



POLITIKA NAGRAĐIVANJA

NLB Fondovi a.d. Beograd Društvo za upravljanje UCITS fondom

Hronologija izmena

verzija	izmene	Datum stupanja na snagu	Organizacioni oblik vlasnik akta	Period ažuriranja
1.0	Politikom zarada, naknada i drugih primanja regulišu se opšti principi naknada, zarada i ostalih primanja u Društvu za upravljanje UCITS fondom KOMBANK INVEST AD BEOGRAD. Akt je usklađen sa standardima NLB Grupe	01.07.2023		Prema potrebi, a najmanje jednom godišnje
2.0	Usklađivanje Politike nagrađivanja sa Politkom nagrađivanja NLB Skladi	31.12.2024.	Odeljenje za pravne i opšte poslove/služba pravnih i opštih poslova	Prema potrebi, a najmanje jednom godišnje

Na osnovu člana 36. Statuta NLB Fondovi a.d. Beograd Društvo za upravljanje UCITS fondom, a u vezi sa članom 31 Zakona o otvorenim investicionim fondovima sa javnom ponudom („Sl.glasnik RS“ br. 73/2019), Pravilnika o uslovima za obavljanje delatnosti društva za upravljanje otvorenim investicionim fondovima sa javnom ponudom („Sl.glasnik RS“, br. 61/2020 i 27/2022) i Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - *autentično tumačenje*), Nadzorni odbor NLB Fondovi a.d. Beograd Društvo za upravljanje UCITS fondom (u daljem tekstu: Društvo za upravljanje) na sednici održanoj dana 31.12.2024. godine, donosi

POLITIKU NAGRAĐIVANJA

NLB Fondovi a.d. Beograd Društvo za upravljanje UCITS fondom

I UVODNE ODREDBE

Član 1.

Politika nagrađivanja u NLB Fondovi a.d. Beograd Društvo za upravljanje UCITS fondom (u daljem tekstu: Politika nagrađivanja) reguliše primanja zaposlenih u Društvu za upravljanje, svrstavajući ih u kategorije „identifikovanih zaposlenih“, „ostalih zaposlenih“ i „Izvršnih direktora Društva za upravljanje“ i članova Nadzornog odbora. Društvo za upravljanje je dužno da uspostavi i sprovodi Politiku i praksu nagrađivanja koja odražava i promoviše efikasno upravljanje rizicima i sprečava preuzimanje rizika koji nisu u skladu sa profilom rizičnosti, Pravilima ili Prospektom UCITS fonda kojim upravlja ili narušavaju obavezu Društva za upravljanje da deluje u najboljem interesu UCITS fonda. Društvo za upravljanje se prilikom uspostavljanja i sprovođenja Politike nagrađivanja na način i u meri koja je primerena s obzirom na veličinu, unutrašnju organizaciju kao i vrstu, obim i složenost poslova koje Društvo za upravljanje obavlja, rukovodi principima i zahtevima navedenim u članu 33. Pravilnika o uslovima za obavljanje delatnosti društva za upravljanje otvorenim investicionim fondovima sa javnom ponudom.:

Odredbe ove Politike nagrađivanja usklađene su sa Zakonom o otvorenim investicionim fondovima sa javnom ponudom („Sl.glasnik RS“ br. 73/2019), Zakona o privrednim društvim („Sl. glasnik RS“ br. 36/2011,99/2011,83/2014,-dr- zakon, 5/2015,44/2018,95/2018,91/2019 i 109/2021), Politikom nagrađivanja u NLB SKLADI upravljanje premoženja d.o.o., kao i sa svim podzakonskim aktima nadležnog regulatornog tela.

Član 2.

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

U okviru Politike nagrađivanja posebno su navedene smernice za nagrađivanje identifikovanih zaposlenih, koje se razlikuju od smernica za nagrađivanje ostalih zaposlenih.

Član 3.

Politika nagrađivanja se zasniva na principu jednakog plaćanja za jednak rad ili rad iste vrednosti za identifikovane zaposlene i po drugom osnovu radno angažovane muškarce i žene, te je stoga rodno neutralna.

Član 4.

Izrazi/termini koji se koriste u ovoj Politici imaju sledeće značenje:



„Identifikovani zaposleni“	su zaposleni u Društvu za upravljanje koji u okviru svojih odgovornosti, radnih zadataka i aktivnosti mogu imati značajan uticaj na profil rizika Društva za upravljanje, investicionih fondova ili imovine klijenata kojom upravlja
„ostali zaposleni“	su svi zaposleni u Društvu za upravljanje koji u okviru svojih odgovornosti, radnih zadataka i aktivnosti nemaju značajan uticaj na profil rizika Društva za upravljanje, investicionih fondova ili imovine klijenata kojom upravlja
„zaposleni“ i „svi zaposleni“	su zaposleni koji pripadaju kategoriji i „identifikovanih zaposlenih“ i „drugih zaposlenih“
„Nadzorni odbor“	je Nadzorni odbor Društva za upravljanje
„menadžment“	su Izvršni direktori Društva za upravljanje
„Osnovna zarada“	predstavlja zaradu definisanu Zakonom o radu, Pravilnikom o radu Društva za upravljanje i Ugovorom o radu
„fiksna naknada“	je razlika između ukupne i varijabilne zarade zaposlenog
„varijabilna naknada“	je onaj deo ukupne naknade zaposlenog koji zavisi od unapred utvrđenih i merljivih kriterijuma učinka Društva za upravljanje, njegove organizacione jedinice, investicionih fondova i pojedinog zaposlenog i podleže prilagođavanju rizika
„bruto zarada“	sastoji se od zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu Društva za upravljanje (nagrada, bonusi i sl.) i drugih primanja po osnovu radnog odnosa, uvećane za pripadajuće poreze i doprinose, u skladu sa opštim aktom i Ugovorom o radu.
„naknada zarade“	je naknada koju zaposleni ostvaruje zbog odsustva sa posla iz razloga utvrđenih zakonom i Pravilnikom o radu.
„bonus na zaradu“	deo zarade koji predstavlja naknadu po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu Društva za upravljanje,
„bonus pool“	označava ukupan iznos novca koji je Društvo za upravljanje izdvojilo za isplatu bonusa zaposlenima u određenom obračunskom periodu.
„bonus u naturi“	Definiše se kao svaka naknada u naturi koju Društvo za upravljanje daje zaposlenom
„dospelost plaćanja“	označava trenutak u kome zaposleni postaje pravni korisnik dodeljene varijabilne naknade, bez obzira na instrument koji se koristi za isplatu, ili ako plaćanje podleže dodatnim periodima zadržavanja ili aranžmanima za refundiranje
„naknada troškova“	predstavlja naknadu troškova na koje zaposleni ima pravo u skladu sa Pravilnikom o radu Društva za upravljanje i Ugovorom o radu, a obuhvata troškove za dolazak i odlazak sa rada; za vreme provedeno



	na službenom putu u zemlji i inostranstvu; smeštaj i ishranu za rad i boravak na terenu; za ishranu u toku rada; za regres za korišćenje godišnjeg odmora i druge troškove definisane opštim aktom Društva za upravljanje.
„malus“	označava mehanizam kojim se zaposlenima može smanjiti vrednost/iznos cele ili dela odložene varijabilne naknade na osnovu naknadnog usklađivanja varijabilne naknade sa rizicima i primenjuje se pre isplate odobrene varijabilne naknade.
„diskrecione penzijske povlastice“	Beneficije koje se utvrđuju Ugovorom o radu i isplaćuju određenim identifikovanim zaposlenima u odnosu na funkciju koju vrše u Društvu za upravljanje.
„obračunski period“	označava period u kome se procenjuje i meri radni učinak zaposlenog kako bi se utvrdila njegova varijabilna naknada; trajanje obračunskog perioda za <i>ostale zaposlene</i> utvrđuje se u skladu sa zakonskom regulativom i internim pravilima, dok za <i>identifikovane zaposlene</i> traje najmanje godinu dana
„nagrada“	znači dodelu varijabilne naknade za određeni obračunski period, nezavisno od stvarnog trenutka kada je dodeljen iznos plaćen
„stečeno pravo na isplatu“	označava efekat kojim zaposleni postaje zakonski vlasnik dodeljene varijabilne naknade, nezavisno od instrumenata koji se koristi za plaćanje ili ako plaćanje plaćanje podleže dodatnim periodima zadržavanja ili aranžmanima za povraćaj
„period zadržavanja“	je period tokom kojeg se dospela varijabilna naknada koja je već isplaćena u obliku instrumenata ne može prodati
„period odlaganja“	je period za koji se po isteku obračunskog perioda odlaže isplata varijabilnih naknada; Period odlaganja počinje otplatom neodloženog dela varijabilne naknade i traje od 3 do 5 godina. Odloženi delovi varijabilnih naknada ne smeju se isplaćivati češće od jednom godišnje, a prvi odloženi deo varijabilne naknade može se isplatiti najmanje godinu dana nakon isteka perioda procene.
„povraćaj varijabilne naknade“	je aranžman prema kojem zaposleni mora pod određenim okolnostima da vrati (deo) varijabilnu naknadu Društvu za upravljanje, odnosno plaćene i odložene varijabilne naknade.
„instrumenti“	Investicione jedinice relevantnog UCITS fonda
„poslovna godina“	je ista kao i kalendarska godina
„podzastupljenost polova“	predstavlja manje zastupljen ženski ili muški rod
„rodna razlika u zaradi“	predstavlja razliku između prosečne bruto satnice muškarca i žene izraženu kao procenat prosečne bruto satnice muškog pola
„kontrolne funkcije“	označava funkciju koja je nezavisna od poslovnih jedinica koje nadgleda i koja je odgovorna za



	objektivnu procenu, pregled ili izveštavanje o rizicima Društva za upravljanje, uključujući i funkciju upravljanja rizikom, funkciju usklađenosti poslovanja i funkciju interne revizije.
--	---

II OPŠTI PRINCIPI I POJAŠNJENJA

Član 5.

Osnovni principi Politike nagrađivanja predstavljaju okvir koji važi za sve zaposlene Društva za upravljanje, ali posebno definiše principe koji važe za identifikovane zaposlene.

Politika nagrađivanja je u skladu sa ciljevima i poslovnom strategijom Društva za upravljanje i NLB Grupe, organizacionom kulturom, ekološkim, društvenim i upravljačkim (ESG) faktorima i dugoročnim interesima Društva za upravljanje i NLB Grupe. Politika nagrađivanja osmišljena je tako da ne podstiče identifikovane zaposlene da preduzimaju nesrazmerno velike rizike ili rizike koji prevazilaze sposobnost Društva za upravljanje i NLB Grupe da ih preuzmu.

Merenje učinka kao osnova za računanje varijabilnog dela zarada i naknada mora biti prilagođeno svim vrstama rizika kojima je Društvo za upravljanje izloženo ili kojima bi moglo biti izloženo.

Zagarantovana varijabilna nagrađivanja su izuzetak i mogu se ugovoriti samo prilikom zapošljavanja novih lica, pri čemu su ograničena na prvu godinu rada.

Član 6.

Nadzorni odbor Društva za upravljanje donosi i nadzire implementaciju osnovnih načela Politike nagrađivanja, koju revidira najmanje jednom godišnje.

Nadzorni odbor Društva za upravljanje dužan je da obezbedi da sprovođenje Politike nagrađivanja najmanje jednom godišnje podleže nezavisnoj internoj kontroli usklađenosti poslovanja.

Nagrađivanje zaposlenih na kontrolnim funkcijama (Risk, AML, Compliance i Interna Revizija) su u skladu sa postignutim ciljevima povezanim sa njihovim radnim zadacima, a nezavisna od uspeha u poslovnim oblastima koje kontrolišu.

Kada su nagrađivanja povezana sa rezultatima, ukupan iznos nagrade zasniva se na kombinaciji ocene uspešnosti pojedinca (uzimajući u obzir finansijske i nefinansijske kriterijume) i relevantne organizacione jedinice, kao i na ukupnim rezultatima Društva za upravljanje i UCITS fondova kojima upravlja.

Član 7.

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

Naknade koje se daju u slučaju prevremenog prestanka ugovornog odnosa sa Društvom za upravljanje, Društvo uzima u obzir učinak ostvaren u periodu od 3 godine pre raskida Ugovora o radu, koji održava rezultate postignute u relevantnom periodu i određuju se na način koji ne nagrađuje neuspeh.

Značajan deo, ali ne manje od 50% varijabilnog dela zarada i naknada sastoji se od instrumenata (investicionih jedinica relevantnog UCITS fonda) i ova obaveza se ne ustanovljava ako imovina UCITS fonda pod upravljanjem Društva za upravljanje čini manje od 50 % ukupnog portfolija kojim upravlja Društvo za upravljanje. Navedeni instrumenti podležu primerenoj politici zadržavanja, radi usklađivanja podsticaja koji se daju pojedincu sa interesima Društva za upravljanje, UCITS fondova kojima upravlja i članova fonda. Ovaj

zahtev Politike nagrađivanja se primenjuje kako na neodložan tako i na odložen deo varijabilnih zarada i naknada.

Prilikom isplate naknada u vezi sa prevremenim raskidom Ugovora o radu, Društvo uzima u obzir učinak ostvaren u periodu od 3 godine pre raskida Ugovora o radu, koji utvrđuje u skladu sa kriterijumima učinka, i ne nagrađuje zaposlenog za neuspešan rad.

Ova odredba se ne odnosi na otpremninu u slučajevima prevremenog otkaza Ugovora o radu zbog promene strategije Društva za upravljanje ili UCITS fondova kojima upravlja, kao i u slučaju pripajanja i/ili preuzimanja Društva za upravljanje

Značajan deo, a najmanje 40% varijabilnog dela zarada i naknada daje se sa odlaganjem, tokom perioda kako je i definisano u ovoj Politici nagrađivanja. Prilikom određivanja vremenskog okvira odlaganja varijabilnog dela zarada i naknada u obzir se uzima i profil rizičnosti relevantnog UCITS fonda. U slučaju izuzetno visokog varijabilnog dela zarada i naknada, najmanje 60% varijabilnog dela zarada i naknada se odlaže. Period odlaganja je od 3 do 5 godina.

Društvo za upravljanje odložene delove zarada i naknada ne sme isplaćivati odnosno dodeljivati češće nego što proizilazi iz principa proporcionalnosti. Odloženi delovi zarada i naknada ne smeju se isplaćivati češće od jednom godišnje, a prvi odloženi deo zarada i naknada može se isplatiti najmanje godinu dana nakon isteka perioda procene.

Varijabilna zarada i naknada, uključujući i odložene delove varijabilnih zarada i naknada, isplaćuju se samo kada i ako je to održivo i opravdano. Varijabilna zarada i naknada smatra se održivom ako u periodu od utvrđivanja tih naknada do njihovih konačnih isplata ne dođe do narušavanja finansijskog stanja Društva za upravljanje odnosno do ostvarivanja gubitka Društva za upravljanje. Varijabilna zarada i naknada smatra se opravdanom ako je zasnovana na uspešnosti određene organizacione jedinice, UCITS fonda i/ili pojedinca.

Član 8.

- Za isplatu varijabilnih naknada identifikovanih zaposlenih za pojedinačnu godinu, čiji ukupan izdvojeni iznos **ne prelazi** iznos od 50.000,00 Eur bruto ili u slučaju da ukupan iznos dodeljenih varijabilnih primanja Izvršnog direktora Društva za upravljanje za pojedinačnu godinu ne prelazi iznos od 50.000,00 Eur bruto i/ili ne čini više od 1/3 njegove ukupne zarade za tu finansijsku godinu, odredbe o isplati dela varijabilne naknade u instrumentima se ne primenjuju, jer bi u suprotnom vođenje evidencije i administriranje ovih isplata predstavljalo nesrazmeran trošak za Društvo za upravljanje i smanjenje efektivnosti delovanja Politike nagrađivanja.
- Za isplatu varijabilnih naknada identifikovanih zaposlenih za pojedinačnu godinu, čiji ukupan izdvojeni iznos **ne prelazi** iznos od 50.000,00 Eur bruto ili u slučaju da ukupan iznos dodeljenih varijabilnih primanja Izvršnog direktora Društva za upravljanje za pojedinačnu godinu ne prelazi iznos od 50.000,00 Eur bruto i/ili ne čini više od 1/3 njegove ukupne zarade za tu poslovnu godinu, odredbe o odlaganju isplate dela varijabilne naknade se ne primenjuju, jer bi u suprotnom vođenje evidencije i administriranja ovih isplata predstavljalo nesrazmeran trošak za Društvo za upravljanje i smanjenje efektivnosti delovanja Politike nagrađivanja.
- Za isplatu varijabilnih naknada identifikovanih zaposlenih koje ne predstavljaju značajan iznos u ukupnom zbiru isplaćenih naknada pojedinom zaposlenom i **ne prelaze** ukupno iznos od 10.000,00 Eur, Izvršni direktori Društva za upravljanje mogu odlučiti da ne primenjuju mere povraćaja varijabilne naknade, ako bi ovo Društvu za upravljanje prouzrokovalo nesrazmerne proceduralne troškove u poređenju sa očekivanim efektima takvog povrata varijabilne naknade. Izuzetno od ove odredbe, mere povraćaja varijabilne naknade će se primeniti u slučaju da je zaposleni za koga Društvo za



upravljanje utvrdi da je teže prekršio propis, izvršio zloupotrebu ili prevaru, ili delo kojim je naneta velika materijalna šteta Društvu za upravljanje i investitorima UCITS fonda.

- U slučaju da ukupan iznos varijabilne naknade identifikovanog zaposlenog za pojedinačnu godinu **prelazi** iznos od 50.000,00 Eur bruto ili u slučaju da ukupan iznos dodeljene varijabilne naknade izvršnog direktora Društva za upravljanje za pojedinačnu godinu prelazi 50.000,00 Eur bruto i/ili čini više od 1/3 njegove ukupne zarade za tu finansijsku godinu, kada se deo naknade isplaćuje u instrumentima (investicionim jedinicama UCITS fonda), isplata se vrši u investicionim jedinicama UCITS fonda kojim upravlja Društvo za upravljanje. Unapred birajući fond, Društvo za upravljanje sledi princip diversifikacije vlasništva i smanjuje rizik od prekomerne koncentracije vlasništva. Društvo za upravljanje utvrđuje period zadržavanja u kome se varijabilna naknada koje je već dospela i isplaćena u obliku instrumenata (investicionih jedinica UCITS fonda) ne može otuđiti. Period zadržavanja je 3 godine od dodele instrumenata. U ovom slučaju period odlaganja je uključen u period zadržavanja.

Član 9.

U slučaju značajnog narušavanja rezultata ili gubitka Društva za upravljanje i/ili UCITS fondova kojima Društvo za upravljanje upravlja, Društvo za upravljanje vrši naknadno prilagođavanje varijabilnog dela naknade rizicima i učinku i snižava ukupne varijabilne naknade, što se vrši smanjenjem tekućih isplata varijabilnih naknada i smanjenjem već dodeljene varijabilne naknade korišćenjem malusa ili zahtevanjem vraćanja već isplaćenih varijabilnih naknada.

Zaposleni u Društvu za upravljanje ne smeju koristiti lične strategije zaštite od rizika niti se smeju obezbediti za slučaj gubitka primanja ili nepovoljnog ishoda preuzetih rizika jer se time narušava usklađenost njihovih primanja sa rizicima.

Član 10.

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

III ULOGA ZAINTERESOVANIH STRANA U PROCESU DONOŠENJA I NADZOR NAD SPROVOĐENJEM POLITIKE NAGRAĐIVANJA

Član 11.

Izvršni direktori Društva za upravljanje

U okviru svojih ovlašćenja Izvršni direktori Društva za upravljanje obezbeđuju, između ostalog, adekvatnost prakse nagrađivanja koja je u skladu sa opreznim i efektivnim upravljanjem rizicima, kao i da se njima na taj način upravlja, da podstiče takvo upravljanje i da je rodno neutralna. Izvršni direktori Društva za upravljanje predlažu Nadzornom odboru Društva za upravljanje donošenje Politike nagrađivanja.

Nadzorni odbor Društva za upravljanje

U okviru svojih ovlašćenja Nadzorni odbor Društva za upravljanje, između ostalog, usvaja i nadzire sprovođenje opštih principa Politike nagrađivanja.

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

Compliance

Služba za usklađenost poslovanja Društva za upravljanje (u daljem tekstu: *Compliance*) će analizirati na koji način Politika nagrađivanja utiče na usklađenost Društva za upravljanje sa propisima, drugim politikama Društva za upravljanje i njen apetit za rizikom usklađenosti, te će se o svim identifikovanim rizicima usklađenosti i neusklađenosti izveštavati Izvršni direktori i Nadzorni odbor Društva za upravljanje. Nadzorni odbor će uzeti u obzir mišljenje *Compliance* u postupku donošenja Politike nagrađivanja i njenih izmena, te u procesima njenog razmatranja i nadzora.

Interna revizija

Centralni pregled usaglašenosti sa propisima, politikama, procedurama i internim pravilima NLB Grupe vršiće funkcija interne revizije Društva za upravljanje, procenjujući da li prakse i procesi nagrađivanja:

- posluju kako je predviđeno (naročito da se poštuju usvojene politike, procedure i interna pravila; da su isplate naknada adekvatne, u skladu sa poslovnom strategijom; i da je profil rizika i dugoročni ciljevi Društva za upravljanje adekvatno reflektovani)
- da su u skladu sa nacionalnim propisima, principima i standardima i
- da se dosledno primenjuju u Društvu za upravljanje i da ne ograničavaju sposobnost Društva da održi ili obnovi zdravu kapitalnu osnovu Društva za upravljanje ili NLB Grupe

U tabeli je prikazana uloga pojedinih aktera procesa u vezi sa usvajanjem i implementacijom Politike nagrađivanja Društva za upravljanje.

Aktivnost	Izvršni direktori Društva za upravljanje	Funkcija Compliance	Nadzorni odbor Društva za upravljanje	Interna revizija
Usvajanje i izmena Politike nagrađivanja	Pripremaju nacrt Politike nagrađivanja ili predlog izmena i dopuna	Proverava usklađenost Politike nagrađivanja u slučaju promena i o tome obaveštava Nadzorni odbor Društva za upravljanje	Usvaja Politiku nagrađivanja	-
Praćenje i nadzor nad implementacijom	Obezbeđuje sveobuhvatan i nezavisan pregled usklađenosti naknada najmanje jednom godišnje	Sprovodi provere u okviru opštih kontrolnih zadataka na drugom nivou, posebno provere procesa samoprocenjivanja	Proverava adekvatnost Politike nagrađivanja najmanje jednom godišnje	Vrši revizije u skladu sa Planom interne revizije
Praćenje i nadzor sprovođenja Politike nagrađivanja u NLB Grupi	Prati i proverava Politike nagrađivanja i usklađenost sa ovom Politikom nagrađivanja	Sprovodi provere u okviru opštih kontrolnih zadataka na drugom nivou	Prati i vrši nadzor	Vrši revizije u skladu sa Planom interne revizije

**IV DEFINISANJE KATEGORIJE IDENTIFIKOVANIH ZAPOSLENIH****Član 12.**

Pri određivanju identifikovanih zaposlenih uzima se u obzir unutrašnja organizacija i priroda, obim i složenost aktivnosti Društva za upravljanje. Kriterijumi u potpunosti uzimaju u obzir rizike kojima je Društvo za upravljanje ili NLB Grupa izložena ili bi mogla biti izložena s obzirom na njen profil rizika i sklonost ka riziku.

Politika nagrađivanja primenjuje se na sledeće kategorije zaposlenih:

1. članovi Nadzornog odbora
2. Izvršni direktori Društva za upravljanje
3. Nosioci odgovornosti organizacionih jedinica (osim organizacionih jedinica kontrolnih funkcija)
4. lica koja preuzimaju rizik
5. portfolio menadžer
6. nosioci kontrolnih funkcija
7. svako zaposleno lice svrstano u platni razred rukovodioca organizacionih delova i lica koje preuzimaju rizik, čije poslovne delatnosti imaju značajan uticaj na profil rizičnosti Društva i/ili UCITS fonda kojima upravlja

Ostali zaposleni koji nisu navedeni u prethodnom stavu ne smatraju se identifikovanim zaposlenima, obzirom da u odnosu na prirodu posla i poverena ovlašćenja, nemaju značajan uticaj na profil rizika Društva za upravljanje, imovinu UCITS fonda, osim ako Izvršni direktori Društva za upravljanje ne odluče drugačije

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

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

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

Varijabilan deo naknade za članove Nadzornog odbora, ukoliko bude dodeljen, biće utvrđen odlukom Skupštine Društva za upravljanje.

Izuzeće identifikovanih zaposlenih iz Politike nagrađivanja**Član 13.**

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

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

Naknada za rad**Član 14.**

Društvo za upravljanje klasifikuje vrste naknada u kategoriju fiksnih ili varijabilnih primanja

Kriterijumi za svrstavanje naknade u kategoriju **fiksnih naknada**:

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

Varijabilna naknada je onaj deo ukupne naknade zaposlenog koji zavisi od unapred utvrđenih i merljivih kriterijuma učinka Društva za upravljanje, njegove organizacione jedinice, investicionih fondova i pojedinog zaposlenog i podleže prilagođavanju rizika.

Naknade identifikovanih zaposlenih**Fiksni deo zarade****Član 15.**

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa Zakonom o radu, opštim aktom i Ugovorom o radu.

Zarada iz stava 1. ovog člana sastoji se iz:

- zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu;
- zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i
- drugih primanja po osnovu radnog odnosa Pod zaradom u smislu iz prethodnog stava smatra se zarada koja je uvećana za pripadajuće poreze i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

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

- osnovne zarade – koja se određuje na osnovu uslova utvrđenih aktom Društva za upravljanje, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio Ugovor o radu i vremena provedenog na radu;
- dela zarade za radni učinak koji se određuje na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama; i



- uvećane zarade u skladu sa propisima o radu, ugovorima o radu i aktima Društva za upravljanje i to:
 - za rad na dan praznika koji je neradan dan
 - za rad noću ako takav rad nije vrednovan pri utvrđenju osnovne zarade
 - za prekovremeni rad
 - po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu pri čemu se za obračun uzima celokupan radni staž zaposlenog (u daljem tekstu: minuli rad)

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

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

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

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

Varijabilna naknada

Član 16.

Varijabilnu naknadu za identifikovane zaposlene čine:

- deo koji zavisi od poslovanja Društva za upravljanje i NLB Grupe
- deo koji zavisi od učinka organizacione jedinice identifikovanog zaposlenog
- deo koji zavisi od individualnog učinka identifikovanog zaposlenog
- otpremnine (novčane naknade) za slučaj sporazumnog prestanka radnog odnosa

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

Deo varijabilne naknade koji se dodeljuje u jedinicama investicionih fondova identifikovanim zaposlenima, kao i izvršnim direktorima Društva za upravljanje, isplaćuje se u jedinicama NLB Novčanog UCITS fonda. Izvršni direktori Društva za upravljanje i identifikovani zaposleni mogu zahtevati i isplatu ovog dela varijabilne naknade u investicionim jedinicama drugog fonda. Ovaj zahtev će biti dokumentovan.

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

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

V SISTEM ZA POSTAVLJANJE CILJEVA I OCENJIVANJE ZAPOSLENIH

Član 17.

Osnova za postavljanje ciljeva zaposlenih je sprovođenje poslovne strategije i ciljeva Društva za upravljanje ili NLB Grupe kao i ciljeva organizacionog oblika koje definišu Izvršni direktori Društva pristupom od vrha prema dole – sistem postavljanja ciljeva.

Planiranje ciljeva zaposlenih zasniva se na planu organizacionog oblika, koju zaposlenima prezentuju Izvršni direktori Društva za upravljanje, a koji služi kao osnova za praćenje, ocenjivanje i nagrađivanje rada zaposlenih.

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

- jasani (cilj je definisan kratko i razumljivo),
- merljivi (posebno definisan rezultat),
- izazovni (odnosi se na obim i sposobnost postizanja cilja),
- vredni truda (cilj je realan i vodi ka postizanju višeg cilja),
- vremenski ograničen (vremenski okvir je definisan).

Prilikom postavljanja ciljeva definišće se:

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

Postavljeni ciljevi organizacionih jedinica proveravaju se, revidiraju i koriguju po potrebi u izuzetnim slučajevima.

VI MERE UČINKA

Član 18.

Po završetku finansijske godine, prilikom izrade godišnjeg izveštaja o poslovanju Društva za upravljanje, Izvršni direktori Društva za upravljanje utvrđuju približan ukupan iznos naknade po osnovu rada, uzimajući u obzir opštu finansijsku situaciju Društva za upravljanje, procenu rizika poslovanja Društva za upravljanje, postignute rezultate, uspešnost upravljanja UCITS fondova kojima upravlja Društvo i rezervišu se sredstva za isplatu naknada.

Ove odredbe formulišu Izvršni direktori Društva za upravljanje najkasnije do kraja svake finansijske godine na osnovu procene učinka na nivou Društva na osnovu sledećih polazni osnova:

Ukupan učinak Društva za upravljanje prema kriterijumima učinka Društva za upravljanje, izražen ocenom od 1 do 4 ostvarenosti ciljeva i navedenim u članu 27. Politike nagrađivanja	Ukupan iznos varijabilne naknade kao višekratni zbir zarada identifikovanih zaposlenih (uključujući i Izvršne direktore)
110% i više	4-5 puta
Od 99% do uključujući 109,9%	3-4 puta
Od 91% do uključujući 98,9%	do 3 puta



Manje od 91%	0
--------------	---

*Društvo se pridržava principa proporcionalnosti pravljenja rezervacija

U slučaju da je dobro finansijsko stanje Društva za upravljanje ugroženo ili bi moglo da bude ugroženo, ili ako je Društvo poslovalo sa gubitkom ili su UCITS fondovi poslovali lošije od očekivanog u prehodnoj godini, Društvo za upravljanje vrši prilagođavanje varijabilnog dela naknade, shodno rizicima i učinku i to na način da:

- Smanjuje ukupnu varijabilnu naknadu za isplate po osnovu učinka za prethodnu poslovnu godinu
- Smanjuje isplate odloženih varijabilnih davanja koje su već dodeljene korišćenjem malusa i
- Smanjuje već isplaćena varijabilna davanja korišćenjem instituta povraćaja varijabilne naknade

U ovim slučajevima neto dobit Društva za upravljanje se koristi za jačanje finansijske pozicije Društva.

Smanjenje obima sredstava namenjenih za isplatu varijabilnih naknada Društvo ne može nadoknaditi povećanjem učešća varijabilnih naknada u narednim godinama, osim ako je to opravdano finansijskim stanjem Društva za upravljanje.

Utvrđivanje učinka identifikovanih zaposlenih

Član 19.

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

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

Identifikovani zaposleni imaju pravo na godišnji varijabilni deo zarada po osnovu ostvarenja kriterijuma finansijskog i nefinansijskog učinka u skladu sa uslovima Politike nagrađivanja.

Varijabilna naknada identifikovanog zaposlenog utvrđuje se na osnovu izabranih faktora za pojedinačne kategorije zaposlenih po osnovu:

- Uspeha poslovanja NLB Grupe
- Uspeha poslovanja Društva za upravljanje
- Efikasnosti upravljanja investicionim fondovima
- Učinka organizacione jedinice identifikovanog zaposlenog
- Individualni učinak identifikovanog zaposlenog

Izvršni direktori Društva za upravljanje utvrđuju ciljeve Društva za upravljanje za svaku poslovnu godinu, a odobrava ih Nadzorni odbor.

Ugovorom o radu identifikovanog zaposlenog može se ugovoriti zagantovana varijabilna nagrađivanja samo prilikom zapošljavanja novih identifikovanih zaposlenih, pri čemu su ograničeni za prvu godinu rada. Odredbe Politike nagrađivanja o malusu, periodu zadržavanja i povraćaju varijabilne naknade ne primenjuju se na garantovane varijabilne naknade iz ovog stava.

Član 20.

Identifikovani zaposlenih ostvaruju pravo na godišnji varijabilni deo naknade po osnovu ostvarenosti kriterijuma finansijskog i nefinansijskog učinka u skladu sa uslovima Politike nagrađivanja.

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

- finansijski ciljevi NLB Grupe: 10%;
- ciljevi Društva za upravljanje: 55%
- učinak upravljanja UCITS fondovima: 15%
- lični ciljevi Izvršnih direktora Društva za upravljanje: 20%

Ciljeve Izvršnih direktora Društva za upravljanje za svaku poslovnu godinu i kriterijume učinka utvrđuje Nadzorni odbor Društva za upravljanje. Ciljevi moraju biti finansijske i nefinansijske prirode.

Maksimalni mogući iznos varijabilne naknade za Izvršne direktore Društva za upravljanje je 6 zarada za pojedinačnu godinu.

II kriterijumi za utvrđivanje učinka **ostalih identifikovanih zaposlenih**

1. Ciljevi Društva za upravljanje

Ciljeve Društva za upravljanje za svaku poslovnu godinu utvrđuju Izvršni direktori Društva za upravljanje.

Ostvarivanje ciljeva pojedinog identifikovanog zaposlenog prema ovoj tački za pojedinačnu poslovnu godinu utvrđuje se u odnosu na ispunjenost ciljeva Društva za upravljanje, pri čemu ponder ovog cilja po ovoj tački za pojedinačnu poslovnu godinu iznosi najviše 40%.

2. Ciljevi organizacione jedinice identifikovanog zaposlenog

Specifične ciljeve organizacione jedinice, koji proizilaze iz ciljeva Društva za upravljanje u okviru kojih identifikovani zaposleni preuzima rizik, definišu Izvršni direktori Društva za upravljanje i za svaku poslovnu godinu i obuhvata sledeće oblasti:

- poslovni ciljevi organizacione jedinice, ciljevi projekta, međufunkcionalni ciljevi;
- finansijski ciljevi organizacione jedinice (ako su definisani)

Ostvarivanje ciljeva pojedinog identifikovanog zaposlenog prema ovoj tački za pojedinačnu poslovnu godinu utvrđuje se prema ispunjenosti ciljeva organizacione jedinice, pri čemu ponder ovog cilja po ovoj tački za pojedinačnu poslovnu godinu iznosi najviše 40%

3. Ciljevi identifikovanog zaposlenog za upravljanje imovinom

Specifične ciljeve upravljanja imovinom, koji proizilaze iz ciljeva Društva za upravljanje, definiše njegov neposredni pretpostavljeni za svaku finansijsku godinu.

Ostvarivanje ciljeva identifikovanog zaposlenog po ovoj tački za pojedinačnu poslovnu godinu utvrđuje se na osnovu ostvarenih rezultata upravljanja imovinom, pri čemu ponder ovog cilja prema ovoj tački za pojedinačnu poslovnu godinu je maksimalno 40%

4. Lični ciljevi identifikovanog zaposlenog (razvojni, projektni i drugi ciljevi)



Lične ciljeve identifikovanog zaposlenog prema ovoj tački za pojedinačnu poslovnu godinu utvrđuje se prema ispunjenosti ličnih ciljeva, pri čemu ponder ovog cilja za pojedinačnu poslovnu godinu iznosi najviše 20%.

Finansijske i nefinansijske mere učinka moraju biti uključene u najmanje jednu od napred navedenih grupa ciljeva. Maksimalni mogući iznos varijabilnih naknada pojedinog identifikovanog zaposlenog, osim Izvršnih direktora Društva za upravljanje, je najviše 5 zarada za pojedinačnu poslovnu godinu, bez obzira na ograničenja iz tačke 1-4, napred navedene.

Prilikom ocenjivanja svakog identifikovanog zaposlenog, Društvo mora uzeti u obzir i rizike održivosti.

Zbir varijabilnih naknada pojedinog identifikovanog zaposlenog, koji se u skladu sa ovom Politikom nagrađivanja, uzima u obzir pri obračunu odnosa između varijabilne i fiksne naknade za pojedinačnu poslovnu godinu, ne može biti veći od 100% iznosa fiksne zarade ovog identifikovanog zaposlenog za ovu finansijsku godinu.

Član 21.

Društvo za upravljanje uzima u obzir kvantitativne i kvalitativne kriterijume učinka prilikom procene učinka.

Kvantitativne mere učinka mogu uključivati:

- finansijski indikatori poslovanja, troškovne efikasnosti i prodjanog učinka Društva za upravljanje
- finansijski ciljevi NLB Grupe
- kriterijumi rizika kako je definisano u Planu upravljanja rizikom
- kriterijumi rizika održivosti
- kriterijumi učinka upravljanja

Kvalitativne mere učinka mogu uključivati:

- postizanje strateških ciljeva na nivou Društva za upravljanje i organizacione jedinice
- zadovoljstvo investitora i kupaca,
- usklađenost sa Planom upravljanja rizikom,
- poštovanje propisa,
- obim preporuka interne revizije i njihovo ispunjenje
- vođenje i upravljanje procesima,
- timski rad, motivacija, kreativnost, saradnja
- kriterijumi rizika održivosti
- postizanje ciljeva ličnog razvoja

Društvo za upravljanje uzima u obzir takve kriterijume učinka koji ne stvaraju sukobe interesa ili podsticaja koji bi mogli da dovedu do toga da identifikovani zaposleni daju prioritet sopstvenim interesima ili interesima Društva za upravljanje na potencijalnu štetu investitora.

Prilikom ocenjivanja rada Izvršnih direktora Društva za upravljanje, Nadzorni odbor Društva za upravljanje uzima u obzir i međugodišnje uslove na finansijskim tržištima i tržištu investicionih fondova, te ocenjuje ostvarivanje ciljeva Izvršnih direktora, vodeći računa o njihovim aktivnostima u ostvarivanju najboljeg interesa Društva za upravljanje.

Član 22.

Osnovicu obračuna visine varijabilne naknade čini prosečna osnovna bruto zarada identifikovanog zaposlenog u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje varijabilni deo naknade, osim Izvršnih direktora Društva za upravljanje kod

kojih je osnovica prosečna (mesečna) bruto zarada u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje varijabilni deo naknade.

Identifikovanom zaposlenom isplaćuje se varijabilna naknada srazmerno trajanju radnog odnosa tokom perioda ocenjivanja ili za Izvršne direktore Društva za upravljanje srazmerno trajanju mandata u periodu ocenjivanja, uzimajući u obzir srazmerni deo umanjenja za njegovo odsustvovanje zbog bolesti, kada je odsutan duže od 30 radnih dana (osim zbog povrede na radu), odsustva radi nege deteta i neplaćenog odsustva u ovoj finansijskoj godini.

Bez obzira na druge odredbe ove Politike nagrađivanja, identifikovani zaposleni nema pravo na varijabilnu naknadu za poslovnu godinu u kojoj je prvi put stekao status identifikovanog zaposlenog, ako mu status zaposlenog traje manje od 6 meseci, osim u slučaju da je status identifikovanog zaposlenog prethodno imao u nekoj od članica NLB Grupe, u kom slučaju se u period od 6 meseci računa i status identifikovanog zaposlenog u drugoj članici NLB Grupe.

Nadzorni odbor Društva za upravljanje može odlučiti da se ograničenje iz prethodnog stava ne odnosi na Izvršnog direktora Društva za upravljanje.

Ukoliko Ugovorom o radu nije drugačije ugovoreno, za vreme probnog rada identifikovanog zaposlenog, njegova ukupna varijabilna naknada je ograničena na 50% varijabilne naknade na koju bi imao pravo u skladu sa ovom Politikom nagrađivanja da nije bilo probnog roka.

U slučaju prestanka radnog odnosa odlaskom u penziju identifikovanog zaposlenog ili u slučaju prestanka radnog odnosa identifikovanog zaposlenog, isplata odloženog dela varijabilne naknade vrši se u skladu sa dinamikom planirane isplate ili kao da je identifikovani zaposleni u radnom odnosu.

U slučaju prestanka radnog odnosa usled smrti identifikovanog zaposlenog, isplata varijabilne naknade vrši se naslednicima po pravosnažnom Rešenju o nasleđivanju u skladu sa dinamikom planirane isplate.

VII PRAĆENJE I VREDNOVANJE UČINKA IDENTIFIKOVANIH ZAPOSLENIH I SKALA ZA ODREĐIVANJE VISINE VARIJABILNE NAKNADE

Član 23.

Praćenje učinka identifikovanih zaposlenih odvija se kontinuirano tokom čitavog poslovanja Društva za upravljanje, a ocenjivanje učinka identifikovanih zaposlenih vrši se jednom godišnje, i to u rokovima definisanim članom 29. ove Politike nagrađivanja.

Učinak Izvršnih direktora Društva za upravljanje prati i ocenjuje Nadzorni odbor Društva za upravljanje, a učinak ostalih identifikovanih zaposlenih prema ovoj Politici nagrađivanja ocenjuju Izvršni direktori Društva za upravljanje.

Član 24.

Da bi se procenila ostvarenost ciljeva, ocena učinka se utvrđuje prema skala od 4 nivoa, na sledeći način:

Procena	Numerička ili deskriptivna ocena ostvarenosti cilja
4	svi ciljevi premašeni (110% i više)
3	ciljevi su postignuti (od 99% do 109,9%)
2	ciljevi su delimično ostvareni (od 91% do 98,9 %)
1	ciljevi nisu ispunjeni (manje od 91%)



Na osnovu procene ostvarenosti svih ciljeva i uzimajući u obzir težine pojedinačnih ciljeva, izračunava se ukupni učinak pojedinca.

Ocena od 1 do 4 se koristi za procenu pojedinačnih ciljeva.

Ako je prosek ocena jednak ili veći od 1.5; 2.5 i 3.5 identifikovanom zaposlenom se dodeljuje viša ocena (npr. identifikovanom zaposlenom sa prosečnom ocenom 1.5 dodeljuje se ocena 2).

U slučaju da je prosek ocena manji od 1.5; 2.5 i 3.5 identifikovanom zaposlenom se dodeljuje niža ocena (npr. identifikovanom zaposlenom sa prosečnom ocenom 1.4 dodeljuje se ukupna ocena 1)

Član 25.

Na osnovu izračunatog ukupnog učinka pojedinca, iznos varijabilne naknade se utvrđuje na sledeći način:

Ocena učinka pojedinog identifikovanog zaposlenog	Iznos varijabilne naknade
4 – svi ciljevi su premašeni (110% i više)	Iznad 80% do i uključujući 100% maksimalno varijabilne naknade
3 – ciljevi su postignuti (od 99% do 109,9%)	Iznad 60% do i uključujući 80 % maksimalne varijabilne naknade
2 – ciljevi su delimično ostvareni (od 91% do 98,9%)	Iznad 40% do i uključujući 60% maksimalne varijabilne naknade
1 – ciljevi nisu postignuti (manje od 91%)	Zaposleni nema pravo na varijabilnu naknadu

Visinu varijabilne naknade u okviru postignute ocene učinka i navedenog raspona pojedinog identifikovanog zaposlenog utvrđuje Nadzorni odbor (prilikom utvrđivanja visine varijabilne naknade za Izvršni direktore) i Izvršni direktori Društva za upravljanje (kada utvrđivanje visine varijabilne naknade za druge identifikovane zaposlene).

Skala evaluacije za pojedinačne indikatore koji se koriste u Društvu za upravljanje utvrđuju se prilikom postavljanja ciljeva svake godine.

Član 26.

Ukupan obim ovako obračunatog procenjenog radnog učinka utvrđuju Izvršni direktori Društva za upravljanje u skladu sa odlukom Nadzornog odbora o visini naknade Izvršnih direktora Društva za upravljanje.

U slučaju da postoji razlika između visine nagrada, kao što bi proisteklo iz ocenjivanja pojedinih identifikovanih zaposlenih i ukupnog iznosa nagrada, Izvršni direktori Društva za upravljanje usklađuju naknade za druge identifikovane zaposlene na način da se održi odnos između ocenjivanja radnog učinka i dodeljenih nagrada (varijabilnih naknada) zaposlenih i da ukupan iznos naknade za rad koji se dodeljuje po ovom osnovu ne prelazi definisani ukupan iznos naknade po osnovu rada.

Ako se definisani ukupan iznos nagrada razlikuje od iznosa navedenog u članu 18. za rezervacije, razlika se iskazuje kao kredit ili zaduženje bilansa uspeha finansijske godine u kojoj se odlučuje o visini nagrada.

Član 27.

Kriterijumi učinka i njihova težina u ukupnoj oceni učinka zaposlenog utvrđuju se za svaku grupu identifikovanih zaposlenih i to:

1. Izvršni direktori Društva za upravljanje

Kriterijume rada Izvršnih direktora Društva za upravljanje i njihovu težinu u ukupnoj oceni uspešnosti utvrđuje Nadzorni odbor odlukom po pravilu na osnovu smernica definisanih u članovima 19. i 20. ove Politike nagrađivanja.

2. Za ocenu učinka **Portfolio menadžera koriste se sledeći ciljevi u sledećim proporcijama:**

- ciljevi Društva za upravljanje 40%;
- uspešnost upravljanja imovinom UCITS fondova 40%;
- lični ciljevi identifikovanog zaposlenog 20%.

3. Za ocenu učinka identifikovanih zaposlenih na **kontrolnim funkcijama koriste se sledeći ciljevi u sledećim proporcijama:**

- ciljevi Društva za upravljanje 40%;
- ciljevi kontrolne/nadzorne funkcije 40% i ovi su nezavisni od obavljanja poslova koje nadzire odgovarajuća kontrolna/nadzorna funkcija;
- lični ciljevi identifikovanog zaposlenog 20%.

4. Za ocenu učinka **nosilaca odgovornosti organizacionih jedinica i lica koja preuzimaju rizik (koje nisu organizacione jedinice kontrolnih funkcija):**

- ciljevi Društva za upravljanje 40%
- ciljevi organizacione jedinice identifikovanog zaposlenog 40%
- lični ciljevi identifikovanog zaposlenog 20%

Kriterijumi uspešnosti Društva za upravljanje, koji se uzimaju u obzir pri oceni uspešnosti Društva za upravljanje za svaku od navedenih grupa zaposlenih u ovom članu su:

- Kriterijumi finansijske uspešnosti i poslovanja Društva za upravljanje, kako je određeno u Poslovnom planu Društva za upravljanje i odluci Nadzornog odbora, koja određuje ciljeve i kriterijume uspešnosti Izvršnih direktora;
- Troškovna efikasnost Društva za upravljanje, kako je određeno u Poslovnom planu Društva za upravljanje i odluci Nadzornog odbora, koja određuje ciljeve i kriterijume uspešnosti Izvršnih direktora;
- Prodajni ciljevi, kako su određeni u Poslovnom planu Društva za upravljanje i odluci Nadzornog odbora, koja određuje ciljeve i kriterijume uspešnosti Izvršnih direktora;
- Uzimanje u obzir faktora održivosti u poslovanju Društva za upravljanje, kako su određeni u odluci nad Nadzornog odbora, koja određuje ciljeve i kriterijume uspešnosti Izvršnih direktora ;
- Ostali ciljevi poslovanja Društva za upravljanje, ako i kako su određeni u odluci Nadzornog odbora, koja određuje ciljeve i kriterijume uspešnosti Izvršnih direktora Društva za upravljanje

Pri formiranju rezervacija sredstava iz člana 18. ove Politike nagrađivanja uzimaju se u obzir kriterijumi za ocenu uspešnosti Društva za upravljanje, kako su bili određeni u odluci Nadzornog odbora, koja određuje ciljeve i kriterijume uspešnosti Izvršnih direktora za relevantnu godinu.

Član 28.

Zaposleni nema pravo na varijabilnu naknadu ako ne ostvaruje lične ciljeve (ocena 1 – manje od 91% učinka), bez obzira na uspeh u ostvarivanju drugih ciljeva.



VIII PRAĆENJE I VREDNOVANJE UČINKA ZAPOSLENIH I ULOGE POJEDINIH UČESNIKA U PROCESU

Član 29.

Praćenje uspešnosti identifikovanih zaposlenih obično se sprovodi godišnje, odnosno u skladu sa dogovorom sa pretpostavljenim. Ocenjivanje uspešnosti ovih zaposlenih se sprovodi jednom godišnje i za prethodnu poslovnu godinu se obavlja najkasnije do 31.05. tekuće poslovne godine, odnosno kada su poznati rezultati poslovanja Društva za upravljanje i revidirani rezultati NLB Grupe za prethodnu poslovnu godinu, a Nadzorni odbor odlučuje o varijabilnim naknadama Izvršnih direktora Društva za upravljanje.

Tabela: Prikaz rasporeda za postavljanje ciljeva, praćenje i nagrađivanje identifikovanih zaposlenih

Postavljanje ciljeva		
Kome?	Krajnji rok	Ko?
Izvršnim direktorima Društva za upravljanje	Po prihvatanju Poslovnog plana, najkasnije do kraja 15.03. godine koja se procenjuje	Nadzorni odbor Društva za upravljanje
Ostali identifikovani zaposleni	U roku od mesec dana od dana postavljanja ciljeva Izvršnim direktorima Društva za upravljanje, ali najkasnije do kraja marta godine koja se procenjuje	Izvršni direktori Društva za upravljanje

Ocena učinka		
Koga ?	Krajnji rok	Ko?
Izvršne direktore Društva za upravljanje	Najkasnije do 31.05. ili kada su poznati rezultati poslovanja Društva za upravljanje i revidirani rezultati NLB Grupe	Nadzorni odbor Društva za upravljanje
Ostali identifikovani zaposleni	U roku od 15 dana nakon ocene učinka Izvršnih direktora Društva za upravljanje	Izvršni direktori Društva za upravljanje

IX PERIOD PLAĆANJA I ODLAGANJE VARIJABILNOG DELA NAKNADE

Član 30.

Odluku o tome da li su ispunjeni svi uslovi za isplatu varijabilnog dela naknade za Izvršne direktore Društva za upravljanje donosi Nadzorni odbor Društva za upravljanje, a za ostale identifikovane zaposlene odluku donose Izvršni direktori Društva za upravljanje.

O ukupnom iznosu sredstava namenjenih za isplatu varijabilnih naknada, raspodeli i dospeću pojedinačnog iznosa varijabilne naknade rešenjem odlučuje nadležni organ Društva za upravljanje.

Član 31.

U slučaju da ukupan iznos dodeljene varijabilne naknade **identifikovanog zaposlenog** za pojedinu godinu prelazi 50.000,00 Eur bruto, identifikovanom zaposlenom, osim Izvršnog direktora Društva za upravljanje, jedan deo varijabilne naknade se isplaćuje u trenutku njene dodele („vreme T“) dok se isplata drugog dela odlaže za 3 godine od isplate neodloženog varijabilnog dela.

Tokom perioda odlaganja, odleženi deo varijabilne naknade se isplaćuje u tri jednaka dela i to:

- Jedna trećina odloženog dela varijabilne naknade isplaćuje se godinu dana nakon isplate neodloženog dela (vreme T + 1 godina)
- Trećina odloženog dela varijabilne naknade isplaćuje se 2 godine nakon isplate neodloženog dela (vreme T + 2 godine)
- Trećina odloženog dela varijabilne naknade isplaćuje se 3 godine nakon isplate neodloženog dela (vreme T + 3 godine)

U slučaju da ukupna visina dodeljenih varijabilnih naknada **Izvršnih direktora Društva** za upravljanje za određenu godinu prelazi 50.000,00 Eur bruto i/ili čini više od trećine njegovih ukupnih primanja za tu poslovnu godinu, period odlaganja isplate odloženog dela varijabilne naknade za Izvršnog direktora Društva za upravljanje određuje Nadzorni odbor Društva za upravljanje, ali taj period ne sme biti kraći od 3 godine ili se utvrđuje na period od 5 godina u srazmernim delovima. Isplata odloženih delova varijabilne naknade se vrši istovremeno sa isplatama odloženih delova naknada Izvršnih direktora Društva za upravljanje.

Identifikovanom zaposlenom, pojedinačni deo odloženog dela varijabilne naknade isplaćuje se nakon ponovne procene podobnosti isplate i svakog naknadnog usklađivanja sa učinkom ili rizicima, u roku od 15 dana od dana donošenja odluke Izvršnih direktora (u slučaju odloženog dela varijabilne naknade Izvršnih direktora, u roku od 15 dana od dana donošenja odluke Nadzornog odbora) o dodeli i isplati pojedinačnog odloženog dela varijabilne naknade.

Neodložni deo varijabilne naknade se isplaćuje najkasnije tri meseca nakon usvajanja godišnjeg izveštaja NLB Grupe za poslovnu godinu i godišnjeg izveštaja Društva za upravljanje za poslovnu godinu na koju se ova varijabilna naknada odnosi, a po prethodno donetoj odluci Nadzornog odbora Društva za upravljanje o raspodeli varijabilnih naknada Izvršnim direktorima Društva za upravljanje za navedenu finansijsku godinu.

Odloženi deo varijabilne naknade za Izvršne direktore Društva za upravljanje dospeva za isplatu u srazmernom delu. Isplata se vrši u skladu sa ovom Politikom nagrađivanja, u petinama, tako da:

- Prva petina odloženog dela varijabilne naknade isplaćuje se najkasnije u roku od tri meseca po isteku godinu dana od isplate neodloženog dela varijabilne naknade, pri čemu moraju biti kumulativno ispunjeni sledeći uslovi pre isplate prve petine odloženog dela varijabilne naknade:
 - Da je protekla jedna godina od isplate neodloženog dela varijabilne naknade
 - Da su usvojeni godišnji finansijski izveštaji NLB Grupe za poslovnu godinu koja prethodi poslovnoj godini u odnosu na koju je protekla jedna godina od kada je prihvaćena isplata neodloženog dela varijabilne naknade



- Da je usvojen godišnji finansijski izveštaj Društva za upravljanje za poslovnu godinu koja prethodi finansijskoj godini u kojoj je protekla jedna godina od usvajanja neodloženog dela varijabilne naknade
 - Nadzorni odbor Društva za upravljanje odlučuje o isplati dela varijabilne naknade Izvršnim direktorima Društva za upravljanje koja se (a) odnosi na istu finansijsku godinu kao deo varijabilne naknade iz ovog stava i (b) dospeva u istoj finansijskoj godini kao deo varijabilne naknade pomenute u ovoj alineji
- Druga petina odloženog dela varijabilne naknade isplaćuje se najkasnije u roku od tri meseca po proteku dve godine od isplate neodloženog dela varijabilne naknade, pri čemu moraju biti kumulativno ispunjeni sledeći uslovi pre isplate druge petine odloženog dela varijabilne naknade:
- Da su protekle dve godine od isplate neodloženog dela varijabilne naknade
 - Da je usvojen godišnji izveštaj NLB Grupe za poslovnu koja prethodi poslovnoj godini u odnosu na koju su prošle dve godine od isplate neodloženog dela varijabilne naknade
 - Da je usvoje godišnji finansijski izveštaj Društva za upravljanje za finansijsku godinu koja prethodi finansijskoj godini u odnosu na koju su prošle dve godine od isplate neodloženog dela varijabilne naknade
 - Da je Nadzorni odbor Društva za upravljanje odlučio o isplati dela varijabilnih naknada Izvršnim direktorima Društva za upravljanje, koji se (a) odnose na istu poslovnu godinu kao deo varijabilne naknade iz ove alineje (b) dospeva na naplatu u istoj poslovnoj godini kao deo varijabilne naknade iz ove alineje
- Treća petina odloženog dela varijabilne naknade isplaćuje se najkasnije u roku od tri meseca po proteku tri godine od isplate neodloženog dela varijabilne naknade, pri čemu moraju biti kumulativno ispunjeni sledeći uslovi pre isplate treće petine odloženog dela varijabilne naknade:
- Da su protekle tri godine od isplate neodloženog dela varijabilne naknade
 - Da je usvojen godišnji izveštaj NLB Grupe za poslovnu koja prethodi poslovnoj godini u odnosu na koju su prošle tri poslovne godine od isplate neodloženog dela varijabilne naknade
 - Da je usvoje godišnji finansijski izveštaj Društva za upravljanje za finansijsku godinu koja prethodi finansijskoj godini u odnosu na koju su prošle tri poslovne godine od isplate neodloženog dela varijabilne naknade
 - Da je Nadzorni odbor Društva za upravljanje odlučio o isplati dela varijabilnih naknada Izvršnim direktorima Društva za upravljanje, koji se (a) odnose na istu poslovnu godinu kao deo varijabilne naknade iz ove alineje (b) dospeva na naplatu u istoj poslovnoj godini kao deo varijabilne naknade iz ove alineje
- Četvrta petina odloženog dela varijabilne naknade isplaćuje se najkasnije u roku od tri meseca po proteku četiri godine od isplate neodloženog dela varijabilne naknade, pri čemu moraju biti kumulativno ispunjeni sledeći uslovi pre isplate četvrte petine odloženog dela varijabilne naknade:
- Da su protekle četiri godine od isplate neodloženog dela varijabilne naknade
 - Da je usvojen godišnji izveštaj NLB Grupe za poslovnu koja prethodi poslovnoj godini u odnosu na koju su prošle četiri poslovne godine od isplate neodloženog dela varijabilne naknade

- Da je usvoje godišnji finansijski izveštaj Društva za upravljanje za finansijsku godinu koja prethodi finansijskoj godini u odnosu na koju su prošle četiri poslovne godine od isplate neodloženog dela varijabilne naknade
 - Da je Nadzorni odbor Društva za upravljanje odlučio o isplati dela varijabilnih naknada Izvršnim direktorima Društva za upravljanje, koji se (a) odnose na istu poslovnu godinu kao deo varijabilne naknade iz ove alineje (b) dospeva na naplatu u istoj poslovnoj godini kao deo varijabilne naknade iz ove alineje
- Poslednja petina odloženog dela varijabilne naknade isplaćuje se najkasnije u roku od tri meseca po proteku pet godine od isplate neodloženog dela varijabilne naknade, pri čemu moraju biti kumulativno ispunjeni sledeći uslovi pre isplate poslednje petine odloženog dela varijabilne naknade:
- Da je proteklo pet godina od isplate neodloženog dela varijabilne naknade
 - Da je usvojen godišnji izveštaj NLB Grupe za poslovnu koja prethodi poslovnoj godini u odnosu na koju je prošlo pet poslovnih godina od isplate neodloženog dela varijabilne naknade
 - Da je usvoje godišnji finansijski izveštaj Društva za upravljanje za finansijsku godinu koja prethodi finansijskoj godini u odnosu na koju je prošlo pet poslovnih godina od isplate neodloženog dela varijabilne naknade
 - Da je Nadzorni odbor Društva za upravljanje odlučio o isplati dela varijabilnih naknada Izvršnim direktorima Društva za upravljanje, koji se (a) odnose na istu poslovnu godinu kao deo varijabilne naknade iz ove alineje (b) dospeva na naplatu u istoj poslovnoj godini kao deo varijabilne naknade iz ove alineje

Odloženi deo varijabilne naknade za identifikovane zaposlene (osim za Izvršne direktore Društva za upravljanje) isplaćuju se u skladu sa uslovima ove Politike nagrađivanja, najkasnije tri meseca nakon što je usvojen godišnji finansijski izveštaj Društva za upravljanje za poslovnu godinu pre poslovne godine u kojoj ističe period odlaganja, pri čemu moraju kumulativno biti ispunjeni sledeći uslovi pre isplate: (i) ističe period odlaganja; (ii) Nadzorni odbor Društva za upravljanje određuje varijabilnu naknadu za Izvršne direktore Društva za upravljanje za poslovnu godinu pre poslovne godine u kojoj ističe period odlaganja.

Neodloženi deo varijabilnih naknada ne sme dospeti na naplatu pre nego što je usvojen godišnji izveštaj NLB Grupe za poslovnu godinu na koju se varijabilne naknade odnose. Odloženi deo varijabilnih naknada ne sme dospeti na naplatu pre nego što su kumulativno ispunjeni sledeći uslovi: (i) ističe period odlaganja (ii) usvojen je godišnji finansijski izveštaj NLB Grupe i Društva za upravljanje za poslovnu godinu pre poslovne godine u kojoj ističe period odlaganja.

Odredbe ovog člana o odlaganju varijabilnih naknada ne primenjuju se ako ukupna visina dodeljenih varijabilnih naknada pojedinog identifikovanog zaposlenog za određenu godinu ne prelazi iznos od 50.000 Eur bruto ili ako ukupna visina dodeljenih varijabilnih naknada Izvršnog direktora Društva za upravljanje za određenu godinu ne prelazi iznos od 50.000 EUR bruto i/ili ne čini više od trećine njegovih ukupnih primanja za tu poslovnu godinu.

Član 32.



U slučaju da ukupan iznos varijabilnih naknada pojedinog identifikovanog zaposlenog za pojedinačnu godinu prelazi iznos od 50.000,00 Eur bruto, pojedinom identifikovanom zaposlenom odlaže se 50% ukupne varijabilne naknade za tu godinu.

U slučaju da ukupna visina dodeljenih varijabilnih naknada Izvršnog direktora Društva za upravljanje za određenu godinu prelazi 50.000 EUR bruto i/ili čini više od trećine njegovih ukupnih primanja za tu poslovnu godinu, Izvršnom direktoru Društva za upravljanje odlaže se 50% ukupne varijabilne naknade za tu godinu.

Ako je varijabilna komponenta primanja pojedinog identifikovanog zaposlenog posebno visoka, odnosno ako prelazi 15 puta prosečnu godišnju bruto zaradu u Društvu za upravljanje za poslovnu godinu pre dodeljivanja varijabilne naknade, 60% varijabilne naknade za tu godinu se odlaže.

X INSTRUMENTI ZA ISPLATU VARIJABILNIH NAKNADA

Član 33.

U slučaju da je ukupan iznos varijabilnih primanja dodeljenih pojedinom identifikovanom zaposlenom za pojedinačnu godinu prelazi 50.000,00 Eur bruto, identifikovanom zaposlenom 50% varijabilne naknade se dodeljuje i isplaćuje u novcu, a 50% varijabilne naknade u investicionim jedinicama UCITS fondova kojima Društvo upravlja.

U slučaju da ukupna visina dodeljenih varijabilnih naknada Izvršnog direktora Društva za upravljanje za određenu godinu prelazi 50.000,00 Eur bruto i/ili čini više od trećine njegovih ukupnih primanja za tu poslovnu godinu, Izvršnom direktoru Društva za upravljanje 50 % varijabilne naknade se dodeljuje i isplaćuje u novcu, a 50% varijabilne naknade u investicionim jedinicama UCITS fondova kojima Društvo upravlja.

Dodeljena varijabilna naknada, koja se dodeljuje u obliku investicionih jedinica UCITS fonda kojima Društvo za upravljanje upravlja, konvertuje se u investicione jedinice prema poslednjoj poznatoj vrednosti investicione jedinice na dan dodele varijabilne naknade (na kraju obračunskog perioda).

Odredbe ovog člana se ne primenjuju ako ukupna visina dodeljenih varijabilnih naknada pojedinog identifikovanog zaposlenog za određenu godine ne prelazi iznos od 50.000,00 Eur bruto ili ako ukupna visina dodeljenih varijabilnih naknada Izvršnog direktora Društva za upravljanje za određenu godinu ne prelazi 50.000,00 Eur bruto i/ili ne čini više od trećine njegovih ukupnih primanja za tu poslovnu godinu.

XI PRILAGOĐAVANJE NAKNADA RIZICIMA

Član 34.

Dodela i isplata varijabilnog dela (uključujući njegov odloženi deo) identifikovanom zaposlenom zavisi, pored kriterijuma uspešnosti, i od prilagodljivih kriterijuma koji su posledica upravljanja rizicima. Ovi kriterijumi obuhvataju:

- poštovanje propisa, unutrašnjih akata, usvojenih politika, metodologija i smernica,
- poštovanje i ispunjavanje zahteva regulatora,
- ispunjavanje zahteva revizora,
- delovanje u skladu sa ovlašćenjima koja su vezana za rad identifikovanog zaposlenog
- ponašanje u skladu sa etičkim kodeksom i vrednostima kompanije,

- postupanje u skladu sa interesima investitora,
- postojanje događaja operativnog rizika ili štetnih događaja koji proizlaze iz odluka, dela ili ponašanja identifikovanog zaposlenog,
- neprimereno ponašanje ili ozbiljne greške identifikovanog zaposlenog,
- značajno smanjenje uspešnosti Društva za upravljanje, organizacione jedinice, investicionog fonda, pri čemu se procenjuje uticaj identifikovanog zaposlenog
- neuspešno upravljanje rizicima u poslovanju Društva za upravljanje, organizacione jedinice, investicionih fondova, pri čemu se procenjuje uticaj identifikovanog zaposlenog
- sumnja ili postojanje prevara, obmana, pronevera ili drugih krivičnih dela koja proizlaze iz odluka, dela ili ponašanja identifikovanog zaposlenog.

Član 35.

Društvo za upravljanje može prilagoditi varijabilne naknade zaposlenima čak i nakon dodele varijabilnih naknada i isplate neodloženog dela varijabilnih naknada, kada se rezultati postupaka ili propusta zaposlenih ostvare, smanjenjem varijabilnih naknada.

Naknadno usklađivanje zbog rizika je mehanizam eksplicitne koordinacije rizika, kojim Društvo za upravljanje samo prilagođava naknade zaposlenog u skladu sa odredbama o malusu ili povraćaju varijabilnih naknada. Naknadno usklađivanje zbog rizika vezano je za uspešnost zaposlenog ili za posledice i efekte njegovih odluka, dela ili postupaka u prošlosti, koji se odražavaju tokom perioda odlaganja ili nakon njega.

Pre isplate odloženog dela varijabilne naknade, Izvršni direktori Društva za upravljanje (u vezi sa odloženim delom varijabilne naknade Izvršnih direktora, Nadzorni odbor) pažljivo proverava da li su ispunjeni svi uslovi za isplatu u skladu sa uslovima definisanim u ovoj Politici nagrađivanja, te na taj način procenjuje da li je prvobitna alokacija varijabilne naknade i njeno usklađivanje sa rizikom bila ispravna i isplatu shodno tome prilagoditi.

U tu svrhu, Društvo za upravljanje prati učinak zaposlenog tokom čitavom perioda odlaganja. Usklađivanje varijabilne naknade zbog rizika može se vršiti samo naniže, ali na naviše, kako bi se povećao odloženi deo naknade, što ne uključuje promenu vrednosti investicionih jedinica fondova u kojima se isplaćuje deo varijabilne naknade.

Donja tabela određuje primere kada Nadzorni odbor Izvršnom direktoru Društva za upravljanje ili drugom identifikovanom zaposlenom, zbog prethodnog usklađivanja rizika pre dodele smanjuje visinu varijabilne naknade (može biti i na nulu) i zbog naknadnog usklađivanja rizika pre njenog dospeća za isplatu smanjuje visinu novčanog dela pojedinačnog dela odloženog dela varijabilne naknade ili broj ili vrednost instrumenata koji čine pojedinačni deo odloženog dela varijabilne naknade (može biti i na nulu). U slučaju kada prema donjoj tabeli smanjenje na nulu nije obavezno, nadležni organ određuje smanjenje varijabilne naknade u zavisnosti od okolnosti slučaja.

Primeri u kojima je primenljiva pojedinačna mogućnost označeni su krstićem.

	Okolnosti	Obavezno smanjenje varijabilnog prihoda na nulu	Smanjenje varijabilnog prihoda , može i na nulu



1.**	Poslovanje Društva za upravljanje pokazuje materijalne negativne trendove, koji su posledica donetih odluka ovog identifikovanog zaposlenog u obračunskom periodu, na koji se varijabilni prihod odnos	x	
2	Prevara ili zloupotreba od strane ovog zaposlenog sa posebnom prirodom rada	x	
3	Teže povrede propisa ili unutrašnjih akata Društva za upravljanj od strane ovog identifikovanog zaposlenog	x	
4	postupanje ovog identifikovanog zaposlenog, koje ima obeležja krivičnog dela	x	
5	Postupanje ovog identifikovanog zaposlenog u obračunskom periodu, na koji se varijabilni prihod odnosi, koje ima obeležja prekršaja		x
6	Postupanje ovog identifikovanog zaposlenog u obračunskom periodu, na koji se varijabilni prihod odnosi, koje umanjuje ugled ili nanosi štetu ugledu kompanij		x
7	Pravnosnažno se utvrdi ništavost godišnjeg izveštaja i razlozi ništavosti se odnose na stavke ili činjenice koje su bile osnova za određivanje varijabilnog dela plate		x
8	Kršenje obaveza iz radnog odnosa od strane ovog identifikovanog zaposlenog u obračunskom periodu, na koji se varijabilni prihod odnosi		x
9	Neracionalno postupanje od strane ovog identifikovanog zaposlenog, učinjeno namerno ili iz teške nepažnje u obračunskom periodu, na koji se varijabilni prihod odnosi, koje Društvu za upravljanje nanosi veću štetu	x	
10	Postupanje ovog identifikovanog zaposlenog u obračunskom periodu, na koji se varijabilni prihod odnosi, koje predstavlja sukob interesa sa poslovnim interesima Društva za upravljanje, klijenata i investitora	x	
11	Koruptivno postupanje ovog identifikovanog zaposlenog, koje predstavlja i pojačava netransparentnost pri donošenju poslovnih odluka	x	
12*	Posebnim revizorskim izveštajem se utvrđuje da su kriterijumi za određivanje varijabilnog dela plate pogrešno primenjeni ili da ključni računovodstveni, finansijski i drugi podaci i		x

	pokazatelji nisu pravilno utvrđeni ili uzeti u obzir.		
13*	Varijabilni prihod nije dodeljen u skladu sa ovom politikom		x
14*	Ako se otkrije nova činjenica koja bi promenila odluku o dodeli varijabilnog prihoda ili njegovoj visini		x
15**	saradnja ovog identifikovanog zaposlenog ili njegova odgovornost za postupanje koje je dovelo do značajnih gubitaka Društva za upravljanje	x	
16	Fit and Proper ocena ovog identifikovanog zaposlenog za ovu poziciju je negativna		x
17**	Postupanje ovog identifikovanog zaposlenog u suprotnosti sa kodeksima ponašanja u kompanij		x
18**	Dodela i/ili isplata varijabilnih prihoda bi ugrozila stabilnost kapitalne osnove Društva za upravljanje		x
19**	Varijabilni prihod ne bi bio održiv s obzirom na finansijsko stanje Društva za upravljanje kao celine		x
20**	Finansijska uspešnost kompanije i/ili poslovne jedinice, u kojoj je zaposlen identifikovani zaposleni, je loša ili negativna		x
21**	Društvo za upravljanje i/ili poslovna jedinica, u kojoj je zaposlen identifikovani zaposleni doživi značajan neuspeh u upravljanju rizicima		x
22	Ponašanje ovog identifikovanog zaposlenog tokom obračunskog perioda na koji se odnosi varijabilna naknada		x

*Ove okolnosti se proveravaju prilikom isplate odloženog dela naknade.

** Za Izvršne direktore Društva za upravljanje deo nagrade povezan sa uspešnošću NLB Grupe može biti smanjen na 0, ako se ispuni određeni uslov za NLB Grupu.

Ako okolnosti slučaja, kao što su opisane u prethodnoj tabeli, nisu dovoljno razjašnjene da bi omogućile odluku o tome da li se pojedini deo varijabilne naknade identifikovanog isplati ili ne, odnosno u kojem iznosu treba da se isplati, nadležni organ u Društvu za upravljanje može odlučiti da taj deo varijabilne naknade ne dospeva za isplatu u prvobitno predviđenom roku. Odluka o tome da li će se taj deo odložene varijabilne naknade isplatiti ili ne, odnosno u kojem iznosu i kada, može se odložiti do razjašnjenja okolnosti.



Društvo za upravljanje isplaćuje odloženi deo varijabilne naknade u slučaju kada poslovanje Društva za upravljanje, investicionih fondova, tokom perioda odlaganja isplate ne pokazuje negativne trendove koji bi bili posledica donetih odluka, postupaka ili dela zaposlenog u periodu na koji se odložena varijabilna naknada odnosi. Takođe, tokom rada zaposlenog u periodu na koji se odložena varijabilna naknada odnosi, nije došlo do ozbiljnog kršenja propisa i internih akata kompanije, zloupotrebe ili neekonomičnog ponašanja, odnosno ispunjeni su svi uslovi za isplatu prema kriterijumima iz prethodnog člana ove politike.

Društvo za upravljanje može, u slučaju utvrđenih negativnih trendova ili rezultata poslovanja Društva, investicionih fondova tokom perioda odlaganja ili na osnovu procene neuspešnog ispunjavanja kriterijuma iz prethodnog člana ove politike u periodu na koji se odložena varijabilna naknada odnosi: – smanjiti odloženi deo varijabilne naknade i isplatiti ga zaposlenom u manjem obimu, – ne isplatiti odloženi deo varijabilne naknade zaposlenom, – zahtevati od zaposlenog povraćaj već isplaćenog dela varijabilne naknade.

U slučaju da Društvo za upravljanje zbog razloga iz prethodnog stava smanji isplatu odloženog ili celokupnog varijabilne naknade ili ga u potpunosti ne isplati, može, u slučaju da se u naredne 3 godine rezultati poslovanja Društva, investicionih fondova poboljšaju, izvršiti isplatu varijabilne naknade koja je bila smanjena ili zadržana i nije bila isplaćena.

Društvo može da ne zahteva povraćaj već isplaćenog dela varijabilne naknade ako taj iznos ne prelazi 10.000 EUR i ne predstavlja značajan iznos u ukupnoj sumi isplaćenih naknada zaposlenom.

Član 37.

Društvo za upravljanje prilikom procene ponašanja zaposlenog postupi u skladu sa principom nulte tolerancije u slučaju ozbiljnog kršenja propisa, što uključuje ponašanja koja imaju obeležja krivičnih dela, prekršaja, ozbiljnih kršenja radnih obaveza ili dela koja predstavljaju sukob interesa sa poslovnim interesima kompanije, klijenata i investitora, kao i koruptivna ponašanja koja povećavaju netransparentnost u donošenju poslovnih odluka. Kao neekonomična ponašanja Društvo će procenjivati sva ponašanja koja su učinjena namerno ili iz teške nepažnje, a koja nanose štetu kompaniji, klijentima ili investitorima. U tom slučaju, kompanija zaposlenom ne isplaćuje još neisplaćeni deo varijabilne naknade i može zahtevati povraćaj već isplaćenog dela varijabilne naknade.

Pored toga, Društvo može od identifikovanog zaposlenog zahtevati povraćaj već isplaćenog varijabilnog dela ili njegovog proporcionalnog dela u roku od 3 (tri) godine:

- ako se pravosnažno utvrdi ništavost godišnjeg izveštaja i razlozi ništavosti se odnose na stavke ili činjenice koje su bile osnova za dodelu varijabilne naknade,
- na osnovu posebnog revizorskog izveštaja kojim se utvrđuje da su kriterijumi za dodelu nagrade pogrešno primenjeni ili da ključni računovodstveni, finansijski i drugi podaci i pokazatelji nisu pravilno utvrđeni ili uzeti u obzir,
- ako varijabilna naknada nije dodeljena u skladu sa ovom politikom, ili
- ako se otkrije nova činjenica koja bi promenila odluku o dodeli varijabilne naknade ili njenoj visini.

XII OTPREMINE I NAKNADE ZA ZA ZABRANU KONKURENCIJE ZA IDENTIFIKOVANE ZAPOSLENE I PENZIJSKE POGODNOSTI

Član 38

Otpremine za identifikovane zaposlene Otpremine za identifikovane zaposlene smatraju se varijabilnim primanjima ako ispunjavaju uslove određene u članu 12 ove politike.

Društvo može identifikovanim zaposlenima isplaćivati otpremnine kako je određeno radnopravnim propisima i Ugovorom o radu, te se te otpremnine ne uzimaju u obzir pri izračunu odnosa između varijabilnih i fiksnih komponenti primanja, niti se za njih primenjuju odlaganje i isplata u instrumentima.

Naknada za zabranu konkurencije za identifikovane zaposlene Ako je u ugovoru o radu identifikovanog zaposlenog sa Društvom ugovorena zabrana konkurencije nakon prestanka zaposlenja po tom ugovoru o radu, može se u tom ugovoru o radu dogovoriti i naknada za zabranu konkurencije za period nakon prestanka zaposlenja po tom ugovoru o radu, kada važi ta zabrana. Navedena naknada za zabranu konkurencije iz ovog stava ne uzima se u obzir pri izračunu odnosa između varijabilnih i fiksnih komponenti primanja, niti se za nju primenjuju odlaganje i isplata u instrumentima. Detalji u vezi sa naknadom za zabranu konkurencije iz ovog stava određuju se u ugovoru o radu.

Penzijske pogodnosti- Društvo zaposlenima ne isplaćuje penzijske pogodnosti vezane za uspešnost Društva, već se penzijske pogodnosti utvrđuju Ugovorom o radu, kao benefit za određene funkcije u Društvu.

Ograničenje osiguranja od ličnih rizika Identifikovani zaposleni ne sme koristiti osiguranja od rizika sa ciljem slabljenja ili poništavanja efekata prilagođavanja varijabilnog dela primanja rizicima, koje omogućavaju ugovori o radu ili drugi ugovori. Osiguranja od ličnih rizika za svrhe ovog člana uključuju polise osiguranja za osiguranje ličnih primanja ili za osiguranje odgovornosti (u daljem tekstu: ugovor o osiguranju od rizika ili lični ugovor o osiguranju od rizika).

Smatra se da zaposleni sa posebnom prirodom rada koristi lična osiguranja od rizika ako:

- ima sa trećom osobom sklopljen i ugovor o osiguranju od rizika,
- ugovor o osiguranju od rizika predviđa direktne ili indirektne nadoknade iz osiguranja od rizika u ime i za račun zaposlenog sa posebnom prirodom rada i
- su plaćanja po ugovoru o osiguranju od rizika povezana ili proporcionalna sa visinom smanjenja varijabilnih primanja identifikovanog zaposlenog zbog prilagođavanja primanja rizicima.

Ako identifikovani zaposleni koristi takva lična osiguranja, Društvo za upravljanje ima nultu toleranciju prema takvom ponašanju iz prethodnog člana i takvo ponašanje se smatra kršenjem ove Politike nagrađivanja.

Svaki identifikovani zaposleni mora svake godine u vezi sa varijabilnim delom nagrade podneti pisanu izjavu (obavezu) o nekorišćenju ličnih osiguranja od rizika, odvojeno od ove Politike nagrađivanja i svog Ugovora o radu.

XIII UPRAVLJANJE SISTEMOM NAKNADA

Član 39.

Nadzorni odbor obavlja sledeće zadatke upravljanja sistema naknada:

1. Usvaja i redovno proverava adekvatnost usvojene Politike nagrađivanja;
2. Odobrava izmene Politika nagrađivanja;
3. Nadgleda sprovođenje Politika nagrađivanja;
4. Osigurava da su Politike nagrađivanja u skladu sa dobro promišljenim i efikasnim upravljanjem rizicima i da su postupci dodele naknada jasni, dokumentovani i interno transparentni;



5. Određuje i nadgleda nagrađivanje Izvršnih direktora;
6. Jednom godišnje osigurava proveru sprovođenja Politika nagrađivanja, i to:
 - a. Da li sistem funkcioniše u skladu sa usvojenim politikama (kao što je adekvatnost isplaćenih naknada);
 - b. Da li je sistem naknada u skladu sa važećim zakonodavstvom i principima te dobrom praksom;
7. Ako na osnovu godišnjeg pregleda iz prethodne tačke proizlazi da sistem naknada ne funkcioniše kako je planirano ili propisano, obezbeđuje pravovremeno uvođenje plana za otklanjanje nedostataka.

Član 40.

U slučaju imenovanja člana Nadzornog odbora koji nije u radnom odnosu u nekoj od članica NLB Grupe, naknada za njegovo angažovanje biće opredeljena u fiksnom iznosu u skladu sa odlukom Društva za upravljanje..

Član 41.

Nosioci funkcija unutrašnje kontrole učestvuju u oblikovanju, nadzoru i pregledu adekvatnosti Politike nagrađivanja, i to na sledeći način:

- Sva tri nosioca trajnih funkcija unutrašnje kontrole daju mišljenje o predlogu Politike nagrađivanja i njenim izmenama koje pripremaju Izvršni direktori, pri čemu se mišljenje funkcije interne revizije odnosi na izmene politike koje proizlaze iz zakonskih promena, pre njenog usvajanja od strane Nadzornog odbora ;
- Funkcija usklađenosti poslovanja jednom godišnje sprovodi operativni pregled usklađenosti strukture naknada Društva sa zakonodavstvom, propisima i internim aktima kompanije;
- Funkcija interne revizije jednom godišnje sprovodi procenu sprovođenja i efekata politike naknada kompanije;
- Funkcija upravljanja rizicima jednom godišnje procenjuje kako struktura varijabilnih naknada utiče na profil rizika Društva za upravljanje.

Svi nosioci trajnih funkcija unutrašnje kontrole imaju pristup svim relevantnim dokumentima i informacijama koje im omogućavaju pravilno i nezavisno obavljanje svojih nadležnosti u skladu sa ovom Politikom i relevantnim propisima.

O svojim mišljenjima i nalazima sve tri funkcije izveštavaju direktno Nadzorni odbor, pri čemu redovne preglede iz poslednje tri alineje prethodnog stava sprovode jednom godišnje zajedno i nadzornom odboru izveštavaju u zajedničkom izveštaju.

Pre uvođenja novog proizvoda ili usluge, kompanija mora proceniti da li su karakteristike naknada u vezi sa distribucijom tog proizvoda ili usluge u skladu sa politikama i praksama naknada i da li ne predstavljaju rizike za poslovanje ili sukob interesa.

XV PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Politiku nagrađivanja usvaja Nadzorni odbor Društva za upravljanje.

Politika nagrađivanja stupa na snagu kada je usvoji Nadzorni odbor Društva za upravljanje, a primenjuje se od 01.01.2025. godine



Predsednik Nadzornog odbora

A blue ink signature of Blaž Bračič, written in a cursive style.

Blaž Bračič