната моќ на Банката **во моментот на исплатата**. Во случај финансиските и капиталните перформанси значително да се влошат, вкупните варијабилни наградувања (вклучувајќи ги и исплатите на надоместоците од претходните периоди) ќе бидат одложени, намалени или целосно откажани.

Поточно, Банката го задржува правото да го одложи, намали или откаже претходно одобреното (или во процес на стекнување) плаќања, по препорака на Управниот одбор

⁴ Годишното збирно варијабилно наградување на вработен се смета за материјално доколку надминува 50,000 евра и претставува повеќе од 1/3 од вкупното годишно наградување (фиксен + варибилен износ).

и по одобрение од ОИН. Имено, во такви случаи на одложување, намалување или откажување на исплатите што се стекнати (или се во процес на стекнување), останатите неисплатени плаќања треба да се третираат на правичен и пропорционален начин (на пр. исплатите од претходните периоди не можат да добијат предност во однос на плаќањата во тековниот период без соодветна причина). Дополнително, вработените кои имаат право на определено преостанато наградување се третираат подеднакво и без никаква дискриминација освен поради видот на финансиските инструменти/побарувања кои се чуваат и изворот на варијабилното наградување (бонус/ад-хок).

Соодветно и, без да се нарушат одредбите од релевантната легислатива, секоја променлива исплатена награда треба да се врати ако, по таквата исплата, се открие дека извршувањето за кое е одобрено варијабилното наградување потекнува од практики кои не се во согласност со принципите и политиките на Банката и НБГ Групацијата. Поконкретно, во случај на прекршување на прописите/процедурите, недолично однесување, неисполнување на соодветните стандарди за однесување и пристојност, или друга подеднакво сериозна причина, или учество или одговорност за однесување кое резултирало со значителни загуби, Банката ќе ја процени ситуацијата и ќе има право да ги користи сите правни средства на располагање за да бара враќање на таквите износи од вработениот.

6 Посебни категории

Политиката за наградување утврдува конкретни одредби во однос на Надзорниот одбор и неговите одбори, Управниот одбор, Сениор директорите и независните функции на системот за внатрешна контрола: ревизија, усогласеност и управување со ризици (во натамошниот текст „Функции на независни контроли“) и други категории на персонал.

Поважно, персоналот од гореспоменатите функции може истовремено да се класифицира како „Преземачи на ризик“ - во такви случаи и, во смисла на конфликт, важат построгите правила.

6.1 Надзорен одбор и одборите кои му помагаат во надзорната функција

Структурата на наградување што се однесува на членовите на Надзорниот одбор се определува земајќи ги предвид нивните должности и посветеност својствени за улогата што

тие ја преземаат и се состои од фиксен надоместок, кој ги опфаќа следните елементи:

- **Основен надоместок на членовите на одборот:** годишен фиксен износ во готовина, за нивното учество како членови на одборот, во зависност од улогата на секој член, имено како претседател на одборот, потпретседател, независни членови, друг член на одборот,
- **Дополнителен надоместок за учество во другите одбори (претседателство/потпретседател/членство) – додаден на основниот надоместок:** годишен фиксен износ во готовина, за нивното учество во другите одбори на Надзорниот одбор, било како претседатели, потпретседатели или како членови, кои можат да добијат различни надоместоци за секој член, во зависност од бројот на членства и позициите на претседавачот/потпретседателот,
- Поконкретно, наградувањето се состои од компоненти кои вклучуваат основен надомест за учество во работатата на Надзорниот одбор, како и дополнителен надомест доколку членот е претседател или потпретседател на одбор,
- **Платени трошоци,** во согласност со пазарната практика, каде што Банката ги покрива разумните трошоци на членовите во врска со извршувањето на нивните должности како членови на Надзорниот одбор, согласно интерните политики на СБ, и
- **Други бенефиции,** како што се приватно здравствено осигурување, на трошок на Банката.

Сите наградувања подлежат, онаму каде што е применливо, на применливите даноци и социјални придонеси.

Во моментот на усвојување на оваа Политика, нема активни планови/пакети за дополнителна пензија или предвременно пензионирање што ги обезбедува Банката на членовите на Надзорниот одбор. Исто така, не им се исплаќа променлив надоместок, ниту тие се дел од плановите/пакетите за пензионирање, програми за отпремнини или стимулации за успешност.

6.2 Управен одбор

Во согласност со најдобрите пазарни практики и со цел да се обезбеди конкурентно ниво на наградување што ги одразува вештините, искуството и посветеноста на членовите на Управниот одбор, тие се наградуваат на начин како што следува подолу:

- **Годишен фиксен износ во готовина (плата), доделен во согласност со важечката легислатива за извршување на нивните извршни должности,** што ја одразува улогата, искуството и одговорностите на поединецот, земајќи ги предвид и просечните зголемувања на надоместоците на членовите на УО (доколку ги има), како и податоците за наградување на менаџмент кај конкурентните банки, и е дизајниран да привлече и задржи висококвалификувани и искусни поединци со цел Банката да остане конкурентна на пазарот. Овој елемент на наградување не подлежи на метрика на успешност и го одредува Надзорниот одбор.

- **Платени трошоци**, во согласност со оние што може да му се признаат на менаџментот и во согласност со пазарните практики, каде што Банката ги покрива разумните трошоци на Управниот одбор во врска со извршувањето на нивните должности, според политиката на трошоци на Банката,
- **бенефиции во натура**, во согласност со оние што може да му се признаат на Управниот одбор и во согласност со пазарната практика, каде што Банката може да обезбеди користење на службено возило, пакети за животно осигурување/здравствена заштита, согласно политиката за бенефиции на Банката. Понатаму, соодветните поединци (извршни директори) ги исполнуваат условите за сите бенефиции предвидени со Колективните договори на Банката.
- **Фиксен износ** платен во случај на раскинување на договорот за вработување од страна на работодавачот во согласност со трудовото законодавство и договорните услови. Банката не е обврзана да го плати овој фиксен износ во случај на измама или недолично однесување. Договорот за вработување предвидува исплата на износ од 12 бруто месечни плати, чија исплата е недискрециона, трајна, неотповиклива, независна од работата на извршниот директор или други фактори освен исполнување на улогата на извршен директор. Горенаведените одредби се извршуваат од страна на Секторот за човечки ресурси која продолжува со сите потребни дејствија, додека организационите делови за усогласеност, корпоративно управување и ревизија учествуваат во соодветниот процес во рамките на нивните надлежности, осигурувајќи дека лицето нема извршено измама или бил казнет за недолично однесување. Горенаведената уплата треба да има ратификација на ОИН.

Сите плаќања за наградување подлежат, онаму каде што е применливо, на одредбите за социјално осигурување и релевантни даночни одредби.

Целокупното наградување на секој извршен директор ќе се стреми да биде конкурентно во однос на наградувањето што се применува на еквивалентни позиции во водечките вршнички институции, во рамките на границите/ограничувањата утврдени со важечката регулаторна рамка.

6.3 Независни контролни функции: ревизија, усогласеност, управување со ризици

Наградувањето на вработените во независните контролни функции е претежно основано на фиксна компонента и дизајнирано да ја одразува природата на нивните одговорности. Сепак, Банката силно верува во мотивирање на својот персонал и затоа ги вклучува вработените од гореспоменатите функции во програмата за променливи наградувања.

Сепак, Банката гарантира дека методите кои се користат за одредување на варијабилното наградување на вработените во контролните функции не ја загрозуваат нивната објективност и независност. Персоналот на независните контролни функции добива варијабилен надомест со јасно различни и неповрзани метрики на перформанси од Единиците што ги контролираат, вклучувајќи ги перформансите што произлегуваат од деловните одлуки (на пр. одобрување на нов производ) каде што е вклучена контролната функција.

Како такви, иако нивното варијабилно наградување (бонус шема) е под влијание на перформансите на Банката како целина, критериумите што се користат за проценка на перформансите и ризиците се претежно (ако не и исклучиво) усогласени со целите на независните контролни функции.

Наградувањето на продажниот персонал, вклучен во продажба и/или обезбедување на производи и услуги нема да се заснова само на финансиски критериуми и цели и нема да промовира обезбедување на производи или услуги кои можат да бидат корисни за Банката, но не и на потрошувачот.

Наградувањето на персоналот вклучен во договорите за кредит за потрошувачите кои се однесуваат на станбен недвижен имот треба да има за цел да ги ограничи практиките на погрешна продажба и да гарантира дека тоа не го попречува почитувањето на обврската да се земат предвид интересите на потрошувачот.

Наградувањето на персоналот вклучен во вкрстена продажба мора да избегне да се заснова исклучиво на критериуми за перформанси за да не се охрабри продажниот персонал кој може да биде награден на основа на провизија да ја „притиска“ продажбата на пакетот и затоа потенцијално да ја поттикне непотребната/несоодветната продажба.

7 Управување

Оваа Политика е одобрена од Собранието на акционери на Банката, по предлог на ОИН.

ОИН е одговорен за разгледување на Политиката и обезбедува дека Банката ги почитува одредбите, со помош на следните организациски единици:

- Кабинет на генералните директори (Корпоративно управување)
- Сектор за внатрешна контрола
- Сектор за кадри
- Сектор за управување со ризиците
- Финансии
- Сектор за усогласеност

Оваа Политика и сите последователни ревизии ќе бидат одобрени од Оделот за кадрови политики, Оделот за усогласеност со прописите и Оделот за корпоративна општествена одговорност при НБГ Групацијата, пред да се достават на одобрување.

7.1 Собрание на акционери

Политиката ќе се ревидира при секоја материјална промена и во секој случај ќе важи за период од 3 години. Политиката и сите последователни ревизии се одобрени од Собранието на акционери.

Доколку дојде до материјални промени, Политиката ќе се достави до Генералното собрание на одобрување. Во тој случај, ОИН ќе му достави на Генералното собрание извештај, во кој приложува целосен опис и објаснување за сите предложени промени во Политиката. Одлуката на Генералното собрание ќе опише како мислењата и гласовите на акционерите за Политиката и извештајот биле земени предвид.

Доколку Генералното собрание на акционери не ја одобри предложената нова политика, Банката, согласно одредбите на законот, ќе продолжи да спроведува политика за наградување во согласност со постојната одобрена политика и ќе поднесе ревидирана политика за одобрување на следното Генерално собрание.

7.2. Надзорен одбор

Во контекст на оваа Политика, улогата и одговорностите на Надзорниот одбор на Банката се доделени пред се на неговите независни членови и го вклучуваат најмалку следново:

- да ја одобри оваа Политика, како и секој последователен преглед, по релевантна препорака од ОИН;
- да доставува до Генералното собрание на акционери предлози во врска со политиките и практиките за наградување, онаму каде што е потребно, и да обезбеди Банката да им обезбеди на акционерите соодветни информации во врска со спроведувањето на Политиката за наградување;
- да се осигура дека спроведувањето на Политиката за наградување е предмет на централна и независна внатрешна ревизија барем на годишно ниво, од страна на Секторот за внатрешна ревизија;

- да ја одобри висината на вкупниот надоместок што го добива секој член на Управниот одбор и лицата задолжени за контролните функции;
- да ги одложи, намали или откаже плаќањата за претходно стекнати (или во процес на стекнување) варијабилни наградни, на предлог на ОИН, а по препорака на Управниот одбор.

7.2. Одбор за именување и наградување (ОИН)

Собранието на акционери го овластува Надзорниот одбор на Банката да ги додели одговорностите кои се поврзани со Политиката за наградување и да формира Одбор за именување и наградувања.

ОИН се состои од членови на Надзорниот одбор, од кои мнозинството треба да бидат независни, вклучувајќи го и неговиот претседател. Работењето на ОИН е регулирано со Правилник за работа кој го одредува составот и мандатот на членовите, процедурите за донесување одлуки, како и клучните одговорности. Најмалку еден член на ОИН треба да има добра експертиза и професионално искуство во врска со активностите за управување со ризик и контрола, особено во однос на механизмот за усогласување на Политиката за наградување со профилите на ризик и капитал на Банката.

Во контекст на оваа Политика, а имајќи го предвид и Правилникот за работа на ОИН и важечкото законодавство, улогата и одговорностите на одобрување и ревидирање на годишно ниво на Списокот на вработени во СБ чии работни активности имаат материјално влијание врз профилот на ризик на Банката и се опфатени со Политиката за наградување:

- да предложи корективни активности во случај да се забележат какви било тешкотии или отстапувања во спроведувањето на Политиката за наградување;
- да го информира и да ја даде својата поддршка на Надзорниот одбор во однос на подготовката, разгледувањето и следењето на спроведувањето на Политиката за наградување;
- да се посвети посебно внимание на обезбедувањето дека при проценката на

механизмите употребени за усогласување на ризикот на Политиката за наградување, соодветно се земаат предвид сите видови ризици, нивоа на ликвидност и капитал на Банката;

- да дава препораки до Надзорниот одбор во однос на наградувањето на Управниот одбор и лицата задолжени за контролните функции;
- да ги прима и проценува извештаите на Секторот за внатрешна ревизија кои ги вклучуваат наодите од нејзината централна и независна ревизија на политиката за наградување и нејзините препораки во врска со можното разгледување на применетата политика со цел да се избегне создавање стимули за прекумерен ризик-преземање или друго однесување кое не е во согласност со целите поставени од Банката;
- да соработува со други одбори на Банката чии активности може да имаат влијание врз подготовката и ефективно спроведување на Политиката за наградување и нејзините практики (на пр. Одбор за ревизија, Одбор за управување со ризик);
- преку Одборот за управување со ризик, да процени дали системот на наградување го зема предвид профилот на ризик на Банката и нејзината солвентност, ликвидност и профитабилност;
- да обезбеди соодветни информации до Собранието на акционери на Банката за неговите активности, доколку е потребно;
- да ја постави рамката и да ги дефинира главните критериуми и параметри во однос на проценката на ризикот од однесувањето;
- да ги прегледува, одобрува и следи наодите за ризик од однесување со цел да биде во позиција да предложи прилагодување на варијабилното наградување доколку е потребно кај одредени лица.

7.2 Службите во Банката

Според оваа Политика, следните организациски делови на Банката, во согласност со нивните соодветни одговорности и во тесна соработка со Кабинетот на генералните директори (одговорен за корпоративно управување), ќе бидат вклучени во дизајнирањето, разгледувањето и спроведувањето на Политиката за наградување.

Особено,

Секторот за кадри:

- дизајнира, оценува, прегледува и обезбедува правилно спроведување на Политиката за наградување;
- обезбедува согласност за усвојување на Политиката за наградување на Банката, вклучувајќи и во однос на плановите за променливи наградувања;
- развива транспарентни и детални процеси за спроведување на Политиката за наградување;
- го следи и обезбедува спроведувањето на Политиката за наградување на Банката;
- ги следи и менува договорите за работа, доколку е потребно, со цел истите да бидат усогласени со начелата од оваа Политика;
- ги ревидира процесот и критериумите за обезбедување бенефиции за вработените за да се обезбеди конкурентност и ефективност на деловното работење, земајќи ги предвид релевантните пазарни практики;
- да развијат методи за проценка на перформансите поврзани со наградувањето на вработените;
- дизајнирање, преглед и обезбедување соодветна имплементација на планови за променливи наградувања;
- да достави до ОИН список на персоналот чиј вкупен месечен фиксен надомест е еднаков или поголем од најнискиот вкупен месечен фиксен надоместок на член на Извршниот одбор;
- да ги достави наодите за недолично однесување до Дисциплинската комисија, за да го поддржи процесот на оценување на индивидуалната проценка;
- да го олесни процесот на идентификација и имплементација (дистрибуција) на

безготовинските инструменти што треба да им се обезбедат на преземачите на ризик како променлива награда, во консултација со функциите за ризик, корпоративно управување и усогласеност и финансии.

Секторот за усогласеност:

- следење на регулаторната рамка во однос на наградувањето, известување на Секторот за човечки ресурси и соодветно поднесување препораки за усогласување на Политиката за наградување;
- да анализира како Политиката за наградување влијае на усогласеноста на Банката со регулативите и внатрешните политики и да ги пријави сите идентификувани ризици за усогласеност и прашања за неусогласеност до сите членови на Управниот одбор;
- да обезбеди уверување за ОИН дека дизајнот, спроведувањето и надзорот на Политиката за наградување на Банката е во согласност со регулаторната рамка и внатрешните политики и да го извести Секторот за кадри;
- поднесува годишни извештаи до Секторот за управување на Групацијата НБГ во кои се обелоденуваат информации за преземачите на ризик на Банката и останатиот персонал на соло и консолидирано ниво;
- да обезбеди ефективен придонес кон работата на Одборот за именување и наградување за прашања поврзани со ризикот од однесувањето.

Секторот за правни работи:

- следење на правната рамка во врска со наградувањето, известување за човечки ресурси и соодветно поднесување препораки за усогласување на Политиката за наградување;
- да анализира како Политиката за наградување влијае на усогласеноста на Банката со законодавството и да ги пријави сите идентификувани правни ризици и прашања за неусогласеност до сите членови на Управниот одбор;

-
- да обезбеди уверување за ОИН дека дизајнот, спроведувањето и надзорот на Политиката за наградување на Банката е во согласност со регулаторната рамка и внатрешните политики и да го извести Секторот за кадри.

Секторот за ревизија:

- врши годишна ревизија на дизајнот и имплементацијата на Политиката за наградување од аспект на нејзиното влијание врз профилот на ризик на Банката и начинот на кој се управува со овие ефекти;
- да изврши преглед на усогласеноста со регулативата, политиките, процедурите и внатрешните правила на Банката и да дава предлози до ОИН секогаш кога ќе се смета дека е потребно;
- да се осигура дека Банката е доследна и усогласена со оваа Политика;
- да обезбеди ефективен придонес кон работата на Дисциплинската комисија за прашања поврзани со ризикот од однесувањето.

Секторот за управување со ризиците:

- да обезбеди ефективен придонес за прашања поврзани со управувањето со ризикот;
- помага во проценката како структурата на варијабилните наградувања може да влијае на профилот на ризик и културата на ризик на Банката;
- проценува дали системот на наградување го зема предвид профилот на ризик на Банката и нејзината солвентност, ликвидност и профитабилна позиција;
- се консултира со Секторот за човечки ресурси за процесот на идентификација и имплементација (дистрибуција) на безготовински инструменти што треба да им се обезбедат на преземачите на ризик како променлива награда;
- препорачува на ОИН одложување, намалување или откажување на плаќањата за претходно стекнати (или во процес на стекнување) променливи надоместоци;

Секторот за финансии:

- се консултира со Секторот за човечки ресурси за процесот на идентификација и имплементација (дистрибуција) на безготовински инструменти што треба да им се обезбедат на преземачите на ризик како променлива награда;
- препорачува на ОИН одложување, намалување или откажување на плаќањата за претходно стекнати (или во процес на стекнување) променливи надоместоци.

8 Конфликт на интереси

Банката посветува особено внимание на елиминирање или минимизирање на какви било конфликти на интереси кои би можеле да имаат негативно влијание врз нејзиното работење и углед. За таа цел, а во согласност со одредбите од Статутот на Банката и Политиката за избегнување судир на интереси, опфатените лица во оваа Политика мора:

- да не се вклучуваат или да превземаат активности кои, на материјален начин, се во конкуренција со економските интереси на Банката или на НБГ Групацијата;
- навремено и адекватно да ги обелоденат сопствените интереси кои можат да произлезат од корпоративните трансакции во нивна надлежност, како и кој било друг конфликт на интереси меѓу нив и Банката или која било нејзина подружница што може да произлезе во текот на нивните должности; и
- да се воздржат од гласање на одлука на Одборот во врска со сопственото наградување (применливо само за членовите на Управниот одбор и Надзорниот одбор).

Онаму каде што се идентификувани, случаите на судир на интереси се вклучени во Годишниот извештај за корпоративното управување, кој е вклучен во Годишниот извештај на Банката.

8.1 Обелоденувања

Банката е должна да обелодени информации за наградување во согласност со одредбите на важечката законска и регулаторна рамка.

Кабинетот, Секторот за усогласеност и Секторот за човечките ресурси се одговорни единици на Банката за објавување на информации за наградувањето, во рамките на надлежностите на секоја единица.

Одобрената Политика за наградување ќе биде објавена на веб-страницата на Банката.

Банката годишно до Генералното собрание на акционери го доставува Извештајот за наградување, обезбедувајќи сеопфатен преглед на наградувањето, вклучувајќи ги сите бенефиции во која било форма, доделени или доспеани во текот на последната финансиска година на лицата во опфатот на Политиката за наградување, согласно одредбите од Законот за трговските друштва и применливите одлуки на Централната банка.

По одржувањето на Генералното собрание на акционери, Извештајот за наградување е јавно достапен на веб-страницата на Банката, бесплатно, за период од 10 години.

9 Прилози

9.1 Прилог А

Процес на одобрување на фиксната компонента на наградување на СБ		
Категорија	Предложено од	Одобрено од
Наградување утврдено во договорот за вработување (т.е. бруто плата)	Директор на Сектор за кадри Директор на соодветна деловна Служба	Генерален извршен директор Конечното одобрение се дава преку одобрената процедура на Групацијата на НБГ за друштвата на Групацијата.

9.2 Прилог Б

Процес на одобрување на шемата за варијабино наградување на СБ			
Категорија	Предложено од	Одобрено од	Коментари
Пакет за варијабилно наградување	Управен одбор	ОИН	По консултации и одобрување на НБГ Групацијата за човечки ресурси за усвојување на шеми за варијабилни наградувања и нивни последователни измени.
	Директор на Сектор за кадри & Директор на соодветна деловна Служба	УО	