

Klasifikacijska številka:	010-1/2026-61
Različica:	2.12
Pristojni organ, ki je sprejel akt:	Nadzorni svet
Datum odobritve:	28. 5. 2026
Veljavnost od:	28. 05. 2026
OE – skrbnik:	Generalni sekretariat
OE – sodelujoče:	Oddelek za računovodstvo, Oddelek za skladnost, Divizija za tveganja
Velja za Skupino SID banka	NE

## Politika prejemkov članov upravljalnega organa

<b>I. SPLOŠNE DOLOČBE</b>	<b>3</b>
Področje urejanja	3
Pojmi in kratice	3
<b>II. SPLOŠNA NAČELA</b>	<b>4</b>
<b>III. PREJEMKI ČLANOV NADZORNEGA SVETA</b>	<b>4</b>
<b>IV. SESTAVINE PREJEMKOV ČLANOV UPRAVE</b>	<b>6</b>
Osnovna plača članov uprave	6
Variabilni prejemek članov uprave	7
Odpravnine	10
Druge pravice	11
<b>V. PРАВNA ZAŠČITA</b>	<b>12</b>
<b>VI. DRUGE PRAVICE, KOT VELJAJO ZA ZAPOSLENE PO KOLEKTIVNI POGODBI</b>	<b>12</b>
<b>VII. STROŠKI</b>	<b>12</b>
<b>VIII. SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA</b>	<b>13</b>
<b>IX. OMEJITEV OSEBNIH ZAVAROVANJ PRED TVEGANJI</b>	<b>13</b>
<b>X. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE</b>	<b>13</b>
Skrbnik akta in sodelujoče OE	13
Veljavnost akta	13
Pravna podlaga	13
Priloga 1: Kriteriji in merila za določitev variabilnega dela plače članov uprave	15

<b>KRONOLOGIJA SPREMEMB</b>		
<b>Različica</b>	<b>Datum</b>	<b>Kratek opis razlogov za sprejem akta ali njegovo spremembo</b>
2.12	28. 5. 2026	Spremembe akta naslavljajo priporočilo ONR glede vzpostavitve postopka periodičnega pregleda prejemkov članov nadzornega sveta. Posodobljeni so nazivi OE skladno z izvedeno reorganizacijo, in dopolnjena Priloga 1 s kriteriji in merili variabilnega nagrajevanja uprave zaradi spremembe strateških kazalnikov. Drugi popravki so pretežno redakcijske narave, vključno s sklici na ZBan-4.

## I. SPLOŠNE DOLOČBE

### Področje urejanja

- 1.1 Politika prejemkov članov upravljalnega organa SID banke, d.d., Ljubljana (**»Politika«**) ureja nagrajevanje članov uprave in članov nadzornega sveta SID banke (**»SID banke/banke«**) upoštevajoč preudarno in učinkovito upravljanje tveganj v banki.
- 1.1 Politika ureja vzpostavitev in izvajanje sistema prejemkov za člane upravljalnega organa, ki vključuje politike in prakse prejemkov, ki so združljive z vzpostavljenim sistemom upravljanja s tveganji v banki in z regulatornimi zahtevami.
- 1.2 Če bi z uporabo kriterijev in meril Politike presegli mejo osnovnega ali drugega prejemka, ali drugih določil, drugače določenih v veljavni zakonodaji, veljajo določila zakonodaje.
- 1.3 V primeru kolizije med določbami Politike in zakonskimi določbami se uporabljajo slednje.
- 1.4 Sklicevanje na interne akte banke in zakonodajo/regulativo v Politiki pomeni sklicevanje na vsakokrat veljavne tovrstne interne akte banke in zakone/regulativo.
- 1.5 Banka predloži Politiko v odobritev skupščini delničarjev banke ob vsaki pomembni spremembi, v vsakem primeru pa vsaj vsaka 4 leta.
- 1.6 V Politiki uporabljeni izrazi v moški spolni slovnični obliki so uporabljeni kot nevtralni za ženski in moški spol.

### Pojmi in kratice

- 1.7 V Politiki uporabljeni pojmi in kratice imajo naslednji pomen za potrebe te politike:
  - a. **»dodatek k plači«** je opredeljen z vsakokrat veljavnimi delovnopravnimi predpisi in se zato šteje za fiksni prejemek;
  - b. **»dodelitev«** pomeni dodelitev variabilnega prejemka za določeno obračunsko obdobje, ne glede na dejanski trenutek izplačila dodeljenega zneska;
  - c. **»dospelost v izplačilo«** pomeni trenutek, s katerim član uprave, ki pomeni predsednik uprave ali član uprave, postane zakonski upravičenec dodeljenega variabilnega prejemka, ali če je plačilo predmet dodatnih obdobj zadržanja ali dogovorov o vračilu sredstev;
  - d. **»druge pravice«** so ugodnosti in posebni denarni prejemki, kot so opredeljeni v pravilih o drugih pravicah članov organov vodenja;
  - e. **»fiksni del plače«** je del plače, sestavljen iz osnovne plače, nadomestil in dodatkov k plači;
  - f. **»nadomestilo plače«** je nadomestilo, ki ga član uprave prejme zaradi odsotnosti z dela iz razlogov, ki so opredeljeni v vsakokrat veljavnih delovnopravnih predpisih in zato predstavlja fiksni prejemek;
  - g. **»malus«** pomeni dogovor, ki banki omogoča zmanjšanje vrednosti odloženih variabilnih prejemkov v celoti ali delno, pred njihovo dospelostjo v izplačilo, zaradi naknadnih prilagoditev tveganju;
  - h. **»obdobje odložitve«** je obdobje od dodelitve variabilnega prejemka do njegove dospelosti v izplačilo, v katerem član uprave ni zakonski upravičenec dodeljenega prejemka, zaradi morebitne prilagoditve zneska prejemka za nazaj. Obdobje odložitve nastopi po zaključku obračunskega obdobja in traja 3 ali 5 let<sup>1</sup>. V tem obdobju član uprave ni upravičen do izplačila odloženega dela odobrenega variabilnega prejemka;
  - i. **»obdobje zadržanja«** pomeni časovno obdobje po dospelosti instrumentov, ki so bili dodeljeni kot variabilni prejemek, v izplačilo, v katerem jih ni mogoče prodati ali dostopati do njih;

<sup>1</sup> V primeru, da skupni variabilni prejemki v posameznem letu ne presegajo zneska 50.000,00 EUR bruto, se upoštevajo določbe ZPPOGD in obdobje odložitve traja 3 leta.

V primeru, da skupni variabilni prejemki v posameznem letu presegajo znesek 50.000,00 EUR bruto, traja obdobje odložitve 5 let samo za razliko nad 50.000,00 EUR bruto.

- j. »**obračunsko obdobje**« je obdobje, v katerem se ocenjuje oziroma meri uspešnost za namen določitve dodelitve variabilnega prejemka in je v banki enako koledarskemu letu;
- k. »**odpravnina**« je prejemek, ki ga član organa vodenja prejme za primer predčasnega prenehanja funkcije člana organa vodenja;
- l. »**osnovna plača ali osnovni del prejemka**« je osnovna mesečna plača posameznega člana uprave, kot jo določa njegova pogodba o zaposlitvi v absolutnem denarno izraženem bruto znesku. Član uprave jo prejme kot odmeno za prizadevanje pri opravljanju prevzete funkcije člana organa vodenja in je, razen v zakonsko določenih primerih, ni mogoče enostransko znižati, zadržati, preklicati ali ukiniti. Osnovni del prejemkov vključuje vse dodatke v smislu zakona, ki ureja delovna razmerja, ne glede na to, v katerem aktu so določene pravice zaposlenih do dodatkov. Če je osnovna plača v pogodbi določena v letnem znesku se izplačuje v 12 mesečnih obrokih;
- m. »**prejemki**« vključujejo vse oblike neposrednih ali posrednih finančnih in nefinančnih plačil ter ugodnosti, do katerih so zaposleni upravičeni na podlagi sklenjenih pogodb z banko;
- n. »**upravljalni organ**« pomeni upravo banke, smiselno v členih in določbah, ki določajo prejemke članov nadzornega sveta, pa tudi nadzorni svet banke;
- o. »**variabilni del plače**« oz. »**variabilni prejemek**« je del plače, ki je odvisen od doseganja vnaprej določenih in merljivih kriterijev/kazalnikov uspešnosti oziroma poslovnih rezultatov banke in individualne uspešnosti posameznega člana organa vodenja in pomeni vse prejemke, ki niso fiksni;
- p. »**vračilo sredstev**« pomeni dogovor, na podlagi katerega mora član uprave pod določenimi pogoji vrniti variabilni prejemek, ki je že bil izplačan oziroma je pri banki že dospel v izplačilo, vendar članu uprave še ni bil izplačan.

## II. SPLOŠNA NAČELA

- 2.1 Politika je skladna s strategijo, poslovnim načrtom in vrednotami banke in oblikovana na način, da upošteva dolgoročne interese banke in je usklajena s profilom tveganosti ter nagnjenostjo k prevzemanju tveganj. Politika je zasnovana tako, da ne spodbuja članov upravljalnega organa k prevzemanju nesorazmerno velikih tveganj.
- 2.2 Politika pri izplačilih variabilnih prejemkov upošteva izpolnjevanje ciljev banke na področju kapitala ali likvidnosti.
- 2.3 Politika ustrezno naslavlja tudi področje upravljanja nasprotja interesov, ki bi lahko izhajala iz dodeljevanja prejemkov, predvsem z določitvijo ustreznih meril za dodelitev in vzpostavitev ustreznega kontrolnega okolja.
- 2.4 Variabilni del prejemkov članov uprave je odvisen od doseganja ciljev banke in posameznega člana uprave. Cilji se nanašajo tako na poslovne, finančne, etične, okoljske, družbene in upravljalne vidike poslovanja banke.
- 2.5 Politika upošteva tudi naslednja načela:
  - a. Načelo sorazmernosti: celotni prejemki članov upravljalnega organa so v ustreznem sorazmerju z nalogami članov in finančnim stanjem družbe.
  - b. Načelo omejenosti celotnih prejemkov: Politika vsebuje vse elemente, na podlagi katerih je mogoče ugotoviti celotni znesek prejemkov in njegove omejitve.
  - c. Načelo povezanosti celotnega prejemka z dolgoročno uspešnostjo družbe: sestavine celotnega prejemka so strukturirane tako, da lahko Politika poleg zasledovanja kratkoročne uspešnosti prispeva k spodbujanju poslovne strategije, predvsem k dolgoročni uspešnosti in razvoju, trajnostnemu poslovanju in vzdržnosti družbe.
  - d. Načelo ekonomičnosti: celotni prejemki se v vsakem primeru določijo največ do višine, ko višina prejemkov nima vpliva na obvladovanje tveganj.

## III. PREJEMKI ČLANOV NADZORNEGA SVETA

- 3.1 Člani nadzornega sveta prejemajo prejemke, ki so skladni s sklepi skupščine banke. Skupščina določi višino prejemkov članov nadzornega sveta skladno s tem členom.

- 3.2 Člani nadzornega sveta prejmejo osnovno plačilo za opravljanje funkcije v višini največ 21.000 EUR bruto letno na posameznega člana. Predsednik nadzornega sveta je upravičen tudi do doplačila v višini 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta, namestnik predsednika nadzornega sveta pa do doplačila v višini 10 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta.
- 3.3 Člani komisije nadzornega sveta prejmejo doplačilo za opravljanje funkcije, ki za posameznega člana komisije znaša 25 % višine osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta. Predsednik komisije je upravičen do doplačila za opravljanje funkcije v višini 37,5 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta. Posamezen član komisije nadzornega sveta je, ne glede na zgoraj navedeno in torej ne glede na število komisij, katerih član je ali jim predseduje, v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila doplačil, vse dokler skupni znesek takih doplačil ne doseže vrednosti 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije za člana nadzornega sveta na letni ravni.
- 3.4 Če je mandat posameznega člana nadzornega sveta krajši od poslovnega leta, je posamezen član komisije nadzornega sveta, ne glede na zgoraj navedeno in torej ne glede na število komisij, katerih član je ali jim predseduje, v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila doplačil, vse dokler skupni znesek takih doplačil ne doseže vrednosti 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije za posameznega člana nadzornega sveta glede na upravičena izplačila za čas, kolikor je trajal njegov mandat v zadevnem poslovnem letu.
- 3.5 V obdobju, ko nadzorni svet ne deluje v polni sestavi (ker eno ali več mest v nadzornem svetu ni zasedenih), se najvišji skupni znesek doplačil, do katerih je upravičen posamezen član komisije nadzornega sveta za članstvo ali predsedovanje v komisijah nadzornega sveta, poviša iz 50 % na 62,5 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta na letni ravni. Če je mandat posameznega člana nadzornega sveta, ki opravlja funkcijo v obdobju, ko nadzorni svet ni deloval v popolni sestavi, krajši od poslovnega leta, je posamezen član komisije nadzornega sveta, v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila doplačil, glede na upravičena izplačila za čas, kolikor je trajal njegov mandat v zadevnem poslovnem letu.
- 3.6 Člani nadzornega sveta in člani komisije nadzornega sveta prejmejo osnovno plačilo, doplačilo za opravljanje funkcije ter doplačilo za posebne naloge v sorazmernih mesečnih izplačilih, do katerih so upravičeni dokler opravljajo funkcijo. Mesečno izplačilo znaša eno dvanajstino zgoraj navedenih letnih zneskov.
- 3.7 Člani nadzornega sveta prejmejo za udeležbo na seji sejnino, ki za posameznega člana nadzornega sveta družbe znaša največ 360 EUR bruto. Člani komisije nadzornega sveta prejmejo za udeležbo na seji komisije sejnino, ki za posameznega člana komisije znaša 80 % višine sejnine za udeležbo na seji nadzornega sveta. Sejnina za korespondenčno sejo znaša 80 % siceršnje sejnine. Posamezni član nadzornega sveta je, ne glede na prej navedeno in torej ne glede na število udeležb na sejah, v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila sejin, vse dokler skupni znesek sejin ne doseže višine 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije za člana nadzornega sveta na letni ravni. Posamezni član nadzornega sveta, ki je član komisije oziroma komisij nadzornega sveta, je ne glede na prej navedeno in torej ne glede na število udeležb na sejah nadzornega sveta in komisij, v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila sejin, vse dokler skupni znesek sejin iz naslova udeležbe na sejah nadzornega sveta in komisij ne doseže 75 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta na letni ravni.
- 3.8 Periodično, vendar najmanj enkrat na štiri leta, banka izvede analizo višine prejemkov članov nadzornega sveta, ki vključuje:
- (i) pregled dejanskih izplačil članom nadzornega sveta,
  - (ii) pregled gibanja indeksa cen življenjskih potrebščin,
  - (iii) v okviru razpoložljivih podatkov, pregled praks glede prejemkov članov nadzornih svetov v okviru primerljivih institucij.
- 3.9 Na podlagi izvedene analize banka morebitne predloge sprememb prejemkov članov nadzornega sveta predloži v odločanje skupščini.
- 3.10 Omejitev višine skupnih izplačil sejnine ali izplačil doplačil članu nadzornega sveta v ničemer ne vpliva na njegovo dolžnost aktivne udeležbe na vseh sejah nadzornega sveta in sejah komisij, katerih član je, ter njegovo zakonsko določeno odgovornost.

- 3.11 Člani nadzornega sveta so upravičeni do povračila stroškov prevoza in stroškov prenočevanja, ki nastanejo v zvezi z njihovim delom v nadzornem svetu, in sicer do višine, določene v predpisih, ki urejajo povračilo stroškov v zvezi z delom in drugimi dohodki, ki se ne všttevajo v davčno osnovo (določbe, ki veljajo za prevoz na službenem potovanju in prenočevanje na službenem potovanju). Znesek, ki po citiranem predpisu pripada članu nadzornega sveta, se obruti, tako da neto izplačilo predstavlja povračilo dejanskih potnih stroškov.
- 3.12 Za določitev kilometrine se upoštevajo razdalje med kraji, izračunane na javni spletni strani AMZS. Stroški za prenočevanje se lahko vrnejo le, če je oddaljenost stalnega ali začasnega prebivališča člana nadzornega sveta oziroma člana komisije nadzornega sveta od kraja dela organa najmanj 100 (sto) kilometrov, če se ni mogel vrniti, ker po voznem redu ni bila več predvidena nobena vožnja javnega prevoznega sredstva, ali zaradi drugih objektivnih razlogov.
- 3.13 Vsi navedeni prejemki članov nadzornega sveta predstavljajo fiksne prejemke.
- 3.14 V zvezi z zavarovanjem odgovornosti in pravno zaščito veljajo za člana nadzornega sveta enake določbe, kot jih Politika določa za člane uprave.

#### **IV. SESTAVINE PREJEMKOV ČLANOV UPRAVE**

- 4.1 Prejemki članov uprave morajo biti primerljivi glede na prejemke drugih članov uprave primerljivih institucij na slovenskem trgu dela in odražati uspešnost posameznika.
- 4.2 Celotni prejemki so lahko sestavljeni iz ene ali več (praviloma pa vseh) naslednjih štirih sestavin:
- a. fiksnega dela prejemkov,
  - a. variabilnega dela prejemkov,
  - b. odpravnine in
  - c. drugih pravic.
- 4.3 Sestavine fiksnega dela prejemkov so osnovna plača in nadomestila, drugi prejemki, povračila stroškov in druge ugodnosti, ki so natančneje opisani v nadaljevanju Politike.

##### **Osnovna plača članov uprave**

- 5.1 Osnovna plača članov uprave, ki vključuje vse dodatke, se določi do višine zneska, ki ga za velike družbe določajo predpisi. Osnovna plača odraža ustrezne poklicne izkušnje, odgovornosti, pooblastila in naloge člana uprave in je določena s strani nadzornega sveta glede na funkcijo oz. področja, ki jih posamezni član uprave pokriva.
- 5.2 Zneski, ki se določijo za predsednika uprave, se v pogodbi o zaposlitvi člana uprave znižajo najmanj za 10%.
- 5.3 Ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi s članom uprave se izračuna mnogokratnik povprečne plače zaposlenih v banki v preteklem poslovnem letu, ki predstavlja osnovno plačo člana uprave, le-ta pa se letno (predvidoma najkasneje do konca februarja tekočega leta) usklajuje, upoštevajoč rast povprečne plače vseh zaposlenih v banki v preteklem koledarskem letu. Pri tem osnovna plača člana uprave ne sme presegati maksimalnega zneska, kot je določen s to Politiko, prav tako pa se ohranja ustrezno razmerje višine osnovne plače med člani uprave in predsednikom uprave.
- 5.4 Skladno s priporočili SDH se osnovna plača članov uprave v družbi s kapitalsko naložbo države določi upoštevajoč kvantitativne dejavnike velikosti družbe in kvalitativne dejavnike kompleksnosti poslovanja. Zgornja meja osnovne mesečne bruto plače znaša 22.000 EUR<sup>2</sup>.
- 5.5 Zgornja meja osnovne bruto plače se vsaki dve leti poveča z indeksom povprečne rasti cen življenjskih potrebščin za zadnji dve leti.
- 5.6 V pogodbah, ki se sklepajo s člani uprave, se osnovna plača določi do zgornje meje, kot je opredeljena v Politiki. V katerem delu razpona do zgornje meje se bo določila osnovna plača posameznega člana uprave, je odvisno od nalog in odgovornosti konkretnega člana (npr. upoštevaje ali je predsednik uprave ali član, upoštevaje delitev področij), njegove individualne

<sup>2</sup> Skladno s Priporočili se za kreditne institucije, kot jih opredeljuje zakon, ki ureja bančništvo, šteje, da izpolnjujejo vse kvantitativne dejavnike skupine 5. Zgornja meja se uskladi, ko SDH skladno s Priporočili objavi novo vrednost.

okolščine (znanje, izkušnje, reference, veščine) ter plačila članov uprav v primerljivih družbah v panogi v Sloveniji in/ali v regiji.

### **Variabilni prejemek članov uprave**

- 6.1 Variabilni prejemek se določi v odvisnosti od uspešnosti poslovanja banke glede na dosežene cilje strategije, finančnega plana oz. letnega poslovnega načrta (letni operativni plan ali LOP), ki ga potrdi nadzorni svet, in na podlagi dodatnih kriterijev in meril. Variabilni del plače je odvisen od doseganje ciljev banke in ciljev člana uprave.
- 6.2 V pogodbi o zaposlitvi se določi variabilni prejemek v višini največ 30% izplačanih osnovnih plač člana uprave v poslovnem letu.

### **Merila uspešnosti za dodelitev variabilnega prejemka**

- 6.3 Kriteriji in merila za določitev variabilnega dela plače članov uprave so natančneje opredeljeni v Prilogi 1 Politike. Priloga 1 se usklajuje s kriteriji in merili, kot jih ob vsakokratni spremembi strateške dokumentacije (strategija; finančni plan, ki vključuje tudi LOP; strategija upravljanja s tveganji) sprejme nadzorni svet.

### **Postavljanje ciljev in spremljanje uspešnosti**

- 6.4 Nadzorni svet praviloma enkrat letno ob sprejemu finančnega plana, vključno s strategijo upravljanja s tveganji, določi merila za izplačilo variabilnega prejemka. Pri tem upošteva kriterije in merila v Prilogi 1, jih po potrebi konkretizira in uteži tako, da izbrana merila člane uprave usmerjajo k doseganju poslovnih ciljev in dolgoročnega uspeha, upošteva vsakokrat veljavno strategijo.
- 6.5 Doseganje ciljev in spremljanje uspešnosti članov uprave izvaja nadzorni svet najmanj enkrat letno.

### **Spremenjene okoliščine in presoja nadzornega sveta**

- 6.6 Nadzorni svet lahko iz utemeljenih razlogov zaradi spremenjenih okoliščin s sklepom z veljavnostjo za poslovno leto, ki je predmet odločanja, ustrezno prilagodi merila oziroma njihove ciljne vrednosti, upošteva tržno, premoženjsko, finančno in drugo relevantno stanje in cilje družbe. S tem se omogoči osredotočenje na bistvene cilje družbe v zadevnem obdobju.
- 6.7 Nadzorni svet se lahko glede na rezultate poslovanja in druge okoliščine odloči tudi za izplačilo višjega ali nižjega variabilnega prejemka, kot je bil izračunan na podlagi kriterijev in meril iz Politike ter strateške dokumentacije ali sklepa nadzornega sveta, če ocenjuje, da za to obstajajo pomembni utemeljeni razlogi, pri čemer odstopanja ne smejo biti bistvena glede na oceno uspeha, ki jo kaže vnaprej objektivno postavljen sistem meril<sup>3</sup>. Pri tem nadzorni svet upošteva skupni uspeh uprave in/ali uspeh posameznega člana uprave in zlasti naslednje okoliščine:
- a. uspešno uvajanje pomembnih iniciativ in ukrepov z namenom uresničevanja strategije poslovanja,
  - a. doseganje strateških ciljev,
  - b. uresničenje ključnih projektov,
  - c. uresničevanje najpomembnejših ciljev trajnostnega poslovanja,
  - d. preseganje rezultatov primerljivih institucij,
  - e. vpliv izrednih dogodkov.
- 6.8 Sklep, s katerim se nadzorni svet odloči za izplačilo višjega ali nižjega variabilnega prejemka, je obrazložen.

### **Ocena doseganja ciljev / dodelitev variabilnega prejemka**

- 6.9 Nadzorni svet na predlog komisije za imenovanja in prejemke praviloma ob obravnavi letnega poročila za preteklo poslovno leto sprejme sklep o višini variabilnega prejemka.

<sup>3</sup> V času sprejema te Politike prejemkov članov upravljalnega organa so skladno s priporočili SDH odstopanja bistvena, če presegajo 20 % variabilnega prejemka glede na objektivno merjenje po vnaprej postavljenih merilih in ciljnih vrednostih.

- 6.10 Nadzorni svet sprejme odločitev o višini variabilnega prejemka v skladu z določili te Politike, statuta in sprejete strategije, ki opredeljujeta namen in poslanstvo družbe ter različne okoliščine, v katerih je v preteklem letu družba poslovala.
- 6.11 Banka v primeru nezadostne poslovne uspešnosti ali negativnega poslovnega rezultata znatno zmanjša variabilne prejemke (vključno z možnostjo zmanjšanja teh prejemkov na nič), pri čemer upošteva tako trenutne prejemke kot zmanjšanje izplačil predhodno zasluženih zneskov, vključno z dogovori o sistemu malusa oziroma vračilu sredstev z upoštevanjem zakona, ki ureja delovna razmerja.
- 6.12 Politika variabilnih prejemkov ne sme zmanjševati možnosti banke za potrebno dokapitalizacijo, zato mora banka upoštevati vpliv načrtovanih izplačil variabilnega dela prejemkov, vključno z njihovim odloženim delom, na izračun in načrtovanje kapitala banke ter na njeno likvidnost.
- 6.13 Za ocenjevanje doseganja ciljev ter za določitev višine variabilnega prejemka člana uprave se pri skupni oceni določi delež doseženih ciljev člana uprave ter skladno s tem ustrezna višina variabilnega prejemka, o čemer odločitev sprejme nadzorni svet.
- 6.14 Zaradi predhodne prilagoditve tveganju pred dodelitvijo nadzorni svet lahko zmanjša višino variabilnega prejemka posameznemu članu uprave in sicer upoštevajoč spodnje okoliščine:

Okoliščine	Obvezno zmanjšanje variabilnega prejemka na nič	Zmanjšanje variabilnega prejemka, lahko tudi na nič
Poslovanje banke izkazuje materialne negativne trende, ki so posledica sprejetih odločitev tega člana uprave v njegovi funkciji člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša	X	
Goljufija oziroma zloraba s strani tega člana uprave	X	
Hujše kršitve predpisov ali notranjih aktov banke s strani tega člana uprave	X	
Ravnanje tega člana uprave, ki ima znake kaznivega dejanja	X	
Dejanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, ki zmanjšuje ugled oziroma povzroči škodo ugledu banke		X
Kršitev obveznosti iz delovnega razmerja s strani tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša		X
Negospodarno ravnanje s strani tega člana uprave v njegovi funkciji člana uprave, storjeno naklepoma ali iz hude malomarnosti v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, ki banki povzroči večjo škodo	X	
Dejanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, ki pomeni nasprotje interesov s poslovnimi interesi banke	X	
Koruptivno ravnanje tega člana uprave, ki predstavlja in okrepi netransparentnost pri sprejemanju poslovnih odločitev	X	
Sodelovanje tega člana uprave v njegovi funkciji člana uprave pri ali njegova odgovornost v njegovi funkciji člana uprave za ravnanje, ki je vodilo do pomembnih izgub za banko	X	
Fit and Proper ocena tega člana uprave je negativna		X
Ravnanje tega člana uprave v nasprotju s Kodeksom ravnanja v banki		X

Z dodelitvijo in/ali izplačilom variabilnih prejemkov bi bila ogrožena trdnost kapitalne osnove banke		X
Finančna uspešnost banke in/ali področja, za katerega je pristojen ta član uprave je slaba ali negativna		X
Banka in/ali področje, za katerega je pristojen ta član uprave ne dosega zahtevanih standardov pri obvladovanju tveganja		X
Ravnanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, je prispevalo k temu, da je bila banki izrečena regulatorna kazen		X

- 6.15 Pri planiranju so stroški dela za člane uprave banke vključeni v plan stroškov dela, ki je kot del finančnega načrta predložen v soglasje nadzornemu svetu.
- 6.16 Osnova za dodelitev/obračun višine variabilnega dela plače člana uprave za posamezno poslovno leto je osnovna bruto plača tega člana uprave za čas njegovega mandata v tem poslovnem letu.

#### Izplačilo, odlog, malus, vračilo variabilnega dela plače

- 6.17 Variabilni prejemek ugotavlja nadzorni svet in se izplačuje enkrat letno za preteklo poslovno leto, praviloma ob sprejetju revidiranega letnega poročila.
- 6.18 V pogodbi se določi, da se izplačilo 50% variabilnega prejemka odloži za tri leta. Če je mandat člana uprave trajal manj kot dve leti, mu pogojno dodeljeni del variabilnega dela prejemkov ne pripada. Izplačilo variabilnega prejemka se odloži v naslednji višini in rokih:

Član upravljalnega organa	Delež variabilnega prejemka, ki se izplača najkasneje v 5 mesecih po koncu obračunskega obdobja	Trajanje obdobja odložitve (število let po koncu obračunskega obdobja)		Rok za plačilo po koncu obdobja odložitve (v mesecih)
Predsednik uprave*	50%	3**	5***	3
Član uprave*	50%			3

\*Ne glede na uporabo načela sorazmernosti in uporabo spodnjega praga, se v zvezi z izplačilom variabilnega prejemka upravi uporabljajo določbe ZBan-4 in ZPPOGD.

\*\*V primeru, da skupni variabilni prejemki v posameznem letu ne presegajo zneska 50.000,00 EUR bruto se upoštevajo določbe ZPPOGD in obdobje odložitve traja 3 leta.

\*\*\*V primeru, da skupni variabilni prejemki v posameznem letu presegajo znesek 50.000,00 EUR bruto, traja obdobje odložitve 5 let samo za razliko nad 50.000,00 EUR bruto.

- 6.19 Oddelek za računovodstvo v sodelovanju z Oddelkom za kontroling, Divizijo za tveganja in Oddelkom za skladnost, pred izplačilom odloženega variabilnega dela plače, preveri, ali so izpolnjeni pogoji za izplačilo odloženega variabilnega dela plače. Nadzorni svet sprejme odločitev o višini izplačila odloženega dela variabilnega dela plače na predlog komisije za imenovanja in prejemke, in sicer:
- a. članu uprave se izplača 100-odstotni del odloženega dela variabilnega dela plače v primeru, ko poslovanje banke v obdobju odložitve izplačila ne izkazuje negativnih trendov, ki bi bili posledica sprejetih odločitev člana uprave, in pri delu člana uprave ni prišlo do hujše kršitve predpisov in notranjih aktov banke, zlorabe ali negospodarnega ravnanja. Banka bo pri presoji teh ravnanj ravnala v skladu z načelom ničelne tolerance, pod hujše kršitve predpisov pa npr. štela ravnanja, ki bi imela znake kaznivih dejanj, prekrškov, kršitve obveznosti iz delovnega razmerja oz. dejanja, ki bi pomenila nasprotje interesov s poslovnimi interesi banke, ter koruptivna ravnanja, ki bi predstavljala in okrepila netransparentnost pri sprejemanju poslovnih odločitev pri opravljanju funkcij v banki. Kot negospodarna ravnanja se bodo presojala vsa ravnanja, ki bi bila storjena naklepno ali iz hude malomarnosti, banki pa povzročila škodo.

- a. članu uprave se ne izplača del odloženega dela variabilnega dela plače v primeru, ko poslovanje banke v obdobju odložitve izplačila izkazuje materialne negativne trende, ki so posledica sprejetih odločitev člana uprave.
- 6.20 Če pri preverjanju izpolnjevanja pogojev za izplačilo odloženega variabilnega dela plače banka ugotovi, da obstajajo razlogi, kot jih za vrnitev variabilnega dela plače določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, ali da član uprave ne izpolnjuje drugih pogojev za izplačilo dela oziroma celote odloženega variabilnega dela plače za posamezno leto, lahko banka sprejme enostransko odločitev o vračilu že izplačanega variabilnega dela plače za to leto. Pristojnost za odločitev iz tega odstavka ima nadzorni svet na predlog komisije za imenovanja in prejemke.
- 6.21 Nadzorni svet na predlog komisije za imenovanja in prejemke lahko zaradi naknadne prilagoditve tveganju pred njegovo dospelostjo v izplačilo zmanjša višino odloženega dela variabilnega prejemka (lahko tudi na nič), upoštevajoč prilagoditvene kriterije, navedene v tej Politiki.
- 6.22 Nadzorni svet lahko na predlog komisije za imenovanja in prejemke zahteva vračilo že izplačanega variabilnega prejemka ali njegov sorazmerni del, če se ugotovijo spodaj navedene okoliščine:
- pravnomočno se ugotovi ničnost letnega poročila in se ničnostni razlogi nanašajo na postavke ali dejstva, ki so bile podlaga za določanje variabilnega dela plače,
  - variabilni prejemek ni bil dodeljen v skladu s Politiko,
  - če se razkrije novo dejstvo, ki bi spremenilo odločitev o dodelitvi variabilnega prejemka oziroma njegovi višini.
- 6.23 Vrnitev že izplačanega dela variabilnega prejemka je možno zahtevati v roku treh let od dneva izplačila prejemka ali dela prejemka.

### **Odpravnine**

- 7.1 Članu uprave odpravnina zaradi predčasnega prenehanja mandata ne pripada v primerih, ki jih določa ZGD-1. Odpravnina članu uprave v nobenem primeru ne pripada v primeru rednega poteka mandata in v primeru, ko član uprave sam poda odpoved.
- 7.2 Če je bil član uprave pred potekom mandata odpoklican iz t.i. drugih ekonomsko-poslovnih razlogov, kot jih opredeljuje zakon, ki ureja gospodarske družbe, in se po prekinitvi pogodbe ne zaposli v družbi, je upravičen do odpravnine v višini šestkratnika osnovnega mesečnega plačila člana uprave. V primeru sporazumnega prenehanja funkcije, če ne obstajajo krivdni razlogi za odpoklic, je član uprave upravičen do odpravnine v višini dogovorjeni z nadzornim svetom, vendar ne več kot do šestkratnika osnovnega mesečnega plačila člana uprave. Sporazum o predčasnem prenehanju mandata se lahko sklene na pobudo ene ali druge stranke in če je to v interesu obeh strank. Za tako ravnanje bo šlo zlasti v primerih, ko po utemeljeni presoji nadzornega sveta član uprave pri vodenju poslov ne dosega optimalnih rezultatov, nima najboljšega pogleda na razvoj družbe, nima optimalnih organizacijskih sposobnosti, ni posebnega zaupanja med članom uprave in nadzornim svetom ali se v okviru proste podjetniške presoje kasneje odločitve izkažejo za neoptimalne, ter zato nadzorni svet oceni, da bi bilo možno najti nekoga, ki bo vodil posle bolje od člana uprave, s katerim se naj sklene sporazumno predčasno prenehanje mandata. Pričakovane koristi morajo biti za družbo višje od višine odpravnine in morebitnih drugih izdatkov, ki jih je treba izplačati ob sklenitvi sporazuma. V takem primeru se za določitev višine odpravnine v sporazumu smiselno uporabljajo priporočila, ki veljajo za odpoklic iz ekonomsko-poslovnih razlogov.
- 7.3 Znesek odpravnine ne sme presegati skupnega zneska bruto osnovnega dela prejemkov, ki bi pripadali članu uprave do konca mandata po pogodbi, če bi mandat redno končal. V primeru predčasnega prenehanja funkcije člana uprave, ki je funkcijo opravljal manj kot leto dni, lahko znaša najvišji znesek odpravnine tri mesečni bruto osnovni del prejemkov, kot so določeni v pogodbi s članom uprave.
- 7.4 Članu uprave, ki se zaposli v banki, lahko pripada odpravnina največ v višini razlike med zneskom bruto osnovnega dela prejemkov po prejšnji pogodbi o zaposlitvi in zneskom bruto osnovne plače po novi pogodbi o zaposlitvi (v ustreznem mnogokratniku), vendar brez poseganja v pravila, določena v tem členu.

## Druge pravice

### Zavarovanja

8.1 Člani uprave so upravičeni do:

- a. dodatnega zdravstvenega zavarovanja kot velja za zaposlene v banki
- a. kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja po načrtu in višini premije, ki jo zakon opredeljuje kot premijo, ki se upošteva kot odbitna postavka pri letni dohodnini
- b. nezgodnega in življenjskega zavarovanja (razen življenjskega naložbenega zavarovanja ali morebitnega drugega zavarovanja, ki daje pravico do izplačila premoženja po polici), če je zavarovanec in upravičenec do zavarovalnine član uprave in sicer v višini letne premije, ki ne presega 6.000 EUR, pri čemer pa seštevek vseh premij po prvih treh alinejah ne sme presegati 1/12 letnega osnovnega prejemka člana uprave
- c. zavarovanja odgovornosti – D&O zavarovanje (zavarovanje bo zagotavljalo kritje odgovornosti člana uprave nasproti družbi (vključno vsakršno odgovornost, ki utegne nastati v zvezi z imenovanjem) ali tretjim osebam do najvišjega zneska, za katerega se lahko običajno zavaruje pri zavarovalnicah, ki poslujejo v Republiki Sloveniji ali v tujini) z odbitno franšizo.

### Zdravstveni pregledi in zdravljenje

8.2 Za člane uprave velja:

- a. managerski zdravstveni pregled enkrat letno
- a. zdraviliško zdravljenje in rehabilitacija, pri čemer ima član uprave možnost medicinsko programiranega aktivnega dopusta in/ali zdraviliškega zdravljenja in rehabilitacije, če to priporoči zdravnik specialist, v skupnem trajanju največ 14 dni v vsakem koledarskem letu v času trajanja mandata.

### Uporaba službenega vozila

- 8.3 Član uprave ima pravico do službenega avtomobila visokega razreda, v vrednosti do 70.000 EUR, s pravico uporabe tudi za zasebne namene (vključno s pravico do plačila goriva oziroma električne energije za službene namene doma in v tujini ter v zasebne namene in stroškov uporabe prometne infrastrukture), oziroma v vrednosti do 90.000 EUR, če se vozilo uvršča v specialno kategorijo okolju prijaznejših vozil (za okolju prijaznejše osebno vozilo se šteje tisto vozilo, ki ga poganja 100 % električni pogon). V breme družbe se zagotovi tudi parkirni prostor, registracija, vzdrževanje vozila, tehnične in redne servisne preglede, zavarovanje.
- 8.4 Zamenjava službenega vozila se zagotovi ne prej kot v treh letih ali dokler ni prevoženih vsaj 150.000 kilometrov, pred tem pa le v posebej upravičenih primerih ter ob soglasju nadzornega sveta.
- 8.5 V primeru nabave oziroma najema avtomobila na podlagi leasing pogodbe/poslovnega najema se zgornje zneskovne omejitve nanašajo na nabavno vrednost avtomobila v trenutku sklenitve pogodbe, pri čemer v primeru najema mesečni zneski, ki se jih plačuje najemodajalcu, ne smejo presegati 2.000 EUR.

### Informacijska oprema

- 8.6 Član uprave ima pravico do uporabe mobilnega telefona višje kategorije tudi v zasebne namene, vključno s plačilom naročnine, stroškov telefonije in prenosa podatkov, ter pravico do uporabe prenosnega računalnika in/ali tablice tudi v zasebne namene.

### Izobraževanja

- 8.7 Član uprave ima pravico do kritja stroškov v zvezi z dopolnilnim izobraževanjem in usposabljanjem, ki je namenjeno učinkovitejšemu opravljanju funkcije, do 20.000 EUR letno in pravico do nadomestila plače zaradi odsotnosti iz tega naslova, če odsotnost traja do vključno 10 dni letno. V primeru utemeljenih poslovnih razlogov se lahko dodeli tudi pravica v višjem znesku oziroma v večjem številu dni, o čemer v konkretnih primerih odloča nadzorni svet s sklepom.

## Članarine

- 8.8 Plačilo članarine v zvezi s članstvom članov uprave v strokovnih in stanovskih združenjih bremini družbo, če je članstvo v interesu družbe. Skupna vrednost plačil članarin se omeji na 3.000 EUR letno. V primeru utemeljenih poslovnih razlogov se lahko dodeli tudi pravica v višjem znesku, o čemer v konkretnih primerih odloča nadzorni svet s sklepom.

## Letni dopust

- 8.9 Letni dopust se določi skladno z določbami zakona o delovnih razmerjih in s pogodbo o zaposlitvi.

## Kreditne kartice

- 8.10 Član uprave ima v skladu s finančnim načrtom in ob zagotavljanju sledljivosti porabe pravico do uporabe službene kreditne kartice za potrebe plačevanja na primer:
- stroškov bivanja in prevoza na službenih potovanjih
  - stroškov reprezentance na službenih potovanjih doma in v tujini
  - drugih stroškov v zvezi s službenimi dogodki doma in v tujini.

## V. PRAVNA ZAŠČITA

- 9.1 Če je proti članu uprave pred sodiščem ali drugim državnim ali evropskim organom sprožen postopek v zvezi z opravljanjem njegovih nalog za družbo, ima član uprave pravico, da pooblasti odvetnika za nudenje pravne pomoči in zastopanje doma in v tujini. Stroške in takse za pravno pomoč in zastopanje nosi družba, razen če je vsebina te pravice že smiselno krita iz naslova D&O zavarovanja (v primeru, kadar se stroški pravne zaščite ne obračunavajo po veljavni tarifi oziroma se glede višine stroškov član uprave prosto dogovori, je za tak dogovor potrebno predhodno soglasje nadzornega sveta). To pooblastilo ne velja za primer, če je postopek začel s strani družbe. V primeru pravnomočno ugotovljene odgovornosti je član uprave družbi dolžan povrniti stroške pravne pomoči in zastopanja.

## VI. DRUGE PRAVICE, KOT VELJAJO ZA ZAPOSLENE PO KOLEKTIVNI POGODBI

- 10.1 Z izjemo osnovnega plačila (v katerega so že vključeni vsi dodatki), variabilnega dela plačila za uspešnost poslovanja in odpravnine je član uprave upravičen do vseh drugih izplačil, do katerih so sicer upravičeni zaposleni v družbi na podlagi veljavnih (tudi internih) predpisov (kot zlasti jubilejna nagrada, odpravnina ob upokojitvi (slednja skladno z zakonom, ki ureja delovna razmerja), nadomestilo za ločeno življenje, regres, božičnica, zimski regres, stroški prehrane med delom, stroški prevoza na delo in z dela, če se ne uporablja službenega vozila tudi v zasebne namene, nadomestilo plače zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe, nadomestilo za službene stroške in izdatke ter potne stroške, za kar se štejejo npr. dnevnice za potovanja doma in v tujini, službena kosila, kot tudi drugi dokumentirani stroški, ki nastanejo s tem v zvezi). Član uprave je upravičen tudi do nagrade za poslovno uspešnost v skladu s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom banke, pod pogojem, da se ta izplača vsem zaposlenim v družbi in se na ta način doseže ugodnejši davčni režim zadevne nagrade za vse zaposlene v družbi; članu uprave se nagrada za poslovno uspešnost vštevja v najvišje dovoljeni variabilni prejemek za zadevno leto.
- 10.2 Do drugih posebnih denarnih prejemkov, katerih razlog za ureditev pravice do takega plačila v kolektivni pogodbi ali splošnem internem aktu delodajalca je (dejansko ali domnevano) slabša plača delavca oziroma (dejanski ali domnevani) slabši premoženjski položaj delavca, član uprave ni upravičen.

## VII. STROŠKI

- 11.1 V zvezi s poslovnimi potovanji je član uprave družbe upravičen do povrnitve stroškov hotelske nastanitve poslovne kategorije in stroškov potovanj v poslovnem razredu.

## VIII. SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA

- 12.1 S pogodbo o zaposlitvi se sklone delovno razmerje za določen čas s polnim delovnim časom z vsemi pravicami in obveznostmi, ki izhajajo iz tako sklenjenega delovnega razmerja. Trajanje zaposlitve je določeno za obdobje petletnega mandata.
- 12.2 Član uprave je dolžan svojo delovno obveznost opravljati v polnem delovnem času, če to zahtevajo interesi ali koristi družbe pa tudi več ter ob sobotah, nedeljah in praznikih brez posebnega nadomestila. Poleg obveznih sestavin pogodbe o zaposlitvi pogodbeni stranki dogovorita tudi druge sestavine ob upoštevanju različnih priporočil oziroma dobre prakse.
- 12.3 Glede pravic, obveznosti, odgovornosti in pooblastil, ki jih ima delavec kot član uprave, veljajo določila zakonov, statuta družbe, stvarno veljavnih kolektivnih pogodb, ter drugih aktov in sklepov, ki jih sprejme nadzorni svet ali v okviru svojih pristojnosti za vse zaposlene uprava družbe.
- 12.4 Prenehanje mandata je možno:
- na dan poteka mandata;
  - zaradi odstopa s pisno odstopno izjavo v soglasju med pogodbenima strankama;
  - zaradi odpoklica iz razlogov vsebovanih v ZGD-1 s takojšnjim učinkom oz. brez odpovednega roka;
  - zaradi odpoklica, ki temelji na odločbi pristojnega organa (odločba pristojnega sodišča, Banke Slovenije ali drugega organa pristojne jurisdikcije);
  - na podlagi sporazuma.

## IX. OMEJITEV OSEBNIH ZAVAROVANJ PRED TVEGANJI

- 13.1 Član uprave ne sme uporabljati osebnega zavarovanja pred tveganji ali zavarovanja v zvezi s prejemki in odgovornostjo z namenom poseganja v učinke prilagoditve njegovega variabilnega prejemka tveganjem. Član uprave mora podati pisno zavezo v smislu tega odstavka ter jo izročiti banki.

## X. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

- 14.1 Generalni sekretariat v sodelovanju z Oddelkom za računovodstvo na spletni strani SID banke razkrije informacije glede izpolnjevanja zahtev v zvezi s to Politiko.
- 14.2 Politika se po glasovanju o njej na skupščini javno objavi na spletni strani družbe, kjer ostane javno dostopna vsaj toliko časa, dokler se uporablja, najmanj pa deset let, interno pa se objavi skladno s pravili objave internih aktov. Nadzor nad izvajanjem Politike in prakso prejemkov izvajata Oddelek za notranjo revizijo in nadzorni svet (komisija za imenovanja in prejemke; komisija za tveganja).
- 14.3 Predlog Politike potrdi uprava in komisija za imenovanja in prejemke nadzornega sveta banke. Politiko sprejme nadzorni svet, nato pa se predloži v glasovanje skupščini delničarjev banke.

### **Skrbnik akta in sodelujoče OE**

- 15.1 Skrbnik Politike je generalni sekretar.
- 15.2 Sodelujoče OE pri Politiki so Oddelek za računovodstvo, Oddelek za skladnost, Divizija za tveganja.

### **Veljavnost akta**

- 16.1 Politika začne veljati, ko jo sprejme nadzorni svet 28. 05. 2026. Z začetkom uporabe tega akta preneha veljati Politika prejemkov članov upravljalnega organa z dne 7.6.2023.

### **Pravna podlaga**


- 17.1 Pravno podlago za sprejem Politike predstavljajo:

- a. Zakon o bančništvu ((ZBan-4, Uradni list RS, št. [15/26](#)),
- b. Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1, Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15, 15/17, 22/19 – ZPosS, 158/20 – ZIntPK-C, 18/21, 18/23 – ZDU-10, 75/23, 102/24, 77/25 in 10/26 – ZdZEETD),
- c. Sklep o ureditvi notranjega upravljanja, upravljalnem organu in procesu ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala za banke in hranilnice (Uradni list RS, št. [115/21](#), [11/25](#) in [15/26](#) – ZBan-4; v nadaljevanju: Sklep o upravljanju),
- d. Zakon o prejemkih poslovnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti (Uradni list RS, št. [21/10](#), [8/11](#) – ORZPPOGD4 in [23/14](#) – ZDIJZ-C, v nadaljevanju: ZPPOGD),
- e. Zakon o Slovenski izvozni in razvojni banki (Uradni list RS, št. [56/08](#), [20/09](#), [25/15](#) – ZBan-2 in [61/20](#) – ZDLGPE, v nadaljevanju: ZSIRB),
- f. Delegirana uredba Komisije (EU) 2021/923 z dne 25. marca 2021 o dopolnitvi Direktive 2013/36/EU Evropskega parlamenta in Sveta v zvezi z regulativnimi tehničnimi standardi, ki določajo merila za opredelitev vodstvene odgovornosti, kontrolnih funkcij, pomembnih poslovnih enot in pomembnega vpliva na profil tveganosti pomembne poslovne enote ter merila za opredelitev zaposlenih ali kategorij zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti podobno pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije kot dejavnosti zaposlenih ali kategorij zaposlenih iz člena 92(3) Direktive (v nadaljevanju: EU uredba 2021/923),
- g. Sklep o uporabi Smernic o preudarnih politikah prejemkov v skladu z Direktivo 2013/36/EU (Uradni list RS, št. 196/21) ter
- h. Priporočila in pričakovanja za oblikovanje politik prejemkov organov vodenja družb s kapitalsko naložbo države Slovenskega državnega holdinga iz decembra 2024 (v nadaljevanju: priporočila SDH).

**Pristojni organ, ki je akt sprejel: nadzorni svet dne 28. 05. 2026.**

Ljubljana, dne 28. 5. 2026

Matija Šenk  
Predsednik nadzornega sveta  
SID banke, d.d., Ljubljana



## **Priloge**

- Priloga 1: Kriteriji in merila za določitev variabilnega prejemka

**Priloga 1: Kriteriji in merila za določitev variabilnega dela plače članov uprave**

Za določitev variabilnega dela plače članov uprave se določi način, kriteriji in merila, kot opredeljeno v nadaljevanju:

**1. Finančni kriteriji/merila**

50 % variabilnega dela plače se določi na podlagi izpolnjevanja meril za merjenje uspešnosti izpolnjevanja strateških ciljev ter ekonomsko finančnih kazalnikov poslovanja, kot izhajajo iz strateških dokumentov banke, in sicer:

- Dolgoročni finančni cilji/merila:
  - ✓ Ustrezen obseg aktivnosti (stanje poslov financiranja)
  - ✓ Proticiklična naravnost rasti posojil glede na gospodarski cikel in dolgoročno vzdrževanje aktivnosti banke
  - ✓ ROE
  - ✓ Kapitalska ustreznost
  - ✓ Donosnost sredstev pred oslabitvami in rezervacijami
- Kratkoročni finančni cilji/merila:
  - ✓ CIR
  - ✓ Delež NPL v vseh posojilih
  - ✓ Obrestna marža

Cilj šteje za doseženega, če je vrednost v celoti dosežena ali presežena. Izpolnjevanje vsakega od navedenih kriterijev se upošteva z enako utežjo.

**2. Nefinančni kriteriji/merila**

50 % variabilnega dela plače se določi na podlagi ocene dela uprave s strani nadzornega sveta. Nadzorni svet pri tem upošteva predvsem kumulativno oceno izpolnjevanja kratkoročnih in dolgoročnih kvalitativnih kriterijev/meril, opredeljenih v strateških dokumentih banke in finančnem planu, vključno z LOP, ali na drug način (upoštevanje pričakovanj SDH).

- Kratkoročni nefinančni kriteriji/merila so praviloma:
  - ✓ povprečna ESG ocena novih kreditov,
  - ✓ izpolnjevanje drugih ukrepov za razvoj družbene odgovornosti (ZPPOGD) in trajnosti poslovanja,
  - ✓ sodelovanje uprave z nadzornim svetom,
  - ✓ razvojna merila (npr. novi produkti, izvedba investicij, ipd.)
  - ✓ različne okoliščine, v katerih je v preteklem letu SID banka poslovala in
  - ✓ drugi kratkoročni nefinančni kriteriji/merila, kot jih določi nadzorni svet.
- Dolgoročni nefinančni kriteriji/merila so praviloma:
  - ✓ dolgoročno vzdrževanje ugleda in bonitetne ocene banke,
  - ✓ zagotavljanje skladnosti poslovanja in obvladovanje tveganj,
  - ✓ skrb za ustrezen procesni, organizacijski in kadrovski ustroj banke,
  - ✓ drugi dolgoročni nefinančni kriteriji/merila, kot jih določi nadzorni svet.

Strateški cilji in ekonomsko finančni kazalniki se lahko spremenijo ali nadomestijo z drugimi, če se ti cilji in kazalniki spremenijo ali nadomestijo z drugimi v dokumentu, ki ga pripravi upravljalec kapitalskih naložb države (na primer »Merila za merjenje uspešnosti poslovanja družb s kapitalsko naložbo države«). Enako velja za pomembnejša pričakovanja SDH do banke iz vsakokrat veljavnega akta SDH »Letni načrt upravljanja naložb«, ki se upoštevajo v vsakokratnem LOP.

Banka skladno s priporočili SDH upošteva, da je v družbah s kapitalsko naložbo države, ki pretežni del (nad 50 %) svojih prihodkov iz poslovanja ustvarjajo na trgu, delež nefinančnih meril glede na

delež finančnih meril vsaj 30%. Variabilni del prejemka člana uprave je strukturiran tako, da je razmerje med delom variabilnega dela prejemkov, ki nagrajuje dolgoročno uspešnost in delom, ki nagrajuje kratkoročno uspešnost, 50 % ali višji delež v korist variabilnega dela prejemkov, ki nagrajuje dolgoročno uspešnost banke.

Nadzorni svet na predlog komisije za imenovanja in prejemke ob sprejemu strateških dokumentov in finančnega plana določi ciljne vrednosti meril za izplačilo variabilnega dela prejemka ter po potrebi uteži posameznega nefinančnega merila na način, da je izpolnjen kriterij iz prejšnjega odstavka. Nadzorni svet lahko določi, da je izpolnjevanje posameznih meril predpogoj za upravičenost do variabilnega prejemka ne glede na izpolnjevanje ostalih meril.

-