

Извештај за системот за наградување

Табела бр. 1 - Политика за наградување

Реден број	Политика за наградување	Опис
1	2	3
1	Политика за наградување и систем на наградување	Пристапот за наградување на СБ е директен, ефективен и заснован на принципот на придонес (меритократија), и е во целосна согласност со важечката законска регулатива и интерните принципи утврдени во Политиката за наградување. Системот на наградување се состои главно од фиксна компонента, додека варијабилниот дел претставува помал дел од вкупниот надоместок и се доделува врз основа на индивидуалниот придонес и вкупните резултати на Банката. Фиксниот надоместок се состои од конкурентна основна бруто-плата исплатена на месечно ниво, која обезбедува стабилност и предвидливост. При утврдување на фиксниот дел се земаат предвид клучни показатели за успешност за секоја позиција, финансиски и нефинансиски параметри, професионалното искуство и одговорностите, како и споредливоста со пазарните услови во банкарскиот сектор. Варијабилниот надоместок не се одредува по автоматска формула, туку врз основа на перформансите на поединецот, соодветната организациска единица и вкупните резултати на Банката. Не постои гарантиран варијабилен надоместок, а неговото одобрување се врши по потврдување на годишните резултати, со што се обезбедува усогласеност со долгорочната стабилност на Банката. Банката има строго дефинирани кредитни политики и апетит за ризик, а одлуките за преземање ризик се носат колективно на ниво на одбори, со што се ограничува индивидуалниот ризик.
2	Одбор за наградување	Одборот се состои од тројца членови, назначени од страна на Надзорниот одбор, со 1-годишен мандат кој автоматски се обновува за последователни едногодишни мандати, освен ако не е решено поинаку, под услов членот на Одборот сè уште да ги исполнува критериумите за членство во Одборот и да е член на Надзорниот одбор. Мнозинството членови (2) се независни членови, вклучувајќи го и претседателот. Во текот на 2025 година, Одборот, е составен од следниве членови: - Владимир Филиповски, претседател и независен член. - Маринис Стратопулос, член - претставник на Надзорниот одбор. - Сашо Косев, независен член Во текот на 2025 година, Одборот одржа пет редовни седници и една седница со писмена согласност.
3	Успешност во работењето	Системот на наградување во СБ е поставен како транспарентен, меритократски и усогласен со законската регулатива и интерните политики, при што има за цел да поддржи долгорочна одржливост, управување со ризици и задржување на клучен кадар. Најзначајни карактеристики се: Наградувањето е составено претежно од фиксна компонента, која претставува значителен дел од вкупниот надоместок и обезбедува сигурност и предвидливост. Варијабилниот дел е ограничен и помал удел, со соодветен баланс помеѓу фиксно и варијабилно наградување. Политиката е усогласена со пазарните услови, внатрешните одговорности и индивидуалните компетенции, како и со финансиските и нефинансиските показатели за успешност. Се обезбедува усогласеност со ризичниот профил на Банката, преку ограничување на индивидуалното преземање ризици и преку колективно донесување одлуки. Предвидени се механизми за контрола и принцип дека непочитување на политики и етички кодекс не може да се компензира со високи резултати. За контролни функции постои независен модел на наградување, кој не зависи од резултатите на деловните единици кои се предмет на контрола. Во однос на поврзувањето на варијабилниот дел од надоместокот со успешноста на лицата со посебни права и одговорности: Варијабилниот надоместок е строго врзан за перформансите, и тоа на три нивоа: индивидуално, на организациска единица и на ниво на Банката во целина. Не се применува автоматска формула, туку се прави сеопфатна проценка на резултатите и ризиците. Исплатата зависи од вкупната финансиска состојба и стабилност на Банката, и најчесто се одобрува по потврдување на годишните резултати. Нема гарантиран варијабилен надоместок, туку истиот е условен од постигнатите резултати и одржливиот успех. При одредување на варијабилниот дел се зема предвид и ризикот (тековен и иднина), со што се обезбедува наградување кое не стимулира прекумерно ризично однесување.
4	Фиксен - варијабилен дел	Надоместокот во Банката е структуриран така што фиксниот дел претставува доминантна компонента од вкупниот надоместок, додека варијабилниот дел има помало учество. Соодносот е поставен на начин што обезбедува соодветен баланс, при што варијабилниот надоместок по правило не може да го надмине фиксниот дел (максимум до 100% од фиксниот надоместок), а во пракса учеството на варијабилниот дел е значително пониско.
5	Критериуми за наградување	Системот на наградување во Банката се заснова на јасно дефинирани критериуми кои обезбедуваат усогласеност со долгорочната стратегија и управувањето со ризици. Наградувањето во Банката се утврдува врз основа на следните клучни и мерливи критериуми: 1. Работна позиција и одговорности – сложеноста на улогата, нивото на одговорност и влијанието врз работењето на Банката. 2. Професионално искуство и компетенции – знаење, вештини, искуство и способност за извршување на работните задачи. 3. Индивидуални перформанси – исполнување на поставени цели и квалитет на извршување на работата, вклучително и финансиски и нефинансиски резултати. 4. Резултати на организациската единица и Банката – придонес кон вкупните деловни резултати и стратешки цели. 5. Пазарна конкурентност – усогласување на платите со условите на пазарот на труд и банкарскиот сектор. 6. Усогласеност и однесување – почитување на законската рамка, интерните политики и Етичкиот кодекс на Банката. <u>Критериуми за определување на варијабилниот дел од надоместокот</u> Варијабилниот надоместок се утврдува врз основа на сеопфатна проценка на перформансите, која ги вклучува: индивидуалниот придонес и исполнување на целите, резултатите на организациската единица и вкупните деловни резултати и финансиската состојба на Банката. При оценување се зема предвид и нивото на преземен ризик и одржливоста на резултатите, со цел да не се стимулира краткорочно или прекумерно ризично однесување. <u>Критериуми за определување на надоместокот во форма на акции или средни инструменти</u> Иако во 2025 година не се применуваат, Политиката за наградување предвидува дека вакво надоместок може да се утврди според принципите дефинирани во интерните акти.

Табела бр. 2 - Наградување за финансиската година

Реден број	Опис	Членови на надзорниот одбор	Членови на управниот одбор	Останати лица со посебни права и одговорности	Останати вработени
1	2	3	4	5	6
1	Фиксен дел од надоместокот	3	8	38	996
2	Вкупен износ на фиксниот дел од надоместокот во 000 денари	2,585	25,965	98,992	1,058,419
3	Варијабилен дел од надоместокот		6	33	711
4	Вкупен износ на варијабилниот надоместок во 000 денари		7,022	14,119	71,631
5	Износ на вкупниот надоместок (реден број 2 + реден број 4)	2,585	32,987	113,111	1,130,050

*Борди промените во составот на раководството во текот на 2025 година, податоците се прикажани за сите членови на Управниот одбор во периодите до и/или од датумот на нивното именување/разрешување. Подетални информации во годишниот извештај за работење на банката објавен на интернет страницата на Банката.

Табела бр. 3 - Вкупен износ на надоместокот

Реден број	Име и презиме	Вкупен износ на надоместокот во 000 денари
1	2	3
I	Членови на надзорниот одбор	
1	Маринис Стратопулос	1,231
2	Сашо Косев	615
...	Владимир Филиповски	739
...		
II	Членови на управниот одбор	
1	Диомидис Николетопулос (до август 2025)	8,561
2	Хрисула Кутуди (од септември 2025)	1,329
3	Бојан Стојановски (до август 2025)	3,751
4	Милица Чапаровска - Јовановска	8,412
5	Мирјана Трајановска (од јуни 2025)	3,874
6	Евангелија Калуптси	3,503
7	Илиас Пападопулос (од октомври 2025)	1,446
8	Владимир Тренески (од ноември 2025)	2,111

Табела бр. 4 - Структура на вкупниот надоместок според висината и бројот на лицата

Реден број	Износ	Број на лицата
1	2	3
1	Над 6,000,000 до 10,000,000	3
2	Над 10,000,000 до 14,000,000	
3	Над 14,000,000 до 18,000,000	
4	Над 18,000,000 до 22,000,000	
5	Над 22,000,000 до 26,000,000	
6	Над 26,000,000 до 30,000,000	
7	Над 30,000,000 до 34,000,000	
8	Над 34,000,000 до 38,000,000	
9	Над 38,000,000 до 42,000,000	
10	Над 42,000,000 до 46,000,000	
11	Над 46,000,000 до 50,000,000	
12	...	