

1.

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

Predlog sklepa k 1. točki dnevnega reda 34. 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 34. 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 2021 in s Poročilom nadzornega sveta o preveritvi in potrditvi letnega poročila SID banke za leto 2021.«

2.2.

SPREJEM SKLEPA O UPORABI BILANČNEGA DOBIČKA LETA 2021

K 2.2. Predlog sklepa k 2.2. točki dnevnega reda 34. skupščine SID banke, d.d., Ljubljana

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

»Bilančni dobiček na dan 31. 12. 2021 znaša 11.414.332,61 EUR in je sestavljen iz ostanka čistega dobička leta 2021 po razporeditvi v zakonske in statutarne rezerve, v višini 12.615.841,30 EUR. Bilančni dobiček za leto 2021, v višini 11.414.332,61 EUR, se razporedi v druge rezerve iz dobička.«.

OBRAZLOŽITEV K PREDLOGU SKLEPA O UPORABI BILANČNEGA DOBIČKA LETA 2021

Skladno s petim odstavkom 230. člena Zakona o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15, 15/17, 22/19 – ZPosS, 158/20 – ZIntPK-C in 18/21; v nadaljevanju: ZGD-1) o uporabi bilančnega dobička odloča skupščina.

SID banka, d.d., Ljubljana je v poslovnem letu 2021 ustvarila čisti dobiček v višini 24.030.173,91 EUR. Ob sestavi Letnega poročila 2021 je uprava v skladu s prvim odstavkom 230. člena, v povezavi s tretjim in četrtim odstavkom 64. člena ZGD-1, oblikovala zakonske rezerve v višini 5% čistega dobička v znesku 1.201.508,69 EUR in v skladu s 4. točko prvega 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 11.414.332,61 EUR.

Bilančni dobiček na dan 31. 12. 2021 znaša 11.414.332,61 EUR in je sestavljen iz ostanka čistega dobička leta 2021 po razporeditvi v zakonske in statutarne rezerve v višini 12.615.841,30 EUR.

Tretji odstavek 4. člena Zakona o Slovenski izvozni in razvojni banki (Uradni list RS, št. 56/08, 20/09, 25/15 – ZBan-2 in 61/20 – ZDLGPE) 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 2021, v višini 11.414.332,61 EUR, razporedi v druge rezerve iz dobička.

2.3.

PODELITEV RAZREŠNICE UPRAVI

K 2.3. Predlog sklepa k 2.3. točki dnevnega reda 34. 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 2021.«

2.4.

PODELITEV RAZREŠNICE NADZORNEMU SVETU

K 2.4. Predlog sklepa k 2.4. točki dnevnega reda 34. 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 2021.«

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 34. skupščine SID banke, d.d., Ljubljana

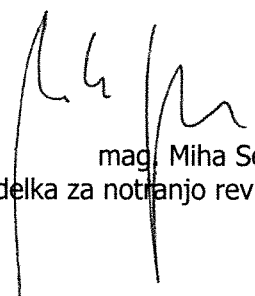
Na predlog uprave in nadzornega sveta skupščina družbe sprejme naslednji sklep:

»Skupščina SID banke, d.d., Ljubljana se seznani z letnim poročilom o notranjem revidiranju za leto 2021 z mnenjem nadzornega sveta k letnemu poročilu o notranjem revidiranju.«

LETNO POROČILO O NOTRANJEM REVIDIRANJU V LETU 2021 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 2021.....	7
3 Ocena skladnosti prakse prejemkov s politiko prejemkov.....	7
4 Povzetek pomembnejših ugotovitev opravljenih pregledov poslovanja.....	7
5 Organizacijska neodvisnost.....	9
5.1 Zahteve Standardov.....	9
5.2 Izpolnjevanje zahtev Standardov.....	9

KRATICE

ONR	oddelek za notranjo revizijo
ZBan	Zakon o bančništvu
FTE – ang. Full-time Equivalent	pomeni število ur osebe, ki opravlja delo za polni delovni čas
IIA – ang. Institute of Internal Auditors	slovenska veja združenja IIA Slovenija
ZZFMGP	Zakon o zavarovanju in financiranju mednarodnih gospodarskih poslov
KOP	komisija za ocenjevanje primernost, posvetovalni organ Komisije za imenovanja in prejemke
OI	oddelek za informatiko
BS	Banka Slovenije
ECB	Evropska centralna banka
EBA – ang. European Banking Authority	Evropska bančna avtoriteta

1 Uvod

Na podlagi Pravilnika o delovanju notranje revizije SID banke d.d. (v nadaljevanju Pravilnik ONR), 164. člena Zakona o bančništvu (Ur.l. RS št. 92/21 z dne 8.6.2021, v nadaljevanju: ZBan-3) 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 2021, 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 2021 deloval v skladu s Standardi, Kodeksom načel notranjega revidiranja in Kodeksom poklicne etike (odslej: Kodeks) ter na podlagi Letnega načrta dela za leto 2021, kateremu je nadzorni svet banke podal soglasje na 207. redni seji dne 17.12.2020.

2.1 Realizacija načrtovanih revizijskih pregledov

Letni načrt dela oddelka za notranjo revizijo za leto 2021 je predvideval izvedbo 10-ih rednih revizijskih pregledov, poleg tega pa tudi izvajanje drugih aktivnosti. V letu 2021 je delež svetovalne dejavnosti padel z 11% v letu 2020 na 9% 2021, saj je bil le manjši del časa namenjen področju razvoja novih produktov (podrejeni dolg), bistveno več je bilo svetovanja na področju implementacije posameznih revizijskih priporočil, pregledu posameznih pravilnikov, pregledu dokumentov in vsebin stebrne ocene, neformalne organizacije in koordinacije v začetni fazi projekta postavitve centra za informacijsko varnost.

V letu 2021 so bili izvajani trije izredni revizijski pregledi, dva na podlagi sklepa uprave banke, tretji na podlagi sklepa nadzornega sveta. Predvsem oba zaključena revizijska pregleda sta imela izjemen vpliv na dinamiko izpolnjevanja Letnega načrta dela ONR in kadrovske oddelke prekomerno obremenila. Skupaj je bilo za vse izredne preglede porabljeno 135 delovnih dni, kar je za 115 delovnih dni več kot planirano. Če upoštevamo, da en sodelavec ONR dela za polovični delovni čas (1 dan predstavlja 4 delovne ure), potem je bilo teh dni skupaj 194 delovnih dni. S presežno porabljenim časom bi lahko v ONR izvedli vsaj 4 tekoče revizijske preglede.

Naštete neplanirane aktivnosti in izredna zahtevnost revizijskih pregledov, ki so vključevali tudi enormno povečan obseg korespondence in priprave dodatnih gradiv, so vplivali na povečano intenzivnosti izvajanja tekočih revizijskih pregledov konec leta 2021 in v prvih mesecih leta 2022.

V začetku leta 2021 se je zaključilo pet revizijskih pregledov Načrta dela ONR za leto 2020. Od planiranih desetih pregledov za leto 2021 je bilo do priprave tega letnega poročila ONR izvedenih in zaključenih 7 rednih revizijskih pregledov, dva revizijska pregleda s področja preprečevanja pranja denarja in financiranja terorizma ter pregled kreditnega procesa z vidika skladnosti z EBA smernicami sta bila prenesena v Letni načrt 2022. Revizijski pregled s področja korporativnega upravljanja je glede na vsebino in ugotovitve nadomestil izredni revizijski pregled postopka izbora uprave (namesto planiranih 40 dni za redno revizijo je bilo porabljenih 107 dni, oziroma upoštevajoč polovični delovni čas sodelavca ONR skupaj 155 dni). Revizijski pregled s področja zunanjih izvajalcev, ki je del Načrta dela za 2021, je v postopku obravnave na upravljalnem organu in ni vštet med zaključene redne preglede.

2.2 Realizacija ostalih načrtovanih aktivnosti ONR

ONR je v letu 2021 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 realizacije priporočil, ter jih predložil upravi, revizijski komisiji in nadzornemu svetu; poročilo za drugi in tretji kvartal je bilo zaradi izvajanja izrednega pregleda pripravljeno v skupnem dokumentu,
- pripravil letno poročilo o notranjem revidiranju v letu 2021 ter ga predložil upravi, revizijski komisiji in nadzornemu svetu,
- izdelal okvirni strateški načrt delovanja ONR za leti 2022 – 2023 in letni načrt dela ONR za leto 2022 ter ju predložil upravi, revizijski komisiji in nadzornemu svetu,
- izvajal koordinacijo zahtev, ki jih je skladno z 271. členom ZBan-3 posredovala Banka Slovenije,
- spremljal tekoče poslovanje banke, z udeležbo na različnih sestankih.

2.3 Izvajanje programa zagotavljanja kakovosti

V letu 2021 je ONR nadaljeval z aktivnostmi za zagotavljanje kakovosti notranjega revidiranja:

- zaradi covid-19 so bile praktično vse oblike izobraževanj v živo (konference, seminarji, delavnice) v letu 2021 odpovedane. Večina izobraževanj je potekala prek spletnih aplikacij. Zaposleni ONR so se tako udeležili devetnajst različnih izobraževanj oz. seminarjev/konferenc v organizaciji slovenskega združenja IIA, Slovenskega inštituta za revizijo, Združenja bank Slovenije, BS, ECB, mednarodnih svetovalnih družb in drugih internih izobraževanj in seminarjev,
- v vseh primerih izvedenih in zaključenih revizijskih pregledov je bilo skladno z Mednarodnimi standardi ravnanja pri notranjem revidiranju izvedeno tudi po-revizijsko vrednotenje,
- v letu 2021 je Banka Slovenije opravila vsakoletni razgovor z direktorjem ONR.

2.4 Uporaba virov za realizacijo letnega načrta

V letu 2021 so bile v oddelku zaposlene 3 osebe, dve osebi za polni delovni čas ter ena za polovični delovni čas (4 ure). Daljših bolniških odsotnosti v tem letu nismo beležili. Čeprav predvideno v Letnem načrtu dela ONR za 2021 veščak pri reviziji varnostnega kopiranja in arhiviranja ni bil uporabljen, ker je bilo veliko zadev, potrebnih rešitve, že identificiranih in v reševanju. Revizijo korporativnega upravljanja je nadomestila po vsebini sorodna izredna revizija postopka izbora članov uprave, zaradi tega tudi v tem primeru ni bil uporabljen zunanji veščak.

Del razpoložljivega časa (9% časa za revizijske dejavnosti oz. 6% vseh revizijskih dejavnosti in aktivnosti, povezanih z revidiranjem) je ONR porabil za izvajanje aktivnosti formalnega in neformalnega svetovanja, kar je vplivalo tudi na časovni zamik realizacije letnega načrta. Na zamik so, kot že pojasnjeno, ključno vplivali izredni pregledi (2).

Tabela 1: Analiza porabe načrtovanega časa ONR v letu 2021

Aktivnost	Plan	Realizacija	Realizacija / Plan	Realizacija / (plan ONR + zunanji)	Poraba neto časa	Poraba neto časa + zunanji
A REVIZIJSKE AKTIVNOSTI	354	401	113%	113%	74%	74%
A1 Redni revizijski pregledi	275	206	75%	75%	38%	38%
A2 Izredni revizijski pregledi	20	135	674%	674%	25%	25%
A3 Spremljava priporočil	24	26	107%	107%	5%	5%
A4 Svetovalna dejavnost	35	34	98%	98%	6%	6%
B AKTIVNOSTI POVEZANE Z REVIDIRANJEM	125	106	100%	100%	21%	21%
B1 Tekoča spremljava/ nadzor/ udeležba na odborih	27	30	112%	112%	6%	6%
B2 Načrtovanje delovanja notranje revizije	9	1	6%	6%	0%	0%
B3 Obdobno poročanje o delovanju notranje revizije	33	30	92%	92%	6%	6%
B4 Razvoj metodike revidiranja	15	12	80%	80%	2%	2%
B5 Izobraževanje in usposabljanje Sodelovanje z zunanjimi institucijami/ drugimi dajalci	21	16	78%	78%	4%	4%
B6 zagotovil	5	4	80%	80%	1%	1%
B7 Vodenje oddelka	15	12	82%	82%	2%	2%
C AKTIVNOSTI, KI NISO POVEZANE Z REVIDIRANJEM	32	35	109%	109%	5%	5%
C1 Administracija in ostali posli	32	35	109%	109%	5%	5%
D ODSOTNOSTI IN NEEFECTIVNI ČAS	145	151	104%	104%		
D1 Prazniki	18	18	100%	100%		
D2 Dopusti	71	75	105%	105%		
D3 Boleznine	16	15	94%	94%		
D4 Neefektivni čas (malica, odmori)	40	43	108%	108%		
SKUPAJ	656	693	106%	106%		

ONR je v letu 2021 v povprečju deloval z 2,4 FTE¹ izvajalca brez dopustov, upoštevajoč dopuste pa 2,1 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 2021, je posledica naslednjih dogodkov:

1. v 1. kvartalu 2021, to je do sredine meseca februarja, se je izvajalo in zaključilo 5 revizijskih pregledov Načrta dela ONR za leto 2020, to je »Izterjava (06/2020)«, »Revizija obrestnega tveganja v bančni knjigi (IRRBB) (9/2020)«, »Ocena skladnosti prejemkov s politiko prejemkov (11/2020)«, »Bonitetni sistem (4/2020)« ter »Revizija oddelka za projektno in izvozno financiranje (12/2020)«,
2. v začetku leta 2021 se je izvedel izredni revizijski pregled »Pregled procesa odobritve posla Istrabenz turizem d.d. (11/2021)«,
3. od avgusta 2021 do sredine decembra je potekal izredni revizijski pregled »Postopek izbora članov uprave SID banke d.d.«, ki je, kot že predstavljeno, izjemno vplival na dinamiko izvajanja tekočih revizijskih pregledov.

Skupaj je bilo za revizijske aktivnosti porabljenega za 13% več časa, kot je bilo planirano v Letnem načrtu dela za 2021, predvsem na račun izrednih revizijskih pregledov.

V poslovnem letu 2021 je bilo porabljenega 74% neto razpoložljivega časa za revizijske aktivnosti (v poslovnem letu 2020 64%). ONR je za revizijske dejavnosti in aktivnosti, povezane z revidiranjem, porabil 95% neto razpoložljivega časa.

¹ Vključujoč praznike in bolniške odsotnosti.

2.5 Ocena uspešnosti delovanja ONR v letu 2021

V letnem načrtu dela za leto 2021 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 2021 kljub izjemno težkim okoliščinam deloval uspešno, saj je ob porabi več kot 25% razpoložljivega časa za izvedbo izrednih pregledov izpolnil oba zastavljena cilja:

- za izvedbo revizijskih aktivnosti je bilo uporabljenega 74% (2020: 64%) razpoložljivega neto časa ONR. Za revizijske aktivnosti in aktivnosti povezane z revidiranjem skupaj pa je bilo porabljenega 95 % (2020: 90) neto razpoložljivega časa ONR.
- realizirano je bilo 70% načrtovanega revizijskega dela.

3 Ocena skladnosti prakse prejemkov s politiko prejemkov

Sistem upravljanja, obvladovanja tveganj in notranjih kontrol na področju prejemkov je ocenjen kot primeren, saj so bistveni elementi zakonodaje upoštevani. Banka je uredila področje prejemkov z dopolnjenim in ažuriranim krovnim aktom Politika prejemkov, ki je v postopku potrjevanja na upravljalnem organu. V okviru Politike je opredeljen in sproti posodabljan seznam delovnih mest zaposlenih, ki lahko v okviru svojih pristojnosti ali delovnih nalog in aktivnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti. Ravno tako je bil opredeljen gornji prag deleža variabilnih prejemkov v celotnih prihodkih zaposlenega, pri čemer se ta tudi v skladu z revizijskimi priporočili in EBA smernicami določa kot kombinacija ocene delovne uspešnosti posameznika, njegovega oddelka in splošnega poslovnega rezultata banke. Glede fiksnih in variabilnih prejemkov sta bili sprejeti tudi nova kolektivna pogodba in pripadajoči Pravilnik o napredovanju in nagrajevanju. Na področju aplikativne podpore se je uspešno izpejala integracija eHRM in sistema za obračunavanje plač. Novih revizijskih priporočil v zvezi z revizijskim pregledom nismo izdali, pretekla so bila izvršena.

4 Povzetek pomembnejših ugotovitev opravljenih pregledov poslovanja

Izredni revizijski pregled »Pregled procesa odobritve posla Istrabenz d.d.« je bil izveden na podlagi sprejetega sklepa nadzornega sveta in sicer s ciljem pregledati okoliščine, ki so privedle do sprememb in s tem ponovnega odločanja o kreditnem predlogu. Banka je pravočasno zaznala potencialno tveganje nazadostnega razpoložljivega potenciala za replasiranje in naslavljala možne rešitve. Ker noben od predlogov ni bil verificiran, je banka v sredi decembra ustavila sklepanje vseh odobrenih poslov in jih financirala predvsem iz lastnih virov. Sistem notranjega upravljanja, obvladovanja tveganj in notranjih kontrol je bil prepoznan mestoma kot pomanjkljiv, to je predvsem pri kontroli in ažurnosti stanja razpoložljivega potenciala, ki se ga spremlja ročno, zato so bila izdana priporočila nadgradnje za sistem spremljave sredstev posojilnih skladov z vzpostavitev učinkovitejših kontrol.

Pregled *portfeljskih garancij* je pokazal, da je področje izvajanja primerno. Kljub dobremu plasiranju opozarjamo na pomembno tveganje nezmožnosti porabe sredstev zaradi morebitnih zamud pri črpanju sredstev FOF produktov skupaj. Seznam ukrepov je banka že pripravila.

Področje upravljanja *operativnih tveganj* je ocenjeno kot primerno. V okviru aplikativne podpore funkciji skladnosti je bila integrirana tudi nadgradnja sistema ocenjevanja tveganja z modulom Ocena tveganja, ki bi omogočal ocenjevanje tveganj na nivoju scenarijev, vpeljavo registra tveganj ter notranjih kontrol. Prepoznana je potreba dodatnega izobraževanja zaposlenih o pomenu in postopkih upravljanja operativnih tveganj, dopolnitve pristojnosti glede škodnih dogodkov s področja IT sistema ter samo evidentiranje dogodkov operativnega tveganja.

Revizijski pregled *odobravanja in sklepanja poslov zavarovanj* posega na področje izvajanja zavarovalnih poslov po ZZFMGP, za katere je SID banka pooblaščenca s strani RS. Zanimanje za zavarovanje kreditov in investicij se je s pojavom Covid-19 pri bankah izrazito povečalo. Postavljen sistem je ocenjen kot primeren. Zaradi prisotnega povečanega operativnega tveganja, ki je posledica nizke avtomatizacije procesa, je potrebno nadaljevati s prizadevanji uvedbe aplikativne podpore ob upoštevanju načel ekonomske upravičenosti in racionalnosti. S pregledom so bile predlagane izboljšave pri natančnejši opredelitvi posameznih organizacijskih enot procesa sklepanja zavarovalnih poslov.

Skladno s Politiko obrestnih mer cenovna politika določa vse cenovne elemente, ki opredeljujejo obrestno mero posameznega naložbenega posla, razen v primerih, ko veljajo pravila državne pomoči. Za izračun se uporablja aplikacija Finančni kalkulator. Revizija *kalkulatorja in oblikovanja cenovne politike* je potrdila primernost ureditve. Specifika SID banke se med drugim odraža tudi glede določanja pokrivanja operativnih stroškov in nadomestil za kapital na nivoju poslovnega modela in ne posameznega posla. Razen dopolnitve operativnega navodila in nadgradnje pojasnil v primeru ročnih popravkov obrestnih mer v Kalkulatorju izpostavljamo potrebo k njegovi čim večji avtomatizaciji, doslednega ažuriranja statusov izračunov in periodične analize obrestnih poslov in njihovega morebitnega odstopanja.

Izredni revizijski pregled postopka izbora članov uprave SID banke je izpostavil nepravilnosti in kršitve pri rokovanju s strateškim dokumentom, označenim s stopnjo poslovna skrivnost, ki so ga prejeli nekateri kandidati v postopku, ter podpisovanju pogodb z zunanjimi izvajalci. S tem povezan izpostavljen sum s strani direktorice oddelka za skladnost, ki je hkrati predsednica komisije za ocenjevanje primernosti (KOP), je nadzorni svet sprejel odločitev, da se pregleda in ugotovi dejansko stanje ter pripravi možne popravljalne ukrepe, ki bi lahko omogočili nadaljevanje postopka. Po do danes znanih podatkih banka ni utrpela nobene škode iz naslova razkritja, ravno tako ni izražen sum neenakopravne obravnave kandidatov kot tudi ne neskladnost podpisa pogodbe glede na regulativo in preteklo skladno prakso banke. Sistem ocenjevanja primernosti upravljalnega organa banke je z internimi politikami v grobem postavljen, vendar pomanjkljiv in ga je potrebno izboljšati. Tudi zaradi nepravilnosti pri najemanju zunanjih sodelavcev KOP je potrebno sanirati s tem v zvezi ugotovljene kršitve, vzpostaviti celovito politiko upravljanja nasprotja interesov in politiko nasledstva.

Sistem varnostnega kopiranja in arhiviranja je ocenjen kot pomanjkljiv in sicer predvsem zaradi pomanjkljivosti v zvezi z ureditvijo sistema varnostnega kopiranja na nadomestni lokaciji ter testiranja postopkov povrnitve podatkov. OI, kjer je bilo pred kratkim več kadrovskih sprememb, med drugim tudi pri vodstvu, je glavne pomanjkljivosti že predhodno ugotovil sam in jih izpostavil tekom pregleda skupaj s predvidenimi potencialnimi rešitvami. Z namenom predhodne ureditve stanja je bilo prestavljeno letno testiranje načrta neprekinjenega poslovanja.

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 podrejajo 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 oslabiljeni, morajo biti podrobno oslabilte razkrite ustreznim strankam. Narava razkritja je odvisna od oslabilte.

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.

5.2 Izpolnjevanje zahtev Standardov

Osnova za organizacijsko neodvisnost je organizacijska umeščenost in organiziranost ONR, kot jo zahteva 161. čl. ZBan-3 – 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 164. členom Zban-3 je ONR za leto 2021 predložil strateški in letni načrt dela, letno poročilo o notranjem revidiranju v 2021 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.

Vsi zaposleni v oddelku so s pisno izjavo potrdili svojo osebno nepristranskost in neodvisnost za leto 2021 oz. da ni bil prisoten konflikt interesov zaposlenih v ONR pri izvajanju revizijskih in z revizijo povezanih aktivnosti.

Ljubljana, 25. februar 2022

MNENJE NADZORNEGA SVETA SID BANKE D.D., LJUBLJANA K LETNEMU POROČILU O NOTRANJEM REVIDIRANJU V LETU 2021 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 164. člena Zakona o bančništvu (Ur. l. RS št. 92/21; v nadaljevanju ZBan-3) izdelal Letno poročilo o notranjem revidiranju v letu 2021 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 50. člena ZBan-3 pripravil mnenje k letnemu poročilu o notranjem revidiranju, uprava banke pa bo poročilo o notranjem revidiranju z mnenjem nadzornega sveta banke skladno z 164. členom ZBan-3 uvrstila na dnevni red skupščine delničarjev.

Nadzorni svet je v letu 2021 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 2021, 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 2022-2023 in Načrta dela Oddelka za notranjo revizijo za leto 2022 in jima podala soglasje.

Nadzorni svet in revizijska komisija sta v letu 2021 spremljala tudi stanje kadrovske zasedbe oddelka za notranjo revizijo. Poleg rednih so bili izvedeni tudi izredni revizijski pregledi in formalna ter neformalna svetovanja. Oddelek za notranjo revizijo je uresničil večino letnega načrta dela, pri čemer sta bila dva planirana revizijska pregleda zaradi izrednih revizij prenesena v letni načrt dela za leto 2022.

Revizijska komisija je na svoji 103. seji dne 9.3.2022 obravnavala Letno poročilo o notranjem revidiranju v letu 2021 v SID banki, d.d., Ljubljana.

Nadzorni svet se je na svoji 228. seji dne 17.3.2022 seznanil z Letnim poročilom o notranjem revidiranju v letu 2021 v SID banki d.d., Ljubljana in k poročilu podal pozitivno mnenje.

Marjan
Divjak

Diplomirani strokovni svetnik
Diplomirani strokovni svetnik
Diplomirani strokovni svetnik
Diplomirani strokovni svetnik
Diplomirani strokovni svetnik
Diplomirani strokovni svetnik
Diplomirani strokovni svetnik
Diplomirani strokovni svetnik

mag. Marjan Divjak
predsednik nadzornega sveta

2.6.

POLITIKA PREJEMKOV ČLANOV UPRAVLJALNEGA ORGANA

K 2.6 Predlog sklepa k 2.6. točki dnevnega reda 34. 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 in potrjuje Politiko prejemkov članov upravljalnega organa.«.

Št. dok.	010-1/2022-44
Različica:	2.7
Organ odobritve:	Nadzorni svet
Datum odobritve:	08. 06. 2022
Veljavnost od:	08. 06. 2022
OE – skrbnik:	Generalni sekretariat
OE – sodelujoče:	Oddelek za upravljanje tveganj, Oddelek za računovodstvo, Oddelek za skladnost

Na podlagi četrtega odstavka 189. člena Zakona o bančništvu (Uradni list RS, št. 92/21, 123/21 – ZBNIP, v nadaljevanju ZBan-3) je nadzorni svet SID – Slovenske izvozne in razvojne banke, d. d., Ljubljana (v nadaljevanju SID banka ali banka) na 232. seji sprejel interni akt

Politika prejemkov članov upravljalnega organa

1. Uvodne določbe

1. člen

Politika prejemkov članov upravljalnega organa SID banke, d.d., Ljubljana (v nadaljevanju: Politika prejemkov članov upravljalnega organa) je interni predpis, ki ureja nagrajevanje članov uprave in članov nadzornega sveta SID banke z namenom preudarnega in učinkovitega upravljanja s tveganji v banki.

S tem dokumentom se ureja vzpostavitev in izvajanje sistema prejemkov za člane upravljalnega organa, ki vključuje politike in prakse prejemkov, ki so združljive z vzpostavljenim sistemom upravljanja s tveganji v banki in z zahtevami, predpisanimi z/s:

- Zakonom o bančništvu (ZBan-3),
- Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1),
- Sklepom o ureditvi notranjega upravljanja, upravljalnem organu in procesu ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala za banke in hranilnice (Uradni list RS, št. 115/21; v nadaljevanju: Sklep o upravljanju),
- Zakonom o prejemkih poslovodnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti (Uradni list RS, št. 21/10 s spremembami, v nadaljevanju: ZPPOGD),
- Zakonom o Slovenski izvozni in razvojni banki (Uradni list RS, št. 56/08 s spremembami, v nadaljevanju: ZSIRB),
- Delegirano uredbo Komisije (EU) 2021/923 z dne 25. marca 2021 o dopolnitvi Direktive 2013/36/EU Evropskega parlamenta in Sveta v zvezi z regulativnimi tehničnimi standardi, ki določajo merila za opredelitev vodstvene odgovornosti, kontrolnih funkcij, pomembnih poslovnih enot in pomembnega vpliva na profil tveganosti pomembne poslovne enote ter merila za opredelitev zaposlenih ali kategorij zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti podobno pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije kot dejavnosti zaposlenih ali kategorij zaposlenih iz člena 92(3) Direktive (v nadaljevanju: EU uredba 2021/923),
- Sklepom o uporabi Smernic o preudarnih politikah prejemkov v skladu z Direktivo 2013/36/EU (Uradni list RS, št. 196/21) ter
- Priporočili in pričakovanji za oblikovanje politik prejemkov organov vodenja družb s kapitalsko naložbo države Slovenskega državnega holdinga z dne 15. 3. 2022 (v nadaljevanju: priporočila SDH).

Če bi z uporabo kriterijev in meril te politike presegli mejo osnovnega ali drugega prejemka, ali drugih določil, drugače določenih v veljavni zakonodaji, veljajo določila te zakonodaje. 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. člen

Predlog Politike prejemkov članov upravljalnega organa potrdi uprava in komisija za imenovanja in prejemke nadzornega sveta banke. Politiko prejemkov članov upravljalnega organa sprejme nadzorni svet, nato pa se predloži v glasovanje skupščini delničarjev banke za odobritev.

Banka predloži Politiko prejemkov članov upravljalnega organa v glasovanje skupščini delničarjev banke ob vsaki pomembni spremembi, v vsakem primeru pa vsaj vsaka 4 leta.

Politika prejemkov članov upravljalnega organa je nevtralna glede na spol.

2. Definicije pojmov

3. člen

- »dodatek k plači« je opredeljen z vsakokrat veljavnimi delovnopravnimi predpisi in se zato šteje za fiksni prejemek;
- »dodelitev« pomeni dodelitev variabilnega prejemka za določeno obračunsko obdobje, ne glede na dejanski trenutek izplačila dodeljenega zneska;
- »dospelost v izplačilo« pomeni trenutek, s katerim član uprave, ki pomeni predsednik uprave ali član uprave, postane zakonski upravičenec dodeljenega variabilnega prejemka, ali če je plačilo predmet dodatnih obdobj zadržanja ali dogovorov o vračilu sredstev;
- »druge pravice« so bonitete in ugodnosti ter posebni denarni prejemki, kot so opredeljeni v pravilih o drugih pravicah članov organov vodenja;
- »fiksni del plače« je del plače, sestavljen iz osnovne plače, nadomestil in dodatkov k plači;
- »nadomestilo plače« je nadomestilo, ki ga član uprave prejme zaradi odsotnosti z dela iz razlogov, ki so opredeljeni v vsakokrat veljavnih delovnopravnih predpisih in zato predstavlja fiksni prejemek;
- »malus« pomeni dogovor, ki banki omogoča zmanjšanje vrednosti odloženih variabilnih prejemkov v celoti ali delno, pred njihovo dospelostjo v izplačilo, zaradi naknadnih prilagoditev tveganju;
- »obdobje odložitve« je obdobje od dodelitve variabilnega prejemka do njegove dospelosti v izplačilo, v katerem član uprave ni zakonski upravičenec dodeljenega prejemka, zaradi morebitne prilagoditve zneska prejemka za nazaj. Obdobje odložitve nastopi po zaključku obračunskega obdobja in traja 3 ali 5 let.¹ V tem obdobju član uprave ni zakonski upravičenec dodeljenega odloženega dela variabilnega prejemka;
- »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;
- »obračunsko obdobje« je obdobje, v katerem se ocenjuje oziroma meri uspešnost za namen določitve dodelitve variabilnega prejemka in je v banki enako koledarskemu letu;
- »odpravnina« je prejemek, ki ga član organa vodenja prejme za primer predčasnega odpoklica s funkcije člana organa vodenja;
- »osnovna plača ali osnovni del prejemka« je osnovna mesečna plača posameznega člana uprave, kot jo določa njegova pogodba o zaposlitvi v absolutnem denarno izraženem bruto znesku. Član uprave jo prejme kot odmeno za prizadevanje pri opravljanju prevzete funkcije člana organa vodenja in je, razen v zakonsko določenih primerih, ni mogoče enostransko znižati, zadržati, preklicati ali ukiniti. Osnovni del prejemkov vključuje vse dodatke v smislu zakona, ki ureja delovna razmerja, ne glede na to, v katerem aktu so določene pravice zaposlenih do dodatkov. Če je osnovna plača v pogodbi določena v letnem znesku se izplačuje v 12 mesečnih obrokih;

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

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

- »prejemki« vključujejo vse oblike neposrednih ali posrednih finančnih in nefinančnih plačil ter ugodnosti, do katerih so zaposleni upravičeni na podlagi sklenjenih pogodb z banko;
- »upravljalni organ« pomeni upravo banke, smiselno v členih in določbah, ki določajo prejemke članov nadzornega sveta, pa tudi nadzorni svet banke;
- »variabilni del plače« oz. »variabilni prejemek« je del plače, ki je odvisen od doseganja vnaprej določenih in merljivih kriterijev/kazalnikov uspešnosti oziroma poslovnih rezultatov banke in individualne uspešnosti posameznega člana organa vodenja in pomeni vse prejemke, ki niso fiksni;
- »vračilo sredstev« pomeni dogovor, na podlagi katerega mora član uprave pod določenimi pogoji vrniti variabilni prejemek, ki je že bil izplačan oziroma je pri banki že došel v izplačilo, vendar članu uprave še ni bil izplačan.

3. Splošna načela

4. člen

Politika prejemkov članov upravljalnega organa mora biti skladna s strategijo, poslovnim načrtom in vrednotami banke in oblikovana na način, da upošteva dolgoročne interese banke in je usklajena s profilom tveganosti ter nagnjenostjo k prevzemanju tveganj. Politika prejemkov članov upravljalnega organa je zasnovana tako, da ne spodbuja članov upravljalnega organa k prevzemanju nesorazmerno velikih tveganj.

Politika prejemkov članov upravljalnega organa pri izplačilih variabilnih prejemkov upošteva izpolnjevanje ciljev banke na področju kapitala ali likvidnosti.

Politika prejemkov članov upravljalnega organa ustrezno naslavlja tudi področje upravljanja nasprotja interesov, ki bi lahko izhajala iz dodeljevanja prejemkov, predvsem z določitvijo ustreznih meril za dodelitev in vzpostavitev ustreznega kontrolnega okolja.

Variabilni del prejemkov članov uprave je odvisen od doseganja ciljev banke in posameznega člana uprave. Cilji se nanašajo tako na poslovne, finančne, etične, okoljske, družbene in upravljalne vidike poslovanja banke.

Politika prejemkov članov upravljalnega organa upošteva tudi naslednja načela:

- Načelo sorazmernosti: celotni prejemki članov upravljalnega organa so v ustreznem sorazmerju z nalogami članov in finančnim stanjem družbe.
- Načelo omejenosti celotnih prejemkov: Politika prejemkov članov upravljalnega organa vsebuje vse elemente, na podlagi katerih je mogoče ugotoviti celotni znesek prejemkov in njegove omejitve.
- Načelo povezanosti celotnega prejemka z dolgoročno uspešnostjo družbe: sestavine celotnega prejemka so strukturirane tako, da lahko Politika prejemkov članov upravljalnega organa poleg zasledovanja kratkoročne uspešnosti prispeva k spodbujanju poslovne strategije, predvsem k dolgoročni uspešnosti in razvoju, trajnostnemu poslovanju in vzdržnosti družbe.
- Načelo ekonomičnosti: celotni prejemki se v vsakem primeru določijo največ do višine, ko višina prejemkov nima vpliva na obvladovanje tveganj.

4. Prejemki članov nadzornega sveta

5. člen

Člani nadzornega sveta prejemajo prejemke, ki so skladni s sklepi skupščine banke.

Skupščina banke lahko določa in spreminja prejemke članov nadzornega sveta neodvisno od te politike.

Na dan sprejetja Politike prejemkov članov upravljalnega organa, skupščinski sklep v zvezi s tem vsebuje sledeča določila:

»3.1 Člani nadzornega sveta prejmejo za udeležbo na seji sejnino, ki za posameznega člana nadzornega sveta družbe znaša 275,00 (dvestopetinsedemdeset 00/100) EUR bruto. Člani komisije nadzornega sveta prejmejo za udeležbo na seji komisije sejnino, ki za posameznega člana komisije znaša 80 (osemdeset) % višine sejnine za udeležbo na seji nadzornega sveta. Sejnina za korespondenčno sejo znaša 80 (osemdeset) % siceršnje sejnine. Posamezni član nadzornega sveta je, ne glede na prej navedeno in torej ne glede na število udeležb na sejah, v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila sejin, vse dokler skupni znesek sejin ne doseže višine 50 (petdeset) % osnovnega plačila za opravljanje funkcije za člana nadzornega sveta na letni ravni. Posamezni član nadzornega sveta, ki je član komisije oziroma komisij nadzornega sveta, je ne glede na prej navedeno in torej ne glede na število udeležb na sejah nadzornega sveta in komisij, v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila sejin, vse dokler skupni znesek sejin iz naslova udeležbe na sejah nadzornega sveta in komisij ne doseže 75 (petinsedemdeset) % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta na letni ravni.

Člani nadzornega sveta poleg sejin prejmejo osnovno plačilo za opravljanje funkcije v višini 15.000,00 (petnajsttisoč 00/100) EUR bruto letno na posameznega člana. Predsednik nadzornega sveta je upravičen tudi do doplačila v višini 50 (petdeset) % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta, podpredsednik/namestnik predsednika nadzornega sveta pa do doplačila v višini 10 (deset) % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta.

Člani komisije nadzornega sveta prejmejo doplačilo za opravljanje funkcije, ki za posameznega člana komisije znaša 25 (petindvajset) % višine osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta. Predsednik komisije je upravičen do doplačila za upravljanje funkcije v višini 37,5 (sedemintrideset celih pet) % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta. Posamezen član komisije nadzornega sveta je, ne glede na zgoraj navedeno in torej ne glede na število komisij, katerih član je ali jim predseduje, v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila doplačil, vse dokler skupni znesek takih doplačil ne doseže vrednosti 50 (petdeset) % osnovnega plačila za opravljanje funkcije za člana nadzornega sveta na letni ravni.

Če je mandat posameznega člana nadzornega sveta krajši od poslovnega leta, je posamezen član komisije nadzornega sveta, ne glede na zgoraj navedeno in torej ne glede na število komisij, katerih član je ali jim predseduje, v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila doplačil, vse dokler skupni znesek takih doplačil ne doseže vrednosti 50 (petdeset) % osnovnega plačila za opravljanje funkcije za posameznega člana nadzornega sveta glede na upravičena izplačila za čas, kolikor je trajal njegov mandat v zadevnem poslovnem letu. V obdobju, ko nadzorni svet ne deluje v polni sestavi (ker eno ali več mest v nadzornem svetu ni zasedenih), se najvišji skupni znesek doplačil, do katerih je upravičen posamezen član komisije nadzornega sveta za članstvo ali predsedovanje v komisijah nadzornega sveta, poviša iz 50 (petdeset) % na 62,5 (dvainšestdeset celih pet) % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta na letni ravni. Če je mandat posameznega člana nadzornega sveta, ki je opravlja funkcijo v obdobju, ko nadzorni svet ni deloval v popolni sestavi, krajši od poslovnega leta, je posamezen član komisije nadzornega sveta, v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila doplačil, glede na upravičena izplačila za čas, kolikor je trajal njegov mandat v zadevnem poslovnem letu.

Člani nadzornega sveta in člani komisije nadzornega sveta prejemajo osnovno plačilo in doplačilo za opravljanje funkcije v sorazmernih mesečnih izplačilih, do katerih so upravičeni dokler opravljajo funkcijo. Mesečno izplačilo znaša eno dvanajstino zgoraj navedenih letnih zneskov.

Omejitev višine skupnih izplačil sejnine ali izplačil doplačil članu nadzornega sveta v ničemer ne vpliva na njegovo dolžnost aktivnega udeležbe na vseh sejah nadzornega sveta in sejah komisij, katerih član je, ter njegovo zakonsko določeno odgovornost.

Člani nadzornega sveta so upravičeni do povračila stroškov prevoza in stroškov prenočevanja, ki nastanejo v zvezi z njihovim delom v nadzornem svetu, in sicer do višine, določene v predpisih, ki urejajo povračilo stroškov v zvezi z delom in drugimi dohodki, ki se ne všttevajo v davčno osnovo (določbe, ki veljajo za prevoz na službenem potovanju in prenočevanje na službenem potovanju). Znesek, ki po citiranem

predpisu pripada članu nadzornega sveta, se obruti, tako da neto izplačilo predstavlja povračilo dejanskih potnih stroškov.

Za določitev kilometrine se upoštevajo razdalje med kraji, izračunane na javni spletni strani AMZS. Stroški za prenočevanje se lahko vrnejo le, če je oddaljenost stalnega ali začasnega prebivališča člana nadzornega sveta oziroma člana komisije nadzornega sveta od kraja dela organa najmanj 100 (sto) kilometrov, če se ni mogel vrniti, ker po voznem redu ni bila več predvidena nobena vožnja javnega prevoznega sredstva, ali zaradi drugih objektivnih razlogov.

Ta sklep začne veljati in se uporablja z dnem sprejema na skupščini. Z njim se preklicuje sklep, ki ga je skupščina sprejela dne 27.7.2011 (sedemindvajsetega julija dvatisočenajst) pod točko 4. (štiri).«

Vsi navedeni prejemki članov nadzornega sveta predstavljajo fiksne prejemke.

5. Sestavine prejemkov članov uprave

6. člen

Prejemki članov uprave morajo biti primerljivi glede na prejemke drugih članov uprave primerljivih institucij na slovenskem trgu dela in odražati uspešnost posameznika.

Celotni prejemki so lahko sestavljeni iz ene ali več (praviloma pa vseh) naslednjih štirih sestavin:

- fiksne dela prejemkov,
- variabilnega dela prejemkov,
- odpravnine in
- drugih pravic.

Sestavine fiksne dela prejemkov so osnovna plača in nadomestila, drugi prejemki, povračila stroškov in druge ugodnosti, ki so natančneje opisani v nadaljevanju te politike v poglavjih 5.4., 6., 7. in 8. Osnovna plača odraža ustrezne poklicne izkušnje, odgovornosti, pooblastila in naloge člana uprave in je določena s strani nadzornega sveta glede na funkcijo oz. področja, ki jih posamezni član uprave pokriva.

Variabilni del plače je odvisen od doseganje ciljev banke in ciljev člana uprave.

5.1. Osnovna plača članov uprave

7. člen

Osnovna plača članov uprave, ki vključuje vse dodatke, se določi do višine zneska, ki ga za velike družbe določajo predpisi.

Zneski, ki se določijo za predsednika uprave, se v pogodbi o zaposlitvi člana uprave znižajo najmanj za 10%.

Ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi s članom uprave se izračuna mnogokratnik povprečne plače zaposlenih v banki v preteklem poslovnem letu, ki predstavlja osnovno plačo člana uprave, le-ta pa se letno (predvidoma najkasneje do konca februarja tekočega leta) usklajuje, upoštevajoč rast povprečne plače vseh zaposlenih v banki v preteklem koledarskem letu. Pri tem osnovna plača člana uprave ne sme presegati maksimalnega zneska iz možnega razpona osnovne plače iz te Politike, prav tako pa se ohranja ustrezno razmerje višine osnovne plače med člani uprave in predsednikom uprave.

Skladno s priporočili SDH se plača članov uprave v družbi s kapitalsko naložbo države določi kot zgornja meja ali v razponu glede na zahtevnost nalog in odgovornosti vodenja uprave upoštevajoč merila zahtevnosti, ki se delijo na merila, ki opredeljujejo velikost družbe, ter na merila, ki odražajo kompleksnost poslovanja družbe.

Merila zahtevnosti, ki opredeljujejo velikost družbe, so:

- Politika prejemkov članov upravljalnega organa -

- vrednost aktive (upošteva se bilančna vsota),
- ustvarjeni čisti prihodki od prodaje (upoštevajo se čisti obrestni in neobrestni prihodki),
- povprečno število zaposlenih v zadnjem poslovnem letu.

Merila zahtevnosti, ki odražajo kompleksnost poslovanja, so:

- organizacijska kompleksnost,
- internacionalizacija poslovanja,
- zahtevnost neposrednega gospodarskega okolja,
- zahtevnost ključnih produktov,
- reguliranost dejavnosti.

Zahtevnost poslovanja se v banki opredeli glede na spodaj opredeljena merila upošteva se pri tem dejanske okoliščine, ki veljajo za banko. V prvem koraku ugotavljanja zahtevnosti poslovanja se pri kvantitativnih dejavnikih za vsak kvantitativni dejavnik banko razvrsti v eno od skupin od 1 do 5, pri kvalitativnih dejavnikih pa se najprej vsak kvalitativni dejavnik opredeli s stopnjo zahtevnosti (nizka, srednja, visoka), nato pa se v drugem koraku znotraj stopnje zahtevnosti za vsak kvalitativni dejavnik banko razvrsti v ustrezno skupino od 1 do 5.

Tabela št. 1: Merila za ugotavljanje zahtevnosti poslovanja družbe

Velikost družbe (kvantitativni dejavnik)		Kompleksnost poslovanja (kvalitativni dejavnik)		
Vrednost aktive (v mio EUR)	Skupina	Organizacijska kompleksnost	Stopnja	Skupina
do 0,5	1	Število in velikost oddelkov/družbe, kompleksnost regulative, zahtevnost ugotavljanja tveganj	nizka	1-2
do 5	2		srednja	3-4
do 20	3		visoka	5
do 200	4			
nad 200	5			
Čisti prihodki od prodaje (v mio EUR)		Internationalizacija poslovanja		
	Skupina	Šeš letni povprečni odstotek rasti v tujini, do 2% pri obsevu tujih poslovanj in mednarodnih gospodarskih okoljih ...	Stopnja	Skupina
do 1	1		nizka	1-2
do 50	2		srednja	3-4
do 500	3		visoka	5
do 1000	4			
nad 1000	5			
Število zaposlenih		Zahtevnost neposrednega gosp. okolja		
	Skupina	konstabilnost v panogi, konkurenčnost na trgovalnem in dejavnostih, tveganje poroke, pomembnost raziskav in razvoja	Stopnja	Skupina
do 50	1		nizka	1-2
do 500	2		srednja	3-4
do 2500	3		visoka	5
do 5000	4			
nad 5000	5			
Število zaposlenih		Zahtevnost ključnih produktov		
	Skupina	Raznolikost tehnološke zahtevnosti, tveganja, potenciali ...	Stopnja	Skupina
do 50	1		nizka	1-2
do 500	2		srednja	3-4
do 2500	3		visoka	5
do 5000	4			
nad 5000	5			
Število zaposlenih		Reguliranost dejavnosti		
	Skupina	Stopnja reguliranosti prihodkov, stroškov, upravljanje avne gospodarske službe ...	Stopnja	Skupina
do 50	1		nizka	1-2
do 500	2		srednja	3-4
do 2500	3		visoka	5
do 5000	4			
nad 5000	5			

Na podlagi razvrstitve banke v skupine po posameznih merilih (dejavnikih) zahtevnosti, se v tretjem koraku izračuna povprečno vrednost (eno povprečno vrednost za vseh osem dejavnikov), ki odraža končno

razvrstitev banke v skupino od 1 do 5. Vrednosti na sredinah razredov (1,5; 2,5; 3,5 in 4,5) se zaokrožijo navzdol.²

V pogodbi o zaposlitvi s člani uprave se glede na končno razvrstitev banke v skupino določi zgornja višina osnovne plače znotraj zgornjih mej, določenih v spodnji tabeli št. 2.

Banka zgornje meje osnovne plače ne določi mehansko na zgornji meji iz zgoraj navedenih priporočil, ampak pri končni določitvi zgornje meje upošteva tudi nivo plač vseh zaposlenih v banki, ter druge relevantne okoliščine.

Tabela št. 2: Okvirni razredi (zgornje meje) osnovnega dela prejemkov glede na razvrstitev v skupine:

Skupina	Osnovna mesečna bruto plača v EUR
1	do 5.000
2	do 6.000
3	do 12.000
4	do 16.000
5	do 30.000

Vsake tri leta se vrednosti zgornjih mej iz tabele št. 2 povečajo glede na vsakokratno rast indeksa cen življenjskih potrebščin za zadnja tri leta.

V pogodbah, ki se sklepajo s člani uprave, se osnovna plača določi skladno s 3. odstavkom tega člena ter do zgornje meje, kot je opredeljena v Politiki prejemkov članov upravljalnega organa. V katerem delu razpona do zgornje meje se bo določila osnovna plača posameznega člana uprave, je odvisno od nalog in odgovornosti konkretnega člana (npr. upošteva ali je predsednik uprave ali član, upošteva delitev področij), njegove individualne okoliščine (znanje, izkušnje, reference, veščine) ter plačila članov uprav v primerljivih družbah v panogi v Sloveniji in/ali v regiji.

5.2 Variabilni del prejemka članov uprave

8. člen

Sestavina variabilnega dela prejemkov je spremenljivi / variabilni del plače glede na dosežene cilje iz letnega poslovnega načrta (letni operativni plan ali LOP), ki ga potrdi nadzorni svet, in na podlagi dodatnih kriterijev in meril.

5.2.1 Merila uspešnosti za dodelitev variabilnega dela prejemkov

9. člen

Ob sprejemu te Politike so za določitev variabilnega dela plače članov uprave kriteriji in merila natančneje opredeljeni v Prilogi 1 te Politike, ki se usklajujejo s kriteriji in merili, kot jih ob vsakokratni spremembi strateške dokumentacije sprejme nadzorni svet.

² Ob sprejemu te Politike je povprečna vrednost kazalnikov znašala 4,5, kar pomeni razvrstitev v Skupino 4 iz Tabele 2 te Politike (osnovna mesečna bruto plača do 16.000 Eur). To v razmerju do mnogokratnika povprečne plače vseh zaposlenih v banki v preteklem koledarskem letu predstavlja manj kot štirikratnik povprečne plače vseh zaposlenih (določba glede osnove in kratnika skladno z določili ZPPOGD).

V pogodbi o zaposlitvi se določi variabilni prejemek v višini največ 30% izplačanih osnovnih plač člana uprave v poslovnem letu.

5.2.2 Postavljanje ciljev in spremljanje uspešnosti

10. člen

Doseganje ciljev in spremljanje uspešnosti članov uprave izvaja nadzorni svet najmanj enkrat letno.

Finančni in poslovni plan, vključno s politiko upravljanja s tveganji, je določen in potrjen s strani nadzornega sveta.

5.2.3 Ocena doseganja ciljev/dodelitev variabilnega prejemka

11. člen

Izpolnjevanje LOP je podlaga nadzornemu svetu za sprejem sklepa o višini variabilnega prejemka.

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 prejemka ob upoštevanju 9. člena te politike ter kvantitativnih in kvalitativnih kriterijev in meril določenih v LOP ter teži 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.

Če aktivnosti za razvoj družbene odgovornosti v LOP ali v drugem aktu niso določene, nadzorni svet pri odločanju maksimalno možno nagrado zniža za 10%.

Banka v primeru nezadostne poslovne uspešnosti ali negativnega poslovnega rezultata znatno zmanjša variabilne prejemke (vključno z možnostjo za zmanjšanje teh prejemkov na nič), pri čemer upošteva tako trenutne prejemke kot zmanjšanje izplačil predhodno zasluženih zneskov, vključno z dogovori o sistemu malusa oziroma vračilu sredstev z upoštevanjem zakona, ki ureja delovna razmerja.

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

Za ocenjevanje doseganja ciljev ter za določitev višine variabilnega prejemka člana uprave se pri skupni oceni določi delež doseženih ciljev člana uprave ter skladno s tem ustrezna višina variabilnega prejemka, o čemer odločitev sprejme nadzorni svet.

Zaradi predhodne prilagoditve tveganju pred dodelitvijo nadzorni svet lahko zmanjša višino variabilnega prejemka posameznemu članu uprave in sicer upoštevajoč spodnje okoliščine:

Okoliščine	Obvezno zmanjšanje variabilnega prejemka na nič	Zmanjšanje variabilnega prejemka, lahko tudi na nič
Poslovanje banke izkazuje materialne negativne trende, ki so posledica sprejetih odločitev tega člana uprave v njegovi funkciji člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša	X	
Goljufija oziroma zloraba s strani tega člana uprave	X	
Hujše kršitve predpisov ali notranjih aktov banke s strani tega člana uprave	X	
Ravnanje tega člana uprave, ki ima znake kaznivega dejanja	X	

Dejanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, ki zmanjšuje ugled oziroma povzroči škodo ugledu banke		X
Kršitev obveznosti iz delovnega razmerja s strani tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša		X
Negospodarno ravnanje s strani tega člana uprave v njegovi funkciji člana uprave, storjeno naklepoma ali iz hude malomarnosti v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, ki banki povzroči večjo škodo	X	
Dejanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, ki pomeni nasprotje interesov s poslovnimi interesi banke	X	
Koruptivno ravnanje tega člana uprave, ki predstavlja in okrepi netransparentnost pri sprejemanju poslovnih odločitev	X	
Sodelovanje tega člana uprave v njegovi funkciji člana uprave pri ali njegova odgovornost v njegovi funkciji člana uprave za ravnanje, ki je vodilo do pomembnih izgub za banko	X	
Fit and Proper ocena tega člana uprave je negativna		X
Ravnanje tega člana uprave v nasprotju s Kodeksom ravnanja v banki		X
Z dodelitvijo in/ali izplačilom variabilnih prejemkov bi bila ogrožena trdnost kapitalne osnove banke		X
Finančna uspešnost banke in/ali področja, za katerega je pristojen ta član uprave je slaba ali negativna		X
Banka in/ali področje, za katerega je pristojen ta član uprave ne dosega zahtevanih standardov pri obvladovanju tveganja		X
Ravnanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, je prispevalo k temu, da je bila banki izrečena regulatorna kazen		X

Pri planiranju so stroški dela za člane uprave banke vključeni v plan stroškov dela, ki je kot del finančnega načrta predložen v soglasje nadzornemu svetu.

Osnova za dodelitev/obračun višine variabilnega dela plače člana uprave za posamezno poslovno leto je osnovna bruto plača tega člana uprave za čas njegovega mandata v tem poslovnem letu.

5.2.4 Izplačilo, odlog, malus, vračilo variabilnega dela plače

12. člen

Variabilni del prejemka ugotavlja nadzorni svet in se izplačuje enkrat letno za preteklo poslovno leto, praviloma ob sprejetju revidiranega letnega poročila.

V pogodbi se določi, da se izplačilo 50% variabilnega prejemka odloži za tri leta. Če je mandat člana uprave trajal manj kot dve leti, mu pogojno dodeljeni del variabilnega dela prejemkov ne pripada. Izplačilo variabilnega prejemka se odloži v naslednji višini in rokih:

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

*Ne glede na uporabo načela sorazmernosti in uporabo spodnjega praga, se v zvezi z izplačilom variabilnega prejemka upravi uporabljajo določbe ZBan-3 in ZPPOGD.

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

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

Oddelek za računovodstvo v sodelovanju z Oddelkom za kontroling ter Oddelkom za upravljanje tveganj in Oddelkom za skladnost, pred izplačilom odloženega variabilnega dela plače, preveri, ali so izpolnjeni pogoji za izplačilo odloženega variabilnega dela plače. Banka sprejme odločitev o višini izplačila odloženega dela variabilnega dela plače, in sicer:

- članu uprave se izplača 100-odstotni del odloženega dela variabilnega dela plače v primeru, ko poslovanje banke v obdobju odložitve izplačila ne izkazuje negativnih trendov, ki bi bili posledica sprejetih odločitev člana uprave, in pri delu člana uprave ni prišlo do hujše kršitve predpisov in notranjih aktov banke, zlorabe ali negospodarnega ravnanja. Banka bo pri presoji teh ravnanj ravnala v skladu z načelom ničelne tolerance, pod hujše kršitve predpisov pa npr. štela ravnanja, ki bi imela znake kaznivih dejanj, prekrškov, kršitve obveznosti iz delovnega razmerja oz. dejanja, ki bi pomenila nasprotje interesov s poslovnimi interesi banke, ter koruptivna ravnanja, ki bi predstavljala in okrepila netransparentnost pri sprejemanju poslovnih odločitev pri opravljanju funkcij v banki. Kot negospodarna ravnanja se bodo presojala vsa ravnanja, ki bi bila storjena naklepno ali iz hude malomarnosti, banki pa povzročila škodo;

- članu uprave se ne izplača del odloženega dela variabilnega dela plače v primeru, ko poslovanje banke v obdobju odložitve izplačila izkazuje materialne negativne trende, ki so posledica sprejetih odločitev člana uprave. Pristojnost za odločitev iz te alinee ima nadzorni svet.

V kolikor pri preverjanju izpolnjevanja pogojev za izplačilo odloženega variabilnega dela plače banka ugotovi, da obstajajo razlogi, kot jih za vrnitev variabilnega dela plače določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, ali da član uprave ne izpolnjuje drugih pogojev za izplačilo dela oziroma celote odloženega variabilnega dela plače za posamezno leto, lahko banka sprejme enostransko odločitev o vračilu že izplačanega variabilnega dela plače za to leto. Pristojnost za odločitev iz tega odstavka ima nadzorni svet.

13. člen

Nadzorni svet lahko zaradi naknadne prilagoditve tveganju pred njegovo dospelostjo v izplačilo zmanjša višino odloženega dela variabilnega prejemka (lahko tudi na nič), upoštevajoč prilagoditvene kriterije, navedene v tabeli v 11. členu te Politike prejemkov članov upravljalnega organa.

Nadzorni svet lahko zahteva vračilo že izplačanega variabilnega prejemka ali njegov sorazmerni del, če se ugotovijo spodaj navedene okoliščine:

Okoliščine
Pravnomočno se ugotovi ničnost letnega poročila in se ničnostni razlogi nanašajo na postavke ali dejstva, ki so bile podlaga za določanje variabilnega dela plače
Variabilni prejemek ni bil dodeljen v skladu s to politiko
Če se razkrije novo dejstvo, ki bi spremenilo odločitev o dodelitvi variabilnega prejemka oziroma njegovi višini

Vrnitev že izplačanega dela variabilnega prejemka je možno zahtevati v roku treh let od dneva izplačila prejemka ali dela prejemka.

5.3 Odpravnine

14. člen

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.

5.4 Druge pravice

5.4.1 Zavarovanja

15. člen

Za člane uprave velja:

- dodatno zdravstveno zavarovanje kot velja za zaposlene v banki
- 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 (razen življenjskega naložbenega zavarovanja ali morebitnega drugega zavarovanja, ki daje pravico do izplačila premoženja po polici), če je zavarovanec in upravičenec do zavarovalnine član uprave in sicer v višini letne premije, ki ne presega 6.000 EUR
- zavarovanje odgovornosti – D&O zavarovanje (zavarovanje bo zagotavljalo kritje odgovornosti člana uprave nasproti družbi (vključno vsakršno odgovornost, ki utegne nastati v zvezi z imenovanjem) ali tretjim osebam do najvišjega zneska, za katerega se lahko običajno zavaruje pri zavarovalnicah, ki poslujejo v Republiki Sloveniji ali v tujini).

5.4.2 Zdravstveni pregledi in zdravljenje

16. člen

Za člane uprave velja:

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

5.4.3 Uporaba službenega vozila

17. člen

Član uprave ima pravico do službenega avtomobila visokega razreda, v vrednosti do 60.000 EUR, s pravico uporabe tudi za zasebne namene (vključno s pravico do plačila goriva za službene namene doma in v tujini ter v zasebne namene doma in stroškov uporabe prometne infrastrukture), oziroma v vrednosti do 70.000 EUR, če se vozilo 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. Zamenjava službenega vozila se zagotovi ne prej kot v treh letih ali dokler ni prevoženih vsaj 150.000 kilometrov, pred tem pa le v posebej upravičenih primerih ter ob soglasju nadzornega sveta.

5.4.4 Informacijska oprema

18. člen

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

5.4.5 Izobraževanja

19. člen

Član uprave ima pravico do kritja stroškov v zvezi z dopolnilnim izobraževanjem in usposabljanjem, ki je namenjeno učinkovitejšemu opravljanju funkcije, do 10.000 EUR letno in pravico do nadomestila plače zaradi odsotnosti iz tega naslova, če odsotnost traja do vključno 10 dni letno. V primeru utemeljenih poslovnih razlogov se lahko dodeli tudi pravica v višjem znesku oziroma v večjem številu dni, o čemer v konkretnih primerih odloča nadzorni svet s sklepom.

5.4.6 Članarine

20. člen

Plačilo članarine v zvezi s članstvom članov uprave v strokovnih in stanovskih združenjih bremeni družbo, če je članstvo v interesu družbe. Skupna vrednost plačil članarin se omeji na 1.500 EUR letno. V primeru utemeljenih poslovnih razlogov se lahko dodeli tudi pravica v višjem znesku, o čemer v konkretnih primerih odloča nadzorni svet s sklepom.

5.4.7 Letni dopust

21. člen

Letni dopust se določi skladno z določbami zakona o delovnih razmerjih.

5.4.8 Kreditne kartice

22. člen

Član uprave ima v skladu s finančnim načrtom in ob zagotavljanju sledljivosti porabe 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.

6. Pravna zaščita

23. člen

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

7. Druge pravice, kot veljajo za zaposlene po kolektivni pogodbi

24. člen

Z izjemo osnovnega plačila (v katerega so že vključeni vsi dodatki), variabilnega dela plačila za uspešnost poslovanja in odpravnine je član uprave upravičen do vseh drugih izplačil, do katerih so sicer upravičeni zaposleni v družbi na podlagi veljavnih predpisov (kot zlasti jubilejna nagrada, odpravnina ob upokojitvi (slednja skladno z zakonom, ki ureja delovna razmerja), nadomestilo za ločeno življenje, regres, božičnica, stroški prehrane med delom, stroški prevoza na delo in z dela, če se ne uporablja službenega vozila tudi v zasebne namene, nadomestilo plače zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe, nadomestilo za službene stroške in izdatke ter potne stroške, za kar se štejejo npr. dnevnice za potovanja doma in v tujini, službena kosila, kot tudi drugi dokumentirani stroški, ki nastanejo s tem v zvezi).

Do drugih posebnih denarnih prejemkov, katerih razlog za ureditev pravice do takega plačila v kolektivni pogodbi ali splošnem internem aktu delodajalca je (dejansko ali domnevano) slabša plača delavca oziroma (dejanski ali domnevani) slabši premoženjski položaj delavca, član uprave ni upravičen.

8. Stroški

25. člen

Ne glede na določila 24. člena je v zvezi s poslovnimi potovanji član uprave družbe upravičen do povrnitve stroškov hotelske nastanitve poslovne kategorije in stroškov potovanj v poslovnem razredu.

9. Konkurenčna prepoved

26. člen

Član 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.

Podrobnosti v zvezi z nadomestilom za prepoved konkuriranja se določijo v pogodbi o zaposlitvi.

10. Sklenitev delovnega razmerja

27. člen

S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje za določen čas s polnim delovnim časom z vsemi pravicami in obveznostmi, ki izhajajo iz tako sklenjenega delovnega razmerja. Trajanje zaposlitve je določeno za obdobje petletnega mandata.

Član uprave je dolžan svojo delovno obveznost opravljati v polnem delovnem času, če to zahtevajo interesi ali koristi družbe pa tudi več ter ob sobotah, nedeljah in praznikih brez posebnega nadomestila. Poleg obveznih sestavin pogodbe o zaposlitvi pogodbeni stranki dogovorita tudi druge sestavine ob upoštevanju različnih priporočil oziroma dobre prakse.

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

Prenehanje mandata je možno:

- na dan poteka mandata;
- zaradi odstopa s pisno odstopno izjavo v soglasju med pogodbenima strankama;
- zaradi odpoklica iz razlogov vsebovanih v ZGD-1 s takojšnjim učinkom oz. brez odpovednega roka;
- zaradi odpoklica, ki temelji na odločbi pristojnega organa (odločba pristojnega sodišča, Banke Slovenije ali drugega organa pristojne jurisdikcije).

11. Omejitev osebnih zavarovanj pred tveganji

28. člen

Član uprave ne sme uporabljati osebnega zavarovanja pred tveganji ali zavarovanja v zvezi s prejemki in odgovornostjo z namenom poseganja v učinke prilagoditve njegovega variabilnega prejemka tveganjem. Član uprave mora podati pisno zavezo v smislu tega odstavka tudi ločeno od te politike prejemkov in svoje pogodbe o zaposlitvi ter jo izročiti banki.

12. Prehodne in končne določbe

29. člen

Generalni sekretariat v sodelovanju z Oddelkom za računovodstvo na spletni strani SID banke razkrije informacije glede izpolnjevanja zahtev v zvezi s to Politiko.

Politika prejemkov članov upravljalnega organa se po glasovanju o njej na skupščini javno objavi na spletni strani družbe, kjer ostane javno dostopna vsaj toliko časa, dokler se uporablja, najmanj pa deset let, interno pa se objavi skladno s pravili objave internih aktov. Nadzor nad izvajanjem te politike in prakse prejemkov izvajata Oddelek za notranjo revizijo in nadzorni svet (komisija za imenovanja in prejemke; komisija za tveganja).

Prejemki članov uprave, ki na dan sprejema Politika prejemkov članov upravljalnega organa presegajo njen okvir prejemkov, se uskladijo s slednjo z novim mandatom posameznega člana.

Predlog Politike prejemkov članov upravljalnega organa potrdi uprava in komisija za imenovanja in prejemke nadzornega sveta banke. Politiko prejemkov članov upravljalnega organa sprejme nadzorni svet, nato pa se predloži v glasovanje skupščini delničarjev banke.

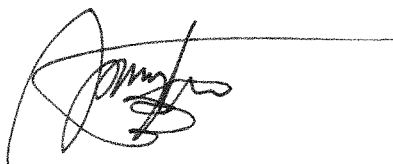
Skrbnik tega akta je generalni sekretar.

Politika prejemkov članov upravljalnega organa začne veljati, ko jo sprejme nadzorni svet, uporabljati pa se začne 15. dan po glasovanju na seji skupščine delničarjev.

Z začetkom uporabe tega akta prenehajo veljati Pravila za sklepanje pogodb s člani uprave z dne 22.4.2021.

Ljubljana, 8. 6. 2022

Janez Tomšič
predsednik nadzornega sveta
SID banke, d. d., Ljubljana



Priloga 1

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

- 50 % variabilnega dela plače se določi na podlagi izpolnjevanja meril za merjenje dolgoročne uspešnosti poslovanja banke, ki se za spodaj navedene kriterije določijo z LOP, in sicer:
 - **Kratkoročni finančni cilji/merila:**
 - ✓ Ustrezen obseg aktivnosti (stanje poslov financiranja)
 - ✓ Spodbujevalni učinek obrestnih mer skladov finančnega inženiringa in neposrednega financiranja sklada skladov
 - ✓ Proticiklična naravnost rasti posojil glede na proizvodno vrzel
 - **Dolgoročni finančni cilji/merila:**
 - ✓ ROE
 - ✓ CIR
 - ✓ Delež NPL v vseh posojilih
 - ✓ Obrestna marža
 - ✓ Kapitalska ustreznost

Izpolnjevanje vsakega od navedenih kriterijev se upošteva z enako utežjo.

Kratkoročni nefinančni kriteriji/merila

- 50 % variabilnega dela plače se določi na podlagi ocene dela uprave s strani nadzornega sveta. Nadzorni svet pri tem upošteva predvsem kumulativno oceno izpolnjevanja kratkoročnih in dolgoročnih kvalitativnih kriterijev/meril LOP, opredeljenih s strateškimi aktivnostmi in rezultati ali na drug način (upoštevanje pričakovanj SDH).

Kratkoročni nefinančni kriteriji/merila so praviloma:

- izpolnjevanje ukrepov za razvoj družbene odgovornosti,
- sodelovanje uprave z nadzornim svetom,
- vzdrževanje ugleda in bonitetne ocene SID banke,
- različne okoliščine, v katerih je v preteklem letu SID banka poslovala in
- drugi kratkoročni nefinančni kriteriji/merila.

Dolgoročni nefinančni kriteriji/merila so praviloma:

- dolgoročno vzdrževanje ugleda banke,
- skrb za ustrezen procesni, organizacijski in kadrovski ustroj banke.

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 zgoraj 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 variabilnega dela plače, ki upošteva priporočila SDH.

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

Banka skladno s priporočili SDH upošteva, da je v družbah s kapitalsko naložbo države, ki pretežni del (nad 50 %) svojih prihodkov iz poslovanja ustvarjajo na trgu, delež nefinančnih meril glede na delež finančnih meril vsaj 30%.

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

2.7.

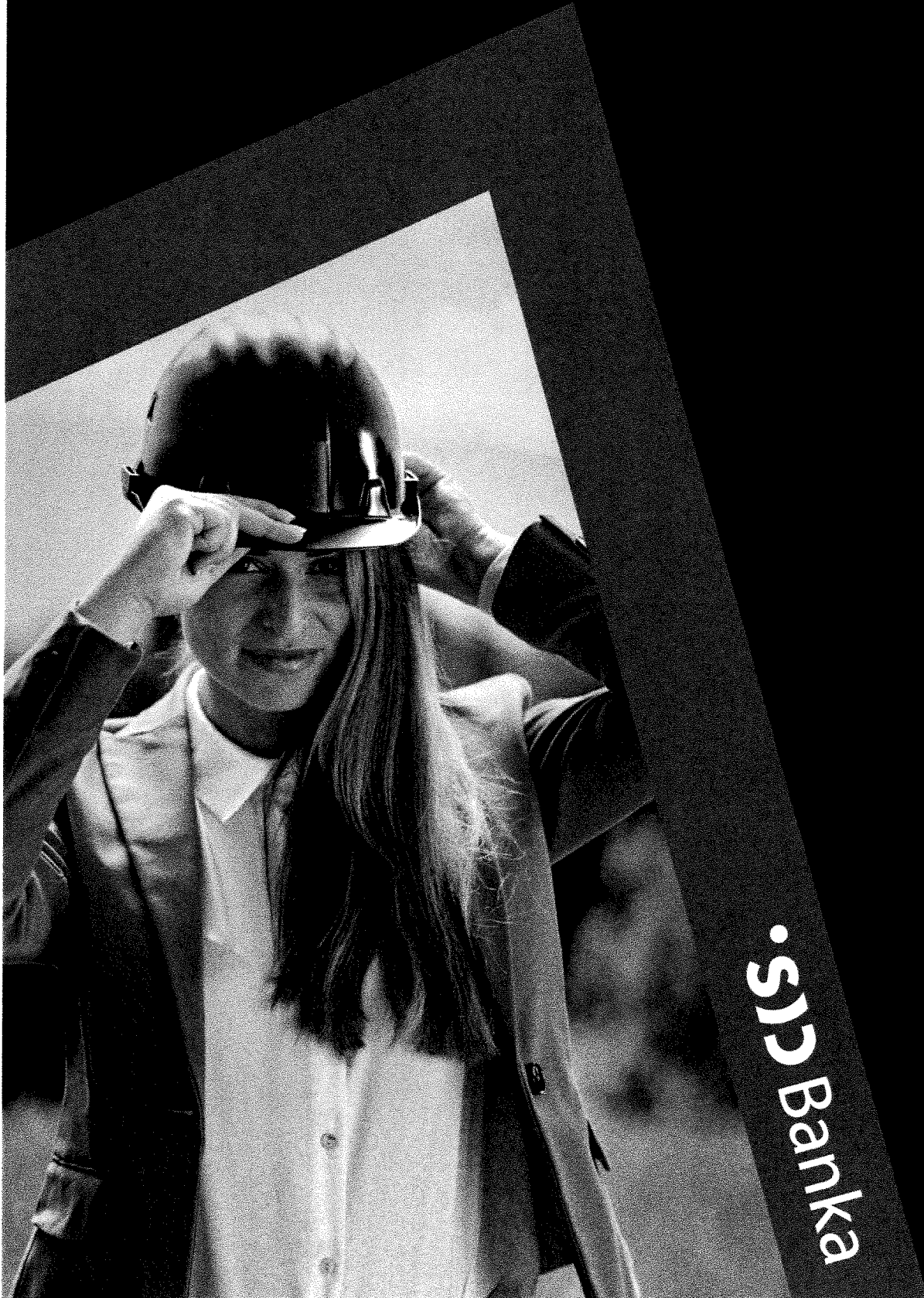
POROČILO O PREJEMKIH ČLANOV UPRAVE IN NADZORNEGA SVETA V LETU 2021

K 2.7 Predlog sklepa k 2.7. točki dnevnega reda 34. 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 in potrjuje poročilo o prejemkih članov uprave in nadzornega sveta v letu 2021.«.

POROČILO O PREJEMKIH 2021



• SJD Banka

Firma: SID – Slovenska izvozna in razvojna banka, d.d., Ljubljana
Skrajšana firma: SID banka, d.d., Ljubljana
Sedež: Ulica Josipine Turnograjske 6, 1000 Ljubljana
Matična številka: 5665493
Davčna številka: 82155135
Identifikacijska št. za DDV: SI82155135
IBAN: SI56 3800 0380 0000 039
SWIFT: SIDRSI22
GILN: 66SI1E.99999.SL.705
LEI: 549300BZ3GKOJ13V6F87
Spletna stran: www.sid.si
E-pošta: info@sid.si
Varen elektronski predal: sid@vep.si
Telefon: +386 (1) 200 75 00
Facebook: www.facebook.com/sid.bank/
LinkedIn: www.linkedin.com/company/sid---slovenska-izvozna-in-razvojna-banka-d.d.-ljubljana/
YouTube: www.youtube.com/channel/UCK_2pY_T0EiC4PGF36sZJqA

Uvod

SID banka pripravlja Poročilo o prejemkih skladno z 294b. členom ZGD-1, ki družbi, s katere vrednostnimi papirji se trguje na organiziranem trgu, nalaga, da pripravi jasno in razumljivo poročilo o prejemkih, ki vsebuje celovit pregled prejemkov, vključno z vsemi ugodnostmi v kakršni koli obliki, ki jih je družba posameznemu članu organa vodenja in nadzora ter izvršnemu direktorju zagotovila ali dolgovala v zadnjem poslovnem letu v skladu s politiko prejemkov. V delu, kjer so informacije navedene v okviru letnega poročila, se Poročilo o prejemkih sklicuje na ta vir.

Poročilo hkrati pojasnjuje, kako so celotni prejemki skladni s sprejeto politiko prejemkov in tudi kako prispevajo k dolgoročni uspešnosti družbe, ter podaja informacijo o tem, kako so se uporabila merila uspešnosti za dodelitev ugodnosti v kakršni koli obliki.

SID banka ima vzpostavljeno politiko prejemkov, ki na sistematičen način določa sistem prejemkov v banki, ki vključuje politike in prakse prejemkov, ki so združljive s sistemom upravljanja s tveganji v banki in z zahtevami, predpisanimi z veljavno regulativo. Politika in prakse prejemkov so dosledno usmerjene k izpolnjevanju ciljev poslovne strategije ter prilagojene profilu tveganosti banke in njeni sposobnosti prevzemanja tveganj.

Organi vodenja in nadzora – sestava in število sej

Izvajanje Politike prejemkov v banki v okviru upravljalnega organa upravljajo in nadzirajo Uprava banke, Komisija za imenovanja in prejemke in Nadzorni svet banke.

V letu 2021 je Uprava banke delovala v sestavi mag. Sibil Svilan, predsednik uprave in Goran Katušin, član uprave. Mandat je predsedniku in članu uprave prenehal 31. 12. 2021.

Sestava Komisije za imenovanja in prejemke:

- do 10. 6. 2021 – dr. Sašo Polanec (predsednik), Janez Tomšič (namestnik predsednika), mag. Marjan Divjak, Zlatko Vili Hohnjec,
- od 21. 6. 2021 – Janez Tomšič (predsednik), Zlatko Vili Hohnjec (namestnik predsednika), mag. Marjan Divjak, Marko Tišma.

Komisija za imenovanja in prejemke se je v letu 2021 sestala na 18 rednih in 1 korespondenčni seji.

Sestava Nadzornega sveta:

- do 10. 6. 2021 – mag. Marjan Divjak (predsednik), Janez Tomšič (namestnik predsednika), Zlatko Vili Hohnjec, mag. Leo Knez, dr. Igor Masten, dr. Sašo Polanec, Marko Tišma.
- dne 10. 6. je s funkcije člana NS odstopil dr. Sašo Polanec.

Nadzorni svet banke se je v letu 2021 sestal na 18 rednih sejah in 8 korespondenčnih sejah.

Politika prejemkov v letu 2021

Banka je v letu 2021 uspešno poslovala, obrazložitev poslovanja SID banke v letu 2021 in doseganje ključnih kazalnikov poslovnega in finančnega uspeha je razvidno iz letnega poročila banke za leto 2021.

V Skupino SID banka sta poleg SID banke vključena Center za mednarodno sodelovanje in razvoj (zavod s pravico javnosti), v katerem je SID banka soustanoviteljica, ki nima finančne naložbe, ima pa 33 odstotkov glasovalnih pravic (pridružena družba), in Skupina Prvi faktor (skupni podvig). Na podlagi načela nepomembnosti (nematerialnosti), SID banka nobene od navedenih družb ni konsolidirala, saj bilančna vsota

obeh družb skupaj znaša manj kot 1 odstotek bilančne vsote SID banke in je za leto 2021 pripravila le ločene računovodske izkaze. Prav tako v to poročilo iz naslova nepomembnosti niso vključeni prejemki teh družb.

Politika prejemkov SID banke se uporablja samo za banko in se ne izvaja v podrejenih družbah, izključno na področju Republike Slovenije.

Za člane nadzornega sveta banke izvajanje politike prejemkov določa sklep skupščine, s katerim so skladne različne kategorije prejemkov članov nadzornega sveta oziroma v letu 2021 niso odstopale od določil sklepa. Podatki o prejemkih članov nadzornega sveta so navedeni v tabeli v nadaljevanju.

Za člane uprave banke izvajanje politike prejemkov določajo pravila za sklepanje pogodb s člani uprave, upoštevajoč tudi določila Zakona o prejemkih poslovnih oseb v družbah, kjer je država večinski lastnik (ZPPOGD). Različne kategorije prejemkov članov uprave v letu 2021 so skladne in v okviru določil navedenih aktov.

Banka v letu 2021 ni zagotavljala nobenih delnic in delniških opcij iz naslova potreb izvajanja Politike prejemkov. V letu 2021 banka ni uveljavila ukrepa povračila variabilnih prejemkov in ni najemala zunanjih svetovalcev na področju izvajanja Politike prejemkov.

Celoletni dodeljeni/plačani prejemki članov vodenja in nadzora v poslovnem letu 2021

Prejemki članov nadzornega sveta¹

Oseba	Funkcija	Bruto plačilo za opraviljanje funkcije	Bruto sejinine	Skupaj bruto	Bruto nadomestilo stroškov	v EUR Druge ugodnosti (zavarovanje odgovornosti)
mag. Marjan Divjak	predsednik NS namestnik predsednika komisije za tveganja od 22.4.2021 član komisije za tveganja do 21.4.2021 član komisije za imenovanja in prejemke član NS	30.000	11.250	41.250	0	332
mag. Leo Knez	predsednik revizijske komisije namestnik predsednika komisije za tveganja do 21.4.2021 član komisije za tveganja od 22.4.2021 član NS	23.548	11.250	34.798	0	332
Marko Tišma	član revizijske komisije član komisije za imenovanja in prejemke od 21. 6. 2021 član komisije za tveganja do 8. 4. 2021 član NS	21.750	11.250	33.000	1.130	332
Zlatko Vili Hohnjec	namestnik predsednika revizijske komisije namestnik predsednika komisije za imenovanja in prejemke od 21. 6. 2021 član komisije za imenovanja in prejemke do 20. 6. 2021 namestnik predsednika NS	22.500	11.250	33.750	280	332
Janez Tomšič	predsednik komisije za imenovanja in prejemke od 21. 6. 2021 namestnik predsednika komisije za imenovanja in prejemke do 20. 6. 2021	21.240	10.626	31.866	0	332
dr. Igor Masten	član NS predsednik komisije za tveganja	20.625	7.535	28.160	0	332
dr. Sašo Polanec	član NS do 10. 6. 2021 predsednik komisije za imenovanja in prejemke do 10. 6. 2021	9.167	4.576	13.743	0	332
		148.830	67.737	216.567	1.410	2.324

¹ Skladno s sklepom skupščine SID banke z dne 14. 6. 2018 so člani nadzornega sveta upravičeni do izplačila sejinin dokler skupni znesek sejinin iz naslova udeležbe na sejah nadzornega sveta in komisij ne doseže 75% višine osnovnega plačila za opraviljanje funkcije. Prav tako so člani komisij nadzornega sveta upravičeni do doplačila za opraviljanje funkcije člana komisije dokler skupni znesek doplačil ne doseže 50% vrednosti osnovnega plačila za opraviljanje funkcije na letni ravni. Iz naslova navedenih omejitev so bili člani nadzornega sveta mag. Marjan Divjak, mag. Leo Knez, Zlatko Vili Hohnjec in Marko Tišma v 2021 deležni omejitve izplačanih prejemkov.

Prejemki članov uprave

		v EUR											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		Fiksni prejemki				Variabilni prejemki							
Oseba	Funkcija	Bruto plača	Regres	Nadomestila	Bonitete in zavarovanja	Izplačani tekoči	Izplačani iz preteklih let	Odloženi	Odpravnine	Vračilo izplačane nagrade - "claw-back"	Skupno izplačilo (1+2+3+4+5+6+8-9+12)	Odstotek dodeljenih variabilnih prejemkov (5+7)/1	Prejemki od družb v skupini
mag.Sibila Svilar	predsednik uprave	246.299	2.027	1.373	4.891	30.088	82.057	30.088	0	0	366.734	24,43 %	0
Goran Katusin	član uprave	209.354	2.027	1.784	3.566	25.574	48.870	25.574	0	0	291.176	24,43 %	0

Zaradi sprejetega sklepa Banke Slovenije o makrobonitetni omejitvi razdelitev dobičkov bank, ki je v letu 2020 omejil izplačilo variabilnega dela plače, je banka v letu 2021 izplačala tudi variabilne prejemke, ki bi jih sicer izplačala v letu 2020. Zneski so vključeni v stolpec 6. V stolpca 5 in 7 so vključeni variabilni prejemki, ki so bili dodeljeni v letu 2021, razdeljeni na izplačani del (stolpec 5) in odloženi del (stolpec 7).

Primerjava rasti prejemkov članov vodenja in nadzora glede na rast prejemkov zaposlenih v banki in na uspešnost poslovanja banke

Prejemki	2017/2016	2018/2017	2019/2018	2020/2019	2021/2020
Rast povprečne plače zaposlenih v banki glede na preteklo leto	4,8 %	4,0 %	6,7 %	2,3 %	2,8 %
Rast fiksnega dela plače uprave glede na preteklo leto	3,8 %	4,8 %	3,5 %	13,6 %	2,3 %
Rast osnovnega plačila in sejnine članov NS glede na preteklo leto	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Zunanje primerjave	2017/2016	2018/2017	2019/2018	2020/2019	2021/2020
Rast povprečne plače zaposlenih v finančni in zavarovalniški dejavnosti	3,2 %	4,8 %	4,6 %	2,5 %	5,0 %
Letna stopnja inflacije	1,7 %	1,4 %	1,8 %	-1,1 %	4,9 %

Kazalniki poslovanja	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Bilančna vsota (v tisoč EUR)	2.548.643	2.451.641	2.318.834	2.406.164	2.907.358	2.834.032
Skupni znesek kreditov nebančnemu sektorju (v tisoč EUR)	610.563	597.740	706.787	816.550	1.091.560	1.199.698
Knjigovodska vrednost delnice (v EUR)	126,91	132,08	136,00	149,47	153,42	158,47
Čiste obresti (v tisoč EUR)	23.841	20.294	22.986	23.932	23.193	28.006
Čisti dobiček (v tisoč EUR)	21.363	13.956	14.314	32.040	8.490	24.030
Donos na kapital po obdavčitvi	5,6 %	3,5 %	3,4 %	7,2 %	1,8 %	5,0 %
Dolgoročna bonitetna ocena (Standard & Poor's)	A	A+	A+	AA-	AA-	AA-

Osnovno plačilo uprave se določa v skladu z ZPPOGD. Do večjega dviga plače uprave je prišlo v letu 2019, ker je zaradi prodaje odvisne družbe banka prenehala pripravljati konsolidirane računovodske izkaze in se je kot osnova za določitev plače uprave pričela upoštevati povprečna plača v banki in ne več v skupini.

Informacije o drugih finančnih ugodnostih oziroma dajatvah ali storitvah (3. odstavek 294b. člena ZGD-1)

Dodatnih finančnih ugodnosti oziroma dajatev ali storitev, ki bi jih članoma uprave v zvezi z njuno dejavnostjo članov uprave odobrila ali v poslovnem letu zagotovila tretja oseba, ni bilo.

Prav tako članoma uprave niso bile odobrene ugodnosti za primer predčasnega prenehanja opravljanja funkcije niti za primer rednega prenehanja funkcije, vključno s spremembami, dogovorjenimi v zadnjem poslovnem letu, ali rezervirane vnaprej.

Zasnova in struktura sistema prejemkov, ključne lastnosti in cilji politike prejemkov

Politika prejemkov in prakse prejemkov so bile dosledno usmerjene k izpolnjevanju ciljev poslovne strategije ter prilagojene profilu tveganosti banke in njeni sposobnosti prevzemanja tveganj. Namen Politike prejemkov je spodbujanje ustreznega upravljanja s tveganji tudi v prihodnje. Banka je temeljna načela iz 190. člena ZBan-3 upoštevala na način in v obsegu, ki ustreza njeni velikosti, notranji organiziranosti ter naravi, obsegu in zapletenosti dejavnosti, ki jih opravlja pri čemer je upoštevala, 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.),
- pretežni del portfelja banke predstavljajo manj tvegane neposredne naložbe (na primer v okviru posojilnih skladov) in izpostavljenosti do domačih bank.

Banka zagotavlja, da se variabilni del prejemka, vključno z njegovim odloženim delom, izplača le, če je to upravičeno glede na finančno stanje banke in utemeljeno z rezultati banke, posamezne poslovne enote in zadevnega zaposlenega. Banka v primeru nezadostne poslovne uspešnosti ali negativnega poslovnega rezultata znatno zmanjša variabilne prejemke.

Ocenjevanje in dodeljevanje variabilnih prejemkov se izvaja na podlagi v banki vzpostavljenih modelov in metodologij za ocenjevanje delovne uspešnosti in poslovne uspešnosti zaposlenih, organizacijskih enot in banke. Za člane uprave banke so natančneje definirani v pravilih za sklepanje pogodb o zaposlitvi članov uprave, sklenjenih pogodbah o zaposlitvi in sklepih nadzornega sveta.

Član uprave ima pravico pridobiti tudi plačo v odvisnosti od stopnje dosežene uspešnosti poslovanja, ki se ugotavlja glede na dosežene cilje iz letnega poslovnega načrta (letni operativni plan - LOP), ki ga potrdi nadzorni svet, in na podlagi dodatno določenih kriterijev in meril, ki jih potrdi nadzorni svet. Letni operativni plan mora vsebovati različne kazalnike in konkretne aktivnosti z merili, vključno s posebnimi merili kakovosti za razvoj družbene odgovornosti.

Kriterije in merila za določitev višine plače članov uprave v odvisnosti od stopnje dosežene uspešnosti poslovanja določi komisija za imenovanja in prejemke nadzornega sveta SID banke ob vsakoletni potrditvi LOP, če pa merila s sklepom Komisije niso posebej določena, se upošteva izpolnjevanje meril za merjenje

uspešnosti poslovanja v okviru LOP (strateški cilji, ekonomsko finančni kazalniki (ROE, CIR, NPL, ipd.) in ocena nadzornega sveta o delu uprave, pri čemer poleg izpolnjevanja kvantitativnih in kvalitativnih ciljev upošteva tudi izpolnjevanje ukrepov za razvoj družbene odgovornosti, sodelovanje uprave z nadzornim svetom, vzdrževanje ugleda in bonitetne ocene banke, različne okoliščine, v katerih je v preteklem letu banka poslovala in druge kriterije.

Spremenljivi prejemek člana uprave se določi v višini največ 30 % izplačanih osnovnih plačil člana uprave v poslovnem letu, skladno z določili ZPPOGD. Spremenljivi del plačila ugotavlja nadzorni svet in se izplačuje enkrat letno za preteklo poslovno leto, praviloma ob sprejetju revidiranega letnega poročila. Metodologija dodeljevanja variabilnih prejemkov, način ocenjevanja uspešnosti banke, organizacijskih enot ter posameznikov ter način končne porazdelitve delov variabilnega prejemka so podrobneje predstavljeni tudi v razkritjih k letnemu poročilu.

Prilagajanje prejemkov dolgoročni uspešnosti

Izpolnjevanje letnega operativnega načrta je podlaga za dodelitev spremenljivega prejemka članom uprave banke. Izpolnjevanje letnega operativnega načrta ima pomemben vpliv na dolgoročno uspešnost banke, saj pomeni realizacijo strateških ciljev banke, ekonomsko finančnih kazalnikov, kazalnikov na področju upravljanja tveganj, ugleda in drugih ciljev, pomembnih za tekoče in bodoče poslovanje banke. Po pogodbi o zaposlitvi članov uprave so ti upravičeni do plače v odvisnosti od uspešnosti do največ 30 % izplačanih osnovnih plačil člana uprave v poslovnem letu. Višina spremenljivega prejemka se določi na podlagi izpolnjevanja strateških kazalnikov ter kazalnikov letnega operativnega načrta, vključno s kazalci družbene odgovornosti. Banka je v letu 2020 evidentirala 82,6-odstotno realizacijo indikatorjev strateških aktivnosti ter strateških rezultatov, zato je nadzorni svet določil, da sta predsednik in član uprave za leto 2020 upravičena do plače v odvisnosti od uspešnosti v višini 25 % izplačanih osnovnih plačil za poslovno leto 2020, kar je bilo delno izplačano v letu 2021, delno pa odloženo skladno z zahtevami regulative.

Uveljavljena politika prejemkov zagotavlja, da odgovorne osebe v banki upoštevajo vpliv načrtovanih izplačil variabilnega dela prejemkov, vključno z njihovim odloženim delom, na izračun in načrtovanje kapitala banke ter na njeno likvidnost. Če bi se ugotovilo, da je izpolnjevanje obveznosti ali ciljev na področju kapitala ali likvidnosti ogroženo, se takoj pristopi k izvajanju konservativne politike variabilnih prejemkov, česar v letu 2021 ni bilo potrebno izvrševati. S tem namenom je banka sicer v pogodbah o zaposlitvi vseh zaposlenih, ki lahko v okviru svojih pristojnosti ali delovnih nalog in aktivnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke, zagotovila določila, ki omogočajo zmanjšanje oziroma vračilo variabilnega dela prejemka zaposlenega, namenjenega izplačilu in odloženih variabilnih delov prejemka iz prejšnjih obdobj.

Banka ni nadomeščala zmanjšane delo variabilnega dela prejemka preteklih let zaradi prilagajanja prejemkov tveganjem s povečevanjem variabilnega dela prejemka v letu 2021. Politika prejemkov določa, da se v primeru, ko skupni variabilni prejemki zaposlenega v posameznem letu presega znesek 50.000,00 EUR bruto, ta del odloži v višini in rokih, kot so navedeni v Politiki prejemkov, hkrati pa se določen del (50 %) variabilnih prejemkov članov uprave odloži tudi v skladu z ZPPOGD. V razkritjih k letnemu poročilu je navedeno odloženo plačilo obema članoma uprave. Banka v letu 2021 ni ugotovila obstoja razlogov, kot jih za vrnitev spremenljivega prejemka določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, zato banka ni odločala o vračilu že izplačanega variabilnega dela plače.



Deloitte revizija d.o.o.
Dunajska cesta 165
1000 Ljubljana
Slovenija

Tel: +386 (0) 1 3072 800
Faks: +386 (0) 1 3072 900
www.deloitte.si

**POROČILO NEODVISNEGA REVIZORJA O OMEJENEM ZAGOTOVILU GLEDE
POROČILA O PREJEMKIH ZA LETO 2021**

Delničarju družbe SID banka d.d., Ljubljana

Opavili smo posej dajanja omejenega zagotovila o tem, ali je priloženo Poročilo o prejemkih (v nadaljevanju 'Poročilo') za leto, končano 31. decembra 2021, ki sta ga pripravila uprava banke, komisija za imenovanja in prejemke in nadzorni svet banke SID banka d.d., Ljubljana (v nadaljevanju 'družba'), pripravljeno v skladu z zahtevami 294.b člena Zakona o gospodarskih družbah (v nadaljevanju 'ZGD-1').

Opreelitev sodil

V skladu z zahtevo ZGD-1 smo preverjali, ali Poročilo vsebuje informacije, kot jih zahtevata 2. in 3. odstavek 294.b člena ZGD-1. Revizorjeva naloga ni preverjanje dejanske točnosti Poročila in v njem vsebovanih informacij.

Namen poročila

Naše poročilo o omejenem zagotovilu je namenjeno izključno izpolnjevanju zahtev 294.b člena ZGD in za vašo informacijo in ga ni dovoljeno uporabljati za druge namene. Naše poročilo se nanaša samo na Poročilo o prejemkih in se ne nanaša na računovodske izkaze družbe kot celote.

Odgovornost uprave in nadzornega sveta za poročilo

Uprava in nadzorni svet sta odgovorna za pripravo Poročila družbe skladno z 294.b členom ZGD-1. Uprava je odgovorna, da Poročilo po glasovanju na skupščini nemudoma javno objavi na spletni strani družbe, kjer mora biti brezplačno na voljo deset let.

Uprava je odgovorna za tako notranje kontroliranje, kot je v skladu z odločitvijo posloводства potrebno, da omogoči pripravo Poročila na način, da ne vsebuje pomembno napačne navedbe zaradi prevare ali napake ter da je skladno z zahtevami veljavne zakonodaje.

Revizorjeva odgovornost



Deloitte je svetovna mreža neodvisnih članic. Poslovanje članic mreže Deloitte je odvisno od lokalnih zakonodaj in pravne strukture. Deloitte je svetovna mreža neodvisnih članic, ki so povezane s svetovno mrežo članic, ki so povezane s svetovno mrežo članic. Deloitte je svetovna mreža neodvisnih članic, ki so povezane s svetovno mrežo članic. Deloitte je svetovna mreža neodvisnih članic, ki so povezane s svetovno mrežo članic.

Deloitte je svetovna mreža neodvisnih članic. Poslovanje članic mreže Deloitte je odvisno od lokalnih zakonodaj in pravne strukture. Deloitte je svetovna mreža neodvisnih članic, ki so povezane s svetovno mrežo članic, ki so povezane s svetovno mrežo članic. Deloitte je svetovna mreža neodvisnih članic, ki so povezane s svetovno mrežo članic.

V Sloveniji storitve zagotavlja Deloitte revizija d.o.o. (v nadaljevanju 'Deloitte Slovenija'), članica Deloitte Central Europe Holdings, ki spada pod mrežo članic Deloitte. Deloitte Slovenija sodi med neodvisne članice mreže Deloitte. Deloitte revizija d.o.o. je članica mreže Deloitte. Deloitte revizija d.o.o. je članica mreže Deloitte. Deloitte revizija d.o.o. je članica mreže Deloitte.

Deloitte revizija d.o.o. je družba s sedežem na Dunajski cesti 165, 1000 Ljubljana, Slovenija. Deloitte revizija d.o.o. je članica mreže Deloitte. Deloitte revizija d.o.o. je članica mreže Deloitte.

© 2021. Deloitte revizija d.o.o. Deloitte Slovenija.

Naša odgovornost je, da izrazimo sklep o omejenem zagotovitju za Poročilo na podlagi postopkov, ki smo jih opravili, in dokazov, ki smo jih pridobili. Naš posel dajanja omejenega zagotovitja smo opravili v skladu z zahtevami 294.b člena ZGD-1 in z Mednarodnim standardom dajanja zagotovitj 3000—*Posli dajanja zagotovitj razen revizij ali preiskav računovodskih informacij iz preteklosti (MSZ 3000)*, ki ga je izdal Odbor za Mednarodne standarde revidiranja in dajanja zagotovitj. Ta standard zahteva, da posel načrtujemo in izvajamo tako, da pridobimo omejeno zagotovitje o tem, da nismo opazili ničesar, zaradi česar bi verjeli, da Poročilo vsebuje pomembno napačne navedbe z vidika skladnosti z zahtevami 294.b člena ZGD.

Naša neodvisnost in obvladovanje kakovosti

Delovali smo v skladu z zahtevami glede neodvisnosti in etičnimi zahtevami Mednarodnega kodeksa etike za računovodske strokovnjake (vključno z mednarodnimi standardi neodvisnosti), ki ga je izdal Odbor za mednarodne standarde etike za računovodske strokovnjake (Kodeks IESBA). Kodeks je zasnovan na temeljnih načelih integritete, objektivnosti, strokovne usposobljenosti in dolžne skrbnosti, zaupnosti ter strokovnega vedenja.

Naše podjetje deluje v skladu z Mednarodnimi standardi obvladovanja kakovosti (MSOK 1) in skladno z njimi vzdržuje celovit sistem obvladovanja kakovosti, vključno z dokumentiranimi politikami in postopki glede skladnosti z etičnimi zahtevami, poklicnimi standardi in veljavnimi pravnimi ter regulativnimi zahtevami.

Povzetek opravljenega dela

Narava in obseg naših postopkov sta bila določena glede na oceno tveganja in našo strokovno presojo, da bi pridobili omejeno zagotovitje.

Pri poslih dajanja omejenega zagotovitja so postopki zbiranja dokazov bolj omejeni kot pri poslih dajanja sprejemljivega zagotovitja, zato je danega manj zagotovitja kot pri poslu dajanja sprejemljivega zagotovitja oziroma revidiranja.

V okviru obsega opravljenega dela smo izvedli naslednje postopke:

- Razumevanje sklepov skupščine v zvezi s sprejeto politiko prejemkov in poizvedovanje pri upravi in nadzornemu svetu ter drugih zaposlenih z namenom pridobitve razumevanja politike prejemkov in postopkov, ki jih družba izvaja pri pripravi Poročila;
- pridobitev seznama oseb, za katere obstaja obveznost vključitve podatkov v Poročilo v letu, za katerega se pripravlja Poročilo ter preveritev, ali so njihovi prejemki razkriti v Poročilu;
- preveritev, ali Poročilo vsebuje vse podatke kot jih zahtevata 2. in 3. odstavek 294.b člena ZGD-1.

Verjamemo, da so pridobljeni dokazi zadostna in ustrezna podlaga za naš sklep.

Deloitte.

Sklep

Na podlagi opravljenih postopkov in pridobljenih dokazov nismo opazili ničesar, zaradi česar bi verjeli, da Poročilo za leto, končano 31. decembra 2021, kot ga je pripravila družba, ne vsebuje v vseh pomembnih pogledih informacij kot jih zahtevata 2. in 3. odstavek 294.b člena ZGD-1.

DELOITTE REVIZIJA d.o.o.

Yuri Sidorovich
Pooblaščen revizor

Ljubljana, 25.3.2022



2.8.

PREJEMKI ČLANOV UPRAVE IN NADZORNEGA SVETA V LETU 2021

K 2.8 Predlog sklepa k 2.8. točki dnevnega reda 34. 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 s prejemki članov uprave in nadzornega sveta v letu 2021.«.

Informacija o prejemkih članov uprave in nadzornega sveta glede na Izhodišča Slovenskega državnega holdinga, d. d., za glasovanje na skupščinah družb v letu 2022 z dne 15. 3. 2022

Skladno s točko 2.10 »Politika prejemkov ter prejemki članov organov nadzora družb, ki jih upravlja SDH« ter točko 2.11 »Politika prejemkov organov vodenja« objavljenih v Izhodiščih Slovenskega državnega holdinga, d. d., za glasovanje na skupščinah družb v letu 2022 z dne 15. 3. 2022 (v nadaljevanju: »Izhodišča«) SDH od družb, pri katerih na skupščinah izvršuje upravljavska upravičenja, pričakuje razkritje politik prejemkov ter razkritje prejemkov članov organov vodenja in nadzora.

Za razliko od preteklih let SID banka z letošnjim letom skladno z 294b. členom ZGD-1 pripravlja poročilo o prejemkih, katerega skladnost z zahtevami zakona potrjuje zunanji revizor. Poročilo se predloži v seznanitev skupščini banke in po obravnavi na seji skupščine javno objavi na spletni strani banke. Informacije glede prejemkov članov uprave in nadzornega sveta SID banke so v pretežni meri že razkrite v poročilu o prejemkih, prav tako je v poročilu predstavljena zasnova in struktura sistema prejemkov ter način prilagajanja prejemkov dolgoročni uspešnosti. Informacije, ki v poročilu o prejemkih niso razkrite, so predstavljene v nadaljevanju.

I. Informacija o prejemkih članov uprave in nadzornega sveta glede na točko 2.1.2. Izhodišč

Zap. št.	Zahteva	Razkritje
1.	Najvišji dovoljen znesek osnovnega (fiksne) plačila in merila/razlogi za določitev osnovnega (fiksne) plačila v pogodbah o poslovođenju	Ni sprememb v ureditvi od poročanja na skupščini v preteklem letu. Najvišji dovoljen znesek osnovnega (fiksne) plačila je določen skladno z ZPPOGD in 2. členom uredbe Vlade RS. S pogodbo je določeno osnovno plačilo v višini petkratnika povprečne bruto plače, izplačane v družbi, kar je v letu 2021 znašalo 20.524,90 EUR. Skladno z dopoljenimi priporočili in pričakovani SDH (marec 2022) se skupščini v sprejem predlaga tudi nova politika prejemkov članov upravljalnega organa.
2.	Najvišji dovoljen znesek spremenljivega 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:	Banka je glede ureditve spremenljivega dohodka v letu 2021 dopolnila pravila skladno s priporočili notranje revizije in upoštevajoč smernice Evropskega bančnega organa (EBA), kar je ustrezno upoštevano tudi v novi politiki prejemkov članov upravljalnega organa. 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

<p>- kvantitativna merila, ki so opredeljena z različnimi ekonomsko finančnimi kazalniki (npr. dobičkonosnost kapitala (ROE), EBITDA marža, neto finančni dolg/EBITDA),</p> <p>- kvalitativna merila, ki opredeljujejo poslovne cilje (npr. uspešna akvizicija, izvedena reorganizacija, prenova IT, povečanje tržnega deleža).</p>	<p>odstotkov osnovnega plačila posameznega člana uprave, določi nadzorni svet na predlog komisije za imenovanja in prejeme po potrditvi letnega poročila SID banke. Pri tem nadzorni svet upošteva izpolnjevanje letnega operativnega plana (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 drugih okoliščin, v katerih je v preteklem letu družba poslovala.</p>
<p>ter</p> <p>pojasnila glede sistema odnosa (uteži) med posameznimi skupinami meril in druge pogoje izpolnjevanja meril za pravico do izplačila spremenljivega 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 spremenljivi prejemek ne pripada ali da mu pripada v manjši ali večji višini, kot bi izhajala iz dosežene skupne ocene uspeha) ter ostali morebitni pomembni elementi politike določitve spremenljivega prejemka</p>	<p>Kvantitativni in kvalitativni kriteriji ter merila so določeni v vsakokratni strategiji banke in letnem operativnem planu, konkretno je bilo za leto 2021 določenih 33 kazalnikov (krovni strateški kazalniki, kazalniki strateških aktivnosti in kazalniki strateških rezultatov). Pri odločanju o višini variabilnega plačila se za polovico maksimalnega možnega plačila v odvisnosti od uspešnosti poslovanja upoštevajo trije strateški cilji in pet finančnih kazalnikov, ki jih zadnjih nekaj let v svojih dokumentih opredeljuje tudi SDH in potrjuje Vlada RS, in sicer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ustrezen obseg aktivnosti (stanje poslovanja) - Spodbujevalni učinek obrestnih mer skladov finančnega inženiringa in neposrednega financiranja sklada skladov - Proticiklična naravnost rasti posojil glede na proizvodno vrzel - ROE - CIR - Delež NPL v vseh posojilih - Obrestna marža - Kapitalna ustreznost. <p>Komisiji za imenovanja in prejeme nadzornega sveta je dopuščena možnost, da vsako leto po potrebi določi tudi druge cilje/kazalnike ali nadomesti obstoječe z drugimi.</p>
	<p>V letu 2021 je bil članu uprave dodeljen variabilni prejemek v višini 15% osnovnega plačila (maksimalna višina je 30 % osnovnega plačila), za predsednika uprave pa 7,5% osnovnega plačila skladno s kriteriji in merili za določanje variabilnega dela prejemkov uprave.</p> <p>Izplačila spremenljivega dela prejemka (obdobje odložitve) ter vračila sredstev so urejeni v priloženi politiki prejemkov članov upravljalnega organa.</p>

3.	Posebej naj se opredelijo merila kakovosti za razvoj družbene odgovornosti družbe	Različni elementi družbene odgovornosti oziroma takega ravnanja se odražajo v različnih dokumentih SID banke in v vsakodnevnem poslovanju SID banke. Osrednji dokument, ki opredeljuje delovanje banke na tem področju, je Politika družbene odgovornosti v SID banki, ki je v veljavi od 2011, hkrati je vsebina družbene odgovornosti zajeta tudi v vsakokratnem LOP. Vsebina uresničevanja družbene odgovornosti v SID banki vsako leto izhaja iz poročila, ki je sestavni del letnega poročila banke.
4.	Druge vrste morebitnih nagrad in njihov najvišji dovoljen znesek	Uprava ni upravičena do drugih vrst nagrad.
5.	Določitev najvišjega dovoljenega zneska in pogojev izplačila odpravnine ter podatek o višini v pogodbi dogovorjene odpravnine	Določeno v priloženi politiki prejemkov članov upravljalnega organa v višini največ šestkratnika osnovnega mesečnega plačila.
6.	Druge pravice in ugodnosti v smislu priporočila št. 9 veljavnih Priporočil in pričakovanj SDH	Določeno v priloženi politiki prejemkov članov upravljalnega organa in že uveljavljeno v letu 2021. Upoštevajo se vsebina, obseg in mejne vrednosti, kot to izhaja iz točk 9.55 do 9.61 Priporočil in pričakovanj SDH.
7.	V povezavi s prejšnjo alinejo se v primeru družb, ki so zavezane k ZPPOGD, skupščina seznanila s pravili dodelitve drugih pravic iz pogodbe 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	Priložena politiki prejemkov članov upravljalnega organa, ki nadgrajuje in poenoti doslej veljavna pravila skladno s 6. členom ZPPOGD.
8.	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.

9.	<p>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.</p>	<p>Opisano v prejšnjih točkah tega pregleda, v poročilu o prejemkih 2021 in vključeno v politiko prejemkov članov upravljalnega organa.</p>
----	---	---

II. Informacija o prejemkih članov uprave in nadzornega sveta glede na točko 2.13. Izhodišč¹

Zap. št.	Zahteva	Razkritje
1.	Podatek o povprečni bruto plači, izplačani v družbah v skupini ² , ali v družbi, če ni skupine ³ v preteklem poslovnem letu, torej v letu pred letom prikazanih prejemkov organov vodenja.	4.104,98 EUR
2.	Bruto znesek dodeljene pravice do spremenljivega prejemka za preteklo poslovno leto ⁴ .	Informacije so razkrite v Poročilu o prejemkih 2021.

¹ Dopolnilne informacije, ki niso zajete že v točki II.

² 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, dobijeni znesek pa se deli s skupnim povprečnim številom zaposlenih na podlagi delovnih ur vseh družb v skupini.

³ 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, dobijeni znesek pa se deli s skupnim povprečnim številom zaposlenih na podlagi delovnih ur v družbi.

⁴ V prilogi 6 Kodeksa se namreč prikažejo dejanska izplačila spremenljivega prejemka za zadevno leto.

3. V pogodbi dogovorjene druge pravice iz pogodbe (za preteklo leto), v smislu Priporočila št. 9 iz veljavnih Priporočil in pričakovanj Slovenskega državnega holdinga, prikazano po posameznih pravicah (praviloma gre za prikaz vrste pravice in najvišje dovoljenih zneskov ali vrednosti po pogodbi)

in
dejansko koriščene druge pravice (za preteklo leto), v smislu Priporočila št. 9 iz veljavnih Priporočil in pričakovanj Slovenskega državnega holdinga, prikazano po posameznih pravicah

Maksimalne pravice izhajajo iz Pravil za sklepanje pogodb o zaposlitvi članov uprave, ki so bila v letu 2021 usklajena s priporočili in pričakovanji SDH (9. poglavje). Podrobnejši podatki o dejansko koriščenih drugih pravicah v letu 2021 so razvidni iz naslednje preglednice:

v EUR

	Predsednik uprave	Član uprave
Regres	2.027,21	2.027,21
Bonitete	2.306,88	746,76
uporaba službenega vozila	1.116,48	
prostovoljno zdravstveno zavarovanje	346,00	415,20
zavarovanje odgovornosti	331,56	331,56
nezgodno zavarovanje	32,84	
članarine	480,00	
Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje	2.584,12	2.819,04
Preventivni zdravstveni pregledi	1.039,12	1.090,23
Članarine	480,00	
Združenje Manager	320,00	
ZNS	160,00	
Poraba po službeni kartici	123,72	292,48
(stroški službenih poti in reprezentanca)		
Službeno vozilo	Volvo XC60 D3 AWD Letnik 2010	/
	Preostala vrednost: 0	

4.	<p>Podatek o višini v pogodbi dogovorjene odpravnine za primer predčasnega prenehanja funkcija in pogoji za pridobitev te pravice</p>	<p>Član uprave je skladno s pogodbo upravičen do odpravnine v višini šestkratnika zadnjega osnovnega mesečnega plačila, če je pred potekom mandata odpoklican iz razlogov, ki niso razlogi določeni v prvi, drugi in tretji alineji drugega odstavka 268. člena ZGD-1, in po prenehanju pogodbe ne sklene nove pogodbe o zaposlitvi z družbo. Do odpravnine ni upravičen, če sam odpove pogodbo o zaposlitvi, razen v primeru, ko je odpoved pogodbe posledica zdravstvenih razlogov, ki mu onemogočajo nadaljnje izvrševanje nalog.</p> <p>Višina odpravnine je opredeljena v politiki prejemkov članov upravljalnega organa.</p>
----	---	--

Priloga:

- Politika prejemkov članov upravljalnega organa – gradivo 2.6. točke skupščine delničarjev