

Klasifikacijska številka:	010-2/2025-102
Različica:	3.0
Pristojni organ, ki je sprejel akt:	Uprava, Nadzorni svet
Datum odobritve:	28. 05. 2025
Veljavnost od:	29.05.2025
OE – skrbnik:	Oddelek za skladnost
OE – sodelujoče:	Vsi SID

Kodeks etičnih vrednot in strokovnih standardov

I. SPLOŠNE DOLOČBE	4
Vsebina Kodeksa	4
Namen Kodeksa	4
Personalna pristojnost	6
Ukrepi ob kršitvah Kodeksa	7
II. TEMELJNE VREDNOTE SKUPINE SID BANKA	7
Temeljne vrednote Skupine SID banka	7
III. TEMELJNA NAČELA SKUPINE SID BANKA	8
Temeljna načela Skupine SID banka	8
IV. NAČELO SKRBNEGA IN ETIČNEGA RAVNANJA	8
Zaupnost poslovnega razmerja in varstvo podatkov	8
Skrbnost in odgovornost pri delu	8
Intelektualna lastnina	9
Premoženje in racionalna raba sredstev	9
V. NAČELO VAROVANJA UGLEDA	9
Istovetenje zaposlenih z banko/podrejeno družbo	9
Varovanje ugleda Skupine SID banka	10
Skrb za osebno urejenost	10
VI. NAČELO SPOŠTOVANJA SODELAVCEV IN PREPOVEDI DISKRIMINACIJE	10
Odnosi med zaposlenimi	10
Prepoved diskriminacije	10
Prepoved trpinčenja na delovnem mestu	11
Skrb za zdravje na delovnem mestu	11
Izobraževanje in napredek stroke	11
Varstvo osebnih podatkov zaposlenih	11
Prejemki zaposlenih	12
Sodelovanje upravljalnega organa	12
VII. NAČELO SPOŠTOVANJA STRANK IN DRUGIH DELEŽNIKOV	12
Nezakonito in neetično ravnanje strank	12
Enaka obravnava strank	12
Interventna vloga SID banke	13
Upoštevanje potreb in interesov s strani SID banke	13

Vzdrževanje zaupanja	13
Splošni poslovni pogoji in drugi akti	13
Pravočasno obveščanje strank	13
VIII. NAČELO URAVNAVANJA (VIDEZA) NASPROTJA INTERESOV	14
Nasprotje interesov na strani zaposlenih	14
Dolžnost razkrivanja (potencialnega) nasprotja interesov	14
Upravljanje z nasprotji interesov znotraj SID banke (bančna/zavarovalna dejavnost)	14
Nasprotje interesov in izvajanje politike in praks prejemkov	15
Notranje informacije o družbah v Skupini SID banka	15
Notranje informacije o strankah	15
Poslovne priložnosti	16
Druga zaposlitev – konkurenčna prepoved	16
Članstvo zaposlenih v drugih organih vodenja ali nadzora	16
Imetništvo poslovnih deležev, delnic ali drugih pravic v pravnih osebah	17
Načelo politične neodvisnosti	17
Darila in ugodnosti	17
Primernost članov upravljalnega organa ter nosilcev ključnih funkcij	18
Odgovorno ravnanje upravljalnega organa	18
Neodvisno ravnanje članov upravljalnega organa	18
Nasprotje interesov na ravni članov upravljalnega organa	19
IX. NAČELO ZAKONITEGA RAVNANJA IN RAVNANJA SKLADNEGA S POSLOVNIMI	19
OBIČAJI IN DOBRO POSLOVNO PRAKSO	19
Delovanje s skrbnostjo dobrega strokovnjaka	19
Ničelna toleranca do korupcije in negativnih poslovnih praks	19
Obravnavanje pritožb strank/deležnikov Skupine SID banka	19
Prijava suma nezakonitega ali neetičnega ravnanja ter o dogodkih operativnega tveganja s strani zaposlenih	20
X. NAČELO DRUŽBENO ODGOVORNEGA, URAVNOTEŽENEGA IN TRAJNOSTNEGA	20
RAVNANJA	20
Upoštevanje ekonomskih, okoljskih in socialnih standardov	20
Varovanje okolja	20
Družbena odgovornost	21
XI. OGLAŠEVANJE IN KOMUNICIRANJE	21
Resničnost	21
Poštenost	21
Upoštevanje načel ZSIRB	21
Uporaba marketinških sredstev	21
XII. RAZLAGA KODEKSA IN POROČANJE O KRŠITVAH	22
Razlaga Kodeksa	22
Poročanje	22
XIII. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE	22
Prehodna določba	22
Skrbnik Kodeksa	22
Veljavnost akta	22
Pravna podlaga	22
Priloge	23

KRONOLOGIJA SPREMENB		
Različica	Datum	Kratek opis razlogov za sprejem akta ali njegovo spremembo
3.0	28. 5. 2025	Dopolnitev določb v delu glede Skupine SID banke

I. SPLOŠNE DOLOČBE

Vsebina Kodeksa

- 1.1 Kodeks etičnih vrednot in strokovnih standardov (v nadaljevanju: Kodeks) je sprejela SID banka, d. d., Ljubljana (v nadaljevanju: SID banka ali banka) z namenom uresničevanja stabilne ureditve notranjega upravljanja znotraj Skupine SID banka.
- 1.2 Kodeks je oblikovan v skladu z veljavno zakonodajo, priporočili nadzornih in strokovnih institucij ter dobro prakso na področju ureditve notranjega upravljanja, še zlasti na področju korporativne kulture Skupine SID banka.

Namen Kodeksa

- 2.1 Namen, ki ga banka zasleduje s Kodeksom je, poleg zagotavljanja regulatorne skladnosti, zlasti postavitev standardov dobre prakse poslovanja in z zakonitim, etičnim in spoštljivim delovanjem vseh zaposlenih prispevati ne le k uresničevanju vrednot Skupine SID banke, temveč delovati skladno s temeljnimi načeli ZSIRB in ZZFMGP in tudi na ta način prispevati k boljši družbi.
- 2.2 Kodeks je nadalje namenjen krepitvi stabilne ureditve upravljanja Skupine SID banke in zmanjševanju tveganj, ki jim je Skupina SID banka in posamezne družbe izpostavljena, zlasti operativnega tveganja in tveganja ugleda, ki potencialno lahko škodljivo vplivata na dobičkonosnost in vzdržnost poslovanja zaradi kazni, stroškov postopkov, omejitev, ki jih določajo pristojni organi ali drugih finančnih ali kazenskih sankcij, ter zaradi izgube vrednosti blagovne znamke »SID banka«/»Skupina SID banka« in zaupanja deležnikov Skupine SID banka na eni strani in na drugi strani postavlja standarde poslovanja zaposlenih Skupine SID banka na način, da vsak zase in skupaj v največji možni meri prispevajo k uresničevanju temeljnih načel ZSIRB in ZZFMGP, skladnosti s standardi poslovne skrbnosti in etičnimi standardi, upoštevaje dobro poslovno prakso, ter s tem prispevajo k boljši, trajnostni družbi in slovenskemu gospodarstvu.
- 2.3 Kodeks navaja primere dobre prakse in dobrega ravnanja zaposlenih v Skupini SID banka in zunaj nje, s katerim vsak zaposleni prispeva ne le k boljši družbi temveč primarno k dobremu počutju in medsebojnemu sodelovanju vseh zaposlenih.
- 2.4 Kodeks zaposlene spodbuja k zavedanju o tveganju prevzemanja previsokega tveganja, določa temeljna načela delovanja Skupine SID banka in navaja primere (ne)sprejemljivega ravnanja tako zaposlenih kot tretjih oseb.
- 2.5 Kodeks zaposlene opozarja, da:
 - je treba vse dejavnosti, ki se izvajajo v okviru Skupine SID banka opravljati skladno z veljavno zakonodajo, temeljnimi načeli in korporativnimi vrednotami;
 - se od njih pričakuje, da bodo ravnali ne le zakonito temveč tudi pravično in pošteno (v nadaljevanju: etično), ter svoje naloge opravljali s potrebno spretnostjo, natančno in s profesionalno skrbnostjo.
- 2.6 V izogib dvomom, Kodeks se uporablja tudi za posle, ki jih Skupina SID banka izvaja za državni račun.
- 2.7 Z uveljavljanjem Kodeksa se spodbuja ustrezno organizacijsko kulturo in pozitiven odnos zaposlenih do notranjega kontrolnega okolja, ki temeljita na visokih strokovnih standardih in etičnih vrednotah.
- 2.8 Kodeks usmerja zaposlene pri vsakodnevem ravnanju in pomaga razumeti, kaj se v Skupini SID banka pričakuje od vsakega zaposlenega ter ostalih deležnikov, na način, da vsi zaposleni razumejo in spoštujejo vrednote in temeljenja načela ravnanja zapisana v Kodeksu, s čimer se krepí ugled družb v Skupini SID banka navzven in izboljšuje medsebojno sodelovanje zaposlenih in dobri odnosi znotraj Skupine SID banka in znotraj posameznih družb v Skupini SID banka.

- 2.9 Zaposleni možnost sodelovanja s poslovnim partnerjem, komitentom oziroma drugim deležnikom Skupine SID banka pred sklenitvijo poslovnega razmerja (npr. v okviru skrbnega pregleda) preverijo tudi z vidika skladnosti ravnanj le teh, z določbami Kodeksa (npr. obstoj negativnih medijskih objav, kazenski in drugi postopki v teku, izrečene kazni in globe etc.).
- 2.10 Kodeks uveljavlja ničelno toleranco do diskriminacije, korupcije, prevar ter vseh drugih oblik ravnanja posameznikov, ki lahko negativno vplivajo na ugled posamezne družbe ali Skupine SID banke kot celote oziroma so nedopustne z zakonskega, moralnega ali etičnega vidika. Kodeks obenem zasleduje zavezo spoštovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin.
- 2.11 Kodeks in statut SID banke sta primarni pravni podlagi, na kateri temeljijo vsa druga interna pravila in navodila poslovanja Skupine SID banka, vključno z organizacijskimi predpisi in postopki, vsakokratnimi pooblastili zaposlenih ter odločitvami, dogovori in pogodbami, sklenjenimi v družbah Skupine SID banka.
- 2.12 Interni akti družb v Skupini SID banka morajo biti skladni z določbami Kodeksa.

Pojmi in kratice

3.1 V Kodeksu uporabljeni pojmi imajo naslednji pomen:

- a. **»dober strokovnjak/skrbnost dobrega strokovnjaka«**: je standard skrbnosti, ki je višji standard, kot standard dobrega gospodarja in se zahteva od zaposlenih pri izpolnjevanju obveznosti iz njihove poklicne dejavnosti (npr. pri sklepanju naložbenih in zavarovalnih poslov);
- b. **»funkcija skladnosti poslovanja«**: neodvisna kontrolna funkcija v znotraj sistema notranjih kontrol v Skupini SID banka, katere temeljna naloga je nadzor in upravljanje tveganj skladnosti z namenom zagotavljanja zakonitega in etičnega poslovanja ter krepite korporativne kulture. Njena vloga vključuje prepoznavanje, ocenjevanje, svetovanje, preprečevanje, spremljanje in poročanje o tveganjih skladnosti, s ciljem zaščite ugleda Skupine SID banka, preprečevanja pravnih in finančnih posledic ter krepite kulture integritete in odgovornosti.
- c. **»integriteta«**: je pričakovano delovanje in odgovornost posameznikov in organizacij pri preprečevanju in odpravljanju tveganj, da bi bila oblast, funkcija, pooblastilo ali druga pristojnost za odločanje uporabljena v nasprotju z zakonom, pravno dopustnimi cilji in etičnimi kodeksi;
- d. **»interni akt«**: interni akt SID Skupine, ki ga sprejme pristojni organ za sprejem internega akta;
- e. **»komitent ali stranka«**: je pravna oziroma fizična oseba, s katero ima družba v Skupini SID banka poslovni ali drug pogodbeni odnos, ki je povezan z opravljanjem njene dejavnosti. Kot stranka se šteje tudi pravna oziroma fizična oseba, kateri se dajejo prve informacije ali se z njo vzpostavljajo prvi poslovni stiki, ne glede na to, ali kasneje pride do sklenitve pravnega razmerja ali ne. Kot stranka se za namene Kodeksa štejejo tudi drugi poslovni partnerji, s katerimi družbe v Skupini SID banka prihaja v stik pri opravljanju dejavnosti npr. pristojni državni organi.
- f. **»korupcija«**: je vsaka kršitev dolžnega ravnanja uradnih in odgovornih oseb v javnem ali zasebnem sektorju, kot tudi ravnanje oseb, ki so pobudniki kršitev (napeljevanje), ali oseb, ki se s kršitvijo lahko okoristijo, zaradi neposredno ali posredno obljubljenih, ponujenih ali dane oziroma zahtevane, sprejete ali pričakovane koristi zase ali za drugega;
- g. **»mednarodna korupcija«**: je korupcija, v kateri je udeležena najmanj ena fizična ali pravna oseba iz tujine;
- h. **»nasprotje interesov«**: je položaj, v katerem je oziroma bi lahko bil ogrožen interes družbe v Skupini SID banka, katerega določajo sprejeti cilji, strategije in politike banke oziroma podrejene družbe, predvsem zaradi okoliščin, ki izhajajo iz razmerij, produktov in dejavnosti družbe v Skupini SID banka;
- i. **»naznanitev suma kršitve«**: ima enak pomeni, kot je določen v internem aktu s področja prijave suma kršitve in zaščite prijaviteljev;
- j. **»NKF«** ali nosilci ključne funkcije: so osebe, s statusom NKF, kot jih določa interni akt s področja izdelave ocen primernosti nosilcev ključnih funkcij;
- k. **»Notranja pravila«**: sklop internih pravil, ki jih morajo zaposleni upoštevati pri svojem delu. Notranja pravila med drugim sestavljajo interni akti, postopki, navodila, pisne usmeritve itd. Notranja pravila so vzpostavljena z namenom zagotavljanja zakonitega, etičnega in učinkovitega poslovanja ter skladnosti z vrednotami in cilji Skupine SID banka;
- l. **»NS«**: je nadzorni svet SID banke;

- m. »**OE**«: so organizacijske enote SID banke, kot je določeno z vsakokrat veljavnim aktom o organiziranosti SID banke, vključno s tam uporabljenimi kraticami posameznih OE. Navedene kratice posameznih OE v politiki veljajo za SID banko, za podrejene družbe pa velja, da navedene kratice v politiki pomenijo smiselno enake pooblaščen organizacijske enote podrejene družbe;
- n. »**oži družinski član**«: je fizična oseba, ki je v razmerju do druge osebe:
 - njen zakonec ali oseba, s katero posameznik živi v dalj časa trajajoči življenjski skupnosti, ki ima po zakonu, ki ureja zakonsko zvezo ali družinska razmerja, enake pravne posledice kot zakonska zveza;
 - otrok ali posvojenec te osebe ali osebe iz predhodne alineje;
 - druga oseba, ki ji je dodeljena v skrbništvo;
- o. starš ali posvojitelj te osebe ali osebe iz prve podalineje zgoraj;
- p. »**pritožba**«: ima enak pomen kot je določen v internem aktu, ki ureja področje delovanja oddelka za skladnost;
- q. »**prijava**«: ima enak pomen, kot je določen v internem aktu s področja prijave suma kršitev in zaščite prijaviteljev;
- r. »**podrejena družba**« družba kot jo opredeljuje uredba CRR¹;
- s. »**Skupina SID banka**«: skupina oseb, ki jo sestavljajo SID banka in njene podrejene družbe;
- t. »**standardi profesionalne skrbnosti in etični standardi**«: so pravila, priporočila in dobre poslovne prakse, ki med drugim prispevajo k uresničevanju visokih standardov korporativne kulture Skupine SID banka ter posledično k zmanjševanju različnih tveganj Skupine SID banke, tudi k zmanjšanju operativnega tveganja in tveganja ugleda;
- u. »**divizija**«: pomeni organizacijske enote SID banke iz pristojnosti posameznega pomočnika uprave, ki usmerja, usklajuje in nadzira delo direktorjev OE, za katere je posamezni pomočnik uprave pooblaščen;
- v. »**upravljalni organ**«: pomeni organ vodenja (uprava SID banke) ali nadzorni organ banke (NS SID banke) oziroma upravljalni organ podrejene družbe (poslovodstvo/direktor podrejene družbe in nadzorni svet podrejene družbe);
- w. »**ureditev korporativnega upravljanja**«: je zbir vzpostavljenih ter uresničenih razmerij in odnosov v družbah v Skupini SID banka in med njimi, njihovimi upravljalnimi organi in lastniki, ki temeljijo na odgovornostih in pristojnostih teh subjektov ter ki ob upoštevanju interesov ostalih deležnikov in dejanske usklajenosti kratkoročnih in dolgoročnih interesov teh subjektov v največji meri vplivajo na določanje in uresničevanje poslovnih ciljev, strategij in politik Skupine SID banka ali njenih družb ter na ureditev njihovega notranjega upravljanja skladno z veljavno zakonodajo;
- x. »**vodstvo/vodstvena funkcija**« - ima enak pomen, kot je v posamezni družbi Skupine SID banka opredeljeno vodstvo v njenem Statutu oziroma internem aktu s področja o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest, npr. vodstvo sistema notranjih kontrol, člani odborov banke etc.;
- y. »**zaposleni**«: so vsi zaposleni v Skupini SID banka, neodvisno od vrste in trajanja zaposlitve v okviru sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

3.2 Sklicevanje na interne akte in zakonodajo/regulativo v Kodeksu pomeni sklicevanje na vsakokrat veljavne tovrstne interne akte družb Skupine SID banke in zakone/regulativo.

3.3 V Kodeksu uporabljeni izrazi v moški spolni slovnični obliki so uporabljeni kot nevtralni za ženski in moški spol.

Personalna pristojnost

4.1 Kodeks je zavezujoč za vse zaposlene v Skupini SID banka, vključno s člani upravljalnih organov družb v Skupini SID banka.

4.2 To pomeni, da vsi zavezanci po Kodeksu razumejo in spoštujejo temeljne vrednote Skupine SID banke, temeljna načela in pravila vsebovana v Kodeksu.

4.3 Vodstvo, vključno s člani upravljalnih organov družb v Skupini SID banka, imajo vezano na Kodeks še dodatne odgovornosti, in sicer so zavezani:

¹ Uredba 575/2013/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. junija 2013 o bonitetnih zahtevah za kreditne institucije in investicijska podjetja ter o spremembi Uredbe (EU) št. 648/2012: [EUR-Lex - 02013R0575-20240709 - SL - EUR-Lex](#)

- zaposlenim obrazložiti Kodeks in prispevati k temu, da ga zaposleni razumejo, s čemer spodbujajo visoko etično kulturo v Skupini SID banka (t. i. ton z vrha oziroma *tone from the top*);
- spodbujati, da se vrednote Skupine SID banka in temeljna načela ter pravila ravnanja izvajajo in dosledno spoštujejo;
- spodbujati odprte, poštene in iskrene odnose med zaposlenimi, brez strahu ali maščevalnosti;
- spodbujati odprto razpravo o vseh vprašanjih, ki jih obravnava Kodeks;
- s svojim vedenjem in ravnanjem dajati zgled, ki pooseblja vrednote in izpolnjuje temeljna načela Skupine SID banka;
- pravočasno ukrepati, kadar zaznajo etične dileme ali kršitve Kodeksa v svojem delovnem okolju;
- od svojih zaposlenih nikdar ne smejo zahtevati ravnanja, ki ne bi bilo v skladu z zakonodajo. Kodeksom ali drugimi predpisanimi internimi pravili.

4.4 Ob sklenitvi delovnega razmerja mora OE v posamezni družbi Skupine SID banka, ki je odgovorna za kadrovske področje v času trajanja delovnega razmerja pa funkcija skladnosti poslovanja v posamezni družbi Skupine SID banka vsakega zaposlenega seznaniti s pravili Kodeksa in skrbeti, da vsi zaposleni opravljajo delo v skladu s sprejetimi pravili in načeli.

Ukrepi ob kršitvah Kodeksa

5.1 Kršitev določil Kodeksa predstavlja kršitev obveznosti iz naslova delovnega razmerja, za katero kršitelj v skladu z veljavnimi predpisi in internimi pravili odgovarja disciplinsko, odškodninsko ali kazensko – pravno.

II. TEMELJNE VREDNOTE SKUPINE SID BANKA

Temeljne vrednote Skupine SID banka

6.1 Zaposleni so dolžni poznati in spoštovati temeljne vrednote Skupine SID banka.

6.2 Vrednote Skupine SID banka so zaposleni dolžni prenesti v svoje vsako dnevno delo z vsemi deležniki (komitenti, strankami, sodelavci, drugimi deležniki).

6.3 Temeljne vrednote Skupine SID banka so:



- **Srčnost** – Delam zavzeto in pogumno sledim svoji ter skupni viziji. Vodi me skrb in sočutje za sočloveka, širšo skupnost in okolje. Trudim se delati s srcem in z razumevanjem. Iskren sem do sebe in do drugih.



- **Sodelovanje** – Cenim pozitivno naravnost do drugih ter medosebno razumevanje, medsebojno pomoč in kolegialnost. Strpen sem do drugačnih mnenj in sprejemam ustvarjalno kritiko. Ni mi težko pohvaliti dobrega dela sodelavca. Spoštujem prispevke sodelavcev, saj se zavedam, da dosežki posameznika vplivajo na uspešnost banke.



- **Odgovornost** – Zavedam se odgovornosti, ki jo imam pri svojem delu – do javnega interesa in širše družbe (družbena odgovornost), do strank, do sodelavcev, do časa in do sredstev. Ne obljubljam, česar ne morem izpolniti. Prevzemam odgovornost za morebitne napake; ne sklicujem se na nevednost ali premajhno pozornost in ne prelagam odgovornosti na druge. Zavezan sem k etičnemu delovanju.



- **Učinkovitost** – Iščem optimalne rešitve v hitro spreminjajočem se okolju. Obnašam se racionalno in se izogibam neproduktivnim aktivnostim. Svoj delovni proces vseskozi optimiziram glede na prioritete in resurse. Delam »prave« stvari.



- **Drznost** – Spodbujam inovativnost in drugačnost. Verjamem v premikanje mej mogočega in nenehne možnosti za izboljšave. Imam željo po raziskovanju in reševanju problemov.

III. TEMELJNA NAČELA SKUPINE SID BANKA

Temeljna načela Skupine SID banka

7.1 Zaposleni so dolžni poznati in spoštovati temeljna načela Skupine SID banka.

7.2 Temeljna načela Skupine SID banka so:

1. načelo skrbnega in etičnega ravnanja;
2. načelo varovanja ugleda družb v in Skupine SID banka;
3. načelo spoštovanja sodelavcev in prepovedi diskriminacije;
4. načelo spoštovanja strank in drugih deležnikov;
5. načelo uravnavanja (videza) nasprotja interesov;
6. načelo zakonitega ravnanja in ravnanja, skladnega s poslovnimi običaji in dobro poslovno prakso;
7. načelo družbeno odgovornega, uravnoteženega in trajnostnega ravnanja.

IV. NAČELO SKRBNEGA IN ETIČNEGA RAVNANJA

Zaupnost poslovnega razmerja in varstvo podatkov

8.

- 8.1 Razmerje med družbo v Skupini SID banka in stranko mora temeljiti na medsebojnem zaupanju, ki ga družba v Skupini SID banka pri poslovanju ne sme zanemarjati niti kršiti.
- 8.2 Družba v Skupini SID banka zahteva in obdeluje le tiste podatke, ki jih potrebuje za izpolnjevanje svojih obveznosti po veljavnih predpisih in s katerimi izpolnjuje svoje obveznosti do strank in poslovnih partnerjev.
- 8.3 Zaposleni se zavedajo in spoštujejo zakonsko dolžnost varovanja pridobljenih zaupnih in osebnih podatkov strank, poslovnih partnerjev ali tretjih oseb in potrebnosti zaščite le-teh pred zlorabo in/ali razkritjem nepooblaščenim osebam.
- 8.4 Zaposleni so pri svojem poslovanju s strankami dolžni ravnati skladno s skrbnostjo dobrega strokovnjaka tudi pri upravljanju z osebnimi in zaupnimi podatki.
- 8.5 V Skupini SID banka imajo dostop do zaupnih podatkov in informacij le osebe z ustreznimi pooblastili.
- 8.6 Področje varovanja podatkov je v Skupini SID banka urejeno z internimi akti s področja varovanja poslovne skrivnosti in zaupnih podatkov ter s področja varstva osebnih podatkov.

Skrbnost in odgovornost pri delu

- 9.1 Ravnanja zaposlenih oziroma drugih deležnikov, ki so zavezani k spoštovanju Kodeksa, štejejo za ravnanje pravnega subjekta. Zato so, kot izhaja iz sklenjene pogodbe o zaposlitvi ali drugega

podobnega razmerja z družbo v Skupini SID banka, dolžni ravnati s skrbnostjo dobrega strokovnjaka torej odgovorno, strokovno, skladno s strategijo, cilj in zavezami Skupine SID banka in njenih odvisnih družb ter hkrati preprečevati ravnanja, ki bi bila s tem v nasprotju.

- 9.2 Osebe iz predhodnega odstavka tega člena morajo ravnati tudi skladno z veljavnimi pravili, vrednotami in etičnimi normami ter primeri dobre prakse, ter hkrati preprečevati ravnanja, ki bi bila s tem v nasprotju.
- 9.3 Ob premajhni vestnosti se zaposleni ne morejo sklicevati na nevednost niti na premajhno pozornost in so praviloma disciplinsko odgovorni za vsako stopnjo krivde tako za malomarnost kot za naklep.

Intelektualna lastnina

10.

- 10.1 Intelektualna lastnina družb v Skupini SID banka vključuje predvsem pravice tako imenovanega avtorskega prava (računalniške programe in tehnično dokumentacijo, metodologije, navodila, strategije in politike,...) in predstavlja zanje izjemno vrednost, zato so zaposleni dolžni z njo skrbno ravnati.
- 10.2 Zaposleni so dolžni intelektualno lastnino varovati in jo razvijati.
- 10.3 Zaposleni ne smejo brez soglasja upravljalnega organa razkrivati intelektualne lastnine in poslovnih skrivnosti npr. v seminarskih nalogah, diplomskih in magistrskih nalogah ter doktoratih in člankih, delavcem drugih bank oziroma tretjim osebam, kar velja tudi za primere, ko jim preneha delovno razmerje v katerikoli družbi Skupine SID banka.

Premoženje in racionalna raba sredstev

11.

- 11.1 Zaposleni so dolžni varovati premoženje družb v Skupini SID banka. Tudi neetično ravnanje s premoženjem je prepovedano.
- 11.2 S ciljem dolgoročne uspešnosti poslovanja in s ciljem spoštovanja temeljnega načela o uravnoteženem in trajnostnem razvoju in delovanju velja dolžnost ekonomičnega ravnanja z vsemi sredstvi družb v Skupini SID banka, vključno z opredmetenimi sredstvi, tehnološko opremo, intelektualno lastnino, finančnimi sredstvi, in z odnosi s strankami in poslovnimi partnerji Skupine SID banke.
- 11.3 Zaposleni so dolžni razumno (ekonomično) koristiti pisarniški material in druga sredstva, ki jih uporabljajo pri delu, ter nasploh varovati premoženje družb v Skupini SID banka.
- 11.4 Zaposleni ne smejo koristiti delovnih ali drugih sredstev v svojo osebno korist ali v korist tretjih oseb, razen če so za to pridobili ustrezno dovoljenje.
- 11.5 Področje racionalne rabe sredstev lahko podrobneje urejajo notranji pravilniki družb v Skupini SID banka.

V. NAČELO VAROVANJA UGLEDA

Istovetenje zaposlenih z banko/podrejeno družbo

12.

- 12.1 Zaposleni se morajo zavedati, da javnost njihovo delo, postopek in odnos do strank in drugih deležnikov istoveti z ravnanjem družbe in Skupine SID banka kot celote, z vsemi posledicami, ki izhajajo iz takšnega ravnanja.

Varovanje ugleda Skupine SID banka

- 13.1 Upravljalni organ in zaposleni si morajo pri opravljanju svojih nalog prizadevati, da bodo vedno ravnali v skladu z zakonodajo, notranjimi pravili etičnimi standardi in temeljnimi vrednotami ter načeli Skupine SID banka ter da s svojim delom in vedenjem v družbi Skupine SID banka in zunaj nje ne bodo škodovali ugledu in dejavnosti družbam v Skupini SID banka.
- 13.2 Upravljalni organ in zaposleni s svojim zgledom dejavno uresničujejo kulturo odgovornosti, sodelovanja, spoštovanja in integritete ter zavestno prispevajo k oblikovanju in krepitevi ugleda Skupine SID Banka.

Skrb za osebno urejenost

14.

- 14.1 Zaposleni so dolžni imeti profesionalen odnos do vseh deležnikov banke/podrejene družbe, ki ga izkazujejo tudi z osebno integriteto in urejenostjo, urejenostjo delovnih prostorov in z upoštevanjem in izkazovanjem najvišjih etičnih in strokovnih standardov pri vsakodnevem poslovanju in tako pri medsebojnem komuniciranju kot komuniciranju z deležniki bodisi pri prodaji in trženju produktov in storitev ali pri najemanju le teh.

VI. NAČELO SPOŠTOVANJA SODELAVCEV IN PREPOVEDI DISKRIMINACIJE

Odnosi med zaposlenimi

15.

- 15.1 Družbe v Skupini SID banka zagotavljajo varno, spoštljivo, stimulatивно in za zdravje ugodno delovno okolje z namenom zagotavljanja in razvoja ustrezne korporativne kulture v Skupini SID banka.
- 15.2 Družbe v Skupini SID banka spoštujejo človekove pravice vsakega posameznika in spodbujajo pozitivno delovno okolje, ki prispeva k uspešnosti zaposlenih in družb v Skupini SID banka.
- 15.3 Vsi odnosi temeljijo na medsebojnem sodelovanju, spoštovanju, pomoči, osebni integriteti, motivaciji, skrbi za pridobivanje ustreznih kompetenc in znanj ter vzpodbujanju osebnega in profesionalnega razvoja.
- 15.4 V družbah v Skupini SID banka si zaposleni prizadevajo za dobre medsebojne odnose, ki temeljijo na sodelovanju, medsebojnem spoštovanju, vljudnosti in pomoči. Vsak zaposleni spoštuje dostojanstvo in osebno integriteto sodelavcev, jih motivira, pomaga pri pridobivanju novih veščin in znanj ter jih podpira pri osebnem razvoju in napredovanju.
- 15.5 Vodje predstavljajo zgled, zato so z lastnim zgledom (ravnaji) dolžni spodbujati odprte, poštene in iskrene odnose med zaposlenimi, brez strahu ali maščevalnosti, in so dolžni pravočasno ukrepati skladno z veljavnimi predpisi ter internimi akti, kadar opazijo (etične) nepravilnosti v svojem delovnem okolju.
- 15.6 Vodje so dolžni spodbujati etično kulturo in nikdar ne smejo zahtevati od svojih zaposlenih ravnanj, ki ne bi bila v skladu z zakonodajo ali drugimi pravili ali Kodeksom.

Prepoved diskriminacije

16.

- 16.1 Kodeks prepoveduje vsako obliko diskriminacije.
- 16.2 Skupina SID banka ima ničelno toleranco do vseh oblik diskriminacije, neenakopravne in nepošteno obravnave zaposlenih, kakor tudi kakršnegakoli nasilja, nadlegovanja, trpinčenja ali šikaniranja posameznikov na delovnem mestu.

- 16.3 V Skupini SID banka je prepovedana vsaka oblika diskriminacije, ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, genetsko značilnost, jezik, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino s strani delodajalca, nadrejenih ali sodelavcev.
- 16.4 Prepovedana je tako posredna, kot neposredna oblika diskriminacije, nadlegovanje in spolno nadlegovanje, navodila za diskriminacijo, pozivanje k diskriminacij in viktimizacija. Kot prepovedana oblika diskriminacije šteje tudi javno opravičevanje zapostavljanja ali preziranja oseb ali skupine oseb zaradi okoliščin, ko tudi opravičevanje ideje o prevladi ali več vrednosti osebe ali skupine oseb z določenimi značilnostmi, ki izvirajo iz osebnih okoliščin nad tistimi, ki niso člani te skupine.
- 16.5 V Skupini SID banka lahko vsak opravlja svoje delo brez strahu pred tovrstnimi praksami.
- 16.6 Področje prepovedi diskriminacije podrobneje urejajo interni akti družb v Skupini SID banka s področja varstva pred diskriminacijo in trpinčenjem na delovnem mestu.

Prepoved trpinčenja na delovnem mestu

17.

- 17.1 Kodeks prepoveduje trpinčenje na delovnem mestu.
- 17.2 Spolno ali drugo nadlegovanje ali trpinčenje na delovnem mestu s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev je strogo prepovedano. Pravice in dolžnosti zaposlenih v zvezi s tem so podrobneje urejene v internih aktih družb v Skupini SID banka s področja varstva pred diskriminacijo in trpinčenjem na delovnem mestu.

Skrb za zdravje na delovnem mestu

18.

- 18.1 Skupina SID banka skrbi za zagotavljanje pogojev za osebno varnost zaposlenih pri delu oziroma preprečitev ogrožanja varnosti in zdravja zaposlenih.
- 18.2 Zaposleni so dolžni upoštevati zahteve glede zagotavljanja pogojev za osebno varnost pri delu in preprečitev ogrožanja varnosti in zdravja ostalih zaposlenih, kot določajo interni akti družb v Skupini SID banka.
- 18.3 Zaposleni na delo ne smejo prihajati niti opravljati dela v alkoholiziranem stanju oziroma pod vplivom psihoaktivnih substanc niti le teh ne smejo uživati med delovnim časom, ne glede na to ali zaposleni delujejo v poslovnih prostorih opravljajo delo na domu ali so na službeni poti.

Izobraževanje in napredek stroke

19.

- 19.1 Skupina SID banka si prizadeva za napredek v svojem poslovanju in dejavnostih, za sistematično strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje zaposlenih ter skrbi za medsebojno izmenjavo znanj in izkušenj sodelavcem.

Varstvo osebnih podatkov zaposlenih

20.

- 20.1 Skupina SID banka spoštuje pravico do zasebnosti in interese vseh svojih zaposlenih, zato posebno skrb posveča varstvu osebnih podatkov zaposlenih.
- 20.2 Vsak zaposleni je dolžan spoštovati pravico do zasebnosti svojih sodelavcev in ravnati z njihovimi osebnimi podatki skladno z notranjimi pravili in predpisanimi postopki.
- 20.3 Področje varstva osebnih podatkov urejajo interni akti družb v Skupini SID banka s področja varstva poslovne skrivnosti in zaupnih podatkov ter s področja varstva osebnih podatkov.

Prejemki zaposlenih

21.

- 21.1 Skupina SID banka oblikuje sistem prejemkov tako, da zaposlenih ne spodbuja k neodgovornemu prevzemanju nesorazmerno velikih tveganj oziroma tveganj, ki presegajo sposobnost družbe v Skupini SID banka ali Skupine kot celote za prevzemanje tveganj, hkrati pa omogoča ustrezno nagrajevanje zaposlenih, ki učinkovito prispevajo k izpolnjevanju ciljev poslovne strategije in temeljnih vrednot.
- 21.2 Sistem prejemkov za različne kategorije zaposlenih podrobneje urejajo interni akti s področja prejemkov, ki jih sprejmejo pristojni upravljalni organi.

Sodelovanje upravljalnega organa

22.

- 22.1 Vsi upravljalni organi družb v Skupini SID banka so dolžni učinkovito sodelovati.
- 22.2 Upravljalni organi so si medsebojno dolžni zagotavljati dovolj informacij, da lahko opravljajo svoje vloge ter učinkovito izvršujejo svoje naloge in pooblastila.
- 22.3 Z namenom zagotavljanja ustreznega ravnovesja pri odločanju upravljalnih organov ne sme prevladovati en član ali majhna skupina članov pri sprejemanju odločitev tega organa.

VII. NAČELO SPOŠTOVANJA STRANK IN DRUGIH DELEŽNIKOV

Nezakonito in neetično ravnanje strank

23.

- 23.1 Družba v Skupini SID banka ne vstopa v poslovna razmerja s strankami, za katere skladno z notranjimi pravili oceni, da poslujejo nezakonito oziroma neetično².
- 23.2 Zaposleni so dolžni poznati indikatorje korupcije, prevar, neetičnega in nezakonitega ravnanja na strani komitentov, njihovih zakonitih zastopnikov in tudi dejanskih lastnikov, kamor štejejo tudi

² Zaposleni se pri analizi ravnanja strank lahko poslužijo priloge (**Priloga 1**) Kodeksa. V primeru, da so zaposleni tudi po izvedbi analize iz Priloge 1 v dvomu glede zakonitosti in etičnosti poslovanja stranke, lahko pristojno organizacijsko enoto ali pooblaščenca, ki opravlja funkcijo skladnosti poslovanja, zaprosijo za izdajo mnenja v zadevi. Do pridobitve končnega mnenja sklenitev poslovnega razmerja ni dopustna.

negativne objave v medijih, ter v primeru zaznanih indikatorjev prevar ravnati skladno z notranjimi pravili s področja upravljanja tveganja prevar, integritete in preprečevanja korupcije itd.

Enaka obravnava strank

24.

- 24.1 Kodeks zahteva, da se vse stranke in drugi deležniki družb v Skupini SID banka obravnavajo enakopravno, skladno z načeli poštenosti, nediskriminatornosti in spoštovanja njihove integritete ter v skladu z veljavno zakonodajo, notranjimi pravili in strokovnimi standardi. Takšno ravnanje odraža temeljne vrednote Skupine SID banka.
- 24.2 Pri tem velja, da SID banka svoje komitente obravnava skladno z načeli ZSIRB in ostalo bančno regulativo.

Interventna vloga SID banke

25.

- 25.1 V izjemnih primerih (kot npr. razglasitev epidemije, večjih naravnih nesreč ipd.) in skladno z ZSIRB, lahko SID banka, ne glede na veljavne interne akte, za čas trajanja izrednih razmer, odstopi od spoštovanja posameznih določil le-teh z namenom, da se zagotovi ustrezna podpora nacionalnemu gospodarstvu ali podpora ukrepom državnih organov, pod pogojem vnaprejšnjega soglasja uprave in soglasju NS SID banke.

Upoštevanje potreb in interesov s strani SID banke

26.

- 26.1 Skladno s ZSIRB zaposleni v SID banki vse storitve izvajajo z namenom ustvarjanja neposredne ali posredne dodane vrednosti za uporabnike storitev banke v skladu z namenom in cilji posameznih poslov, projektov, investicij ali drugih oblik sodelovanja.
- 26.2 Zaposleni morajo v okviru svojih možnosti razumeti in upoštevati želje ter potrebe komitentov. Pri tem morajo ščititi njihove pravice in interese, a le če s tem SID banki ne nastane škoda.
- 26.3 Vse odločitve banke morajo biti skrbno pretehtane, utemeljene in obrazložene skladno z načeli spoštljive komunikacije.
- 26.4 V primeru zavrnitve sodelovanja je potrebno odgovor komitentu pripraviti na način, da utemeljeno (argumentirano) pojasni razloge za zavrnitev sodelovanja. SID banka se med drugim pri tem ravna po načelih odgovornega kreditiranja gospodarskih družb Združenja bank Slovenije.

Vzdrževanje zaupanja

27.

- 27.1 Organi družb v Skupini SID banka in zaposleni si morajo nenehno prizadevati, da se ohranja in utrjuje zaupanje strank v poslovanje Skupine SID banka in skrbeti, da ne bi z opuščanjem potrebne skrbnosti in pozornosti škodili ali zmanjšali njihovega zaupanja.

Splošni poslovni pogoji in drugi akti

28.

- 28.1 Podrobnejša pravila o postopku in delu s strankami in drugimi deležniki pri posameznih poslih so določena z notranjimi pravili družb v Skupini SID banka ter v splošnih in posebnih poslovnih pogojih.
- 28.2 Splošni in posebni poslovni pogoji in drugi interni akti, ki se nanašajo na delo s komitenti, strankami in drugimi deležniki, so v uradnih prostorih Skupine SID banka vedno dostopni in na zahtevo predloženi na vpogled.

- 28.3 Upošteva pri tem pravila s področja varovanja poslovne skrivnosti in zaupnih podatkov družbe v Skupini SID banka splošne in posebne pogoje in druge notranje akte, ki se nanašajo na delo s strankami objavljajo na svoji spletni strani.

Pravočasno obveščanje strank

- 29.1 Vse stranke in drugi deležniki družb v Skupini SID banka morajo biti v razumnem roku obveščeni o načrtovani spremembi načina dela, praks, tarif/cenikov ali pogojev ter o datumu veljavnosti takšne spremembe.

VIII. NAČELO URAVNAVANJA (VIDEZA) NASPROTJA INTERESOV

Nasprotje interesov na strani zaposlenih

- 30.1 Zaposleni v Skupini SID banka razumejo in sprejemajo odgovornost za sprejemanje pravih in neodvisnih odločitev, ki jih vodijo poslovni interesi posamezne družbe v Skupini SID banka in Skupine SID banka kot celote.
- 30.2 Zaposleni se zavedajo, da pri delu lahko pride do nasprotja interesov ali videza nasprotja interesov v odnosu med družbo v Skupini SID banka in komitenti, strankami oziroma poslovnimi partnerji, med komitenti in/ali tretjimi strankami, in med različnimi poslovnimi dejavnostmi znotraj Skupine SID banka.
- 30.3 Nasprotje interesov na strani zaposlenega nastane, kadar se osebne aktivnosti zaposlenega ali njegovi odnosi iz zasebnega življenja prepletajo s poslovnimi interesi in zato vplivajo ali bi lahko vplivali oziroma ustvarjajo videz, da vplivajo na objektivnost zaposlenega pri sprejemanju poslovnih odločitev v skladu z interesi katerekoli družbe v Skupini SID banka ali Skupine SID banka kot celote.
- 30.4 Zaposleni so dolžni ves čas skrbeti, da njihovo delovanje zunaj Skupine SID banka ne posega v poslovne interese ali da ne vpliva na njihove odločitve, ki bi bile v nasprotju z interesi in cilji katere od družb v Skupini SID banke ali Skupine SID banka kot celote. Pri tem so zaposleni dolžni prepoznavati, spremljati in izločati potencialna nasprotja interesov oziroma videz nasprotja interesov.
- 30.5 Pri presoji nasprotja interesov se upošteva vse okoliščine, zlasti pa ekonomske, politične in druge okoliščine, ki so neposredno povezane z zaposlenim in z drugimi pravnimi ali fizičnimi osebami, ki imajo skupne interese z zaposlenim.
- 30.6 Za nasprotje interesov se šteje, če ima zaposleni s stranko oziroma s poslovnim partnerjem osebno, finančno ali poslovno razmerje, ki bi lahko vplivalo na odločanje o poslu ali na sprejemanje drugih poslovnih odločitev. Za lastne posle štejejo tudi posli, ki bi jih zaposleni opravi za račun z njim povezanih oseb (ožjih družinskih članov).
- 30.7 Zaposleni so dolžni spoštovati notranja pravila glede razkrivanja tovrstnih zunanjih aktivnosti, funkcij ali vključenosti v poslovne dejavnosti in drugih okoliščin, ki bi lahko predstavljale nasprotje interesov. Le tako je mogoče na transparenten, etičen in pošten način ustrezno obvladovati oziroma preprečevati morebitne negativne posledice nastanka nasprotij interesov.
- 30.8 Področje upravljanja z nasprotji interesov podrobneje urejajo interni akti družb v Skupini SID banka.

Dolžnost razkrivanja (potencialnega) nasprotja interesov

31.

- 31.1 Vsak zaposleni je dolžan o dejanskem ali potencialnem nasprotju interesov pisno obvestiti svojega neposrednega vodjo in funkcijo skladnosti poslovanja ter ravnati skladno z internim aktom s področja upravljanja z nasprotjem interesov in morebiti podanimi ukrepi/priporočili z njihove strani.

Upravljanje z nasprotji interesov znotraj SID banke (bančna/zavarovalna dejavnost)

32.

- 32.1 Izhajajoč iz dejstva, da med posameznimi OE SID banke oziroma med posameznimi poslovnimi aktivnostmi banke lahko pride do nasprotja interesov, je SID banka vzpostavila naslednje informacijske pregrade:
- med dejavnostjo zavarovanja izvoznih kreditov in investicij ter bančno dejavnostjo.
- 32.2 Informacijska pregrada pomeni, da osebam, ki so udeleženci v eni izmed zgoraj navedenih poslovnih aktivnosti niso dostopne tiste informacije, s katerimi razpolagajo le udeleženci v drugih poslovnih aktivnostih. Informacijska pregrada se nanaša na informacije, ki bi lahko vplivale na njihovo naložbeno odločitev.
- 32.3 Za vzpostavljanje informacijskih pregrad so primarno odgovorni uprava, pomočniki uprave in direktorji OE ter predsedniki organov odločanja znotraj banke (npr. kreditni odbor, odbor za posle za državni račun).
- 32.4 Informacijska pregrada se vzpostavi zlasti s kontrolo dostopa do informacij iz drugega odstavka tega člena Kodeksa in ustreznim hranjenjem podatkov, informacij, dokumentacije.
- 32.5 Če kljub vzpostavljenim informacijskim pregradam pride do razkritja določene informacije udeležencem poslovne aktivnosti, ki te informacije ne bi smeli prejeti, je slednji ne smejo uporabiti kot podlago za svojo odločitev.
- 32.6 Razkritje in/ali uporaba informacije iz prejšnjega odstavka tega člena Kodeksa, se obravnava kot škodni dogodek.

Nasprotje interesov in izvajanje politike in praks prejemkov

33.

- 33.1 Nasprotje interesov uravnavajo družbe v Skupini SID banka tudi na področju izvajanja praks politike prejemkov, predvsem za zaposlene, ki imajo pomemben vpliv na uravnavanje tveganj, kot je to podrobneje urejeno v internih aktih s področja politik prejemkov.

Notranje informacije o družbah v Skupini SID banka

34.

- 34.1 Zaposleni so dolžni z informacijami o družbah v Skupini SID banka, ki imajo oziroma bi lahko imele značaj notranje informacije v smislu zakona, ki ureja trg finančnih instrumentov, ravnati skladno z internim aktom, ki ureja področje zagotavljanja skladnosti pri poslovanju s finančnimi instrumenti.

Notranje informacije o strankah

35.

- 35.1 Zaposleni so dolžni varovati zaupnost notranjih informacij v zvezi s komitentom ali finančnim instrumentom in jih lahko uporabljajo le za namene, zaradi katerih so jim bile razkrite.
- 35.2 Morebitne notranje informacije o komitentih, s katerimi se seznani družba v Skupini SID banka oziroma zaposleni se obravnavajo bodisi kot zaupne informacije v skladu z internimi akti s področja varovanja poslovne skrivnosti in zaupnih podatkov oziroma varstva osebni podatkov ali kot notranje informacije skladno z internimi akti s področja zagotavljanja skladnosti pri poslovanju s finančnimi instrumenti. Če komitent, ki notranjo informacijo razkrije, zahteva dodatna zagotovila (npr. podpis

ustreznih izjav, predložitve seznama oseb, ki bodo informacijo prejele ipd.), se mu v največji možni meri ugotovi.

- 35.3 Družbe v Skupini SID banka vodijo sezname vseh finančnih instrumentov (vrednostnih papirjev) v zvezi z izdajo ali izdajateljem, o katerih so se pridobili zaupni podatki in imajo značilnost notranje informacije, skladno s področno zakonodajo ter bi ob njihovi nedovoljeni uporabi lahko prišlo do zlorabe trga.
- 35.4 Za zaposlene velja prepoved trgovanja s finančnimi instrumenti s pomočjo notranjih informacij in druge oblike zlorabe trga finančnih instrumentov.
- 35.5 Družbe v Skupini SID banka in zaposleni finančnih instrumentov, ki so uvrščeni na sezname iz prejšnjega odstavka tega člena, v času njihove uvrstitve na seznam ne smejo kupovati ali prodajati za svoj račun, niti za račun drugih oseb. Ta obveznost preneha, ko je finančni instrument izbrisan iz seznama finančnih instrumentov.

Poslovne priložnosti

- 36.1 Svoje službe ali položaja in informacij, ki jih zaposleni pridobijo pri opravljanju svojega dela, ne smejo uporabiti za to, da bi sebi ali komu drugemu omogočili nedovoljen zasebni interes.
- 36.2 Poslovne priložnosti, ki jih zaposleni odkrijejo v sklopu svojega dela in pri opravljanju svojih nalog ne smejo izkoristiti zase, če bi to lahko bilo v nasprotju z interesi katere od družb v Skupini SID banka ali Skupine SID banka kot celote.
- 36.3 Zaposleni ne smejo uporabiti lastnine, informacij ali svojega položaja v Skupini SID banka za doseganje lastne koristi, razen ob izrecnem pisnem dovoljenju, ki ga za to pridobijo skladno z internimi akti, ki urejajo to področje.
- 36.4 Zaposleni, kot avtor ali soavtor prispevkov v strokovnih revijah, je dolžan, razen v primerih, ko ima za to pridobljeno izrecno pisno dovoljenje skladno z internimi akti, ki urejajo to področje, na običajen način podati pravno obvestilo, da stališča v podanem prispevku niso stališča nobene od družb v Skupini SID banka, temveč njegova lastna avtorska stališča.

Druga zaposlitev – konkurenčna prepoved

- 37.1 Druga zaposlitev/opravljanje poslovnih dejavnosti zunaj službe, proti plačilu ali ne, ne sme škodovati delovni uspešnosti zaposlenega oziroma krniti ugleda katere od družb v Skupini SID banka ali Skupini SID banka kot celoti.
- 37.2 Izven delovnega časa lahko zaposleni za svoj ali tuj račun opravlja dela ali sklepa posle, če je to skladno z veljavno delovno pravno zakonodajo in ne predstavlja kršitve konkurenčne prepovedi zaposlenega, morebitno nasprotje interesov pa je ustrezno uravnavano.
- 37.3 Zaposleni v času trajanja delovnega razmerja ne smejo sodelovati pri zunanjih poslovnih dejavnostih oziroma opravljati dela za svoj ali tuj račun, če bi takšne dejavnosti, preusmerjale čas in pozornost od delovnih obveznosti ali bi zahtevale delo med delovnim časom oziroma zaradi tega zaposleni ne bi posvečali zadosti časa rednim delovnim zadolžitvam skladno s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali bi samo takšno delovanje predstavljalo kršitev konkurenčne prepovedi.
- 37.4 Udeleževanje zaposlenih v prostovoljnih npr. gasilskih, kulturnih, športnih, filantropskih društvih ne šteje za drugo zaposlitev v smislu tega člena Kodeksa.
- 37.5 Zaposleni so dolžni razkriti drugo zaposlitev oziroma opravljanje drugega dela, za potrebe ugotavljanja morebitne kršitve konkurenčne prepovedi kot urejeno v internem aktu, ki ureja področje upravljanja nasprotja interesov.

- 37.6 Vsa razkritja zaposlenega vezna na delo izven banke/podrejene družbe z vidika potencialne kršitve konkurenčne prepovedi in uravnavanja (videza) nasprotja interesov obravnava funkcija skladnosti poslovanja prednostno.

Članstvo zaposlenih v drugih organih vodenja ali nadzora

- 38.1 Opravljanje funkcije v organih vodenja ali nadzora drugih gospodarskih družb in zadrug morajo zaposleni razkriti funkciji skladnosti poslovanja družbe v Skupini SID banka, ki nadalje postopa skladno z internim aktom s področja upravljanja z nasprotjem interesov.
- 38.2 Vsa razkritja zaposlenega vezna na članstvo v drugih organih vodenja ali nadzora z vidika potencialne kršitve konkurenčne prepovedi in uravnavanja (videza) nasprotja interesov obravnava funkcija skladnosti poslovanja prednostno.

Imetništvo poslovnih deležev, delnic ali drugih pravic v pravnih osebah

- 39.1 Zaposleni so dolžni svojemu neposrednemu vodji in funkciji skladnosti poslovanja pisno razkriti posredno ali neposredno imetništvo poslovnih deležev, delnic ali drugih pravic v pravnih osebah, na podlagi katerih je zaposleni ali njegov ožji družinski član pridobil najmanj 20-odstotni delež glasovalnih pravic ali najmanj 20-odstotni delež v kapitalu te pravne osebe, ne glede na njen sedež, skladno z internim aktom s področja upravljanja z nasprotjem interesov.
- 39.2 Podatki iz prejšnjega odstavka tega člena Kodeksa se za vse zaposlene v Skupini SID banka zbirajo in hranijo v OE pristojni za kadrovske zadeve z namenom odkrivanja morebitnih nasprotij med interesi družbe v Skupini SID banka in interesi zaposlenega oziroma njegovih ožjih družinskih članov.
- 39.3 V skladu z internim aktom s področja poslovne skrivnosti in zaupnih podatkov v povezavi z internim aktom s področja varstva osebnih podatkov imajo tako zbrani podatki iz prejšnjega odstavka tega člena Kodeksa status »zaupni podatek – osebni podatek« in se hranijo v zaprti kuverti v personalni mapi zaposlenega

Načelo politične neodvisnosti

- 40.1 Zaposleni lahko nastopajo v vseh javnih dejavnostih, ki ne ogrožajo neodvisnosti in nestrankarskega značaja Skupine SID banka.
- 40.2 Zaposleni ne smejo izražati lastnih političnih stališč preko stališč družb v Skupini SID banka ali na način, ki bi lahko škodil ugledu ali krnil nestrankarski značaj katere od družb v Skupini SID banka ali Skupine SID banka kot celote.

Darila in ugodnosti

- 41.1 Zaposleni v zvezi z opravljanjem dela v Skupini SID banka ne smejo ponujati daril ali ugodnosti tretjim strankam niti jih od njih prejemati, če bi to pomenilo kršitev zakonov ali bi lahko vplivalo ali bi bilo videti, kot da vpliva na strokovnost dela oziroma za stranko, tj. da vpliva ali bi bilo videti kot da vpliva na sprejemanje odločitev ali na opravljanje dela skladno z temeljnimi načeli in vrednotami Kodeksa.
- 41.2 Zaposleni sme od stranke sprejeti le darilo promocijske narave do vrednosti, ki se po zakonu, ki ureja dohodnino, ne všteva v davčno osnovo. Prejem takega darila zaposleni razkrije svojemu neposrednemu vodji in funkciji skladnosti poslovanja v družbi v Skupini SID banka.

- 41.3 V primeru dvoma o dopustnosti sprejema darila³ so se zaposleni dolžni posvetovati s funkcijo skladnosti poslovanja in ravnati skladno z izdanim pisnim mnenjem, vključno z morebiti podanimi priporočili. Pri izdelavi funkcija skladnosti ne upošteva le vidika vrednosti darila, temveč tudi morebiten vpliv na videz nasprotja interesov in tveganje ugleda.
- 41.4 Druge ugodnosti (npr. povabilo na poslovno kosilo, prireditve,) zaposleni lahko sprejme samo pod pogojem, da jih razkrije neposrednemu vodji in če ne vplivajo na nepristranskost odločanja oziroma ne dajejo videza, da lahko vplivajo na objektivno sprejemanje odločitev in ne predstavljajo tveganja za ugled družbe v skupini SID banka ali Skupino SID banka kot celoto.
- 41.5 Funkcija skladnosti poslovanja za družbo v Skupini SID banka vodi seznam prejetih daril zaposlenih.

Primernost članov upravljalnega organa ter nosilcev ključnih funkcij

42.

- 42.1 Člani upravljalnega organa ter NKF v družbi Skupine SID banka so lahko le osebe, ki ves čas trajanja mandata oziroma zaposlitve na funkciji NKF izpolnjujejo merila primernosti in sposobnosti opredeljena z veljavno zakonodajo oziroma politiko, ki ureja področje izdelave ocen primernosti upravljalnega organa in politiko, ki ureja področje izdelave ocen primernosti NKF.
- 42.2 Politike iz prvega odstavka tega člena Kodeksa, skupaj z merili za izbiro banka sprejme s soglasjem nadzornega sveta, z izjemo akta s področja ocenjevanja nosilcev ključnih funkcij, ki ga sprejme izključno uprava banke.
- 42.3 Usposobljenost in izkušnje zaposlenih v SID banki, ki so v delovnem razmerju z banko, banka redno spremlja v skladu z veljavno Podjetniško kolektivno pogodbo in internimi akti banke s področja delovno pravne zakonodaje. Na smiselno enak način podrejene družbe spremljajo svoje zaposlene.
- 42.4 Člani upravljalnega organa ter NKF so dolžni družbo v Skupini SID banka obvestiti o vsem, kar bi lahko vplivalo na spremembo njihove ocene primernosti. SID banka/podrejena družba tudi sama ves čas trajanja zaposlitve spremlja morebiten obstoj okoliščin, ki bi potencialno lahko vplivale na oceno primernosti članov upravljalnega organa in NKF (nasprotje interesov, pogoj nekaznovanosti ipd.).

Odgovorno ravnanje upravljalnega organa

43.

- 43.1 V skupini SID banka je zagotovljena jasna in dokumentirana opredelitev odgovornosti posameznih članov upravljalnega organa v zvezi z opravljanjem njihove funkcije, vključno s pripadajočimi pristojnostmi, dolžnostmi, pričakovanji, nalogami in delovnimi postopki in je v ta namen sprejela specialne interne akte s tega področja.
- 43.2 Člani upravljalnega organa morajo svojo funkcijo opravljati odgovorno (s skrbnostjo dobrega strokovnjaka) ter pri tem tesno medsebojno sodelovati z namenom uresničevanja najboljših interesov vseh družb v Skupini SID banka. Pri sprejemanju najpomembnejših odločitev, ki bi lahko pomembno vplivale na poslovno, finančno ali pravno stanje družbe, si morajo člani njenega upravljalnega organa prizadevati doseči soglasje.
- 43.3 Odgovorno ravnanje posameznega člana upravljalnega organa vključuje njegovo dolžnost dokumentiranega odločanja in odobravanja pomembnih poslovnih odločitev ter odločitev v zvezi z upravljanjem tveganj, ki so v pristojnosti uprave banke oziroma posloводства podrejene družbe, brez formalnega ali neformalnega prenosa te odgovornosti na nižje hierarhične ravni v banki/podrejeni družbi.

³ Darilo je npr. tudi oprostitev plačila stroškov izobraževanja.

- 43.4 V Skupini SID banka se za namen spremljanja uresničevanja odgovornega ravnanja članov upravljalnega organa zagotavlja:
1. zapisnike sej in sezname sklepov uprave/poslovodstva, nadzornega sveta in njegovih komisij;
 2. zvočne zapise sej nadzornega sveta SID banke;
 3. zapisnike sej in sestankov drugih odborov ter komisij, katerih člani so člani upravljalnega organa.

Neodvisno ravnanje članov upravljalnega organa

- 44.1 Član upravljalnega organa mora pri opravljanju svoje funkcije ravnati in odločati neodvisno, v najboljšem interesu SID banke/podrejene družbe.
- 44.2 O vsaki povezavi člana upravljalnega organa s SID banko ali drugo osebo v Skupini SID banka, ki bi lahko ogrozila sprejemanje neodvisnih odločitev v najboljšem interesu SID banke/podrejene družbe, mora član upravljalnega organa nemudoma obvestiti nadzorni svet.

Nasprotje interesov na ravni članov upravljalnega organa

- 45.1 Upravljalni organ mora pri presoji nasprotja interesov na ravni članov upravljalnega upoštevati vse okoliščine, predvsem osebne, poslovne ali druge okoliščine, ki so neposredno povezane s članom upravljalnega organa oziroma z drugimi pravnimi ali fizičnimi osebami, ki imajo s tem članom zasebne interese.
- 45.2 Podrobneje področje uravnavanja nasprotja interesov in neodvisnega ravnanja članov upravljalnega organa ureja interni akt z navedenega področja.

IX. NAČELO ZAKONITEGA RAVNANJA IN RAVNANJA SKLADNEGA S POSLOVNIMI OBIČAJI IN DOBRO POSLOVNO PRAKSO

Delovanje s skrbnostjo dobrega strokovnjaka

- 46.1 Vsi zaposleni so v zadevah iz lastne pristojnosti dolžni ravnati s skrbnostjo dobrega strokovnjaka in pri tem upoštevati tudi poslovne običaje in dobro poslovno prakso.

Ničelna toleranca do korupcije in negativnih poslovnih praks

- 47.1 Skupina SID banka ima ničelno toleranco do vseh vrst podkupovanja in (mednarodne) korupcije.
- 47.2 Nihče ne sme zahtevati ali sprejeti, ponujati ali dati kakršnih koli podkupnin. O vsaki ponudbi je potrebno obvestiti neposrednega vodjo funkcijo skladnosti poslovanja v posamezni družbi v Skupini SID banka.
- 47.3 Zaposleni v Skupini SID banka ne smejo dajati podkupnin ali neprimernih spodbud za kateri koli namen niti podkupnin ali neprimernih spodbud ne smejo sprejeti. Enako se zahteva od strank Skupine SID banke, poslovnih partnerjev in tretjih oseb.
- 47.4 Postopki in ukrepi za preprečevanje (mednarodne) korupcije, krepitev integritete in transparentnosti delovanja Skupine SID banke in zaposlenih upoštevajo načelo ničelne tolerance do koruptivnih ravnanj in so podrobneje opredeljeni v internem aktu s področja izvajanja postopkov in ukrepov za preprečevanje korupcije.

Obravnava pritožb strank/deležnikov Skupine SID banka

48.

- 48.1 S strani strank/deležnikov Skupine SID banka podane pritožbe, tudi tiste, ki so podane anonimno in ki se nanašajo na poslovanje družbe v Skupini SID banka, pristojna družba obravnava prioriteto in v razumnem roku, skladno z internim aktom, ki ureja delovanje funkcije skladnosti poslovanja v družbi.
- 48.2 Vzorec obrazca za pritožbo je objavljen na spletni strani družb v Skupini SID banke⁴.
- 48.3 V primeru, da je pritožnik znan, ga je družba, ki je prejela pritožbo nemudoma dolžna obvestiti o prejemu pritožbe in nato tudi o rezultatih izvedenega postopka obravnave pritožbe.

Prijava suma nezakonitega ali neetičnega ravnanja ter o dogodkih operativnega tveganja s strani zaposlenih

49.

- 49.1 Zaposleni so dolžni poročati o ravnanju strank, drugih zaposlenih oziroma družbe v Skupini SID banka, če se jim zdi sporno z vidika zakonitosti, etičnosti ali kako drugače, oziroma o zunanjih in notranjih dogodkih, ki družbi v Skupini SID banka ali Skupini SID banka kot celoti povzročijo škodo (realizacija operativnega tveganja). Prijavo zaposleni lahko podajo tudi anonimno.
- 49.2 Upravljalni organ ne dopušča nobene diskriminacije zaposlenih, ki so poročali o zaznanih sumih kršitev oziroma podali prijavo, oziroma izvajanja kakršnegakoli nedopustnega pritiska na njih.
- 49.3 Prijave sumov kršitev in zaščita prijaviteljev so urejene z internim aktom s področja zaščite prijaviteljev.

X. NAČELO DRUŽBENO ODGOVORNEGA, URAVNOTEŽENEGA IN TRAJNOSTNEGA RAVNANJA

Upoštevanje ekonomskih, okoljskih in socialnih standardov

50.

- 50.1 Skupina SID banka in zaposleni delujejo v skladu načeli uravnoveženega in trajnostnega razvoja, ki vključujejo:
- a. ekonomski,
 - b. okoljski in
 - c. socialni vidik,
- in sicer na način, po katerem pri sprejemanju odločitev in zadovoljevanju potreb sedanje generacije omogočajo enake možnosti zadovoljenja potreb prihodnjih generacij tako, da upoštevajo predvsem celovit in dolgoročen ter etični pogled pri izvajanju spodbujevalnih nalog finančnega značaja ter zahtevajo njihovo uporabo pri vseh finančnih poslih, storitvah in dejavnostih, ki jih banka opravlja oziroma podpirajo projekte ter aktivnosti, ki prispevajo k trajnostnemu razvoju družbe in države.
- 50.2 Skupina SID banka in zaposleni skrbijo za ustrezno ravnovesje med poslovno uspešnostjo, varstvom okolja in družbeno odgovornostjo.
- 50.3 Zaposleni so dolžni ločevati odpadke nastale na delovnem mestu, ter energijo in sredstva za delo uporabljati racionalno.

⁴ Npr. za SID banko na naslovu: [Naznanitev suma kršitev in pritožbe | SID banka](#)

Varovanje okolja

51.

- 51.1 Skupina SID banka in zaposleni upoštevajo predpise o varstvu okolja in z njimi usklajujejo opremo ter tehnološke procese.
- 51.2 Skupina SID banka se zaveda okoljskega odtisa, ki ga ustvarja, predvsem z uporabljenimi materiali in nastalimi odpadki. SID banka ves čas izvaja in uvaja nove načine okolju prijaznejšega ravnanja z njimi.
- 51.3 Skupina SID banka pri naročanju blaga in storitev praviloma daje prednost ponudnikom, ki ponujajo blago oziroma storitve, ki so okolju prijaznejše.

Družbena odgovornost

52.

- 52.1 Skupina SID banka s svojim delovanjem v okviru zakonskega poslanstva in danih zakonskih pooblastil prispeva k uresničevanju širših družbenih ciljev, skladnih s ključnimi elementi trajnostnega razvoja Republike Slovenije, ki temeljijo na uspešnem gospodarstvu, socialni varnosti in skrbi za okolje.
- 52.2 Slovenskemu gospodarstvu SID banka nudi financiranje in zavarovanje na področju obnovljivih virov energije, učinkovite rabe energije, čistega transporta, preprečevanja in nadzora onesnaževanj, trajnostnega upravljanja vod in odpadnih vod, zelenih stavb, okoljskega trajnostnega upravljanja živih naravnih virov in rabe zemljišč ter izdelkov, proizvodnje, tehnologije in postopkov krožnega gospodarstva, itd.
- 52.3 SID banka v postopke in pogoje financiranja in zavarovanja vključuje **okoljske, družbene in korporativne/upravljalvske dejavnike** (t. i. **ESG dejavnike**) in s tem tudi komitente vzpodbuja **k trajnostnemu delovanju**.
- 52.4 SID banka sprejme akt s področja družbene odgovornosti, ki poleg osnovnega poslanstva SID banke – trajnostnega razvoja Republike Slovenije upošteva tudi cilje družbene odgovornosti do zaposlenih, strank, dobaviteljev, lastnikov, javnosti, ter družbenega in naravnega okolja.
- 52.5 SID banka v razmerju do okolja deluje tudi v skladu z dobrimi poslovnimi običaji.

XI. OGLAŠEVANJE IN KOMUNICIRANJE

Resničnost

53.

- 53.1 Oglasna sporočila Skupine SID banka in komuniciranje morajo ustrezati načelu resničnosti in morajo biti oblikovana tako, da ne zavajajo, ne kršijo predpisov, dobrih poslovnih običajev in kodeksov na področju marketinga.

Poštenost

54.

- 54.1 Oglaševanje Skupine SID banka in komuniciranje ne sme biti oblikovano tako, da bi zlorabljalo zaupanje strank in drugih deležnikov, izkoriščalo njihovo pomanjkljivo izkušnost oziroma znanje ter jih s tem zavajalo.

Upoštevanje načel ZSIRB

55.

- 55.1 Pri tržnem komuniciranju in stikih z javnostjo SID banka upošteva načelo nekonkurenčnosti, nediskriminatornosti in preglednosti.

Uporaba marketinških sredstev

56.

- 56.1 Načelo nekonkurenčnosti, nediskriminatornosti in preglednosti ne zmanjšuje možnosti uporabe vseh marketinških sredstev in oblik komuniciranja z javnostjo, ki ne posegajo v ime, zaščitni znak in podobo drugih bank/finančnih institucij ali na kakršenkoli drug način ne spodbujajo nelojalne konkurence med bankami/finančnimi institucijami ter ne nasprotujejo pravilom Kodeksa.

XII. RAZLAGA KODEKSA IN POROČANJE O KRŠITVAH

Razlaga Kodeksa

57.

- 57.1 Za razlago Kodeksa je pristojen Oddelek za skladnost SID banke.

Poročanje

58.

- 58.1 Zaposleni sporočajo morebitne kršitve Kodeksa funkciji skladnosti poslovanja, ki o tem enkrat letno poroča upravljalnemu organu.
- 58.2 Funkcija skladnosti poslovanja v podrejenih družbah je dolžna enkrat letno, na poziv OSk in v postavljenih rokih poročati o implementaciji/izvajanju določb Kodeksa in morebitnih kršitvah Kodeksa v podrejenih družbah.
- 58.3 OSk na podlagi lastnih podatkov in podatkov, ki jih zagotovi GS, sestavi letno poročilo o implementaciji in izvajanju Kodeksa za upravljeni organ banke.

XIII. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

Prehodna določba

- 59.1 Priloga 1 se začne uporabljati z dnem sprejema internih aktov s področja definiranja riziko apetita na področju tveganja ugleda banke.

Skrbnik Kodeksa

- 60.1 Skrbnik Kodeksa je OSk.
- 60.2 Skrbnik lahko spreminja in dopolnjuje priloge brez soglasja uprave in nadzornega sveta.

Veljavnost akta

61.1 Kodeks začne veljati 29. 05. 2025 in s tem dnevom preneha Kodeks etičnih vrednot in strokovnih standardov z dne 25. 4. 2023, z izjemo določeno v 59. členu Kodeksa etičnih vrednot in strokovnih standardov

Pravna podlaga

62.1 Pravno podlago za sprejem Kodeksa predstavljajo:

Zakon o bančništvu (Uradni list RS, št. [92/21](#), [123/21](#) – ZBNIP, [2/25](#) – odl. US in [17/25](#));
 Zakon o Slovenski izvojni in razvojni banki (Uradni list RS, št. [56/08](#), [20/09](#), [25/15](#) – ZBan-2 in [61/20](#) – ZDLGPE);
 Zakon o trgu finančnih instrumentov (Uradni list RS, št. [77/18](#), [17/19](#) – popr., [66/19](#), [123/21](#) in [45/24](#));
 Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije (Uradni list RS, št. [69/11](#) – uradno prečiščeno besedilo, [158/20](#), [3/22](#) – ZDeb in [16/23](#) – ZZPri);
 Zakon o Slovenskem državnem holdingu (Uradni list RS, št. [25/14](#) in [140/22](#));
 Zakon o varstvu osebnih podatkov (Uradni list RS, št. [163/22](#));
 Sklep o uporabi Smernic o notranjem upravljanju (Uradni list RS, št. [184/21](#));
 Smernice organa EBA o notranjem upravljanju (EBA/GL/2021/05);
 Skupne ESMA in EBA Smernice o ocenjevanju primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij (EBA/GL/2021/06);
 Sklep o ureditvi notranjega upravljanja, upravljalnem organu in procesu ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala za banke in hranilnice (Uradni list RS, št. [115/21](#) in [11/25](#));
 Smernice informacijskega pooblaščenca – Varstvo osebnih podatkov v delovnih razmerjih;
 Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. [21/13](#), [78/13](#) – popr., [47/15](#) – ZZSDT, [33/16](#) – PZ-F, [52/16](#), [15/17](#) – odl. US, [22/19](#) – ZPosS, [81/19](#), [203/20](#) – ZIUPOPDVE, [119/21](#) – ZČmIS-A, [202/21](#) – odl. US, [15/22](#), [54/22](#) – ZUPŠ-1, [114/23](#) in [136/23](#) – ZIUZDS);
 Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. [59/02](#), [61/07](#) – ZUNEO-A, [33/16](#) – ZVarD in [59/19](#));
 Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države;
 Priporočila in pričakovanja Slovenskega državnega holdinga;
 Slovenski kodeks upravljanja javnih delniških družb;
 Smernice OECD za korporativno upravljanje družb v državni lasti;
 Zaveza o spoštovanju človekovih pravic v gospodarstvu;
 Načela ZBS odgovornega kreditiranja gospodarskih družb;

Pristojni organ, ki je akt sprejel: Uprava, Nadzorni svet dne 28. 5. 2025.

Ljubljana, dne 28. 5. 2025

SID banka, d.d., Ljubljana

mag. Stanka Šarc Majdič
članica uprave

Borut Jamnik
predsednik uprave

Priloge

- Priloga 1: Smernice za presojo etičnosti in zakonitosti delovanja komitenta banke/sklenitve

- poslovnega razmerja;
- Priloga 2a: Vzorec izjave o skrbnem in etičnem ravnanju zaposlenega;
- Priloga 2b: Vzorec izjave o skrbnem in etičnem ravnanju novo zaposlenega;
- Priloga 3: Vzorec izjave razkrijte (ne)posrednega imetništva deležev, delnic in drugih pravic v pravnih osebah;