

1.

**UGOTOVITEV SKLEPČNOSTI, PRISOTNOSTI NOTARJA IN IMENOVANJE
PRESEDNIKA SKUPŠČINE**

Predlog sklepa k 1. točki dnevnega reda 32. skupščine SID banke, d.d., Ljubljana:

»Za predsednika skupščine delničarjev SID banke, d.d., Ljubljana se imenuje g. Bojana Pecherja.«

2.1.

SEZNANITEV SKUPŠČINE Z REVIDIRANIM LETNIM POROČILOM IN POROČILOM NADZORNEGA SVETA K LETNEMU POROČILU

K 2.1. Predlog sklepa k 2.1. točki dnevnega reda 32. skupščine SID banke, d.d., Ljubljana

Na predlog uprave in nadzornega sveta skupščina družbe sprejme naslednji sklep:

»Skupščina SID banke, d.d., Ljubljana se seznani z letnim poročilom SID banke za leto 2019 in s Poročilom nadzornega sveta o preveritvi in potrditvi letnega poročila SID banke za leto 2019.«

2.2.

SPREJEM SKLEPA O UPORABI BILANČNEGA DOBIČKA LETA 2019

K 2.2. Predlog sklepa k 2.2. točki dnevnega reda 32. skupščine SID banke, d.d., Ljubljana

Na predlog uprave in nadzornega sveta skupščina družbe sprejme naslednji sklep:

»Bilančni dobiček na dan 31. 12. 2019 znaša 17.061.948,97 EUR in je sestavljen iz ostanka čistega dobička leta 2019 po razporeditvi v zakonske in statutarne rezerve, v višini 15.219.116,78 EUR in iz zadržanega dobička iz naslova prodaje lastniških instrumentov, vrednotenih po pošteni vrednosti prek drugega vseobsegajočega donosa, v višini 1.842.832,19 EUR. Bilančni dobiček za leto 2019, v višini 17.061.948,97 EUR, se razporedi v druge rezerve iz dobička.«

OBRAZLOŽITEV K PREDLOGU SKLEPA O UPORABI BILANČNEGA DOBIČKA LETA 2019

Skladno s petim odstavkom 230. člena Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1; Ur. l. RS, št. 42/2006, 60/2006 - popr., 26/2007 - ZSDU-B, 33/2007 - ZSReg-B, 67/2007 - ZTFI, 10/2008, 68/2008, 42/2009, 33/2011, 91/2011, 100/2011 - skl. US, 32/2012, 57/2012, 44/2013 - odl. US, 82/2013, 55/2015, 15/2017, 22/2019 - ZPosS) o uporabi bilančnega dobička odloča skupščina.

SID banka, d.d., Ljubljana je v poslovnem letu 2019 ustvarila čisti dobiček v višini 32.040.245,86 EUR. Ob sestavi Letnega poročila 2019 je uprava v skladu s prvim odstavkom 230. člena, v povezavi s tretjim in četrtem odstavkom 64. člena ZGD-1, oblikovala zakonske rezerve v višini 5% čistega dobička v znesku 1.602.012,29 EUR in v skladu s 4. točko 1. odstavka 230. člena, v povezavi s sedmim odstavkom 64. člena ZGD-1 in 28. členom Statuta SID banke statutarne rezerve v višini 50% čistega dobička, zmanjšane za znesek oblikovanja zakonskih rezerv, v znesku 15.219.116,79 EUR.

Bilančni dobiček na dan 31. 12. 2019 znaša 17.061.948,97 EUR in je sestavljen iz ostanka čistega dobička leta 2019 po razporeditvi v zakonske in statutarne rezerve v višini 15.219.116,78 EUR in iz zadržanega dobička iz naslova prodaje lastniških instrumentov, vrednotenih po pošteni vrednosti prek drugega vseobsegajočega donosa, v višini 1.842.832,19 EUR.

Tretji odstavek 4. člena Zakona o Slovenski izvozni in razvojni banki (ZSIRB; Ur. l. RS, št. 56/2008, 20/2009, 25/2015 – ZBan-2) določa, da bilančnega dobička SID banke ni dovoljeno uporabiti za razdelitev delničarjem in se odvede v druge rezerve iz dobička.

Uprava in nadzorni svet tako predlagata, da se bilančni dobiček za leto 2019, v višini 17.061.948,97 EUR, razporedi v druge rezerve iz dobička.

2.3.

PODELITEV RAZREŠNICE UPRAVI

K 2.3. Predlog sklepa k 2.3. točki dnevnega reda 32. skupščine SID banke, d.d., Ljubljana

Na predlog uprave in nadzornega sveta skupščina družbe sprejme naslednji sklep:

»Skupščina SID banke, d.d., Ljubljana upravi podeljuje razrešnico za delo v poslovnem letu 2019.«

2.4.

PODELITEV RAZREŠNICE NADZORNEMU SVETU

K 2.4. Predlog sklepa k 2.4. točki dnevnega reda 32. skupščine SID banke, d.d., Ljubljana

Na predlog uprave in nadzornega sveta skupščina družbe sprejme naslednji sklep:

»Skupščina SID banke, d.d., Ljubljana nadzornemu svetu podeljuje razrešnico za delo v poslovnem letu 2019.«

2.5.

SEZNANITEV Z LETNIM POROČILOM O NOTRANJEM REVIDIRANJU Z MNENJEM NADZORNEGA SVETA K LETNEMU POROČILU O NOTRANJEM REVIDIRANJU

K 2.5 Predlog sklepa k 2.5. točki dnevnega reda 32. skupščine SID banke, d.d., Ljubljana

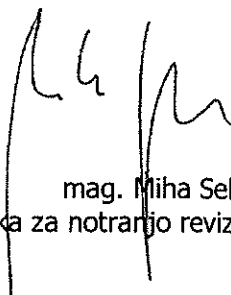
Na predlog uprave in nadzornega sveta skupščina družbe sprejme naslednji sklep:

»Skupščina SID banke, d.d., Ljubljana se seznani z letnim poročilom o notranjem revidiranju za leto 2019 z mnenjem nadzornega sveta k letnemu poročilu o notranjem revidiranju.«

LETNO POROČILO O NOTRANJEM REVIDIRANJU V LETU 2019 V SID BANKI, D.D., LJUBLJANA

Poročilo prejmejo:

- Uprava
- Revizijska komisija in nadzorni svet
- Skupščina
- Revizor računovodskih izkazov Deloitte



mag. Miha Selan
direktor oddelka za notranjo revizijo

KAZALO

KRATICE.....	3
1 Uvod.....	4
2 Poročilo o uresničitvi letnega načrta dela ONR.....	4
2.1 Realizacija načrtovanih revizijskih pregledov.....	4
2.2 Realizacija ostalih načrtovanih aktivnosti ONR.....	5
2.3 Izvajanje programa zagotavljanja kakovosti.....	5
2.4 Uporaba virov za realizacijo letnega načrta.....	5
2.5 Ocena uspešnosti delovanja ONR v letu 2019.....	7
3 Ocena skladnosti prakse prejemkov s politiko prejemkov.....	7
4 Povzetek pomembnejših ugotovitev opravljenih pregledov poslovanja.....	8
5 Organizacijska neodvisnost.....	10
5.1 Zahteve Standardov.....	10
5.2 Izpolnjevanje zahtev Standardov.....	11

KRATICE

ONR- oddelek za notranjo revizijo
ZBan- Zakon o bančništvu
FTE (Full-time Equivalent)- pomeni število ur osebe, ki opravlja delo za polni delovni čas
ZPPDFT- Zakon o preprečevanju pranja denarja in financiranju terorizma
EKP – Evropski kohezijski program
RRI – raziskave in razvoj
SIEM (Security Information and Event Management)- sistem upravljanja varnostnih informacij in dogodkov
BS - Banka Slovenije
ECB – Evropska centralna banka
OE - organizacijska enota
IT- informacijska tehnologija
ILAAP (Internal Liquidity Adequacy Assessment Process) - proces ocenjevanja ustreznosti notranje likvidnosti
ICAAP (Internal Capital Adequacy Assessment Process) - proces ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala
CRR (Capital Requirements Regulation) - Uredba o bonitetnih zahtevah za kreditne institucije in investicijska podjetja (575/2013)
CRM (Customer Relationship Management) – sistem upravljanja s strankami
OP – oddelek za podjetja
OFISS – oddelek za finančne institucije in Sklad skladov
OPIF – oddelek za projektno in izvozno financiranje

1 Uvod

Na podlagi Pravilnika o delovanju notranje revizije SID banke d.d. (v nadaljevanju Pravilnik ONR) 144. člena Zakona o bančništvu (Ur.l. RS št. 25/15, 44/16 in 77/16, v nadaljevanju: ZBan-2) ter Mednarodnih standardov strokovnega ravnanja pri notranjem revidiranju (v nadaljevanju: Standardi) je Oddelek za notranjo revizijo (v nadaljevanju: ONR) pripravil letno poročilo o notranjem revidiranju v letu 2019, ki obsega:

- poročilo o uresničitvi letnega načrta dela,
- oceno skladnosti prakse prejemkov s politiko prejemkov,
- povzetek pomembnejših ugotovitev opravljenih pregledov poslovanja ter,
- organizacijsko neodvisnost ONR.

2 Poročilo o uresničitvi letnega načrta dela ONR

ONR je v letu 2019 deloval v skladu s Standardi, Kodeksom načel notranjega revidiranja in Kodeksom poklicne etike (odslej: Kodeks) ter na podlagi Letnega načrta dela za leto 2019, kateremu je nadzorni svet banke podal soglasje na 178. redni seji dne 13.12.2018.

2.1 Realizacija načrtovanih revizijskih pregledov

Letni načrt dela oddelka za notranjo revizijo za leto 2019 je predvideval izvedbo 12-ih rednih revizijskih pregledov. ONR je v letu 2019 zaradi izkazanih potreb, tudi strateške pomembnosti nekaterih vsebin, in aktivnosti banke na različnih področjih pomembnejši del svojega časa namenil tudi svetovalni dejavnosti. Obsežno svetovanje se je izvajalo na področju implementiranja novih produktov Sklada skladov (EKP posojila za EE (Energy efficiency – energetske učinkovitosti), EKP posojila za RRI), uvajanja finančnega instrumenta lastniškega in kvazi - lastniškega financiranja in podrejenega posojila. Dodatno se je neformalno svetovanje izvajalo na področju implementacije postavitve projekta novega jedrnega sistema ter možnimi tveganji, dopolnitev Zakona o revidiranju; pomoč pri razumevanju in iskanju možnih pristopov za ocenjevanje procesov in njihove optimizacije; podajanje komentarjev na model poslovnega procesa razvoja novih produktov, dopolnitev tekstov v zvezi z ONR kot kontrolne funkcije v povezavi s pripravo dokumentacije za izdelavo stebrne ocene; koordinacija in pomoč pri izpolnitvi zahtev ZPPDFT-1 in prilagoditve sistema v banki zakonu in osnutku smernic in drugo. Vse navedene aktivnosti poleg izvedenega izrednega revizijskega pregleda in daljše bolniške odsotnosti so botrovali, da so se časovno planirani revizijski pregledi intenzivneje zaključevali v zadnjem kvartalu leta 2019 in začetku leta 2020.

V začetku leta 2019 se je tako zaključilo sedem revizijskih pregledov Načrta dela ONR za leto 2018 in sicer pregled sistema upravljanja varnostnih informacij in dogodkov (SIEM), informacijske varnosti banke, skladnosti prejemkov s politiko prejemkov, izvajanja določb ZPPDFT, upravljanja tveganja prevar, podpore področju izvedenih finančnih instrumentov ter upravljanja nedonosnih izpostavljenosti. Od planiranih pregledov za leto 2019 do priprave tega letnega poročila ONR je bilo izvedenih in zaključenih 9 rednih revizijskih pregledov. V letu 2019 je bil izveden tudi en izredni revizijski pregled posla »Prevozi Žižek«. V načrt dela za poslovno leto 2020 se je preneslo tri planirane revizijske preglede (dva sta bila delno že v izvajanju), t.j. revizijo obrestnega tveganja zaradi procesa implementiranja in dokumentiranja postopkov, ki je potekal še v času zaključevanja lanskega leta in priprave tega poročila, ter stabilizacije poročanja do regulatorja; revizijo bonitetnega sistema, za katerega je predvidena validacija sistema v letu 2020; ter Sklada skladov, ki je bil že pregledan v okviru drugih revizijskih pregledov in bo v letu 2020 pregledan znotraj oddelka, ki ga tudi izvaja.

2.2 Realizacija ostalih načrtovanih aktivnosti ONR

ONR je v letu 2019 v celoti realiziral tudi vse naslednje načrtovane aktivnosti:

- opravil storitve formalnega in neformalnega svetovanja pristojnim vodstvom in posameznim zaposlenim,
- kvartalno izvajal spremljavo realizacije priporočil;
- izdelal vsa štiri kvartalna poročila o notranjem revidiranju, ki so vključevala tudi ugotovitve o poteku realizaciji priporočil, ter jih predložil upravi, revizijski komisiji in nadzornemu svetu,
- pripravil letno poročilo o notranjem revidiranju v letu 2019 ter ga predložil upravi, revizijski komisiji in nadzornemu svetu,
- izdelal okvirni strateški načrt delovanja ONR za leti 2020 - 2021 in letni načrt dela ONR za leto 2020 ter ju predložil upravi, revizijski komisiji in nadzornemu svetu,
- izvajal koordinacijo zahtev, ki jih je skladno z 241. členom ZBan-1 posredovala Banka Slovenije,
- spremljal tekoče poslovanje banke, z udeležbo na različnih sestankih,
- spremljal delo zunanjih izvajalcev .

2.3 Izvajanje programa zagotavljanja kakovosti

V letu 2019 je ONR nadaljeval z aktivnostmi za zagotavljanje kakovosti notranjega revidiranja:

- zaposleni v ONR so se udeležili osmih različnih izobraževanj oz. seminarjev / konferenc v organizaciji Slovenskega inštituta za revizijo, Združenja bank Slovenije, BS, ECB in drugih internih izobraževanj in seminarjev,
- zaposleni je tudi v fazi pridobivanja slovenske licence za opravljanje nalog preizkušnega notranjega revizorja,
- v vseh primerih izvedenih in zaključenih revizijskih pregledov je bilo skladno z Mednarodnimi standardi ravnanja pri notranjem revidiranju izvedeno po-revizijsko vrednotenje,
- konec leta 2019 in v začetku 2020 se je pričela tudi zunanja presoja kakovosti delovanja oddelka za notranjo revizijo.

2.4 Uporaba virov za realizacijo letnega načrta

V letu 2019 so bile v oddelku zaposlene 3 osebe, dve osebi za polni delovni čas ter ena za polovični delovni čas. Evidentirana je bila tudi daljša bolniška odsotnost zaposlenega kot je bilo sicer predvideno. Pri izvedbi navedenih revizijskih pregledov niso bili uporabljeni zunanji izvajalci.

Pomemben del razpoložljivega časa (11%) je ONR uporabil tudi za izvajanje aktivnosti formalnega in neformalnega svetovanja, kar je vplivalo na časovni zamik realizacije letnega načrta.

Tabela 1: Analiza porabe načrtovanega časa ONR v letu 2019

Aktivnost	Ocena dnevi ONR	Realizacija ONR	Realizacija /plan ONR	Realizacija / (plan ONR+zunanji)	Poraba neto časa
A	371	352	95%	95%	70%
REVIZIJSKE AKTIVNOSTI					
A1	270	261	97%	97%	52%
A2	22	18	82%	82%	4%
A3	26	17	65%	65%	3%
A4	53	56	106%	106%	11%
B	116	116	100%	100%	22%
AKTIVNOSTI POVEZANE Z REVIDIRANJEM					
B1	20	26	130%	130%	5%
B2	7	6	81%	81%	1%
B3	20	34	170%	170%	6%
B4	17	8	49%	49%	2%
B5	18	18	99%	99%	4%
B6	27	6	24%	24%	1%
B7	4	17	435%	435%	3%
B8	3	0	0%	0%	0%
C	11	39	355%	355%	8%
AKTIVNOSTI, KI NISO POVEZANE Z REVIDIRANJEM					
C1	11	39	355%	355%	8%
D	164	169	103%	103%	
ODSOTNOSTI IN NEEFektivNI ČAS					
D1	30	30	100%	100%	
D2	80	77	96%	96%	
D3	15	25	163%	163%	
D4	39	37	96%	96%	
SKUPAJ	662	676	102%	102%	

ONR je v letu 2019 v povprečju deloval z 2,3 FTE izvajalca, upoštevajoč dopuste in število praznikov pa 2 FTE. Podrobnosti v zvezi s porabo razpoložljivega časa so prikazane v zgornji tabeli 1.

Odstopanje realiziranih dni revizijskih in ne-revizijskih aktivnosti od dni, ki so bili načrtovani v Letnem načrtu dela notranje revizije za poslovno leto 2019, je posledica naslednjih dogodkov:

1. v 1. kvartalu 2019, to je do sredine meseca februarja, so je izvajalo in zaključilo sedem revizijskih pregledov za preteklo poslovno leto 2018, to so bili revizijski pregled »Upravljanje nedonosnih izpostavljenosti (02/2018)«, »Sistem preprečevanja tveganja prevar (05/2018)«, »Stanje kibernetске varnosti (06/2018) z Dodatkom«, »Podpora področju izvedenih finančnih instrumentov (07/2018)«, »Upravljanje varnostnih informacij in dogodkov (SIEM)(09/2018)«, »Izvajanje določb ZPPDFT-1 (11/2018)« ter »Skladnost prejemkov s politiko prejemkov (12/2018)«,
2. ONR je izvedla obsežna formalna in neformalna svetovanja, kot predstavljeno v prvem poglavju točke 2.1. tega poročila, kar predstavlja 16% časa, porabljenega za revizijske aktivnosti,

3. ONR je na podlagi sklepa izvedla tudi dodaten izredni revizijski pregled posla »Prevozi Žižek»,
4. večja poraba tekočega nadzora in spremljave je posledica predvsem udeležbe na o strateških konferencah banke in panelih posameznih stebrov, razčiščevanja in usmerjanja OE pri reševanju predvsem starejših revizijskih priporočil, povečanih koordinativnih aktivnostih zaradi zahtev Banke Slovenije v skladu z 241. členom ZBan-2,
5. večja poraba časa za vodenje oddelka je predvsem posledica zahtevnih revizij, potrebe po več usklajevanju in posvetovanju znotraj oddelka, delno tudi plana dela za leto 2019,
6. odstopanje porabe časa obdobjnega poročanja je predvsem posledica priprave na posamezne seje uprave in komisij nadzornega sveta, nekaterih dopolnitev poročil, oblikovanja in priprave celovitega mnenja predstojnika notranje revizijske službe skladno z Mednarodnim standardom ravnanja pri notranjem revidiranju 2450,
7. odstopanje časa za administracijo in ostale posle od planiranega je posledica večjega števila zaposlenih v oddelku (direktor ONR), izvajanja koordinativne vloge v banki, vključena je udeležba na konferenci za direktorje. Čas, porabljen za administracijo in ostale posle 37 minut/dan (leto 2018: 38), predstavlja 7,7% časa, namenjenega za revizijske aktivnosti, aktivnosti, povezane z revidiranjem, ter aktivnosti, ki niso povezane z revidiranjem.

V poslovnem letu 2019 je bilo porabljenega več neto razpoložljivega časa za revizijske aktivnosti (69%) kot v primerljivem lanskem obdobju, to je za poslovno leto 2018 (65%). ONR je za revizijske dejavnosti in aktivnosti, povezane z revidiranjem, porabil 92% neto razpoložljivega časa.

2.5 Ocena uspešnosti delovanja ONR v letu 2019

V letnem načrtu dela za leto 2019 so bila sprejeta merila uspešnosti delovanja ONR:

- uporaba vsaj 60% neto razpoložljivega časa (po upoštevanju odsotnosti) za revizijske aktivnosti oz. vsaj 85% neto razpoložljivega časa za revizijske aktivnosti in aktivnosti povezane z revidiranjem skupaj,
- realizacija vsaj 80% načrtovanih revizijskih pregledov oz. realizacija vsaj 65% načrtovanih revizijskih pregledov, v kolikor bo obseg časa realiziranih izrednih pregledov presegal načrtovane izredne preglede za 25%.

Menimo, da je ONR v letu 2019 deloval uspešno, saj je izpolnil oba zastavljena cilja:

- za izvedbo revizijskih aktivnosti je bilo uporabljenega 69 % (2018: 65*) razpoložljivega neto časa ONR. Za revizijske aktivnosti in aktivnosti povezane z revidiranjem skupaj pa je bilo porabljenega 92 % (2018: 91*¹) neto razpoložljivega časa ONR.
- realizirano je bilo 83% načrtovanega revizijskega dela.

3 Ocena skladnosti prakse prejemkov s politiko prejemkov

Banka ima vzpostavljeno politiko prejemkov, ki je v vseh bistvenih elementih skladna z zakonodajo, zato je sistem upravljanja, obvladovanja tveganj in notranjih kontrol na področju prejemkov ocenjen kot primeren. V posameznih delih je vseeno potrebna nadgradnja politike zaradi odprave pomanjkljivosti, ki so bile ugotovljene že v predhodnih pregledih in se nanašajo na potrebna izboljšanja sistema prejemkov pri določanju variabilnega prejemka iz naslova poslovne uspešnosti organizacijskih enot; vzpostavitve uravnoveženih kvalitativnih in kvantitativnih meril/ponderjev variabilnih prejemkov; izvedbo analize vpliva politike prejemkov

¹ * popravek števil iz Letnega poročila za leto 2018.

na skladnost institucije z zakonodajo, predpisi in notranjimi politikami ter kulturo prevzemanja tveganj; pripravo funkcionalnih zahtev za zagotovitev informacijske podpore kadrovske funkcije in njeno integracijo z obračunom plač ter zagotovitev razkritij v skladu s priporočili SDH.

4 Povzetek pomembnejših ugotovitev opravljenih pregledov poslovanja

Izredni revizijski pregled posla »Prevozi Žižek« je bil pregledan skozi potek kreditnega procesa oz. proces št. 11 Izvajanje poslov financiranja. Prav tako je bila pregledana vsebina produkta MSP1, v okviru katerega je bil odobren naložbeni posel. Odstopanj od standardne prakse in internih pravil pri presoji kreditne sposobnosti kreditojemalca nismo prepoznali, medtem ko so bila v fazah kreditnega procesa ugotovljena odstopanja na področju upravljanja zavarovanj kot sekundarnega vira poplačila kredita. Zato so bile predlagane izboljšave za učinkovitejše upravljanje zavarovanj v obliki odstopa terjatev, jasnega dokumentiranja delovnih postopkov poenostavljenega postopka, določitve notranjih kontrol na področjih vzpostavitve, spremljanja in vnovčenja odstopljenih terjatev ter spremljanja podatkov o povezanih osebah v enoti upravljanja problematičnih izpostavljenosti. Skladno z navedenim ocenjujemo upravljanje zavarovanj z odstopom terjatev kot pomanjkljivo.

Pripravljena strategija informatike SID banke je ocenjena kot primerna, saj v ustrezni meri podpira poslovne cilje iz splošne strategije banke. Možnosti za izboljšave so bile zaznane predvsem glede poglobljene obravnave ostalih tveganj za področje IT poleg tistih, ki so pomembna z vidika uvedbe novega jedrnega sistema, ter vzpostavitve podrobnejših kazalnikov za celovito spremljanje uspešnosti doseganja zastavljenih ciljev na IT področju.

Vzpostavljeni ključni elementi notranjega upravljanja, sistema obvladovanja tveganj in notranjih kontrol na *področju upravljanja kvalitete podatkov* so ocenjeni kot primerni, vendar bi jih bilo potrebno v določenih delih nadgraditi. Tako se priporoča posodobitev in dopolnitev internih aktov predvsem v smislu natančnejših navodil za izvajanje operativnih postopkov ter odgovornosti, redno posodabljanje seznama skrbnikov ter vzpostavitve aplikativne podpore za njihovo vodenje. Nadgraditi je potrebno kontrole glede zagotavljanja pravilnosti poročil v podatkovnem skladišču. Nadalje se priporoča več pozornosti nameniti evidentiranju škodnih dogodkov in pripravi sistemskih ukrepov za njihovo preprečitev v prihodnje, ne samo popravi konkretnih napak, ter vzpostavitve kataloga podatkov za učinkovitejše upravljanje z njimi. Potrebno je poudariti tudi, da decentralizirana odgovornost za kvaliteto podatkov terja več naporov pri koordinaciji in nadzoru nad aktivnostmi.

Proces ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala je ocenjen kot primeren, saj v vseh bistvenih točkah glede dokumentiranosti, izvedbe, nadzora in poročanja izpolnjuje zahteve zakonodaje. Izboljšave so predlagane glede preučitve in potencialne prilagoditve nivoja ocenjevanja tveganj, ki se trenutno večinoma obravnavajo na ravni skupin tveganj.

Izvajanje procesa ILAAP v vseh pomembnih elementih sledi zahtevam zakonodaje, navodilom nadzornika ter dobrim praksam, prav tako letno poročilo vključuje vse ključne informacije, ki so zakonsko zahtevane, zato je področje ocenjeno kot dobro. Izboljšava je možna glede vključitve opisa vloge povratnega stresnega testiranja v letno ILAAP poročilo.

Razvrščanje in poročanje o izpostavljenostih, ki se lahko opredeljujejo kot *špekulativno financiranje nepremičnin ter izpostavljenosti z visokim tveganjem*, je primerno enostavno glede

na kompleksnost institucije, vendar je v okviru internih aktov potrebna njihova umestitev, zato je področje ocenjeno kot primerno. Izboljšava je možna glede dokumentiranja postopka prepoznavanja in razvrščanja vseh naložb v posamezne kategorije po CRR regulativi v interne akte, tudi izpostavljenosti z visokim tveganjem.

Sistem notranjega upravljanja, obvladovanja tveganj in notranjih kontrol, povezanih s *procesom financiranja v fazi sklepanja naložb neposrednega financiranja* ocenjujemo kot primerno glede na velikost, kompleksnost in zrelost sistema banke ter ob upoštevanju in izpeljavi izboljšav in dopolnitev, s katerimi se je v banki na vseh ključnih področjih kreditnega procesa že pričelo in bodo vezane tudi na novo smernico. Tako so v banki že v izvajanju aktivnosti na vseh izpostavljenih področjih, kot so to ažuriranje grafičnega modela poslovnega procesa Financiranje, nadgradnja vsebine internih aktov, neposredno povezanih z odobravanjem naložbenih poslov, in zagotovitev ustrežnejše informatizacije. Obstoječ sistem notranjih kontrol je robusten glede na velikost in kompleksnost banke, mestoma pa so možne izboljšave predvsem v njihovi dokumentiranosti in definiranosti v delovnih postopkih. Delovne aktivnosti projektnega financiranja in upravljanja Sklada skladov bo potrebno vključiti v grafični model procesa Financiranja, prav tako dokumentirati delovne postopke v obliki internih aktov, saj gre za posebne oblike financiranja. Za zagotovitev ustrežnejše informacijske podpore že poteka optimizacija procesov, ki jo vodi zunanji svetovalec, hkrati pa v okviru umestitve novega jedrnega sistema tudi podroben popis temeljnega procesa prek priprave funkcionalnih IT zahtev, katerih cilj je po pojasnilih pristojnih tako pohitritev procesa kot okrepitev obvladovanja kreditnega in operativnega tveganja z implementiranjem aplikativnih kontrol. Banka bo morala posebno pozornost nameniti tudi vsebini nove Smernice za odobravanje in spremljavo kreditnih naložb, ki predvidoma po predvidevanju predstavnikov Banke Slovenije začnejo veljati 30.6.2020, ter preveriti skladnost svojih kreditnih procesov in jih po potrebi dopolniti.

Sistem notranjega upravljanja, obvladovanja tveganj in notranjih kontrol, povezanih s *procesom upravljanja razvoja novih produktov*, ocenjujemo kot primeren glede na dejstvo, da je bila na strateškem nivoju dogovorjena centralizacija razvoja produktov v okviru ene organizacijske enote in nadgrajeni delovni postopki upravljanja razvoja produktov. S ciljem njihove implementacije v prakso priporočamo dokumentiranje le-teh v internem aktu in dopolnitev grafičnega modela procesa, upoštevajoč določbe regulative oz. Sklepa o uporabi smernic o notranjem upravljanju. Z namenom učinkovitega upravljanja produktov priporočamo določitev skrbništva produktov in produktnih map oz. jasnejšo razmejitev pristojnosti in odgovornosti med OE, ki sodelujejo v procesu upravljanja razvoja produktov (razvoj, marketinške aktivnosti, prodaja, spremembe, ukinitve) ter njihovo ažuriranje. Za nadaljevanje okrepljenega spremljanja tržnih vrzeli predlagamo proučitev možnosti morebitne nadgradnje obstoječega portala za oddajo vlog, predvsem z namenom zagotovitve še kakovostnejših podatkov o zavrnutih vlogah. Dodatno priporočamo vzpostavitev ažurne centralne evidence vseh produktov, ki jih banka izvaja / trži.

Področji upravljanja poslovnega skrbništva in skrbništva pogodb sta na splošno ocenjeni kot primerni, vendar so bile ugotovljene določene pomanjkljivosti. Pri poslovnem skrbništvu je največja pomanjkljivost odsotnost celovitega CRM sistema, ki bi nudil ustrezno aplikativno podporo upravljanju odnosov s strankami. Njegova uvedba je sicer predvidena, vendar je načrtovan šele hkrati z novim jedrnim sistemom. Poleg tega je lahko trenutna organiziranost

poslovnih skrbnikov v določenih primerih neoptimalna², saj obstoj več skrbnikov za isto stranko zahteva dodatne aktivnosti pri medsebojnem obveščanju in tudi komuniciranje s to stranko je kompleksnejše. Posebno pozornost je potrebno nameniti tudi organiziranosti oddelka OPIF, ki v času pregleda še ni bila dokončna definirana v smislu končnega popisa procesa ter formaliziranih internih aktov z opredelitvami notranjih kontrol, saj zakonodaja zahteva jasno ločitev komercialne funkcije in funkcije presoje kreditnih tveganj. Potrebna je še dopolnitev podlag v zvezi s poslovnim skrbništvom vsaj pri ključnih točkah vodenja seznamov skrbnikov in ureditvi internih primopredaj. Pri skrbništvu pogodb je za storitve, ki so bile dogovorjene pred uvedbo prenovljene Politike zunanjega izvajanja in takrat niso bile prepoznane kot zunanje izvajanje, potrebna ponovna presoja ali ustrezajo definiciji zunanjega izvajanja.

V okviru letnega načrta dela oddelka za notranjo revizijo je bila izvedena tudi revizija *skladnosti prejemkov s politiko prejemkov*, katere zaključki so podani v poglavju 3.

5 Organizacijska neodvisnost

5.1 Zahteve Standardov

Standard 1110 – Organizacijska neodvisnost določa, da mora vodja notranje revizije poročati tisti ravni vodenje v organizaciji, ki notranji reviziji omogoča izpolnjevanje njenih nalog in da mora organu nadzora najmanj enkrat letno potrditi organizacijsko neodvisnost notranje revizije.

Organizacijska neodvisnost se učinkovito uresničuje, če je vodja funkcijsko odgovoren in poroča organu nadzora. Primeri funkcijske odgovornosti organu nadzora so, kadar slednji:

- odobrava temeljno notranje-revizijsko listino,
- odobri na tveganjih zasnovan načrt dela notranje revizije,
- odobri proračun in načrt virov za notranjo revizijo,
- prejema sporočila vodje notranje revizije o delovanju notranje revizije v zvezi z načrtom dela in drugimi zadevami,
- odobri odločitve v zvezi z imenovanjem in razrešitvijo vodje notranje revizije,
- odobri nagrajevanje za vodjo revizije.

Standard 1100 - Neodvisnost in nepristranskost zahteva neodvisnost notranje revizije in nepristranskost notranjih revizorjev pri opravljanju svojega dela.

Neodvisnost je osvobojenost od okoliščin, ki ogrožajo zmožnost notranje revizije za nepristransko izvajanje notranje-revizijskih nalog. Zato ima vodja notranje revizije neposreden in neomejen dostop do posloводства in organov nadzora.

Nepriistranskost je miselna naravnost delovanja brez predsodkov, ki notranjim revizorjem omogoča izvajanje poslov na tak način, da verjamejo v dosežke svojega dela in ne sprejemajo nobenih kompromisov glede kakovosti. Nepristranskost zahteva, da notranji revizorji svoje presoje o revizijskih zadevah ne podrejujejo drugim.

Neodvisnost in nepristranskost je potrebno obvladovati na ravni posameznega revizorja, sprejetega posla ter funkcijske/vsebinske in organizacijske odgovornosti.

Standard 1120 – Osebna nepristranskost zahteva od notranjih revizorjev nepristranskost, da so brez predsodkov ter da se izogibajo tudi navzkrižju interesov.

Navzkrižje interesov je stanje, v katerem ima zaupanja vreden notranji revizor, izključujoče se strokovne in osebne interese, ki mu lahko otežujejo nepristransko izpolnjevanje nalog. Navzkrižje obstaja, tudi če ni prišlo do nobenih neetičnih ali nedopustnih posledic.

Standard 1130 – Oslabitev neodvisnost in nepristranskosti zahteva, da če sta neodvisnost in nepristranskost dejansko ali na videz oslABLJENI, morajo biti podrobnosti oslABLITVE razkrite ustreznim strankam. Narava razkritja je odvisna od oslABLITVE.

Oslabitev organizacijske neodvisnosti in osebne nepristranskosti lahko med drugim vključuje tudi osebno navzkrižje interesov, omejitve obsega, omejitve dostopov do zapisov, zaposlenih, prostorov in opreme ter omejitve virov, npr. financiranja.

² Izpostavljeno pri OP, OFISS in OPIF: na primer, OFISS in OPIF pri izvajanju financiranja občin; razmejevanje pri OPIF in OP je sicer na splošno opredeljeno v Pravilniku o organiziranosti, vendar vseeno pri konkretnih primerih lahko prihaja do prekrivanja.

5.2 Izpolnjevanje zahtev Standardov

Osnova za organizacijsko neodvisnost je organizacijska umeščenost in organiziranost ONR, kot jo zahteva 141. čl. ZBan-2 – t.j. kot samostojnega oddelka, neposredno podrejenega upravi banke ter funkcionalno in organizacijsko ločenega od drugih organizacijskih delov banke. ONR je neposredno podrejen upravi banke. Organizacijska neodvisnost je pogojena tudi z dodeljenimi dostopnimi pravicami v aplikativni podpori in dostopi do razvidov, zaposlenih in zapisov.

Skladno s Pravilnikom ONR in 144. členom Zban-2 je ONR v letu 2019 predložil strateški in letni načrt dela, letno poročilo o notranjem revidiranju v 2018 in kvartalna poročila o delovanju notranje revizije upravi banke ter nato tudi revizijski komisiji in nadzornemu svetu. Tako je oddelek zadostil zahtevam glede funkcijske odgovornosti do organov nadzora.

S koncem leta 2019 oz. v letu 2020 ONR nadaljuje s postopki in možnimi prilagoditvami relevantnih internih aktov spremembam, ki jih narekujejo dopolnjeni Standardi, s katerimi se dodatno krepi nepristranskost in neodvisnost notranje revizije. Vsi zaposleni v oddelku so s pisno izjavo tudi potrdili svojo osebno nepristranskost in neodvisnost oz. da ni bil prisoten konflikt interesov zaposlenih v ONR pri izvajanju revizijskih in z revizijo povezanih aktivnosti.

Ljubljana, 28. februar 2020

MNENJE NADZORNEGA SVETA SID BANKE D.D., LJUBLJANA K LETNEMU POROČILU O NOTRANJEM REVIDIRANJU V LETU 2019 V SID BANKI D.D., LJUBLJANA

Oddelek za notranjo revizijo SID banke, d.d., Ljubljana je na podlagi Mednarodnih standardov strokovnega ravnanja pri notranjem revidiranju in 144. člena Zakona o bančništvu (Ur. l. RS št. 25/15, 44/16, 77/16; v nadaljevanju ZBan-2) izdelal Letno poročilo o notranjem revidiranju v letu 2019 v SID banki, d.d., Ljubljana in ga predložil v seznanitev upravi banke, revizijski komisiji in nadzornemu svetu banke.

Nadzorni svet banke je skladno z zahtevo 48. člena ZBan-2 pripravil mnenje k letnemu poročilu o notranjem revidiranju, uprava banke pa bo poročilo o notranjem revidiranju z mnenjem nadzornega sveta banke skladno z 144. členom ZBan-2 uvrstila na dnevni red skupščine delničarjev.

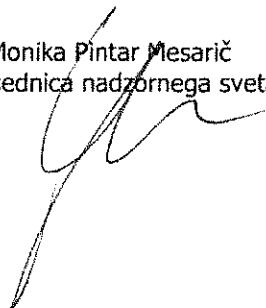
Nadzorni svet je v letu 2019 redno spremljal delovanje Oddelka za notranjo revizijo SID banke, d.d., Ljubljana. Nadzorni svet in revizijska komisija sta izvajala nadzor nad delovanjem notranjega revidiranja z obravnavo letnega poročila o notranjem revidiranju in rednih kvartalnih poročil o delovanju oddelka za notranjo revizijo v letu 2019, pri čemer sta posvečala pozornost tudi poteku realizacije priporočil oddelka za notranjo revizijo. Organizacijska umeščenost oddelka za notranjo revizijo in dodeljena pooblastila v obstoječih internih aktih za delovanje notranje revizije omogočajo neodvisnost revidiranja, neoviran dostop do vseh prostorov, zaposlenih, informacij in podatkov banke, kot tudi izvajanje nalog revidiranja na lastno pobudo notranje revizije. Revizijska komisija in nadzorni svet sta uresničevala nadzor nad primernostjo postopkov in učinkovitostjo notranje revizije tudi s presojo in podanim soglasjem k ustreznosti Strateškega načrta dela Oddelka za notranjo revizijo v obdobju 2020-2021 in Načrta dela Oddelka za notranjo revizijo za leto 2020 in jima podala soglasje.

Nadzorni svet in revizijska komisija sta v letu 2019 spremljala tudi stanje kadrovske zasedbe oddelka za notranjo revizijo. Poleg rednih je bil izveden tudi izredni revizijski pregled in formalna svetovanja predvsem pri uvajanju novih produktov. Oddelek za notranjo revizijo je uresničil večino letnega načrta dela, pri čemer sta bila dva planirana revizijska pregleda zaradi začetne faze implementacije vsebine pregleda v banki prenesena v letni načrt dela za leto 2020, en revizijski pregled pa bo izveden v okviru pregleda organizacijske enote.

Revizijska komisija je na svoji 81. seji dne 12.3.2020 obravnavala Letno poročilo o notranjem revidiranju v letu 2019 v SID banki, d.d., Ljubljana.

Nadzorni svet se je na svoji 193. seji dne 12.3.2020 seznanil z Letnim poročilom o notranjem revidiranju v letu 2019 v SID banki d.d., Ljubljana in k poročilu podal pozitivno mnenje.

Monika Pintar Mesarič
predsednica nadzornega sveta



2.6.

SEZNANITEV Z INFORMACIJO GLEDE POLITIKE PREJEMKOV, PRAVILI ZA SKLEPANJE POGODB O ZAPOSLOTVI ČLANOV UPRAVE IN IZPLAČILI PREJEMKOV ČLANOV UPRAVE IN NADZORNEGA SVETA

K 2.6. Predlog sklepa k 2.6. točki dnevnega reda 32. skupščine SID banke, d.d., Ljubljana

Na predlog uprave in nadzornega sveta skupščina družbe sprejme naslednji sklep:

»Skupščina se seznani s prejemki članov uprave in nadzornega sveta v letu 2019, politiko prejemkov članov uprave in pravili za sklepanje pogodb o zaposlitvi članov uprave.«

OBRAZLOŽITEV K PREDLOGU SKLEPA O PREJEMKIH IZ NASLOVA ČLANSTVA V NADZORNEM SVETU IN KOMISIJAH NADZORNEGA SVETA

Skladno s točko 2.10 Politika prejemkov članov organov nadzora družb in organov vodenja družb, ki jih upravlja SDH, objavljeno v Izhodiščih Slovenskega državnega holdinga, d. d., za glasovanje na skupščinah družb v letu 2020 z dne 9. 3. 2020 (v nadaljevanju Izhodišča), uprava in nadzorni svet seznanjata skupščino SID banke z izplačili prejemkov in politiko prejemkov članov organov vodenja.

Zahtevane informacije so razkrite v prilogah. Nekatere zahtevane informacije v zvezi z izplačili so razkrite že v objavljenem Letnem poročilu 2019, zato je v prilogi sklic na stran oziroma točko Letnega poročila 2019, kjer je navedena informacija razkrita.

Priloge:

- Informacija o prejemkih članov uprave in nadzornega sveta glede na Izhodišča Slovenskega državnega holdinga, d. d., za glasovanje na skupščinah družb v letu 2020 z dne 9. 3.2020

Informacija o prejemkih članov uprave in nadzornega sveta glede na Izhodišča Slovenskega državnega holdinga, d. d., za glasovanje na skupščinah družb v letu 2020 z dne 9. 3.2020

Skladno s točko 2.10 Politika prejemkov članov organov nadzora družb in organov vodenja družb, ki jih upravlja SDH objavljeno v Izhodiščih Slovenskega državnega holdinga, d. d., za glasovanje na skupščinah družb v letu 2020 z dne 9. 3.2020 (v nadaljevanju Izhodišča) so v nadaljevanju razkrite informacije glede prejemkov članov uprave in nadzornega sveta SID banke. V primerih, ko je zahtevana informacija iz Izhodišč že razkrita v Letnem poročilu 2019 (v nadaljevanju LP 2019) je v tabeli vpisana stran oziroma poglavje/ točka LP 2019 na kateri se zahtevana informacija nahaja. Veljavna Politika prejemkov in Pravila za sklepanje pogodb o zaposlitvi članov uprave sta v prilogah.

I. Informacije glede prejemkov skladno s Prilogo 6 Kodeksa korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države

PREJEMKI POSLOVODSTVA IN NADZORNEGA SVETA V POSLOVNEM LETU 2019

Sestava in višina prejemkov članov posloводства v poslovnem letu 2019

Ime in priimek	Funkcija (predsednik, član)	Fiksni prejemki - bruto (1)*	Variabilni prejemki - bruto		Odloženi prejemki (3)	Odpravnine (4)	Bonitete (5)	Vračilo izplačan e nagrade - "claw-back" (6)	Skupaj bruto (1+2+3+4+5-6)
			na podlagi kvantitativnih meril	na podlagi kvalitativnih meril					
mag. Sibil Svilar	Predsednik uprave	217.772			21.306	0	6.083	0	273.860
Goran Katusin	Član uprave	187.328			7.665	0	696	0	220.164
Jožef Bradeško	Član uprave v predhodnem mandatu	0			19.259	0	0	0	19.259

* V razkritju prejemkov v letnem poročilu so bonitete sestavni del fiksnih prejemkov.

** Obrazložitev določitve spremenljivega prejemka je podana v 5. točki tabele, ki je sestavni del skupščinskega gradiva.

Sestava in višina prejemkov članov nadzornega sveta in komisij v poslovnem letu 2019

Ime in priimek	Funkcija (predsednik, namestnik, član, zunanji član komisije)	Plačilo za opravljanje funkcije - bruto letno (1)	Sejnine NS in komisij - bruto letno (2)	Skupaj bruto (1+2)	v EUR	
					Potni stroški	
Monika Pintar Mesarič	Predsednica NS Predsednica komisije za imenovanja in prejemke	28.125	6.611	34.736	0	
mag. Marjan Divjak	Član NS Namestnik predsednika revizijske komisije Namestnik predsednika komisije za tveganja	22.500	7.535	30.035	143	
mag. Leo Knez	Član NS Predsednik komisije za tveganja Član revizijske komisije	24.375	8.030	32.405	143	
Marko Tišma	Namestnik predsednice NS Namestnik predsednice komisije za imenovanja in prejemke Član komisije za tveganja	24.000	8.646	32.646	2.622	

Zlatko Vili Hohnjec	Član NS Predsednik revizijske komisije Član komisije za imenovanja in prejemke	24.375	8.162	32.537	1.914
---------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------	--------	-------	--------	-------

II. Informacija o prejemkih članov uprave in nadzornega sveta glede na Izhodišča

Zap. št.	Zahteva	Razkritje
1.	Podatek povprečne bruto plače, izplačane v družbah v skupini ¹ , ali v družbi, če ni skupine ² v preteklem poslovnem letu, torej v letu pred letom prikazanih prejemkov organov vodenja.	3.531,27 eur
2.	Bruto znesek dodeljene pravice do spremenljivega prejemka za preteklo poslovno leto ³ .	Informacije so razkrite v LP 2019 pod poglavjem Prejemki članov uprave v letu 2019 (str. 139)

¹ Povprečna bruto plača v skupini se izračuna tako, da se seštevek vseh stroškov bruto plač družb v skupini (postavka »stroški plač« iz izkaza poslovnega izida, zmanjša za stroške plač v družbi, ki nimajo sedeža na območju RS) deli s številom mesecev poslovanja skupine, dobjeni znesek pa se deli s skupnim povprečnim številom zaposlenih na podlagi delovnih ur vseh družb v skupini.

² Povprečna bruto plača v družbi se izračuna tako, da se sešteje vse stroške bruto plač v družbi (postavka »stroški plač« iz izkaza poslovnega izida) ter se jih deli s številom mesecev poslovanja družbe, dobjeni znesek pa se deli s skupnim povprečnim številom zaposlenih na podlagi delovnih ur v družbi.

³ V prilogi 6 Kodeksa se namreč prikažejo dejanska izplačila spremenljivega prejemka za zadevno leto.

3. Druge pravice iz pogodbe za preteklo leto, prikazano po posameznih pravicah, npr.: uporaba službenega vozila, znesek dodatnega izobraževanja, znesek dodatnih zavarovanj (npr. zavarovanje odgovornosti, pokojninsko zavarovanje), znesek preventivnega zdravstvenega oz. managerskega pregleda, znesek regresa, ureditev jubilejne nagrade, ureditev odpravnine ob upokojitvi. Vsaka pravica se v ustrežni meri konkretizira (praviloma gre za prikaz najvišje dovoljenih zneskov ali vrednosti po pogodbi).

Maksimalne pravice izhajajo iz priloženih Pravil za sklepanje pogodb o zaposlitvi članov uprave.
Informacije so razkrite v LP 2019 pod poglavjem Prejemki članov uprave v letu 2019 (str. 138 in 139), še dodatni podrobni podatki so razvidni iz naslednje preglednice:

	Predsednik uprave	Član uprave
Regres	1.714	1.714
Bonitete	6.083	696
uporaba službenega vozila	1.117	0
življenjsko zavarovanje	4.251	0
prostovoljno zdravstveno zavarovanje	372	372
zavarovanje odgovornosti	154	154
nezgodno zavarovanje	189	170
Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje	2.819	2.819
Preventivni zdravstveni pregledi	0	1.575
Članarine	785	0
Združenje Manager	320	0
EISEP	305	0
ZNS	160	0
Poraba po službeni kartici (stroški službenih poti in reprezentanca)	7.898	788
Službeno vozilo	Volvo XC60 D3 AWD Letnik 2010 Preostala vrednost: 0	/

v eur

4.	<p>Najvišji dovoljen znesek osnovnega (fiksnega) plačila in merila/razlogi za določitev osnovnega (fiksnega) plačila v pogodbah o poslovođenju.</p>	<p>Najvišji dovoljen znesek osnovnega (fiksnega) plačila je določen v priloženih Pravilih za sklepanje pogodb o zaposlitvi članov uprave oziroma z ZPPOGD in 2. členom uredbe Vlade RS. S pogodbo je določeno osnovno plačilo v višini petkratnika povprečne bruto plače, izplačane v družbah v skupini oziroma v družbi, kar je v letu 2019 znašalo 17.656,35 EUR.</p> <p>V skladu z ZGD so vse banke velike družbe, med bankami s sedežem v Sloveniji pa se je SID banka v času sprejema pravil (prvič v 2010) glede na bilančno vsoto uvrščala na četrto mesto.</p> <p>Že samo opravljanje bančnih storitev zaradi stroge regulacije predstavlja kompleksno dejavnost. Poleg navedenega pa zaradi izvajanja vse več pooblastil države in sodelovanja z institucijami javnega sektorja SID banka posluje upoštevajoč tudi različne elemente in pravila javnopravnega sektorja. S podporo poslom slovenskih gospodarskih družb na tujih trgih z različnimi instrumenti in potrebnim poznavanjem tako gospodarskih poslov kot drugega mednarodnega okolja se celovitost oziroma kompleksnost poslovanja SID banke ves čas še dodatno širi.</p>
----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5.	<p>Najvišji dovoljen znesek variabilnega prejemka in sistem meril za določitev spremenljivega prejemka, npr. skupna merila za vse člane in individualna merila za posameznega člana organa vodenja, merila po sklopih: o kvantitativna merila, ki so opredeljena z različnimi ekonomsko finančnimi kazalniki (npr. dobičkonosnost kapitala (ROE), EBITDA marža, neto finančni dolg/EBITDA), o kvalitativna merila, ki opredeljujejo poslovne cije (npr. uspešna akvizicija, izvedena reorganizacija, prenova IT, povečanje tržnega deleža). Posebej naj se opredelijo merila kakovosti za razvoj družbene odgovornosti družbe. Pojasni naj se tudi sistem odnosa (uteži) med posameznimi skupinami meril in druge pogoje izpolnjevanja meril za pravico do izplačila variabilnega prejemka, način izplačila (odložena plačila), ureditev vračila prejemka, možnost diskrecijske pravice organa nadzora pri odmerjanju pravice (pravica nadzornega sveta, da lahko v določenih primerih ne glede na doseženo skupno oceno uspeha člana organa vodenja nadzorni svet odloči, da mu variabilni prejemek ne pripada ali da mu pripada v manjši ali večji višini, kot bi izhajala iz dosežene skupne ocene uspeha) ter ostali morebitni relevantni elementi politike določitve spremenljivega oziroma variabilnega prejemka.</p>	<p>Za merila uspešnosti (kot osnove za določitev variabilnega prejemka) članov uprave SID banke se uporabljajo tudi določbe ZPPOGD) Višino variabilnega prejemka, ki ne more presegati 30 odstotkov osnovnega plačila posameznega člana uprave, določi nadzorni svet na predlog komisije za imenovanja in prejemke po potrditvi letnega poročila SID banke glede na doseganje LOP SID banke in drugih meril uspešnosti. Izpolnitev LOP je osnova za izplačilo celotnega variabilnega prejemka, v primeru (a) delne realizacije LOP ali (b) določenih preseženih in drugih nedoseženih ciljev pa nadzorni svet sprejme odločitev o višini variabilnega plačila ob upoštevanju kriterija izpolnjenih ciljev/nalog v primerjavi z vsemi nalogami, kvantitativnih in kvalitativnih kriterijev in meril, določenih v LOP, ter teže teh v skladu z določili statuta in sprejete strategije, ki opredeljujeta namen in poslanstvo družbe, ter različnih okoliščin, v katerih je v preteklem letu družba poslovala.</p> <p>Kvantitativni in kvalitativni kriteriji ter merila so določeni v vsakokratni strategiji banke in letnem operativnem planu. Za leto 2019 npr. 23 kazalnikov strateških aktivnosti in 24 kazalnikov strateških rezultatov. V preteklih letih so kazalniki (ne manj kot 30) upoštevali različne vidike poslovanja SID banke: finančni in tržni vidiki, vidik notranjih procesov in učenja ter razvoja. Uteži sicer niso bile določene, glede na določbe pogodb o zaposlitvi, ki sledijo pravilom za sklepanje pogodb o zaposlitvi članov uprave, pa ima nadzorni svet ustrezno fleksibilnost pri določitvi spremenljivega prejemka oziroma oceni teže posameznih izpolnjenih kriterijev.</p> <p>V letu 2019 je bil dodeljen variabilni prejemek v višini 28% osnovnega plačila (maksimalna višina je 30 % osnovnega plačila). Pri določitvi višine je nadzorni svet upošteval, da je bilo od 30 kazalnikov, za katere je bilo v LOP za 2018 predvideno izpolnjevanje kazalnika, v celoti izpolnjenih oziroma preseženih 27, kar predstavlja 90% realizacijo. Delno oz. pogojno izpolnjena sta bila 2 kazalnika (Finančni vidik: Povprečna obrestna marža novih kreditov; Vidik učenja in razvoja: Realizacija letnih razgovorov), kar predstavlja 6,7% plana. Neizpolnjen je bil 1 kazalnik (Tržni vidik: Profitskična naravnost rasti posojil glede na bančni sistem upoštevajoč proizvodno vrzel), kar predstavlja 3,3% plana.</p> <p><u>Družbena odgovornost</u> Različni elementi družbene odgovornosti oziroma takega ravnanja se odražajo v različnih dokumentih SID banke in v vsakodnevnem poslovanju SID banke. Eden tovrstnih dokumentov je letni operativni plan, še posebej pa Politika družbene odgovornosti v SID banki, ki je bila v obliki notnega dokumenta sprejeta v začetku 2011. Vsebinsko</p>
----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

uresničevanja družbene odgovornosti v SID banki vsako leto izhaja iz poročila, ki je sestavni del letnega poročila banke.

6.	Druge vrste morebitnih nagrad in njihov najvišji dovoljen znesek.	Ni drugih nagrad.
7.	Določitev najvišjega dovoljenega zneska in pogojev izplačila odpravnine.	Določeno v priloženih Pravilih za sklepanje pogodb o zaposlitvi članov uprave.
8.	Druge pravice in ugodnosti (vrste in najvišje dovoljeni znesek). To razkritje vključuje med drugim tudi razkritje politike/pravil glede regresa, jubilejne nagrade, nagrade/odpravnine ob upokojitvi ter drugih pravic iz delovnega razmerja ali obligacijskega razmerja.	Določeno v priloženih Pravilih za sklepanje pogodb o zaposlitvi članov uprave.
9.	V povezavi s prejšnjo točko se v primeru družb, ki so zavezane k ZPPOGD, skupščina seznanila s pravili dodelitve drugih pravic iz pogodb skladno s 6. členom tega zakona, po katerih se te pravice določijo v pogodbi in ki morajo upoštevati velikost, dejavnost, celovitost poslovanja in premoženjski položaj družbe, pri čemer naj se upoštevajo te kriterije posebej obrazložiti. Pravila o določitvi drugih pravic so lahko samostojen akt nadzornega sveta ali pa so del politike prejemkov članov organov vodenja.	Priloga priloženih Pravil za sklepanje pogodb o zaposlitvi članov uprave določa druge pravice iz pogodbe skladno s 6. členom ZPPOGD. S temi pravicami je bila v letu 2010 seznanjena skupščina. Vlada je na skupščini posredovala usmeritve za določitev drugih pravic, ki jih je nadzorni svet upošteval. Akt glede drugih pravic iz pogodbe skladno s 6. členom ZPPOGD od takrat ni bil spremenjen. Obrazložitev kriterijev je podana že pri 4. točki tega pregleda.

10.	Ureditev plačila članov organov vodenja, ki opravljajo funkcijo člana nadzornega sveta ali druge naloge v odvisni družbi (ali je plačilo vključeno v osnovno plačilo člana organa vodenja ali gre za dodatno plačilo).	Člani organa vodenja kot tudi ostali zaposleni, ki so ali opravljajo funkcijo člana NS ali druge naloge v odvisni družbi nikoli niso in ne prejemajo dodatnih plačil. Navedeno določa tudi Politika upravljanja SID banke.
11.	Pojasnilo, kako je z opisano politiko prejemkov članov organov vodenja in upoštevanjem politike pri sklepanju pogodb s člani organov vodenja zagotovljeno oziroma pri določitvi prejemkov upoštevano, da so celotni prejemki v ustreznem sorazmerju z nalogami članov organa vodenja, s finančnim stanjem družbe, da se spodbuja dolgoročna vzdržnost poslovanja družbe ter da se zagotavlja skladnost prejemkov z doseženimi rezultati.	Opisano v prejšnjih točkah tega pregleda, vključujoč priloge.

Prilogi:

- Politika prejemkov z dne 19. 12. 2019
- Pravila za sklepanje pogodb o zaposlitvi članov uprave

Št. dok.	010-2/2019-86
Različica:	2.4
Organ odobritve:	Nadzorni svet SID banke
Datum odobritve:	19. 12. 2019
Veljavnost od:	19. 12. 2019
Veljavnost do:	/
OE – skrbnik:	SKO
OE – sodelujoče:	OUT

Na podlagi četrtega odstavka 169. člena Zakona o bančništvu (Uradni list RS, št. 25/15 s spremembami, v nadaljevanju ZBan-2) je nadzorni svet SID – Slovenske Izvozne in razvojne banke, d. d., Ljubljana (v nadaljevanju SID banka ali banka) na 192. seji sprejel

Politika prejemkov

1. Pravna podlaga in namen urejanja

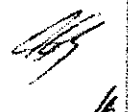
S tem dokumentom se ureja vzpostavitev in izvajanje sistema prejemkov v banki, ki vključuje politike in prakse prejemkov, ki so združljive z vzpostavljenim sistemom upravljanja s tveganji v banki in z zahtevami predpisanimi z ZBan-2, Sklepom o uporabi Smernic organa EBA o notranjem upravljanju (Uradni list RS, št. 47/15) in Sklepom o ureditvi notranjega upravljanja, upravljalnem organu in procesu ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala za banke in hranilnice (Uradni list RS, št. 73/15 in 49/16; v nadaljevanju: Sklep o upravljanju), Zakonom 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), Zakonom o Slovenski izvozni in razvojni banki (Uradni list RS, št. 56/08, 20/09 in 25/15 ZBan-2, v nadaljevanju: ZSIRB) ter Delegirano uredbo Komisije (EU) št. 604/2014 z dne 4. marca 2014 o dopolnitvi Direktive 2013/36/EU Evropskega parlamenta in Sveta glede regulativnih tehničnih standardov v zvezi s kvalitativnimi in ustreznimi kvantitativnimi merili za opredelitev kategorij zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucij (v nadaljevanju uredba 604/2014). Na podlagi sklepa o uporabi Smernic o preudarnih politikah prejemkov v skladu s členoma 74(3) in 75(2) Direktive 2013/36/EU ter razkritjih v skladu s členom 450 Uredbe (EU) št. 575/2013 (Uradni list RS, št. 53/2016) so bile upoštewane smernice EBA o preudarnih politikah prejemkov v skladu s členoma 74(3) in 75(2) Direktive 2013/36/EU ter razkritjih v skladu s členom 450 Uredbe (EU) št. 575/2013 (v nadaljevanju smernice EBA). Pri pripravi politike prejemkov se je upoštevala tudi usmeritev Banke Slovenije (Usmeritve v zvezi z uporabo načela sorazmernosti pri izvajanju politik prejemkov z dne 22. 11. 2016).

Politika in prakse prejemkov so dosledno usmerjene k izpolnjevanju ciljev poslovne strategije ter prilagojene profilu tveganosti banke in njeni sposobnosti prevzemanja tveganj. Namen te politike je spodbujanje ustreznega upravljanja s tveganji tudi v prihodnje.

V primeru kolizije med določbami te politike in zakonskimi določbami se uporabljajo slednje. V primerih, kjer se ta politika sklicuje na določbe predpisov, se določbe predpisov uporabljajo v vsakokrat veljavnem besedilu.

2. Obseg urejanja glede na kategorije zaposlenih

V skladu z drugim odstavkom 169. člena ZBan-2 in v skladu z uredbo 604/2014 ta politika kategorizira delovna mesta zaposlenih, ki lahko v okviru svojih pristojnosti ali delovnih nalog in aktivnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke. Delovna mesta zaposlenih, ki lahko v okviru svojih pristojnosti ali delovnih nalog in aktivnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke, so navedena v 5. točki te politike.



INTERNO

3. Posebne obveznosti določenih oddelkov v banki

Kadrovska funkcija (Splošni in kadrovski oddelak, v nadaljevanju SKO) mora sodelovati pri pripravi in ocenjevanju ustreznosti politike prejemkov banke, vključno s strukturo prejemkov, ravnmi prejemkov in sistemom spodbud, in sicer tako, da se ne bi le privabilo in zadržalo zaposlenih, ki jih banka potrebuje, ampak da bi se tudi zagotovilo, da je politika prejemkov usklajena s profilom tveganosti banke. SKO s tem namenom nadzira usklajenost določil pogodb o zaposlitvi, vključno z merili delovne in poslovne uspešnosti, določenimi s kolektivno pogodbo, z določili te politike. SKO obvešča upravo o ustreznosti politike prejemkov.

Oddelak za računovodstvo (v nadaljevanju OR) nadzira, da višina variabilnih prejemkov ne presega s to politiko določenega deleža oziroma da se ne izplačuje na način ali v obliki instrumentov, ki so v nasprotju s to politiko.

Funkcija upravljanja tveganj (Oddelak za upravljanje tveganj, v nadaljevanju OUT) mora sodelovati pri opredeljevanju primernih meril delovne in poslovne uspešnosti, ki upoštevajo prevzeta tveganja (vključno z naknadnimi prilagoditvami) ter ocenjevati, kako struktura variabilnih prejemkov vpliva na profil tveganosti in kulturo prevzemanja tveganj banke. OUT o primernosti meril in o oceni vpliva strukture variabilnih prejemkov na profil tveganosti in kulturo prevzemanja tveganj banke obvešča upravo.

Funkcija skladnosti poslovanja (Oddelak za skladnost, v nadaljevanju OSk) mora analizirati, kako politika prejemkov vpliva na skladnost banke z zakonodajo, predpisi, notranjimi politikami in kulturo prevzemanja tveganja ter mora o vseh ugotovljenih tveganjih glede skladnosti in vprašanih neskladnosti poročati upravi in nadzornemu svetu. Ugotovitve funkcije skladnosti poslovanja mora upoštevati nadzorni svet med odobritvijo, postopki pregleda in nadzorom politike prejemkov.

Funkcija notranje revizije (Oddelak za notranjo revizijo, v nadaljevanju ONR) mora izvesti neodvisen pregled zasnove, izvajanja in učinkov politik prejemkov banke na njen profil tveganosti ter na podlagi predhodno izvedenih revizijskih postopkov, v okviru letnega poročila o notranjem revidiranju podati oceno skladnosti prakse prejemkov s politiko prejemkov.

4. Uporaba načela sorazmernosti na ravni banke

Pri določanju politike prejemkov je banka upoštevala drugi odstavek 128. člena ZBan-2 glede celovitosti in sorazmernosti z naravo, obsegom in zapletenostjo tveganj, ki izhajajo iz poslovnega modela banke in dejavnost banke in usmeritve Banke Slovenije z dne 22. 11. 2016. Banka je temeljna načela iz 170. člena ZBan-2 upoštevala na način in v obsegu, ki ustreza njeni velikosti, notranji organiziranosti ter naravi, obsegu in zapletenosti dejavnosti, ki jih opravlja pri čemer upošteva, da:

- je sistem upravljanja v banki celovit, saj je vzpostavljen pri vseh pomembnih poslovnih procesih (dejavnostih) oziroma je odločanje v banki centralno organizirano na upravi banke in/ali odborih banke, o posameznih poslih se odloča na podlagi vnaprej določenih splošnih pooblastil kot izhaja iz vsakokrat veljavnih pravil o pooblastilih, vse odločitve se sprejemajo na sedežu banke, saj banka nima dislociranih enot,
- v skladu z ZSIRB cilj banke ni zasledovanje maksimalnega dobička, temveč prvenstveno ohranjanje kapitala in doseganje učinkov poslanstva, pri čemer morajo biti vsi posli banke podvrženi tudi presoji ekonomske kvalitete na osnovi mednarodnih kriterijev,
- banka v primerjavi z drugimi poslovnimi bankami opravlja samo določene storitve in posle (financiranje podjetij in bank) oziroma ne opravlja večine storitev, ki jih sicer opravljajo druge banke (npr. banka ne sprejema depozitov od javnosti oziroma ne opravlja storitev za prebivalstvo, ne vodi transakcijskih računov strank oziroma ne opravlja plačilnih storitev za stranke, ne opravlja investicijskih storitev za stranke ipd.),
- zaradi specifičnega poslovnega modela, ki je značilen za razvojne banke, pretežni del portfelja banke predstavljajo manj tvegane naložbe oziroma izpostavljenosti do domačih bank,
- s to politiko banka ureja tiste strukture in kategorije prejemkov oziroma instrumente, ki se uporabljajo za plačilo v banki,
- na podlagi navedenega v prejšnjih alinejah veljajo zahteve (omejitve) iz 7. in 8. točke prvega odstavka 170. člena ZBan-2 glede oblikovanja in izplačila variabilnih prejemkov samo v primerih, ko skupni variabilni prejemki zaposlenega, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke v posameznem letu presegajo znesek 50.000,00 EUR bruto (uporaba spodnjega praga).

OR za vsakega zaposlenega, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke, dokumentira uporabo spodnjega praga za opredelitev variabilnega prejemka za namene iz 7. in 8. točke prvega odstavka 170. člena ZBan-2 z navedbo najmanj imena in priimka, delovnega mesta oziroma funkcije in skupnega zneska variabilnega prejemka v letu uporabe spodnjega praga variabilnega prejemka. V zvezi z izplačilom variabilnega prejemka upravi se uporabljajo določbe ZPPOGD.

INTERNO

Upoštevajoč določbe ZSIRB, da ima banka lahko le enega delničarja in da za obveznosti banke jamči Republika Slovenije, banka variabilnega dela prejemka ne more in ne sme izplačevati v obliki delnic. To pomeni, da banka lahko v primerih, ko skupni variabilni prejemki zaposlenega, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke v posameznem letu presegajo znesek 50.000,00 EUR bruto le omejeno upošteva načela iz 7. točke prvega odstavka 170. člena ZBan-2, ki zahteva, da mora biti najmanj 50 odstotkov variabilnega prejemka vsakega posameznika sestavljenega iz navadnih oziroma prednostnih delnic banke, ali z delnicami povezanih instrumentov oziroma enakovrednih nedenarnih instrumentov, kadar delnice banke niso uvrščene na organiziran trg. Če celoten znesek variabilnega prejemka zaposlenega, katerega poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke v posameznem letu presega znesek 50.000,00 EUR bruto, se znesek nad to višino v obdobju do izplačila indeksira z rastjo knjigovodske vrednosti delnic SID banke, neupoštevajoč morebitne transakcije z lastnikom (na primer povečanje/zmanjšanje kapitala, združevanje/delitev delnic).

5. Opredelitve pojmov in njihova uporaba v SID banki

Pojmi, uporabljeni v tej politiki, imajo naslednji pomen:

- a) »Prejemki« za namen te politike so v skladu s tretjim odstavkom 169. člena ZBan-2 naslednje oblike plačil in ugodnosti:
- plača,
 - plačilo za delovno uspešnost,
 - plačilo za poslovno uspešnost,
 - druge nagrade (npr. za projektno delo),
 - ostali prejemki in ugodnosti.

Prejemki se delijo na fiksni in variabilni del.

A) Za prejemke, ki spadajo v »fiksni del prejemkov« za namen te politike štejejo naslednje oblike plačil in ugodnosti, ki so predmet splošnih zaposlitvenih pogojev v banki in veljajo enako za vse zaposlene:

- plača,
- plačilo za delovno uspešnost do odstotka iz Kolektivne pogodbe dejavnosti bančništva Slovenije,
- ostali prejemki in ugodnosti:
 - o povračila stroškov prevoza na delo in iz dela,
 - o povračilo stroškov prehrane med delom,
 - o regres za letni dopust,
 - o dodatki v skladu z delovnopravnimi predpisi,
 - o kolektivno dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje,
 - o dopolnilno prostovoljno zdravstveno zavarovanje,
 - o odpravnine, ki zaposlenim pripadajo v skladu z delovnopravnimi predpisi
 - o uporaba službenega vozila (v službene in zasebne namene),
 - o nezgodna in ostala zavarovanja (npr.: kolektivno nezgodno zavarovanje),
 - o jubilejne nagrade,
 - o solidarnostna pomoč.

B) »Variabilni del prejemka« za namen te politike so naslednje oblike plačil in ugodnosti:

- plačilo za delovno uspešnost nad odstotkom iz Kolektivne pogodbe dejavnosti bančništva Slovenije,
- plačilo za poslovno uspešnost,
- druge nagrade (npr. za projektno delo),
- ostali prejemki in ugodnosti:
 - o odpravnine, nad zneskom v skladu z delovnopravnimi predpisi.

b) »Pomembna poslovna enota« je enota kakor je opredeljena v uredbi 604/2014 oziroma v členu 142(1)(3) Uredbe (EU) št. 575/2013 in kateri je bil razdeljen notranji kapital v skladu s členom 73 Direktive 2013/36/EU, ki predstavlja najmanj 2 % notranjega kapitala institucije. Upoštevajoč svojo velikost, obseg in zapletenost tveganja ter poslovni model, banka spremlja notranji kapital na ravni banke in ga ne razporeja na posamezne enote. Za potrebe te politike so kot pomembne poslovne enote opredeljene organizacijske enote:

- Oddelek za zakladništvo,
- Oddelek za podjetja,
- Oddelek za finančne institucije in izvajanje sklada skladov,
- Oddelek za projektno in izvozno financiranje,
- Oddelek za razvoj produktov in evropske programe in
- Oddelek za zavarovanje kreditov in investicije.

INTERNO

- c) »Kategorije zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke« so po postopku opredeljene in za namen te politike zaposleni, ki izpolnjujejo katero koli od kvantitativnih ali kvalitativnih meril iz uredbe 604/2014 oziroma naslednja delovna mesta ali članstva v odborih:
1. član upravljalnega organa: predsednik uprave in član uprave;
 2. član višjega vodstva: izvršni direktorji;
 3. vodstvo dejavnosti neodvisnih kontrolnih funkcij:
 - a) upravljanja tveganj: direktor Oddelka za upravljanje tveganj,
 - b) zagotavljanja skladnosti: direktor Oddelka za skladnost in
 - c) notranje revizij: direktor Oddelka za notranjo revizijo;
 4. zaposleni vodi pomembno poslovno enoto:
 - a) direktor Oddelka za zakladništvo,
 - b) direktor Oddelka za podjetja,
 - c) direktor Oddelka za finančne institucije in izvajanje sklada skladov,
 - d) direktor Oddelka za projektno in izvozno financiranje,
 - e) direktor Oddelka za razvoj produktov in evropske programe in
 - d) direktor Oddelka za zavarovanje kreditov in investicij;
 5. zaposleni ima vodstvene odgovornosti v eni izmed neodvisnih kontrolnih funkcij ali pomembni poslovni enoti in poroča neposredno zaposlenemu, ki vodi navedene enote:
 - a) pomočnik Oddelka za upravljanje tveganj,
 - b) pomočnik direktorja Oddelka za skladnost in specialist za informacijsko varnost iz Oddelka za skladnost,
 - c) pomočnik direktorja Oddelka za zakladništvo in vodja iz Oddelka za zakladništvo,
 - d) pomočnik direktorja Oddelka za podjetja in vodja iz Oddelka za podjetja,
 - e) pomočnik direktorja Oddelka finančne institucije in izvajanje sklada skladov in vodja iz finančne institucije in izvajanje sklada skladov,
 - f) pomočniki direktorja Oddelka za projektno in izvozno financiranje in vodje iz Oddelka za projektno in izvozno financiranje,
 - g) pomočniki direktorja Oddelka za razvoj produktov in evropske programe in vodje iz Oddelka za razvoj produktov in evropske programe in
 - h) vodja Oddelka za zavarovanje kreditov in investicij;
 6. zaposleni vodi funkcijo pristojno za:
 - a) pravne zadeve: direktor Pravnega in škodnega oddelka,
 - b) finance, vključno z obdavčitvijo in pripravo proračuna: direktor Oddelka za računovodstvo,
 - c) človeške vire: direktor Splošnega in kadrovskega oddelka,
 - d) informacijsko tehnologijo: direktor Oddelka za informatiko, direktor Oddelka za tehnologijo,
 - e) ekonomsko analizo: direktor Oddelka za raziskave in strategijo;
 7. zaposleni, ki je glede izpostavljenosti iz naslova kreditnega tveganja v nominalnem znesku na transakcijo, ki predstavlja 0,5 % navadnega lastniškega temeljnega kapitala institucije in je vsaj 5 milijonov EUR:
 - (a) odgovoren za kreditne predloge ali strukturiranje kreditnih proizvodov, ki lahko povzročijo take izpostavljenosti iz naslova kreditnega tveganja, ali
 - (b) ima pooblastilo za sprejemanje ali odobritev odločitev o takšnih izpostavljenostih iz naslova kreditnega tveganja ali veto na njih ali
 - (c) je član odbora, ki je pristojen za sprejemanje odločitev iz točke (a) ali (b);

V to kategorijo spadajo:

- naslednji zaposleni v Oddelku za zakladništvo: specialist, samostojni strokovni sodelavec in strokovni sodelavec,
- direktor Oddelka za kreditne analize,
- direktor Oddelka za spremljavo poslov financiranja,
- člani Kreditnega odbora,
- člani Odbora za upravljanje z bilanco in likvidnostjo,
- člani Odbora za posle za državni račun,
- člani Odbora za slabe naložbe.

V kolikor je delovno mesto izpolnjevalo vsaj eno merilo v eni izmed točk kvantitativnih ali kvalitativnih meril v uredbi 604/2014 se ga ni ponavljalo ob morebitnem izpolnjevanju še enega od kvantitativnih ali kvalitativnih meril, ampak se ga je navedlo samo enkrat.

INTERNO

SKO vsaj enkrat letno in vedno ob nastopu kadrovske – organizacijskih spremembah preveri ustreznost identifikacije oziroma opredelitve zaposlenih katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke, upošteva kvantitativna ali kvalitativna merila iz uredbe 604/2014. Poročilo o letnem pregledu SKO posreduje OUT in OSK.

- d) »Obračunsko obdobje« je obdobje, v katerem se ocenjuje oziroma meri uspešnost za namen določitve dodelitve variabilnega prejemka in je v banki enako koledarskemu letu.
- e) »Obdobje odložitve« je obdobje od dodelitve variabilnega prejemka do njegove dospelosti v izplačilo, v katerem zaposleni ni zakonski upravičenec dodeljenega prejemka, zaradi morebitne prilagoditve zneska prejemka za nazaj. Obdobje odložitve nastopi po zaključku obračunskega obdobja in traja tri leta.
- f) »Odpravnine« pomenijo izplačila v primeru predčasne prekinitve pogodbe.
- g) »Dodelitev« pomeni dodelitev variabilnega prejemka za določeno obračunsko obdobje, ne glede na dejanski trenutek izplačila dodeljenega zneska.
- h) »Dospelost v izplačilo« pomeni trenutek, s katerim zaposleni postane zakonski upravičenec dodeljenega variabilnega prejemka, ne glede na instrument, ki se uporabi za plačilo, ali če je plačilo predmet dodatnih obdobjih zadržanja ali dogovorov o vračilu sredstev.
- 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.
- j) »Malus« pomeni dogovor, ki banki omogoča zmanjšanje vrednosti odloženih variabilnih prejemkov v celoti ali delno, pred njihovo dospelostjo v izplačilo, zaradi naknadnih prilagoditev tveganju.
- k) »Vračilo sredstev« pomeni dogovor, na podlagi katerega mora zaposleni pod določenimi pogoji vrniti variabilni prejemek ki je že bil izplačan oziroma je pri banki že dospel v izplačilo, vendar zaposlenemu še ni bil izplačan.

6. Splošna načela glede prilagajanja prejemkov tveganjem, ki se uporabljajo za vse zaposlene

6.1 Skladnost politike prejemkov z drugimi notranjimi akti banke in sistemom upravljanja s tveganji

Prejemki zaposlenih, vključno z morebitnimi posebnimi pokojninskimi ugodnostmi, morajo biti skladni s poslovno strategijo, cilj, organizacijsko kulturo, dolgoročnimi interesi banke in drugimi vrednotami ter ukrepi za preprečevanje nasprotij interesov, ki jih je banka vzpostavila s Kodeksom etičnih vrednot in strokovnih standardov in drugimi notranjimi akti.

Z namenom zagotovitve, da je politika prejemkov banke združljiva z ustreznim in učinkovitim upravljanjem s tveganji in nadaljnjega spodbujanja takšnega upravljanja s tveganji, se prejemki zaposlenih oblikujejo na način, da zaposlenih, ki lahko v okviru svojih pristojnosti ali delovnih nalog in aktivnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke, ne spodbujajo, da v okviru svojih delovnih nalog neodgovorno prevzemajo nesorazmerno velika tveganja oziroma tveganja, ki presegajo sposobnost banke za prevzemanje tveganj. To je zagotovljeno zlasti s tem:

- da glavino celotnega prejemka zaposlenega predstavlja fiksni del prejemka oziroma variabilni prejemek zaposlenega ne presega 33,3 odstotkov fiksnega prejemka;
- da višina variabilnega dela prejemka načeloma ni odvisna od doseganja poslovnih rezultatov, ampak temelji na kombinaciji ocene delovne uspešnosti posameznika (z ocenjevanjem znanja, vedenja in drugih veščin, ki omogočajo uspešno in učinkovito opravljanje dela na posameznem delovnem mestu) in njegove poslovno-organizacijske enote ter splošnega poslovnega rezultata banke. Banka ima za ta namen vpeljan sistem ocenjevanja delovne uspešnosti in sistem nagrajevanja poslovne uspešnosti, ki temelji na kolektivni pogodbi dejavnosti bančništva Slovenije in Podjetniški kolektivni pogodbi.

6.2 Omejitve glede prejemkov

Bonitete iz naslova pogodbeno vnaprej dogovorjenega variabilnega dela prejemka so možne le pod naslednjimi pogoji:

- a) odobritev bonitete je možna samo pri zaposlitvi novega zaposlenega,
- b) uporaba bonitete je omejena samo na prvo leto zaposlitve.

Prejemki iz naslova nadomestil ali odškodnin v povezavi s pogodbami iz prejšnje zaposlitve morajo biti v skladu z dolgoročnimi interesi banke, vključno s pravili glede uspešnosti zaposlenega ter pravili glede zadržanja, odložitve in vračila sredstev.

Politika prejemkov zavezuje posameznika, da ne bo uporabljal osebnega zavarovanja pred tveganji ali zavarovanja v zvezi s prejemki in odgovornostjo z namenom poseganja v učinke prilagoditve njegovega variabilnega prejemka. Z osebnimi zavarovanji so mišljene zlasti zavarovalne police za zavarovanje osebnih prejemkov ali za zavarovanje

INTERNO

odgovornosti (v nadaljevanju pogodbe o zavarovanju pred tveganji). Šteje se, da zaposleni uporablja osebna zavarovanja pred tveganji, če:

- ima s tretjo osebo sklenjeno osebno pogodbo o zavarovanju pred tveganji,
- pogodba o zavarovanju pred tveganji predvideva neposredne ali posredne povrnitve iz naslova zavarovanja pred tveganji v imenu in za račun zaposlenega in
- so plačila po pogodbi o zavarovanju pred tveganji povezana ali sorazmerna z višino zmanjšane delovne obremenitve zaradi prilagajanja prejemka tveganjem, ki jim banka je ali bi jim lahko bila izpostavljena.

Zaposleni, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke in za katere velja odložitev izplačila deleža variabilnega prejemka, morajo podpisati izjavo, s katero se zavežejo, da ne uporabljajo oziroma da ne bodo uporabili osebnega zavarovanja pred tveganji ali zavarovanja v zvezi s prejemki in odgovornostjo z namenom poseganja v učinke prilagoditve njihovega variabilnega prejemka tveganjem. Izjava je lahko samostojna ali pa je že vključena v pogodbo o zaposlitvi.

Politika vzpostavlja za variabilne prejemke interna pravila o sistemu zmanjšanja variabilnega prejemka oziroma vračila sredstev ter merila za njihovo uporabo, ki v zvezi s posameznikom vključujejo zlasti presojo okoliščin glede:

- sodelovanja ali odgovornosti posameznika za ravnanje, ki je vodilo do pomembnih izgub za banko, ali
- izpolnjevanja standardov primernosti.

OR v sodelovanju z Oddelkom za kontroling ter OUT in OSK, pred izplačilom odloženega variabilnega dela plače, preveri, ali so izpolnjeni pogoji za izplačilo odloženega variabilnega dela plače. Uprava banke lahko sprejme enostransko odločitev o višini izplačila odloženega dela variabilnega dela plače, in sicer:

- zaposlenemu, ki lahko v okviru svojih pristojnosti ali delovnih nalog in aktivnosti pomembno vpliva na profil tveganosti banke, 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 zaposlenega, in pri delu zaposlenega, 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;

- zaposlenemu 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 zaposlenega.

V kolikor pri preverjanju izpolnjevanj pogojev za izplačilo odloženega variabilnega dela plače banka ugotovi, da obstajajo razlogi kot jih za vrnitev spremenljivega prejemka določa zakon, ki ureja gospodarske družbe ali da zaposleni 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.

6.3 Odpravnine

Zaposlenim pripada odpravnina v skladu s kolektivno pogodbo dejavnosti, podjetniško kolektivno pogodbo oziroma zakonom o delovnih razmerjih (v nadaljevanju delovnopравни predpisi). Osnova za izračun odpravnine je določena v delovnopravnih predpisih.

V primerih, ki morajo biti obrazloženi (npr. neskladnost med ponudbo in povpraševanjem na trgu kadrov), lahko uprava že ob zaposlitvi novega zaposlenega sprejme sklep, da se v pogodbi o zaposlitvi določi višina ter primeri za katere velja odpravnina v primeru prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi s sporazumom (v nadaljevanju sporazumno prenehanje). Višina odpravnine v tem primeru ne sme presegati 4-kratnika zadnje osnovne mesečne plače zaposlenega.

V posebnih primerih, ko se ugotovi, da ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja (nekompatibilnosti ali razhajanje v pogledih med zaposlenim in delodajalcem ni mogoče uskladiti oz. odpraviti) in se na podlagi obrazloženega predloga nadrejenega oceni, da je smiselno in v korist obeh strank takojšnjo sporazumno prenehanje, lahko uprava zaposlenemu predlaga sporazumno prenehanje in v sporazumu določi odpravnino, ki je višja od odpravnine, ki je določena z delovnopravnimi predpisi za primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, vendar ne za več kot zneske 4-kratnik osnovne

INTERNO

povprečne plače zadnjih treh mesecev. Obrazložen predlog mora vsebovati podlago za določitev višine odpravnine in kriterije, ki so bili upoštevani pri izračunu predlagane višine odpravnine (npr. obrazložitev ekonomske upravičenosti za predlagano višino odpravnine).

Z višjo odpravnino se zasleduje socialni vidik, da se zaposlenemu omogoči neobremenjeno iskanje novih priložnosti.

Pri določitvi višjega zneska odpravnine je potrebno upoštevati, da odpravnina ne sme pomeniti nesorazmerne nagrade, ampak ustrezno nadomestilo za zaposlene v primeru predčasne prekinitve pogodbe. Odražati mora doseženo uspešnost zaposlenega v določenem obdobju oziroma njegov prispevek k rezultatom banke in ne sme nagrajevati neuspešnosti ali kršitev.

Odpravnina se ne sme dodeliti, kadar zaposleni zaposlitev odpove prostovoljno (odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca).

Odpravnina se ne sme dodeliti v primeru utemeljenega razloga, ki dovoljuje odpoved pogodbe iz krivdnega razloga ali izredno odpoved iz razlogov na strani delavca.

V zvezi z odpravninami za vodilne delavce se uporabljajo določbe ZPPOGD.

6.4 Omejitve prejemkov v primeru dodelitve izredne javnofinančne pomoči

V primeru prejema izredne javnofinančne pomoči v skladu s pravili Evropske unije o državnih pomočeh, bo banka politiko in prakse prejemkov ustrezno prilagodila na način, da bodo ustrezali varnemu in zanesljivemu upravljanju tveganj banke.

Prilagoditve iz prejšnjega odstavka bodo morale prispevati k pravočasnemu povračilu izredne javnofinančne pomoči s ciljem, da se zagotovijo pogoji za vzpostavitev dolgoročno uspešnega poslovanja in ustrezno omejiti prejemke članov upravljalnega organa.

Banka bo lahko članom uprave zagotovila in izplačala variabilne prejemke le, če je to upravičeno glede na okoliščine posamičnega primera in položaj banke.

6.5 Politike prejemkov za neodvisne kontrolne funkcije in vloga neodvisnih kontrolnih funkcij pri oblikovanju politik prejemkov

Prejemki zaposlenih v neodvisnih kontrolnih funkcijah se določajo tako, da ni ogrožena neodvisnost in objektivnost pri izvajanju njihovih nalog. Zaposleni, ki opravljajo neodvisne kontrolne funkcije, so neodvisni od poslovnih enot, ki jih nadzorujejo, ter imajo ustrezne pristojnosti in prejemajo prejemke glede na doseganje ciljev, povezanih z njihovimi funkcijami, neodvisno od uspešnosti poslovnih področij, katera nadzirajo. Zaposlenim, ki opravljajo neodvisne kontrolne funkcije, se ne glede na to politiko v skladu s Podjetniško kolektivno pogodbo izplača plačilo za poslovno uspešnost.

Zaposleni v sistemu notranjih kontrol in drugih neodvisnih kontrolnih funkcijah (v nadaljevanju kontrolnih funkcij) sodelujejo pri oblikovanju, nadzoru in pregledovanju ustreznosti politik prejemkov za druga poslovna področja, ki jih ti zaposleni nadzirajo. Pri vsaki spremembi teh politik so dolžni v razumnem roku podati svoje mnenje, odgovorne osebe za pripravo sprememb teh politik pa so dolžne ta mnenja pridobiti.

6.6 Upoštevanje vpliva variabilnega dela prejemkov na finančno stanje banke

Politika variabilnih prejemkov ne sme zmanjševati možnosti banke za potrebno dokapitalizacijo, zato morajo pristojne in odgovorne osebe v banki upoštevati vpliv načrtovanih izplačil variabilnega dela prejemkov, vključno z njihovim odloženim delom, na izračun in načrtovanje kapitala banke ter na njeno likvidnost.

OUT in OSk morata v skladu s svojima vlogama zagotoviti učinkovit prispevek pri določanju proračuna variabilnih prejemkov, meril uspešnosti in dodeljevanju prejemkov, če se pri funkcijah navedenih oddelkov pojavijo pomisleki glede povezave med vedenjem zaposlenih in tveganostjo prevzetih poslov.

Če se ugotovi, da je izpolnjevanje obveznosti ali ciljev na področju kapitala ali likvidnosti ogroženo, se mora takoj pristopiti k izvajanju konservativne politike variabilnih prejemkov z:

- a) omejitvijo variabilnega dela prejemkov s primernim odstotkom skupnih neto prihodkov poslovnega leta,



B

INTERNO

- b) vključitvijo čistih in prenesenih dobičkov v izračun kapitala.

Sklep o omejitvi variabilnega dela prejemkov bo sprejela uprava banke sama ali na predlog OUT in/ali OSK.

Banka zagotavlja, da se variabilni del prejemka, vključno z njegovim odloženim delom, izplača le, če je to:

- a) upravičeno glede na finančno stanje banke in
- b) utemeljeno z rezultati banke, posamezne poslovne enote in zadevnega zaposlenega.

Banka v primeru nezadostne poslovne uspešnosti ali negativnega poslovnega rezultata znatno zmanjša variabilne prejemke (vključno z možnostjo za zmanjšanje teh prejemkov na nič oziroma na spodnjo mejo določeno po kolektivni pogodbi dejavnosti), 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, ali kolektivno pogodbo dejavnosti.

S tem namenom mora banka v pogodbah o zaposlitvi zaposlenih, ki lahko v okviru svojih pristojnosti ali delovnih nalog in aktivnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke oziroma drugih pogodbah, zagotoviti določila, ki omogočajo zmanjšanje oziroma vračilo:

- a) variabilnega dela prejemka zaposlenega, namenjenega izplačilu,
- b) odloženih variabilnih delov prejemka iz prejšnjih obdobj.

Banka ne sme nadomeščati zmanjšane dela variabilnega dela prejemka določenega leta zaradi prilagajanja prejemkov tveganjem s povečevanjem variabilnega dela prejemka v kasnejših letih.

7. Posebna načela glede prilagajanja prejemkov tveganjem

7.1 Splošno

Banka zagotavlja, da so razmerja med fiksnim in variabilnim delom celotnega prejemka različnih kategorij zaposlenih ustrezno uravnotežena, saj višina celotnih prejemkov zaposlenega ni pomembno odvisna od variabilnega dela prejemka, hkrati pa še vedno predstavlja učinkovit način spodbujanja zaposlenega za doseganje ali preseganje načrtovanih rezultatov dela. Fiksni prejemek predstavlja dovolj visok delež v celotnih prejemkih zaposlenega, da lahko banka izvaja popolnoma prilagodljivo politiko variabilnega prejemka, vključno z možnostjo njegovega neizplačila.

7.2 Ustrezna razmerja med fiksnim in variabilnim delom prejemkov

Fiksni prejemek zlasti odraža ustrezne poklicne izkušnje in odgovornosti v banki, kot je določeno v opisu delovnih nalog zaposlenega, ki so del pogojev za zaposlitev.

Variabilni prejemek odraža vzdržno in tveganju prilagojeno uspešnost ter uspešnost, ki je višja od pričakovane uspešnosti, kot je določeno v opisu delovnih nalog zaposlenega, ki so del pogojev za zaposlitev.

Fiksni prejemek tako predstavlja pri vseh kategorijah zaposlenih najmanj 75 % delež v celotnih prejemkih zaposlenega, tako da lahko banka izvaja popolnoma prilagodljivo politiko variabilnega prejemka in morebitno neizplačilo variabilnega dela prejemka ne ogrozi finančnega položaja nobenega izmed zaposlenih.

7.3 Ocenjevanje uspešnosti in prilagoditev prejemkov tveganjem

Celotni variabilni del prejemka zaposlenega se določi na podlagi kombinacije ocen uspešnosti:

- zaposlenega,
- poslovno-organizacijske enote zaposlenega in
- splošnih poslovnih rezultatov banke (v nadaljevanju uspešnosti).

Pri ocenjevanju uspešnosti posameznega zaposlenega se upoštevajo ustrezna finančna in nefinančna merila. Merljivi prispevek posameznega zaposlenega k poslovnim rezultatom banke (če je tega mogoče izmeriti na podlagi razumnega npora) se meri dolgoročno, upoštevajoč poslovni cikel banke in tveganja, ki jim banka je ali bi jim lahko bila izpostavljena iz naslova teh poslov. Nefinančna merila so določena v Podjetniški kolektivni pogodbi in obsegajo naslednje kriterije: obseg (količina) opravljenega dela, kakovost opravljenega dela, gospodarnost-odnos do delovnih sredstev in porabe virov (potrošnega materiala, energije,..), odnos do sodelavcev in strank, prizadevnost in pripravljenost za delo ter razvitost kompetenc določenih v kompetenčnem profilu delovnega mesta. Podlaga za

INTERNO

ugotavljanje uspešnosti pri individualnih pogodbah je zlasti ocena nadzornega sveta o delu uprave, alternativno pa tudi ocena izpolnjevanja ciljev in nalog iz individualne pogodbe in njenih prilog.

Pri ocenjevanju uspešnosti organizacijske enote se upoštevajo finančna in nefinančna merila. Merljivi prispevek posamezne organizacijske enote k poslovnim rezultatom banke (če je tega mogoče izmeriti na podlagi razumnega napora) se meri dolgoročno, upoštevajoč poslovni cikel banke in tveganja, ki jim banka je ali bi jim lahko bila izpostavljena iz naslova teh poslov. Uspešnost organizacijske enote se presoja po realizaciji zastavljenih ciljev iz letnega operativnega plana in akcijske strategije za posamezno leto. Nefinančna merila upoštevajo zlasti zadovoljstvo strank, drugih organizacijskih enot ter skladnost delovanja organizacijske enote z notranjimi politikami banke in veljavnimi predpisi.

Za ocenjevanje uspešnosti banke za potrebe te politike je pristojna komisija za imenovanja in prejemke, ki pri tem upošteva finančna in nefinančna merila na podlagi letnega poročila in realizacije Letnega operativnega plana in Akcijske strategije. Komisija mora pri ocenjevanju uspešnosti kot podlage mase variabilnih prejemkov vnaprej upoštevati:

- prilagoditve za vse vrste tveganj, ki jim banka je ali bi jim lahko bila izpostavljena pri svojem poslovanju na dolgi rok oz. najmanj do konca obračunskega obdobja in obdobja odložitve ter
- stroške kapitala in potrebne likvidnosti.

Nefinančna merila upoštevajo zlasti zadovoljstvo strank in skladnost delovanja banke z notranjimi politikami banke in veljavnimi predpisi.

Za merila uspešnosti članov uprave banke se uporabljajo tudi določbe ZPPOGD.

Uprava banke mora pri končni porazdelitvi delov variabilnega prejemka po organizacijskih enotah banke prav tako upoštevati prilagoditve za vse vrste tveganj, ki jim banka je ali bi jim lahko bila izpostavljena pri svojem poslovanju na dolgi rok oz. najmanj do konca obračunskega obdobja in obdobja odložitve.

7.4 Izplačilo variabilnega dela prejemka

Izplačilo variabilnega prejemka se pri zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke in v primeru, ko skupni variabilni prejemki zaposlenega v posameznem letu presegajo znesek 50.000,00 EUR bruto, odloži v naslednji višini in rokih:

Zaposleni v banki glede na delovno mesto	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	3
Član uprave*	50%	3	3
Ostali zaposleni, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke	60%	3	3

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

V tabeli navedeni odloženi prejemki dospejo v plačilo po načelu sorazmernosti. Trajanje obdobja odložitve banka določi v skladu s poslovnim ciklom, naravo poslovanja, pripadajočimi tveganji in dejavnostmi zadevnega zaposlenega.

8. Obvezna razkritja

SKO v sodelovanju z OR mora v skladu z 88. členom ZBan-2 na spletni strani SID banke razkriti informacije v zvezi s politiko prejemkov.

INTERNO

9. Objava politike prejemkov, skrbništvo in uveljavitev

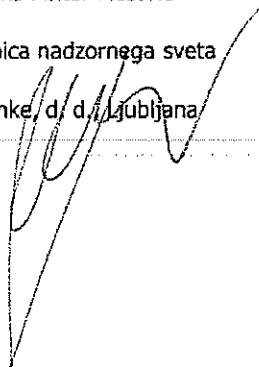
Ta politika, vključno z morebitnimi izvedbenimi akti (npr. merila za ocenjevanje uspešnosti zaposlenih), se interno objavi v LN bazi Akti družbe tako, da je vsem zaposlenim zagotovljen neomejen dostop. S tem se šteje, da so vsi zaposleni seznanjeni s to politiko. Nadzor nad izvajanjem te politike in prakse prejemkov izvaja ONR in nadzorni svet (komisija za imenovanja in prejemke; komisija za tveganja). Politiko prejemkov sprejme nadzorni svet po predhodni obravnavi na komisiji za imenovanja in prejemke in komisiji za tveganja.

Skrbnik tega akta je direktorica SKO.

Ta politika začne veljati z dnem sprejema na seji nadzornega sveta SID banke. Z dnem veljavnosti te politike preneha veljati politika prejemkov, sprejeta 30. 05. 2019.

Ljubljana, 19. 12. 2019

Monika Pintar Mesarič
predsednica nadzornega sveta
SID banke, d. d., Ljubljana



Na podlagi Zakona o prejemkih poslovnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti (ZPPOGD; Ur. l. RS, št. 21/10), Uredbe o določitvi najvišjih razmerij za osnovna plačila ter višine spremenljivih prejemkov direktorjev (Ur. l. RS, št. 34/10), Zakona o gospodarskih družbah (Ur. l. RS, št. 42/06 s kasnejšimi spremembami) in ob upoštevanju Zakona o Slovenski izvozni in razvojni banki (Ur. l. RS, št. 56/08 in 20/09), Statuta SID banke, d.d., Ljubljana, Kodeksa upravljanja javnih delniških družb, usmeritev skupščine SID banke, d.d., Ljubljana ter različnih priporočil, tudi stanovskih združenj, je Nadzorni svet SID - Slovenske izvozne in razvojne banke, d.d., Ljubljana na svoji 147. seji dne 8. 7. 2016 sprejel

PRAVILA ZA SKLEPANJE POGODB O ZAPOSLOTVI ČLANOV UPRAVE

1. člen (vsebina akta)

Ta Pravila za sklepanje pogodb o zaposlitvi članov uprave (v nadaljevanju: Pravila) določajo usmeritve pooblaščenim osebam za sklepanje pogodb s članom uprave ter vsebino pogodb o zaposlitvi v posameznih delih, bodisi okvirno ali obvezno.

2. člen (pooblastila)

Na podlagi teh pravil bo pogodbo o zaposlitvi s člani uprave sklenil predsednik ali predsednica (v nadaljevanju: predsednik) nadzornega sveta SID - Slovenske izvozne in razvojne banke, d.d., Ljubljana (v nadaljevanju: SID banka).

3. člen (vsebina pogodbe)

Poleg obveznih sestavin pogodbe o zaposlitvi pogodbeni stranki dogovorita tudi druge sestavine ob upoštevanju različnih priporočil oziroma dobre prakse.

4. člen (delovno razmerje)

- (1) S pogodbo o zaposlitvi se sklenu delovno razmerje za določen čas s polnim delovnim časom z vsemi pravicami in obveznostmi, ki izhajajo iz tako sklenjenega delovnega razmerja.
- (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.

5. člen (pravice, obveznosti, odgovornosti in pooblastila – predpisi)

Glede pravic, obveznosti, odgovornosti in pooblastil, ki jih ima delavec kot član uprave, veljajo določila zakonov, statuta družbe, stvarno veljavnih kolektivnih pogodb, teh Pravil vključno s Prilogo 1 in drugih aktov in sklepov, ki jih sprejme nadzorni svet ali v okviru svojih pristojnosti za vse zaposlene uprava družbe.

6. člen (osnovno plačilo)

- (1) Osnovno plačilo, ki vključuje vse dodatke, se določi v višini zneska, ki ga za velike družbe določajo predpisi.

- (2) V pogodbi o zaposlitvi se določi način usklajevanja višine osnovnega plačila z vsakokratnimi podatki o višini povprečne bruto plače izplačane v družbah v skupini ali v družbi, če ni skupine, v preteklem poslovnem letu.

7. člen

(spremenljivi prejemek)

- (1) Član uprave ima pravico pridobiti tudi plačo v odvisnosti od stopnje dosežene uspešnosti poslovanja (spremenljivi prejemek), ki se ugotavlja glede na dosežene cilje iz letnega poslovnega načrta (letni operativni plan ali LOP), ki ga potrdi nadzorni svet.
- (2) LOP mora vsebovati različne kazalnike in konkretne aktivnosti z merili, vključno s posebnimi merili kakovosti za razvoj družbene odgovornosti, če slednja niso del drugih aktov družbe. Če LOP ne vsebuje navedenega, se z aneksom k pogodbi, ki se lahko sprejema za vsako leto ali več let skupaj, potem ko je potrjen letni ali večletni poslovni načrt ter pred začetkom naslednjega poslovnega leta, določi mehanizem za izračun spremenljivega dela plače.
- (3) V pogodbi o zaposlitvi se določi spremenljivi prejemek v višini največ 30% izplačanih osnovnih plačil člana uprave v poslovnem letu.
- (4) Spremenljivi del plačila ugotavlja nadzorni svet in se izplačuje enkrat letno za preteklo poslovno leto, praviloma ob sprejetju revidiranega letnega poročila.
- (5) Izpolnjevanje letnega operativnega načrta je nadzornemu svetu podlaga za sprejem sklepa o višini spremenljivega prejemka.
- (6) Izpolnitev LOP je osnova za izplačilo celotnega spremenljivega prejemka, v primeru a) delne realizacije LOP ali b) določenih preseženih in drugih nedoseženih ciljev, pa nadzorni svet sprejme odločitev o višini spremenljivega plačila ob upoštevanju kvantitativnih in kvalitativnih kriterijev in meril določenih v LOP ter težo teh v skladu z določili statuta in sprejete strategije, ki opredeljujeta namen in poslanstvo družbe ter različne okoliščine v katerih je v preteklem letu družba poslovala.
- (7) Če aktivnosti za razvoj družbene odgovornosti v LOP ali v drugem aktu niso določene nadzorni svet pri odločanju maksimalno možno nagrado zniža za 10%.
- (8) V pogodbi se določi, da se izplačilo 50% spremenljivega prejemka odloži za tri leta. Če članu uprave mandat poteče pred potekom obdobja odloga izplačila, je upravičen do izplačila 50% spremenljivega prejemka že ob izteku mandata. Če je bil član uprave manj kot dve leti, mu 50% spremenljivega prejemka ne pripada.
- (9) Spremenljivi prejemek se izplača kot strošek poslovanja družbe.
- (10) V primeru, da družba posluje z izgubo to ne pomeni izgube pravice do spremenljivega prejemka.

8. člen

(predsednik/član uprave - zneski)

Zneski, ki se na podlagi 6. in 7. člena teh Pravil v pogodbi o zaposlitvi določijo za predsednika uprave, se v pogodbi o zaposlitvi člana uprave znižajo najmanj za 10%.

9. člen

(odpravnina)

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.

10. člen

(druge pravice iz pogodbe)

- (1) Različne druge pravice predsednika uprave se določijo v Prilogi 1 teh Pravil kot maksimalne možne pravice. Enake pravice se v pogodbi določijo tudi s članom uprave, pri čemer se maksimalni zneski, kjer so določeni (zavarovalne vsote, vrednost vozila in druge pravice v denarni obliki), praviloma znižajo za najmanj 10%.

- (2) Priloga 1, skladno z ZPPOGD, vsebuje med drugim pravico predsednika uprave do drugih zavarovanj (življenjsko in nezgodno zavarovanje, zavarovanje odgovornosti). Stroški zavarovanj iz prejšnjega stavka se omejijo z določitvijo zavarovalnih vsot.

11. člen

(nasprotje interesov, lojalnost, ...)

S pogodbo o zaposlitvi se uredijo tudi druga vprašanja kot na primer nasprotje interesov, lojalnost, konkurenčna prepoved, soglasja za opravljanje raznih funkcij, ipd.

12. člen

(odpovedni rok)

V primeru odpovedi delovnega razmerja s strani člana uprave je le-ta dolžan ostati na delu v družbi še najmanj tri mesece. Odpovedni rok se določi s pogodbo o zaposlitvi.

13. člen

(razveljavitev predpisa)

Z dnem veljavnosti teh Pravil, prenehajo veljati Pravila sprejeta 27.10. 2010.

14. člen

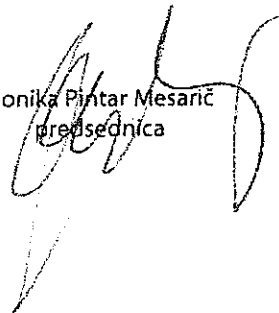
(začetek veljavnosti)

Pravila začnejo veljati z dnem sprejema.

Ljubljana, 8. 7. 2016

Nadzorni svet SID banke, d.d., Ljubljana

Monika Pintar Mesarič
predsednica



Priloga 1

Opomba:

Pravice določene v tej Prilogi 1 so določene kot maksimalne možne pravice in se v pogodbi s predsednikom uprave lahko določijo v manjšem obsegu.

Zavarovanja

- dodatno zdravstveno zavarovanje
- dodatno pokojninsko zavarovanje po načrtu in višini premije, ki jo zakon opredeljuje kot premijo, ki se upošteva kot odbitna postavka pri letni dohodnini
- nezgodno in življenjsko zavarovanje, če je zavarovanec in upravičenec do zavarovalnine predsednik uprave z naslednjimi maksimalnimi zavarovalnimi vsotami (nezgodno zavarovanje: nezgodna smrt 50.000 EUR, trajna invalidnost 120.000 EUR, smrt zaradi bolezni 10.000 EUR, za primerčasne delovne nezmožnosti 100.000 EUR, stroški zdravljenja 10.000 EUR, dnevna odškodnina 80 EUR; življenjsko zavarovanje: smrt 40.000 EUR, doživetje 50.000 EUR)
- zavarovanje odgovornosti do tretjih oseb (zavarovanje bo zagotavljalo kritje odgovornosti predsednika 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)

Zdravstveni pregledi in zdravljenje

- managerski zdravstveni pregled enkrat letno
- zdraviliško zdravljenje in rehabilitacija (predsednik uprave ima možnost medicinsko programiranega aktivnega dopusta in/ali zdraviliškega zdravljenja in rehabilitacije, če bo to priporočil zdravnik specialist, v skupnem trajanju 14 dni v vsakem koledarskem letu v času trajanja mandata)

Uporaba službenega vozila

Službeni avtomobil visokega razreda, v vrednosti do 30.000 EUR, s pravico uporabe tudi za zasebne namene, oziroma v vrednosti do 40.000 EUR, če se vozilo lahko uvršča v specialno kategorijo okolju prijaznejših vozil (hibridno vozilo, nižji izpusti CO₂, nižja poraba goriva, posebna goriva, ...). V breme družbe se zagotovi tudi parkirni prostor.

Članarine

Plačilo članarine v zvezi s članstvom predsednika uprave v strokovnih in stanovskih združenjih bremeni družbo, če je članstvo v interesu družbe.

Letni dopust

Letni dopust se določi v trajanju največ 30 dni.

Kreditne kartice

Predsednik uprave ima pravico do uporabe službene kreditne kartice za potrebe plačevanja

- 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
- Nadzornemu svetu se enkrat letno, in sicer najkasneje do 31.3. tekočega leta za preteklo leto, posreduje informacijo o višini porabljenih sredstev po službeni kartici. Mesečna višina porabe se smiselno določi.

Konkurenčna prepoved

Predsednik uprave je dolžan opustiti vsako pridobitno dejavnost ali funkcijo, ki ni združljiva s funkcijo člana uprave te družbe, če pred nastopom mandata z njo ni seznanil nadzornega sveta ali če po nastopu mandata ni za njeno opravljanje pridobil soglasja nadzornega sveta.

Pravna zaščita

Če je proti predsedniku uprave pred sodiščem ali drugim državnim ali evropskim organom sprožen postopek v zvezi z opravljanjem njegovih nalog za družbo, ima predsednik uprave pravico, da pooblasti odvetnika za

nudjenje pravne pomoči in zastopanje doma in v tujini. Stroške in takse za pravno pomoč in zastopanje nosi družba. To pooblastilo ne velja za primer, če je postopek začel s strani družbe.

Odločitev o novem mandatu

Družba bo zagotovila, da bo njen nadzorni svet sprejel dokončno odločitev o ponovnem imenovanju ali ponovnem neimenovanju predsednika uprave za predsednika uprave najpozneje 6 (šest) mesecev pred datumom poteka mandata in bo v istem roku predsednika uprave pisno obvestila o odločitvi nadzornega sveta. Če družba zamuja z izpolnitvijo te obveznosti, bo izplačala predsedniku uprave pavšalno odškodnino v višini mesečnega osnovnega plačila predsednika uprave za vsak izpolnjeni mesec zamude. Odškodnino iz te točke je družba dolžna plačati predsedniku uprave v 15 dneh po zaključku vsakega meseca zamude. Ne glede na navedeno v prejšnjem odstavku predsednik uprave ni upravičen do odškodnine, če je kljub zamudi z odločitvijo ponovno imenovan za predsednika ali člana uprave in tako funkcijo ter ponujene pogoje sprejme.

Druge pravice kot veljajo za zaposlene po kolektivni pogodbi

Z izjemo osnovnega plačila (v katerega so že vključeni vsi dodatki), spremenljivega dela plačila za uspešnost poslovanja in odpravnine je predsednik uprave upravičen do vseh drugih izplačil, do katerih so sicer upravičeni zaposleni v družbi na podlagi veljavnih predpisov (kot zlasti jubilejna nagrada, odpravnina ob upokojitvi, nadomestilo za ločeno življenje, regres, božičnica, stroški prehrane med delom, 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).

Stroški

Ne glede na določila prejšnjega odstavka je v zvezi s poslovnimi potovanji predsednik uprave družbe upravičen do povrnitve:

- stroškov hotelske nastanitve poslovne kategorije in
- stroškov potovanj v poslovnem razredu ali prvem razredu, če gre za medcelinske polete.

3.

ZAČASNO ZNIŽANJE PREJEMKOV IZ NASLOVA ČLANSTVA V NADZORNEM SVETU IN KOMISIJAH NADZORNEGA SVETA

K3. Predlog sklepa k 3. točki dnevnega reda 32. skupščine SID banke, d.d., Ljubljana

Na predlog uprave in nadzornega sveta skupščina sprejme naslednji sklep:

»Članom nadzornega sveta se prejemki, ki jih prejemajo iz naslova članstva v nadzornem svetu družbe (kar vključuje tudi članstvo v komisijah nadzornega sveta), za čas od vključno meseca marca 2020 do vključno meseca maja 2020, v katerem je bila epidemija COVID-19 na območju Republike Slovenije preklicana znižajo za 30%.«

OBRAZLOŽITEV K PREDLOGU SKLEPA O ZAČASNEM ZNIŽANJU PREJEMKOV IZ NASLOVA ČLANSTVA V NADZORNEM SVETU IN KOMISIJAH NADZORNEGA SVETA

Slovenski državni holding d.d. je 31. 3. 2020 izdal Priporočilo o odpovedi delu prejemkov nadzornega sveta v katerem je navedel, da se naj člani nadzornega sveta, neizvršni člani upravnega odbora in zunanji člani komisij nadzornega sveta ali upravnega odbora odpovedo 30 % prejemkov, do katerih so upravičeni iz naslova opravljanja svojih funkcij v povezavi z delovanjem nadzornega sveta in njegovih komisij oziroma delovanjem upravnega odbora in njegovih komisij, in sicer za čas od vključno meseca marca 2020, do vključno meseca, v katerem bo epidemija COVID-19 na območju Republike Slovenije preklicana, pri čemer odpoved ne velja za povračilo stroškov.

Vsi člani nadzornega sveta SID banke so pisne izjave podali v mesecu aprilu. SID banka je do 10. 4. 2020 na svoji javni spletni strani javno objavila podatek o spoštovanju tega priporočila s strani posameznih članov nadzornega sveta in o spoštovanju tega priporočila poročala SDH.

Skladno s priporočili Združenja nadzornikov Slovenije se na dnevni red skupščine uvrsti točko s predlogom sklepa s katerimi bodo prejemki članom nadzornega sveta začasno znižani.

