



Стопанска банка АД – Скопје

Политика за наградување

Историја на измени на документот

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 персоналот:¹:

- максимизирање на вредноста со поддршка на стратегијата на Банката, целокупната оперативна политика, целите, вредностите и долгорочните интереси на Банката;
- усогласување со интересите на акционерите;
- да ги земе предвид интересите на засегнатите страни и да се осигура дека тие се соодветно избалансирани со оние на акционерите;
- да не обезбеди дискриминација врз основа на однесувања или карактеристики кои не се поврзани со работата;
- да се придржува до Политиката за избегнување судир на интереси за високото раководство на Стопанска банка АД – Скопје и инкорпорира мерки за избегнување или минимизирање на конфликт на интереси или какво било негативно влијание врз здравјето, како и разумно и добро управување со ризиците преземени од Банката.

Понатаму, Политиката за наградување ги потврдува 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. Нејзините крајни цели се:

- да се дозволи СБ да привлече, мотивира и задржи клучните таленти;
- да се усогласат деловните цели на СБ со наградувањето на персоналот;
- да се овозможи СБ да одржува конкурентна структура на трошоци;
- да се промовира правичност и меритократија;
- да се заштити внатрешниот апетит за ризик преку промовирање на претпазливо преземање ризик и соодветни практики на однесување.

Несомнено, Политиката за наградување ги почитува одредбите од релевантниот Закон

¹ Во контекст на оваа Политика, наградувањето е дефинирано како: „збир на 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.“

за работни односи и соодветните колективни договори за работа, како и другите релевантни регулативи од Централната банка и другите релевантни органи и политиките и насоките на Групацијата.

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 директори 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 ризични политики на Банката.

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 компоненти².**

3.2 Принципи на наградување

Банката треба да ги почитува основните принципи кои го регулираат наградувањето, како што се:

1. Во сите случаи, Политиката за наградување се заснова на еднаква плата за вработените мажи и жени за еднаква работа или работа со еднаква вредност.
 2. Договорите за наградување се оценуваат со споредување на податоците од кадрите на исти работни места. Надворешен преглед/валидација на Политиката за наградување може да се бара како што ОИИН смета дека е соодветно од добро позната специјализирана консултантска компанија, која може да биде назначена во согласност со одредбите на Кодексот за корпоративно управување и во согласност со расположливиот буџет.
 3. 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.
 4. 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 плаќа, и да ја вклучи можноста таквиот варијабилен надоместок всушност да не се исплати.
 5. Распределбата на варијабилната награда на персоналот ќе го земе предвид целиот опсег на сегашни и идни ризици.
 6. 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
 7. 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
- 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.
8. Секој вонреден или дополнителен платен надомест ќе биде вратен ако, по таквата исплата, се открие дека извршувањето за кое е исплатен произлегува од практики кои се неправилни или неконзистентни со општите принципи опишани овде („повраток“).

² Без бенефициите кои се дел од придобивните во Дел 4.

-
9. 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 обезбедува стимулации за претпоставки за ризик 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 променливи примања³.

Човечки ресурси се одговорни да ги специфицираат шемите за променливи наградувања и да ги прегледуваат барем на годишна основа.

Ваквите плаќања треба да се вршат преку **шеми за променливи наградувања**.

Човечки ресурси се одговорни да ги специфицираат шемите за променливи наградувања и да ги прегледуваат барем на годишна основа. Шемите се одобрени од Одборот на директори по препорака на Одборот за номинирање и наградување. За членовите на Надзорниот одбор само во исклучителни случаи може да се примени шема на променливи наградувања, која 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 на една рата, освен ако поинаку не е определено со важечката Регулаторна рамка.

Забележано е дека Банката на своите вработени им доделува само променливи наградни за исплата по успешност. Други видови на шеми за наградување, како што се дискрециони пензиски бенефиции, шеми за задржување, шеми за гарантирани варијабилни наградувања итн. во моментот не се применливи.

Променливиот надоместок ќе 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 солвентна позиција.

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

³ Вработените кои направиле значителни прекршоци за време на периодот на оценување или настанале 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 резолуцијата на Генералното собрание, може да се отпочне со 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 резолуцијата. Резолуцијата на Генералното собрание го определува 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 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 Одборот 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.

ОНН 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, за секој поединец.

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

Имено, односот помеѓу компонентите на варијабилното и фиксното наградување е поставен 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 однесување и наградување

Ризикот од 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, заедници и пазари на кои таа работи. Таквите однесувања, постапки или пропусти може да вклучуваат прекршување на законите или прописите, непочитување на принципите и етичкиот кодекс на SB, небрежност и/или недостаток на разумна грижа или трудољубивост и неуспех да се зголеми несоодветното однесување.

Еден од главните приоритети на SB е да примени механизам за здраво однесување за проценка на ризикот усогласен со вредностите и стратегијата на Банката, нејзината внатрешна култура на ризик и Рамката за апетит за ризик, со цел да се дополни и заштити внимателното 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 ги казнуваат несоодветните.

Одборот за назначување и наградување на Банката, во соработка со Дисциплинскиот комитет, е одговорен да обезбеди варијабилното наградување да биде усогласено со соодветното однесување низ целата организација. Во овој контекст, Комитетот 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 наградни места 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 одредби. Нивната идентификација, во согласност со квалитативните и квантитативните критериуми според одредбите на важечката правна и регулаторна рамка, ја спроведува Одборот за номинации и наградувања, во соработка со надлежните 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 претпазливите практики за управување со ризик, на преземачите на ризик не им се обезбедува варијабилно наградување кое промовира прекумерни практики за преземање ризик (ризици специфични за трансакциите), ниту пак се наградени за преземање (кумулятивно) ризици што го надминуваат ризикот 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 треба да се обезбедат на преземачите на ризик подлежат на одобрување од ОНН 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, олеснувајќи го соодветниот заеднички предлог до Управниот одбор на Банката и ОНН .

5.2 Одложување на плаќањата

Варијабилното наградување за преземачите на ризик - кога е материјално - се плаќа делумно однапред и делумно одложено, во соодветна рамнотежа помеѓу капиталот, капиталот и другите прифатливи инструменти и готовината, како што е дефинирано во претходниот дел.

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

5.2 *Malus – Clawback* клаузули

За распределба на променливите наградни средства, се зема предвид финансиската и капиталната моќ на Банката/субјектот **во моментот на распределбата**. 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 доделеното

(или стекнување) плаќања, по препорака на Управниот одбор и по одобрение од НРЦ. Имено, во такви случаи на одложување, намалување или откажување на исплатите што се стекнати (или стекнување), бербата на неплатени 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 соодветни расудување). Дополнително, учесниците во дадениот гроздобер за наградување се третираат хомогено 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 наруши одредбите од релевантната легислатива, секоја променлива исплатена награда треба да се врати ако, по таквата исплата, се открие дека извршувањето за кое е понудено 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 кондиција 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 поставува конкретни одредби во однос на Надзорниот одбор и неговите комисии, Управниот одбор, Високите менаџери и персоналот на независните функции на системот за внатрешна контрола: Функции за ревизија, усогласеност и ризик (во натамошниот текст „Функции на независни контроли“) и други категории на персонал.

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

6.1 Надзорен одбор и неговите комисии

Структурата на наградување што се однесува на неизвршните директори (членови на Надзорниот одбор и неговите комисии) се определува земајќи ги предвид нивните должности, посветеност и временска посветеност својствени за улогата што тие ја преземаат и се состои од фиксен надоместок, кој опфаќа следните елементи:

- **Основен надоместок на членовите на одборот:** годишен фиксен износ во готовина, за нивното учество како членови на одборот, во зависност од посебната улога на секој директор, имено како претседател на одборот, потпретседател, независни членови, друг член на одборот,
- **Дополнително – додадено на основниот – Наградување по Одбор на Одборот (претседателство/потпретседател/членство):** годишен фиксен износ во готовина, за нивното учество во комитетите на одборот, било како претседатели, потпретседатели или како членови, кои можат предизвикуваат различни надоместоци за секој неизвршен директор, во зависност од бројот на членства на Комитетот и позициите на претседавачот/потпретседателот за секој случај. Забележано е дека претседателите/потпретседателите на комисиите не го добиваат надоместокот на членовите на комисијата.
- Поконкретно, конкретната компонента за наградување вклучува основен член на Одборот, износ на надоместок за членство по Одбор, износ на надоместок за потпретседател на Одбор и износ на надоместок за претседателство на Одбор.
- **расходи**, во согласност со пазарната практика, каде што Банката ги покрива разумните трошоци на директорите во врска со извршувањето на нивните должности како членови на Управниот одбор, според политиката за трошоци на Банката.
- **бенефиции**, како што се шеми за здравствено осигурување, преземени од Банката, која ги плаќа соодветните премии.

Сите плаќања за наградување подлежат, онаму каде што е применливо, на применливите даноци и социјални придонеси.

Забележано е дека во моментот нема активни шеми за дополнителна пензија или предвремено пензионирање што ги обезбедува Банката на неизвршни директори. Не им се исплаќа променлив надоместок, ниту тие се дел од планови за пензионирање, програми за отпремнини или стимулации за успешност.

6.1 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 времето, членовите на Одборот на директори добиваат компензира како што следува:

- **годишен фиксен износ во готовина, 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 извршните директори (доколку ги има) , како и податоците од колегите, 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. Забележано е дека извршните директори не добиваат дополнителен надомест за нивното учество како членови на Одборот.
- **расходи**, во согласност со оние што може да му се признаат на вишото раководство и во согласност со пазарната практика, 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, шеми за осигурување на живот/здравствена заштита преземени од Банката, која плаќа релевантни премии, според 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. Периодот на градинарско отсуство е дефиниран според политиката на Банката. Горенаведените одредби се извршуваат од страна на Единицата за човечки ресурси која продолжува со сите потребни дејствија, додека Единиците за усогласеност, корпоративно управување и ревизија учествуваат во соодветниот процес во рамките на нивните надлежности, заштитувајќи се да не е евидентна инциденца на измама или

недолично однесување. Горенаведената уплата треба да има ратификација на ОНН. 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.

6.1 Независни контролни функции: ревизија, усогласеност, ризик

Наградувањето на вработените во независните контролни функции е претежно фиксно 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 својата шема за променливи наградувања.

Сепак, Банката гарантира дека методите кои се користат за одредување на варијабилното наградување на вработените во контролната функција 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 Банка, 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 изведба 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 или на компонента на пакувањето или на самиот пакет.

7 Управување

Оваа Политика е одобрена од Собранието на акционери на Банката, по предлог на ОНН. ОНН е одговорен за прегледување на Политиката и обезбедување дека Банката ги почитува одредбите овде, 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 ревизии ќе бидат одобрени од Одделот за корпоративно управување и ООП за човечки ресурси и усогласеност на Групацијата НБГ 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 ревизии се одобрени од Собранието на акционери.

Доколку дојде до материјални промени, Политиката ќе се достави до Генералното собрание на одобрување. Во тој случај, НРЦ 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 плаќа надоместок во согласност со постојната одобрена политика и ќе поднесе ревидирана политика за одобрување на следното Генерално собрание.

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 за наградување, како и секој последователен преглед, по релевантна препорака од ОНН;
- 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 Политиката за наградување;
- да се осигура дека спроведувањето на Политиката за наградување е предмет на централна и независна внатрешна ревизија и ревизија барем на годишно ниво, од страна на Одделот 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 доделени (или стекнување) варијабилни наградни, на предлог на ОНН, по препорака на Управниот одбор.

7.2. Одбор за номинирање и наградување (ОНН)

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

ОНН се состои од членови на Надзорниот одбор, од кои мнозинството треба да бидат независни, вклучувајќи го и неговиот претседател. НРЦ е регулиран со Правилник за работа кој го специфицира неговото времетраење, неговите членови и нивниот мандат, процедурите за донесување одлуки, како и нејзините клучни одговорности. Најмалку еден член на НРЦ треба да има доволно 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 ја предвид и Повелбата на Комитетот за именување и наградување и важечката регулаторна рамка, улогата и одговорностите на одобрување и ревидирање на годишно ниво на Листата на преземачи на ризик, т.е. идентификација на вработени во SB чии професионални 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 Одделението 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 Надзорен одбор и Комитети на Банката чиј 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 влијае на варијабилното наградување;
- да се повикаат на санкции поврзани со наодите за ризик, вклучително и препораки за намалување на варијабилното наградување;
- да ескалира случаи на значајно, доследно или на друг начин неподносливо недолично однесување на Дисциплинските органи на банката.

7.2 Службите во Банката

Според оваа Политика, следните оддели на Банката, во согласност со нивните соодветни одговорности и во тесна соработка со Канцеларијата на претседавачот (единица 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;
- добие експлицитна согласност за усвојување на Политиката за наградување на Банката, вклучувајќи шеми 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 врз основа

на известување; monitor and amend the employment contracts, if required, so that they are aligned with this Policy and with the collaboration of other competent Units;

- ревидирање на процесот и критериумите за обезбедување бенефиции за вработените за да се обезбеди конкурентност и ефективност на деловното работење, земајќи ја предвид релевантната пазарна практика;
- да развијат методи за проценка на перформансите поврзани со наградувањето на вработените;
- дизајнирање, преглед и обезбедување соодветна имплементација на шеми за променливи наградувања;
- да достави до ОНН списокот на персоналот чиј вкупен месечен фиксен надомест е еднаков или поголем од најнискиот вкупен месечен фиксен надоместок на вишото раководство;
- да ги достави наодите за недолично однесување до Дисциплинските наоди, за да го поддржи процесот на бодување 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 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 утеха за HRC дека дизајнот, спроведувањето и надзорот на Политиката за наградување на Банката е во согласност со регулаторната рамка и внатрешните политики и да го извести HR;
- 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 до Комитетот 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;
- обезбеди утеха на НРЦ дека дизајнот, имплементацијата и надзорот на Банката Политиката за наградување е во согласност со законските одредби и да го извести HR.

Секторот за ревизија:

- врши годишен независен преглед на дизајнот, имплементацијата и резултатите од Политиката за наградување на нејзиното влијание врз ризикот на профилот на ризик на Банката и начинот на кој се управуваат овие ефекти;
- да изврши преглед на усогласеноста со регулативата, политиките, процедурите и внатрешните правила на Банката и да дава предлози до НРЦ секогаш кога ќе се смета дека е потребно;
- да се осигури дека Банката е доследна и усогласена со оваа Политика;
- да ги достави наодите за недолично однесување до Комитетот за проценка на ризикот за спроведување, за да го поддржи процесот на бодување на индивидуалната проценка;
- да обезбеди ефективен придонес до Комитетот за проценка на ризикот за спроведување на прашања поврзани со ризикот.

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;
- процени дали системот на наградување го зема предвид профилот на ризик на Банката и нејзината солвентност, ликвидност и профитабилна позиција;
- консултирајте се со 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;
- да и препорача на НРЦ одложување, намалување или откажување на плаќањата за претходно доделени (или стекнување) променливи надоместоци;
- да ги достави наодите за недолично однесување до Дисциплинската комисија, за да го поддржи процесот на бодување на индивидуалната проценка.

Секторот за финансии:

- консултирајте се со 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;
- да препорача на ОНН одложување, намалување или откажување на плаќањата за претходно доделени (или стекнување) варијабилни наградни.

8 Конфликт на интереси

Банката става посебен акцент 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 вклучат или олеснуваат активности што на материјален начин се натпреваруваат со економските интереси на Банката или на друштво на НБГ Групацијата;
- навремено и адекватно да ги откријат сопствените интереси кои можат да произлезат од корпоративните трансакции во нивна одговорност, 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
- воздржете се од гласање за резолуција 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.

Корпоративното управување и усогласеност и човечките ресурси се одговорни единици на Банката за откривање на информации за наградување, во рамките на надлежностите на секоја единица.

Одобрената Политика за наградување ќе биде објавена на веб-страницата на Банката, се додека е во сила.

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 доспееани во текот на последната финансиска година на лицата во опфатот на Политиката за наградување, согласно одредбите од Законот за трговските друштва и одлуките на Централната банка како што се во сила. 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
Шема за варијабилно наградување	Управен одбор	ОНН	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	