

2.2.

SPREJEM SKLEPA O UPORABI BILANČNEGA DOBIČKA LETA 2022

K 2.2. Predlog sklepa k 2.2. točki dnevnega reda 36. skupščine SID banke, d.d., Ljubljana

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

»Bilančni dobiček na dan 31. 12. 2022 znaša 3.919.284,18 EUR in predstavlja ostanek čistega dobička leta 2022 po razporeditvi v zakonske in statutarne rezerve v višini 4.331.840,41 EUR. Bilančni dobiček za leto 2022 v višini 3.919.284,18 EUR, se razporedi v druge rezerve iz dobička.«

OBRAZLOŽITEV K PREDLOGU SKLEPA O UPORABI BILANČNEGA DOBIČKA LETA 2022

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, 18/21 in 18/23-ZDU-1O; v nadaljevanju: ZGD-1) o uporabi bilančnega dobička odloča skupščina.

SID banka, d.d., Ljubljana je v poslovnem letu 2022 ustvarila čisti dobiček v višini 8.251.124,59 EUR. Ob sestavi Letnega poročila 2022 je uprava v skladu s prvim odstavkom 230. člena, v povezavi s tretjim in četrtem odstavkom 64. člena ZGD-1, oblikovala zakonske rezerve v višini 5% čistega dobička v znesku 412.556,23 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, zmanjšanega za znesek oblikovanja zakonskih rezerv, v znesku 3.919.284,18 EUR.

Bilančni dobiček na dan 31. 12. 2022 znaša 3.919.284,18 EUR in je sestavljen iz ostanka čistega dobička leta 2022 po razporeditvi v zakonske in statutarne rezerve v višini 4.331.840,41 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 tako predlaga, da se bilančni dobiček za leto 2022, v višini 3.919.284,18 EUR, razporedi v druge rezerve iz dobička.

LETNO POROČILO O NOTRANJEM REVIDIRANJU V LETU 2022 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	4
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	8
5 Organizacijska neodvisnost.....	8
5.1 Zahteve Standardov	8
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
IT	Informacijska tehnologija
IRRBB	ang. Interest Rate Risk in Banking Book
KPK	Komisija za preprečevanje korupcije
NKA	Nova kreditna aplikacija
ESG dejavniki	ang. Environment, Social and Governance
ALM	ang. Asset Liability Management
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 za leto 2022, 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 2022 deloval v skladu s Standardi, Kodeksom načel notranjega revidiranja in Kodeksom poklicne etike (odslej: Kodeks) ter na podlagi Letnega načrta dela za leto 2022, kateremu je nadzorni svet banke podal soglasje na 227. redni seji dne 4.2.2022.

2.1 Realizacija načrtovanih revizijskih pregledov

Letni načrt dela oddelka za notranjo revizijo za leto 2022 je predvideval izvedbo 9-ih rednih revizijskih pregledov, poleg tega pa tudi izvajanje drugih aktivnosti. V letu 2022 je delež svetovalne dejavnosti ostal na skorajda enaki ravni leta 2021 (9%), vendar pa se je povečala poraba časa predvsem zaradi udeleževanja ONR na nadzornih odborih IT projektov kot tudi drugega neformalnega svetovanja organom banke.

V prvih mesecih leta 2022 so še vedno potekale izredne revizijske aktivnosti, povezane z izvedenim izrednim revizijskim pregledom v zvezi s postopkom izbora članov aktualne uprave banke. Sicer pa so se izredne aktivnosti ONR povečale predvsem iz naslova neplaniranih, za ONR izrednih revizijskih pregledov Banke Slovenije v drugi polovici leta, kar je imelo izjemen vpliv na doseganje Letnega načrta dela ONR.

V začetku leta 2022 se je zaključilo tri revizijske preglede Načrta dela ONR za leto 2021. Od planiranih devetih pregledov za leto 2022 je bilo v okviru priprave tega letnega poročila ONR izvedenih in zaključenih 6 rednih revizijskih pregledov. Preostali trije planirani revizijski pregledi niso bili preneseni v Letni načrt dela ONR za leto 2023, zato bodo ti predvidoma izvedeni v prvi polovici 2023, kar bo imelo svoj vpliv na dinamiko izpolnjevanja aktualnega letnega črta.

2.2 Realizacija ostalih načrtovanih aktivnosti ONR

ONR je v letu 2022 realiziral 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 prvi in drugi kvartal je bilo zaradi dodatnih revizijskih aktivnosti, povezanim z izrednim pregledom v letu 2021, pripravljeno v skupnem dokumentu,
- pripravil letno poročilo o notranjem revidiranju v letu 2022 ter ga predložil upravi, revizijski komisiji in nadzornemu svetu,

- izdelal okvirni strateški načrt delovanja ONR za leti 2023 – 2024 in letni načrt dela ONR za leto 2023 ter ju predložil upravi, revizijski komisiji in nadzornemu svetu,
- izvajal koordinacijo zahtev, ki jih je skladno z 271. členom ZBan-3 posredovala Banka Slovenije,
- aktivno koordiniral in sodeloval pri petih pregledih Banke Slovenije v letu 2022,
- spremjal tekoče poslovanje banke, z udeležbo na različnih sestankih usmerjevalnih odborov IT projektov ter strokovnih odborov v banki (i.e. za upravljanje z bilanco in likvidnostjo, za projekte, za trajnostni razvoj).

2.3 Izvajanje programa zagotavljanja kakovosti

V letu 2022 je ONR nadaljeval z aktivnostmi za zagotavljanje kakovosti notranjega revidiranja:

- zaposleni ONR so se 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,
- ONR zaradi preobremenjenosti z izrednim pregledom, povezanim z menjavo uprave banke, ter nenapovedanimi in nepričakovanimi pregledi Banke Slovenije v tako velikem obsegu (5 pregledov) planirano samooceno kakovosti dela ONR še namerava izvesti,
- v letu 2022 je Banka Slovenije opravila vsakoletni razgovor z direktorjem ONR.

2.4 Uporaba virov za realizacijo letnega načrta

Do decembra 2022 so bile v oddelku zaposlene 3 osebe, dve osebi za polni delovni čas ter ena za polovični delovni čas (4 ure). Z začetkom decembra se je oddelku pridružila nova sodelavka z obsežnimi izkušnjami s področja notranjega revidiranja in bančništva, ki poseduje tudi aktivno licenco notranje revizorke pri SIR ter magistrski naziv.

Kot planirano je bil pri izvedbi revizijskega pregleda »Pregled celovite prenove informacijskega sistema (7/2022)« uporabljen zunanji veščak. Revizija »Change Management (4/2022)« še ni bila izvedena; v primeru potrebe uporabe zunanjega veščaka bo postopek izbire izveden skladno z internimi pravili ter Zakonom o javnem naročanju, o tem pa obveščen tudi upravljalni organ v nadzorstveni funkciji.

Leto 2022 je bilo za banko eno izmed najbolj zahtevnih let tako na področju korporativnega upravljanja kot tudi številnih pregledov regulatorja Banke Slovenije. V letu 2022 se jih je zvrstilo kar pet in sicer od pregleda upravljanja z obrestnim tveganjem (IRRBB smernica), upravljanja s kreditnim tveganje, upravljanja z operativnim tveganjem s poudarkom na kibernetskih tveganjih, pregledom sistema SISBON ter do nič manj pomembnega pregleda podatkov bančnih posojil, ki so v skladu finančnega premoženja pri Banki Slovenije. Poleg tega je oddelek prizadela tudi nekajmesečna odsotnost sodelavca, ki je skupaj z drugimi dogodki vplivala na intenziteto izvajanja revizijskih pregledov (v okviru Letnega načrta dela je ONR izvedel 6 od 9 planiranih pregledov).

ONR je bila praktično dnevno vpeta v aktivnosti pregledov s strani Banke Slovenije, kar se odraža tudi v precejšnjem povečanju časa, ki je bil namenjen koordinaciji, pripravi dokumentacije ter organizaciji in izvedbi sestankov.

Tabela 1: Analiza porabe načrtovanega časa ONR v letu 2022

Aktivnost	Realizacija 2021	Plan 2022	Realizacija 2022	Realizacija 2022/Plan 2022	Poraba neto časa	Realizacija 2022/Realizacija 2021
A REVIZIJSKE AKTIVNOSTI	401	339	286	84%	50%	50%
A1 Redni revizijski pregledi	206	260	195	75%	34%	95%
A2 Izredni revizijski pregledi	135	20	16	80%	3%	12%
A3 Spremljava priporočil	26	24	29	121%	5%	112%
A4 Svetovalna dejavnost	34	35	45	129%	8%	133%
B AKTIVNOSTI POVEZANE Z REVIDIRANJEM	105	122	236	193%	41%	225%
B1 Tekoča spremjava/ nadzor/ udeležba na odborih	30	27	57	213%	10%	191%
B2 Načrtovanje delovanja notranje revizije	1	9	20	222%	3%	2000%
B3 Obdobjno poročanje o delovanju notranje revizije	30	30	36	120%	6%	120%
B4 Razvoj metodike revidiranja	12	15	5	30%	1%	38%
B5 Izobraževanje in usposabljanje	16	21	27	130%	4%	170%
Sodelovanje z zunanjimi institucijami/ drugimi dajalci zagotovil	4	5	77	1536%	13%	1920%
B7 Vodenje oddelka	12	15	14	93%	2%	117%
C AKTIVNOSTI, KI NISO POVEZANE Z REVIDIRANJEM	35	39	54	139%	9%	155%
C1 Administracija in ostali posli	35	39	54	139%	9%	155%
D ODSOTNOSTI IN NEEFEKTIVNI ČAS	151	150	169	113%		112%
D1 Prazniki	18	20	21	105%		117%
D2 Dopusti	75	78	73	93%		97%
D3 Boleznine	15	10	44	435%		290%
D4 Neefektivni čas (malica, odmori)	43	42	32	76%		74%
SKUPAJ	692	650	745	115%		108%

ONR je v letu 2022 v povprečju deloval z 2,7 FTE¹ izvajalca brez dopustov, upoštevajoč dopuste pa 2,4 FTE. Podrobnosti v zvezi s porabo razpoložljivega časa so prikazane v zgornji tabeli 1. Zvišanje FTE v letu 2022 glede na 2021 pomeni, da je ONR opravil kljub daljši bolniški odsotnosti za več kot 15% nadurnega dela² glede na plan, v primerjavi z realizacijo leta 2021 pa za 6% več ur.

Odstopanje realiziranih dni revizijskih in ne-revizijskih aktivnosti od dni, ki so bili načrtovani v Letnjem načrtu dela notranje revizije za poslovno leto 2022, je posledica naslednjih dogodkov:

1. v 1. kvartalu 2022, to je do sredine meseca februarja, se je izvajalo in zaključilo 4 revizijske preglede Načrta dela ONR za leto 2021, to je »Izvedba poslov s sredstvi varnostnih rezerv (9/2021)«, »Revizija Kalkulatorja in oblikovanje cenovne politike (2/2021)«, »Sistem varnostnega kopiranja in arhiviranja (6/2021)« in »Ocena skladnosti prejemkov s politiko prejemkov (10/2021)«,
2. v začetku leta 2022, t.j. do konca februarja, so se še vedno odvijali postopki preverjanja (dodatna vprašanja) regulatornih organov (BS, KPK) v zvezi z ugotovitvami revizijskega pregleda »Postopek izbora članov uprave SID banke, d.d. (14/2021)« (evidenčirano pod postavko izredni revizijski pregledi),
3. od aprila do konca junija 2022 je BS izvajala pregled na področju obrestnega tveganja v bančni knjigi, od začetka septembra do konca leta pa so bili izvedeni še 4, glede na Letni načrt, nepričakovani pregledi regulatorja (glej točko 2.4), kar je izjemno vplivalo na dinamiko dela v oddelku in izvrševanje Letnega načrta,
4. nekajmesečna odsotnost sodelavca,
5. povečanje porabe časa na področju načrtovanja dela ONR je posledica planiranja dela oddelka za leto 2022 v januarju istega leta ter dela za leto 2023 v mesecih novembru in decembru 2022,

¹ Vključujoč praznike in bolniške odsotnosti.

² Brez postavke odsotnost in neefektivni čas.

6. povečanje porabe časa na postavki tekoča spremljava/nadzor/udeležba na odborih je posledica udeleževanja ONR na Odboru za upravljanje z bilanco in likvidnostjo, Odboru za trajnostni razvoj ter Odboru za projekte.

Skupaj je bilo za revizijske aktivnosti porabljenega za 16% manj časa, kot je bilo planirano v Letnem načrtu dela za 2022 (glej pojasnila prejšnjega odstavka), oz. 30% manj kot v letu 2021.

V poslovnem letu 2022 je bilo porabljenega 50% neto razpoložljivega časa za revizijske aktivnosti (v poslovnem letu 2021 74%). ONR je za revizijske dejavnosti in aktivnosti, povezane z revidiranjem, porabil 91% neto razpoložljivega časa.

2.5 Ocena uspešnosti delovanja ONR v letu 2022

V letnem načrtu dela za leto 2022 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%.

ONR je v skladu s svojimi zadolžitvami in prakso sodelovanja z regulatorjem moral sodelovati in vsebinsko koordinirati 5 nepričakovanih (glede na Načrt dela izrednih) pregledov Banke Slovenije, kar je izjemno vplivalo na in upočasnilo vse druge aktivnosti revidiranja, ki so bile predvidene v letnem načrtu dela za 2022, upoštevajoč tudi nekaj mesečno daljšo odsotnost sodelavca.

Menimo, da je ONR v letu 2022 kljub izjemno težkim okoliščinam deloval uspešno in ob precejšnji porabi časa za izredne preglede regulatorja, ki je presegel več kot 25% razpoložljivega časa za izvedbo izrednih pregledov dosegel naslednja cilja:

- za izvedbo revizijskih aktivnosti je bilo uporabljenega 50% (2021: 74%) razpoložljivega neto časa ONR, kar je manj od postavljenega kazalnika 60%, vendar pri tem opravil za več kot 15% nadurnega dela. Za revizijske aktivnosti in aktivnosti, povezane z revidiranjem, skupaj pa je bilo porabljenega 91 % (2021: 95) neto razpoložljivega časa ONR.
- realizirano je bilo 67% načrtovanega revizijskega dela. Upoštevajoč izredne nepričakovane preglede BS, ki so se zvrstili v drugi polovici leta, je kazalnik 65% dosežen.

3 Ocena skladnosti prakse prejemkov s politiko prejemkov

Sistem upravljanja, obvladovanja tveganj in notranjih kontrol je na področju prejemkov v glavnini ocenjen kot primeren, saj so bistveni elementi zakonodaje upoštevani in vzpostavljeni v obeh politikah prejemkov, ki sta bili prenovljeni/vzpostavljeni v letu 2022. Vendar v posameznih segmentih sistema prejemkov, ki je bil v veliki meri oblikovan pred letom 2022 (postopek opredelitev zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti, bonusi za zadržanje, nagrajevanje projektnega dela, konflikt interesov pri nagrajevanju kontrolne funkcije, sistem nagrajevanja kontrolnih funkcij in informacijska podpora), ugotavljamo odstopanja od zahtev regulative in v tem delu ocenujemo področje kot pomanjkljivo.

4 Povzetek pomembnejših ugotovitev opravljenih pregledov poslovanja

Pregled celovite prenove informacijskega sistema, kjer je bil poudarek predvsem na pregledu IT projektov NKA in CORE, ki skupaj tvorita celovit informacijski sistem, je pokazal, da je področje na določenih delih, med drugim tudi projektnega vodenja, pomanjkljivo obvladovanovo in bi moral biti dosežen vsaj minimalen nivo njunega upravljanja. Tedaj se je ocenilo, da so nekatere prakse na solidni ravni, vendar je potreben dvig zrelosti upravljanja in vodenja področja IKT.

Skladnost kreditnega procesa z EBA smernicami, ki so v veljavi od sredine leta 2021, in z njimi povezan sistem notranjega upravljanja, obvladovanja tveganj in notranjih kontrol, povezanih s primernostjo in učinkovitostjo procesa Financiranja v fazi sklepanja in spremljanja naložbenih poslov, ocenjujemo kot pomanjkljivo; tako z vidika skladnosti s smernicami kot z vidika njegove optimiziranosti in informatiziranosti. Izpostavljamo sicer delno skladnost na področju organizacijske strukture banke in kreditnega procesa, vendar neustrezno razmejitve (tudi uravnavanje tveganja konflikta interesa) med prvo (prodaja) in drugo obrambno linijo (funkcija skladnosti in funkcijo ocenjevanja kreditnega tveganja), ki je bila v delu ocenjevanja kreditnega tveganja nadgrajena³, vendar bo potrebna bolj jasna definicija in zapis vloge prve in druge linije v tem delu. Dodatno tveganje neskladnosti izpostavljamo na področju ESG dejavnikov, kjer je potrebno zagotoviti celovito implementacijo smernic tako v strategijo in politiko kreditnega tveganja kot v delovne postopke kreditiranja.

Sistem pooblastil in odločanja v banki je ocenjen kot primeren, vendar z določenimi pomanjkljivostmi, pri čemer izpostavljamo kompleksno in deloma težko pregledno ureditev splošnih pooblastil, v zvezi s čimer se priporoča reorganizacija internega akta, ter povečano operativno tveganje zaradi omejene aplikativne podpore in s tem manj sistemskih kontrol, ki naj bi se zmanjšalo z novo aplikativno podporo v teku.

Strateške usmeritve in upravljanje bilance ALM je ocenjeno kot primerno. Možnosti za izboljšave so bile zaznane glede natančnejše opredelitve nalog organizacijskih enot, analize potreb po pripravi operativnih delovnih navodil, dopolnitve opredelitve glede časovnice izvedbe validacije IRRBB modela in datuma ter vrste neodvisnega ovrednotenja modela za določanje cen splošnega vira ter formalni določitvi Portala likvidnosti kot prioritetnega kanala najav prilivov in odlivov.

Revizija PPDFT je pokazala, da je sistem sicer primeren in zagotavlja izvajanje aktivnosti v regulatornem okviru, vendar s pomanjkljivostmi na posameznih področjih, ki jih je potrebno dograditi; t.j. na področju nasledstva, jasne razmejitve pristojnosti in odgovornosti med pooblašencem in oddelkom za skladnost (na kar opozarja tudi regulator), prenove internega akta, ki je v teku, okrepitev sistema izobraževanja in usposabljanja, notranjih kontrol v procesu poročanja, ocene tveganj zavezanca, ustrezne informacijske podpore in vzpostavitev sistema izvajanja notranjih kontrol.

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

³ Banka je v PONP zapisala vlogo OKA pri presoji kreditne sposobnosti, t.j. tudi poslov OPIFa in na njegovo presojo investicijskih projektov. Banka Slovenije je v zvezi s tem izdala ugotovitev v Pisemu BS z dne 17.2.2023.

in da mora organu nadzora najmanj enkrat letno potrditi organizacijsko neodvisnost notranje revizije.

Organizacijska neodvisnost se učinkovito uresničuje, če je vodja funkcionalno odgovoren in poroča organu nadzora. Primeri funkcionalne 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 poslovodstva in organov nadzora.

Nepristranskost je miselna naravnost delovanja brez predvodov, ki notranjim revizorjem omogoča izvajanje poslov na tak način, da verjamajo 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 funkcionalne/vsebinske in organizacijske odgovornosti.

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

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

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

Oslabitev organizacijske neodvisnosti in osebne nepristranskosti lahko med drugim vključuje tudi osebno navzkrije 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 2022 predložil strateški in letni načrt dela, letno poročilo o notranjem revidiranju v 2022 in kvartalna poročila o delovanju notranje revizije upravi banke ter nato tudi revizijski komisiji in nadzornemu svetu. Tako je oddelek zadostil zahtevam glede funkcionalne odgovornosti do organov nadzora.

Vsi zaposleni v oddelku so s pisno izjavo potrdili svojo osebno nepristranskost in neodvisnost za leto 2022 oz. da ni bil prisoten konflikt interesov zaposlenih v ONR pri izvajanju revizijskih in z revizijo povezanih aktivnosti.

Ljubljana, 23. februar 2023

MNENJE NADZORNEGA SVETA SID BANKE D.D., LJUBLJANA K LETNEMU POROČILU O NOTRANJEM REVIDIRANJU V LETU 2022 V SID BANKI D.D., LJUBLJANA

Oddelek za notranjo revizijo SID banke, d.d., Ljubljana je na podlagi Mednarodnih standardov strokovnega ravnjanja pri notranjem revidiranju in 164. člena Zakona o bančništvu (Ur. I. RS št. 92/21; v nadaljevanju ZBan-3) izdelal Letno poročilo o notranjem revidiranju v letu 2022 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 2022 redno spremjal 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 2022, 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 2023-2024 in Načrta dela Oddelka za notranjo revizijo za leto 2023.

Nadzorni svet in revizijska komisija sta v letu 2022 spremjalata stanje kadrovske zasedbe oddelka za notranjo revizijo. Poleg rednih so bili koordinirani tudi revizijski pregledi Banke Slovenije in formalna ter neformalna svetovanja. Oddelek za notranjo revizijo je uresničil večino letnega načrta dela, preostali trije neizvedeni revizijski pregledi se bodo izvedli v začetku leta 2023, in sicer v okviru letnega načrta dela za leto 2022.

Nadzorni svet je na svoji 242. seji dne 15.3.2023 obravnaval letno poročilo o notranjem revidiranju v letu 2022 v SID banki d.d., Ljubljana in ugotovil, da Oddelek za notranjo revizijo dosega v letnem načrtu postavljena merila presoje uspešnosti dela ter k poročilu podal pozitivno mnenje.



Janez Tomšič

predsednik nadzornega sveta

POLITIKA PREJEMKOV ČLANOV UPRAVLJALNEGA ORGANA

I. Uvod

Veljavna politika prejemkov članov upravljalnega organa (v nadaljevanju: **Politika**) je bila sprejeta na 232. seji nadzornega sveta (**NS**) banke dne 8. 6. 2022. S sprejemom Politike so se uveljavile zakonodajne zahteve iz 294.a člena ZGD-1 (javne delniške družbe morajo oblikovati Politiko prejemkov za vse člane organov vodenja ali nadzora, delničarji imajo pravico o njej glasovati na skupščini), 190. člena ZBan-3 (meje variabilnega prejemka, za katerega ne velja zahteva po odložitvi) ter Smernic o preudarnih politikah prejemkov v skladu z Direktivo 2013/36/EU. Politika je obenem v interni akt banke vključila določbe Priporočil in pričakovanj Slovenskega državnega holdinga (SDH) glede Politike prejemkov organov vodenja družb s kapitalsko naložbo države, predvsem glede kriterijev in merit za določanje višine osnovne plače članov uprav ter kriterijev za določitev variabilnega prejemka.

Politika je bila predložena v obravnavo skupščini banke dne 14. 7. 2022, ki pa Politike ni odobrila, saj SDH kot predstavnik lastnika na skupščini ni prejel stališča Vlade RS do predloga. Glasovanje na skupščini je posvetovalne narave, kar pomeni, da je Politika veljavna in objavljena na spletni strani banke. Če skupščina predlagane politike prejemkov ne odobri, družba skladno s 3. odstavkom 294.a člena ZGD-1 na naslednji skupščini v glasovanje predloži spremenjeno politiko prejemkov.

Banka je za 241. sejo nadzornega sveta dne 2. 2. 2023 pripravila predlog manjših sprememb politike prejemkov članov upravljalnega organa, ki jih je nadzorni svet potrdil. Zaradi priprave in kasneje spremenjenih priporočil in pričakovanj SDH (maj 2023; spremembe se nanašajo na politike prejemkov organov vodenja (priporočilo št. 9) in nadzora (priporočilo št. 10)) banka spremenjene Politike ni uveljavila in je pripravila dodatne spremembe politike, ki jih je NS sprejel 23. 5. 2023, po usklajevanju s SDH pa manjše spremembe še 7. 6. 2023. Tako spremenjena Politika je predmet obravnave na skupščini banke.

II. Vsebina predlaganih sprememb

Prejemki članov nadzornega sveta

Politika prejemkov določa, da se s posebnimi sklepi skupščine določajo prejemki članov nadzornega sveta v okviru pravil določenih s Politiko (5. člen Politike). Skladno s priporočili SDH Politika omogoča, da se na novo določa višina nadomestila za opravljanje funkcije za člane nadzornega sveta največ v višini 21.000 EUR ter višino sejnинe največ 360 EUR bruto. Dodatki k nadomestilu ter sejnинe za seje komisij ali korespondenčnih sej ostajajo nespremenjeni. Priporočila SDH in Politika dopuščajo tudi možnost doplačila članom NS za posebne naloge, kot bi jih opredelil sklep skupščine. Ne glede na določila Politike se sicer na tej skupščini ne predлага sprememba veljavnega sklepa o prejemkih članov NS, tako da ti prejemki ostajajo nespremenjeni od leta 2011.

Glede na veljavno politiko prejemkov se za člane NS v zvezi z zavarovanjem odgovornosti in pravno zaščito doda pravica, kot to velja za člane uprave, kar pomeni, da banka zagotavlja zavarovanje odgovornosti in pravno zaščito tudi za člane nadzornega sveta.

Prejemki članov uprave

Priporočila SDH zgornjo mejo osnovne bruto plače določajo na podlagi kvantitativnih kriterijev velikosti družbe in kvalitativnih kriterijev kompleksnosti poslovanja. Banke so opredeljene kot velike družbe, zato je ob upoštevanju kvalitativnih kriterijev za SID banko zgornja meja osnovne bruto plače s Politiko postavljena na 22.000 EUR. Dopolnjena so določila glede določanja variabilnega prejemka v odvisnosti

od uspešnosti poslovanja banke glede na dosežene cilje strategije oz. finančnega plana, vključno z dodano pristojnostjo NS, da celovito presoja okoliščine poslovanja in doseganja ciljev ter posledično prilagodi višino variabilnega prejemka. Kriteriji in merila za določanje variabilnega prejemka so še nadalje določeni v Prilogi 1, pri čemer spremembe Politike predvidevajo, da nadzorni svet praviloma enkrat letno ob sprejemu finančnega plana za prihodnje leto določi konkretnejša merila in/ali uteži doseganja ciljev.

Podrobneje je določena upravičenost do izplačila odpravnine, ki ostaja v višini 6-kratnika bruto plače, razen če mandat preneha pred potekom enega leta. V tem primeru je upravičenost v višini 3-kratnika bruto plače. Zneskovno so določeni (višji) zneski drugih pravic (službeni avto, izobraževanja, članarine, ipd.). Čutan je člen glede konkurenčne prepovedi, saj za SID banko glede na njeno dejavnost ni relevanten niti doslej ni bil operacionaliziran.

Druge spremembe

V spremenjeni Politiki so dodane tudi določbe glede pristojnosti komisije za imenovanja in prejemke kot odziv na podano interno priporočilo.

Namen predlaganih sprememb Politike je uskladitev s priporočili SDH ter možnost zagotavljanja konkurenčnosti plač uprave v bančnem okolju ter nadomestil članom nadzornega sveta, ki od leta 2011 ostajajo nespremenjena. Ne glede na spremembe Politike plača uprave s sistemski primerljivosti (fiksni znesek vs vezava na kratnik povprečne plače v banki) ne bo višja od plač uprave kot so bile določene pred sprejmom Politike v letu 2022.

III. Pojasnila skladnosti s predpisi

Kot navedeno že v uvodu je eden od razlogov obravnave dokumenta in njegove odobritve na skupščini, ZGD-1. V nadaljevanju nekaj dodatnih pojasnil usklajenosti Politike s posameznimi določbami **ZGD-1**.

1)

ZGD-1 v 270. člen določa, da mora nadzorni svet družbe poskrbeti za to, da so celotni prejemki v ustreznem sorazmerju z nalogami članov uprave in finančnim stanjem družbe.

Za člana uprave Politika določa najmanj za 10 % nižje prejemke kot za člana uprave v funkciji predsednika uprave. Politika ne omejuje različne višine prejemkov med člani uprave.

V primeru poslabšanja finančnega stanja družbe se to odraža na različnih kazalnikih, članom uprave pa se lahko variabilni prejemek zniža ali ne dodeli.

S konkretnimi pogodbenimi določili je v obstoječi sestavi uprave (februar 2023) določena 15 % razlika med osnovnim plačilom predsednika in osnovnim plačilom člana uprave.

2)

294.a člena ZGD-1 med drugim določa, da mora Politika vsebovati opis prispevka politike prejemkov k spodbujanju poslovne strategije, dolgoročnemu razvoju in vzdržnosti družbe.

Z različnimi merili zahtevnosti poslovanja banke, določenimi v priporočilih SDH in posledično prevzetih s Politiko, se spodbuja k strateškim odločitvam kompleksnega poslovanja, od katerega so odvisni fiksni prejemki članov uprave. Z namenom krepitev dolgoročnega razvoja in uspešnega poslovanja so določeni različni kriteriji po katerih se določa višina variabilnega prejemka. Te kriterije vsebuje priloga Politike. Kriteriji sledijo tudi strateškim in ekonomskim kazalnikom, ki jih določi predstavnik delničarja. Konkretno se merila določijo v vsakokratnem strateškem dokumentu banke, operativnem planu banke in letnem načrtu upravljanja, ki ga sprejme Vlada RS na predlog SDH.

3)

294.a člena ZGD-1 tudi določa, da mora Politika vsebovati vsa finančna in nefinančna merila uspešnosti (kjer je ustrezno, tudi glede družbene odgovornosti) za določitev variabilnih prejemkov, vključno s pojasnilom, kako ta merila prispevajo k spodbujanju poslovne strategije, dolgoročnemu razvoju in vzdržnosti družbe, in predstavljivjo metod, uporabljenih za ugotovitev izpolnjevanja meril.

V prilogi Politike so za določitev variabilnega prejemka določeni finančni in nefinančni kriteriji, ki se letno koncretizirajo z merili v dokumentih banke, h katerim da soglasje nadzorni svet. Za vsak kazalnik je v strateških dokumentih določena definicija. Pojasnilo je vključeno tudi že pri prejšnji točki 2). Določene morajo biti tudi aktivnosti za razvoj družbene odgovornosti kot jih zahteva ZPOGD.

4)

Nadalje 294.a člena ZGD-1 v 8. točki drugega odstavka določa, da mora Politika vsebovati pojasnilo o tem, kako so bile pri določanju politike prejemkov upoštevane plače zaposlenih, vključno s pojasnilom, katera skupina zaposlenih je bila vključena.

ZPOGD in uredba sprejeta na njegovi podlagi določata najvišjo možno osnovno plačilo članov uprave v višini petkratnika povprečne plače v banki, izračunane upoštevajoč avtentično razlago ZPOGD. V izračun povprečne plače so vključeni vsi zaposleni banke, kar opredeljuje tretji odstavek 7. člena Politike. Politika v četrtem odstavku 7. člena omejuje višino osnovnega plačila članov uprave in ta ne dosega petkratnika povprečne plače v banki v letu 2022. Variabilni del prejemkov uprave je določen v višini največ 30 % izplačanih osnovnih plač člana uprave v poslovnem letu. Variabilne prejemke ostalih zaposlenih določa interna politika prejemkov, variabilni del prejemka pa lahko znaša največ 33 % izplačanih fiksnih letnih prejemkov zaposlenega. Zaradi neprimerljivosti kategorij fiksnih/variabilnih prejemkov med člani uprave in ostalimi zaposlenimi v Politiki pri variabilnih prejemkih ni reference na prejemke zaposlenih.

5)

V naslednji točki drugega odstavka 294.a člena ZGD-1 je kot ena od zahtevanih vsebin Politike določena predstavitev postopka določanja in izvajanja ter pregleda politike prejemkov, vključno z ukrepi za preprečitev ali obvladovanje nasprotja interesov.

Izhodišča in osnutek Politike pripravijo strokovne službe banke, po obravnavi na pristojnih komisijah nadzornega sveta (komisija za imenovanja in prejemke, komisija za tveganja) pa jo sprejme NS. Organizacijska enota banke, pristojna za notranjo revizijo, enkrat letno opravi pregled izvajanja Politike, poročila pa obravnava NS. Preprečevanje nasprotja interesov je inherentno vključeno v same predpise z določitvijo pristojnosti za odločanje. Konkretna upoštevanja ustreznega upravljanja nasprotja interesov pa je upoštevana s kontrolnimi mehanizmi določenimi v tabeli v 12. členu Politike s posledico neizplačila variabilnega prejemka v primeru kršitve pravil in v 13. členu z možnostjo neizplačila odloženega dela variabilnih prejemkov na podlagi ugotovitev, med drugim funkcij notranjih kontrol.

6)

V zadnji 10. točki drugega odstavka 294.a člena ZGD-1 je v primeru spremembe politike prejemkov zahtevano pojasnilo vseh pomembnih sprememb in pregled obsega, v katerem so bili upoštevani glasovi in mnenja delničarjev v zvezi s politiko prejemkov in poročilom o prejemkih.

Vse pomembne spremembe Politike so pojasnjene v II. točki tega gradiva, odločanje na skupščini v letu 2022 pa v I. točki. Skupščina se je že v letu 2021 seznanila tako s politiko prejemkov kot tudi poročilom o prejemkih in nato ponovno v letu 2022. Vse spremembe Politike v letu 2022 glede na politiko prejemkov, veljavno pred spremembo v 2022, so bile jasno predstavljene nadzornemu svetu, edinemu delničarju pa že pred skupščino.

ZSDH-1

Poleg ZGD-1 nekaj določb glede prejemkov vsebuje tudi Zakon o Slovenskem državnem holdingu (ZSDH-1), ki med drugim v drugem odstavku 23. člena določa, da mora biti najvišje dovoljeno nespremenljivo plačilo člana organa vodenja dovolj visoko, da omogoča organom nadzora pridobiti v organe vodenja vrhunske strokovnjake, motivirane za odgovorno in dejavno delo, hkrati pa preprečuje neutemeljeno visoka plačila članov organov vodenja glede na potrebe, uspešnost in finančno stanje družbe.

Predlagane spremembe Politike naslavljajo motivacijski element iz citiranega člena ZSDH-1 in se glede nespremenljivega plačila vsaj približujejo pogoju na bančnem trgu. Ob določitvi nespremenljivega plačila določenemu članu uprave nadzorni svet lahko upošteva vse zahteve iz zgoraj citiranega člena ZSDH-1, kot tudi druge okoliščine in glede na vsakokratno stanje poslovanja banke ob sklepanju pogodbe o zaposlitvi preveri tudi vsa merila iz priporočil SDH, ki posledično določajo plačni razpon. Sicer se pa glede na uspešnost, finančno stanje in druge okoliščine v Politiki ter visoko diskrecijo nadzornega sveta, prilagodijo variabilni prejemki.

ZBan-3

Več vsebinskih določb glede prejemkov vsebuje zakon, ki ureja bančništvo, konkretno 189. člen ZBan-3, ki pri oblikovanju politik prejemkov določa upoštevanje velikosti, notranje organiziranosti ter narave, obsega in zapletenosti dejavnosti banke.

Upoštevanje dejavnikov, ki jih določa zgoraj navedeni člen ZBan-3, je implementirano z določitvijo višine osnovnega plačila s kriteriji in merili iz priporočil SDH. Tako med drugim Politika, tudi z razvrščanjem v skupine po različnih dejavnikih kompleksnosti poslovanja (opomba 2 Politike), upošteva naslednje značilnosti poslovanja banke:

- 1) Organizacijska struktura banke z bančnim poslovanjem in poslovanjem za račun Republike Slovenije (sklad skladov, posli zavarovanja, jamstvene sheme)
- 2) Kapitalske naložbe banke in druge oblike sodelovanja: npr. Evropski investicijski sklad, Sklad treh morij, CMSR, Prvi faktor, SBRA
- 3) Delovanje v visoko reguliranem okolju: bančni predpisi, predpisi EU, OECD, WTO, predpisi posameznih držav glede na poslovanje s tujimi subjekti
- 4) Upravljanje s tveganji v okviru bančne regulative z nadzorom Banke Slovenije
- 5) Visoko nadzorovana institucija: BS, ATPV, Računsko sodišče, Državni zbor RS, Vlada RS, ministrstva, Slovenski državni holding, Urad za nadzor proračuna, Urad RS za preprečevanje pranja denarja, FURS, SURS, AJPES, Komisija za preprečevanje korupcije, Urad za javna plačila, EU, OECD – najmanj vsem navedenim se pošiljajo različna poročila
- 6) Mednarodno poslovanje banke (pasiva in aktiva, drugo): zadolževanje na kapitalskih trgih v različnih oblikah, pridobivanje evropskih sredstev, financiranje tujih pravnih oseb, zavarovanje izvoznih poslov
- 7) Članstvo v različnih mednarodnih združenjih: EAPB, ELTI, NEFI, Bernska unija
- 8) Največja razvojno spodbujevalna institucija v RS, market leader z različnimi kompleksnejšimi finančnimi instrumenti, edina razvojna institucija z mednarodno bonitetno oceno
- 9) Širok nabor finančnih in zavarovalnih produktov, primerljiv s tujimi sorodnimi institucijami
- 10) Stalno spremeljanje razvoja finančnih instrumentov na evropski ravni, tehnična pomoč z uporabo evropskih sredstev, analize trga, s specializiranimi organizacijskimi enotami fokus na razvoj, raziskave, ESG
- 11) Visoka zahtevnost in kompleksnost produktov z upoštevanjem potreb strank in hkrati regulatornih zahtev; visoka tehnološka zahtevnost z vidika regulatornega poročanja; zahtevnost ravnotežja med učinki na gospodarstvo in vzdržnostjo poslovanja banke; kombiniranje evropskih in nacionalnih sredstev za nadaljnjo rast obsega financiranja; nepovratna sredstva kot vzvod dodatni rasti ob dogovoru na nacionalni ravni glede institucionalnega razvojno spodbujevalnega sistema
- 12) Večino prihodkov banka ustvarja na trgu s prodajo svojih finančnih storitev pri čemer je omejena s poslovanjem na tržnih vrzelih.

Priloga:

- Spremembe Politike prejemkov članov upravljalnega organa in čistopis

Št. dok.	010-1/2022-44
Različica:	2.78
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~~XXX. 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,~~ 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: ZPOGD),
- 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 merit 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 uporabljam slednje. V primerih, kjer se ta politika sklicuje na določbe predpisov, se določbe predpisov uporabljam v vsakokrat veljavnem besedilu.

2. člen

Predlog Politike prejemkov članov upravljalnega organa potrdipripravita 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 glasovanjeodobritev 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 obdobij zadržanja ali dogоворov o vračilu sredstev;
- »druge pravice« so ~~benitete in ugodnosti terin~~ 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 dodeljenegaupravičen do izplačila odloženega dela~~ odobrenega 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 sprehankanja~~ funkcije člena organa vodenja;
- »osnovna plača ali osnovni del prejemka« je osnovna mesečna plača posameznega člena 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 člena 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 ZPOGD 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 člena 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 dospel 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 naslavljata tudi področje upravljanja nasprotja interesov, ki bi lahko izhajala iz dodeljevanja prejemkov, predvsem z določitvijo ustreznih merit za dodelitev in vzpostavitev ustreznega kontrolnega okolja.

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

Politika prejemkov članov upravljalnega organa upošteva tudi naslednja načela:

- Načelo sorazmernosti: celotni prejemki članov upravljalnega organa so v ustremnem 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 določi višino prejemkov članov nadzornega sveta skladno s tem členom.

~~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 člena nadzornega sveta družbe znaša 275,00 (dvostopetinsedemdeset 00/100) EUR bruto. Člani komisije nadzornega sveta prejmejo za udeležbo na seji komisije sejnino, ki za posameznega člena 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 člena 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 člena nadzornega sveta na letni ravni.

Člani nadzornega sveta poleg sejin prejmejo osnovno plačilo za opravljanje funkcije v višini 15.000,00 (petnajsttistoč 00/100). Člani nadzornega sveta prejmejo osnovno plačilo za opravljanje funkcije v višini največ 21.000 EUR bruto letno na posameznega člena. Predsednik nadzornega sveta je upravičen tudi do doplačila v višini 50 (petdeset) % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člena nadzornega sveta, podpredsednik/namestnik predsednika nadzornega sveta pa do doplačila v višini 10 (deset) % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člena nadzornega sveta.

Člani komisije nadzornega sveta prejmejo doplačilo za opravljanje funkcije, ki za posameznega člena komisije znaša 25 (petindvajset) % višine osnovnega plačila za opravljanje funkcije člena nadzornega sveta. Predsednik komisije je upravičen do doplačila za opravljanje funkcije v višini 37,5 (sedemintrideset celih pet) % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člena 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 člena nadzornega sveta na letni ravni.

Če je mandat posameznega člena nadzornega sveta krajski 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 člena 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 člena nadzornega sveta na letni ravni. Če je mandat posameznega člena nadzornega sveta, ki je opravlja funkcijo v obdobju, ko nadzorni svet ni deloval v popolni sestavi, krajski 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 ter doplačilo za posebne naloge v sorazmernih mesečnih izplačilih, do katerih so upravičeni dokler opravljamjo funkcijo. Mesečno izplačilo znaša eno dvanajstino zgoraj navedenih letnih zneskov.

Člani nadzornega sveta prejmejo za udeležbo na seji sejnino, ki za posameznega člena nadzornega sveta družbe znaša največ 360 EUR bruto. Člani komisije nadzornega sveta prejmejo za udeležbo na seji komisije sejnino, ki za posameznega člena komisije znaša 80 % višine sejnine za udeležbo na seji nadzornega sveta. Sejnina za korespondenčno sejo znaša 80 % siceršnje sejnine. Posamezni član nadzornega sveta je, ne glede na prej navedeno in torej ne glede na število udeležb na sejah, v posameznem poslovнем letu upravičen do izplačila sejin, vse dokler skupni znesek sejin ne doseže višine 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije za člena 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 poslovнем letu upravičen do izplačila sejin, vse dokler skupni znesek sejin iz naslova udeležbe na sejah nadzornega sveta in komisij ne doseže 75 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člena nadzornega sveta na letni ravni.

Omejitve 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 vštevajo 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 člena nadzornega sveta oziroma člena 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.

V zvezi z zavarovanjem odgovornosti in pravno zaščito veljajo za člana nadzornega sveta enake določbe, kot jih ta Politika prejemkov članov upravljalnega organa določa za člane uprave.

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:

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

Sestavine fiksnega 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 člena 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 člena uprave znižajo najmanj za 10%.

Ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi s članom uprave se izračuna mnogokratnik povprečne plače zaposlenih v banki v preteklem poslovнем letu, ki predstavlja osnovno plačo člena 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 člena uprave ne sme presegati maksimalnega zneska ~~iz možnega razpona osnovne plače iz te Politike, kot je določen s to Politiko prejemkov članov upravljalnega organa~~, prav tako pa se ohranja ustrezno razmerje višine osnovne plače med člani uprave in predsednikom uprave.

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

~~Merila zahtevnosti, ki opredeljujejo velikost družbe, so:~~

- ~~• vrednost aktive (upošteva se bilančna vsota);~~
- ~~• ustvarjeni čisti prihodki od prodaje (upoštevajo se čisti obrestni in neobrestni prihodki);~~
- ~~• povprečno število zaposlenih v zadnjem poslovнем letu;~~

~~Merila zahtevnosti, ki odražajo kompleksnost poslovanja, so:~~

- ~~• organizacijska kompleksnost;~~
- ~~• internacionalizacija poslovanja;~~
- ~~• zahtevnost neposrednega gospodarskega okolja;~~
- ~~• zahtevnost ključnih produktov;~~
- ~~• reguliranost dejavnosti.~~

~~Zahlevnost poslovanja se v banki opredeli glede na spodaj opredeljena merila upoštevajoč 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 znova razvrsti po stopnji 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 dejavniki)		Kompleksnost poslovanja (kvalitativni dejavniki)		
Vrednost aktive (v mio EUR)	Skupina	Organizacijska kompleksnost	Stopnja	Skupina
do 0,5	1	Število in velikost odvisnih družb, kompleksnost regulative, zahtevnost upravljanja s tveganji ...	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)	Skupina	Internacionalizacija poslovanja	Stopnja	Skupina
do 1	1	Število in velikost odvisnih družb v tujini, delež prihodkov v tujini, povezanost z mednarodnim gospodarskim okoljem ...	nizka	1-2
do 10	2		srednja	3-4
do 50	3		visoka	5
do 100	4			
nad 100	5			
Število zaposlenih	Skupina	Zahtevnost neposrednega gosp. okolja	Stopnja	Skupina
do 10	1	Konkurenčnost v panogi, konkurenčnost na najpomembnejših tržih, faza razvoja panoge, pomembnost raziskav in razvoja	nizka	1-2
do 50	2		srednja	3-4
do 250	3		visoka	5
do 500	4			
nad 500	5			
Reguliranost dejavnosti	Stopnja	Zahtevnost ključnih produktov	Stopnja	Skupina
Stopnja reguliranosti prihodkov, stroškov, opravljanje javne gospodarske službe ...	visoka	Faza razvoja, tehnološka zahtevnost, tveganja, potencial za rast ...	nizka	1-2
	srednja		srednja	3-4
	visoka		visoka	5

Na podlagi razvrstitev 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 navzdev.²

V pogledbi o zaposlitvi s člani uprave se glede na končno razvrstitev banke v skupino določi zgornja višina . Zgornja meja osnovne mesečne bruto plače znotraj zgornjih mej, določenih v spodnji tabeli št. 2 znaša 22.000 EUR³.

Banka zgornje meje Zgornja meja osnovne bruto 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.

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).

³ Ob sprejemu te politike se banka skladno s kriteriji iz priporočil SDH uvršča v najvišjo skupino (skupina 5) kvantitativnih dejavnikov velikosti družbe, hkrati izpolnjuje vse dejavnike kompleksnosti poslovanja skupine 5, zato povprečna vrednost vseh dejavnikov znaša 5.

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 8.000
3	do 12.000
4	do 16.000
5	do 20.000

Vsake tri leta se vrednosti zgornjih mej iz tabele št. 2 povečajo glede na vsakokratno rast indeksase vsaki dve leti poveča z indeksom povprečne rasti cen življenjskih potrebščin za zadnja tri leta zadnji dve leti.

V pogodbah, ki se sklepajo s člani uprave, se osnovna plača določi skladno s 3. odstavkom tega člena ter tem členom 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. upoštevaje ali je predsednik uprave ali član, upoštevaje 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 prejemkov prejemek članov uprave**

8. člen

Sestavina variabilnega dela prejemkov je spremenljivi / variabilni del plače Variabilni prejemek se določi v odvisnosti od uspešnosti poslovanja banke glede na dosežene cilje iz strategije, finančnega plana oz. 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 prejemka

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 spremembni strateške dokumentacije (strategija; finančni plan, ki vključuje tudi LOP; strategija upravljanja s tveganji) sprejme nadzorni svet.

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

Nadzorni svet praviloma enkrat letno ob sprejemu finančnega plana, vključno s strategijo upravljanja s tveganji, določi merila za izplačilo variabilnega prejemka. Pri tem upošteva kriterije in merila v Prilogi 1, jih po potrebi koncretizira in uteži tako, da izbrana merila člane uprave usmerjajo k doseganju poslovnih ciljev in dolgoročnega uspeha, upoštevaje vsakokrat veljavno strategijo.

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

5.2.3 Finančni spremenjene okoliščine in poslovni plan, vključno s politiko upravljanja s tveganji, je določen in potrjen s stranipresoj nadzornega sveta.

11. člen

Nadzorni svet lahko iz utemeljenih razlogov zaradi spremenjenih okoliščin s sklepom z veljavnostjo za poslovno leto, ki je predmet odločanja, ustrezeno prilagodi merila oziroma njihove ciljne vrednosti, upoštevaje tržno, premožensko, finančno in drugo relevantno stanje in cilje družbe. S tem se omogoči osredotočenje na bistvene cilje družbe v zadevnem obdobju.

Nadzorni svet se lahko glede na rezultate poslovanja in druge okoliščine odloči tudi za izplačilo višjega ali nižjega variabilnega prejemka, kot je bil izračunan na podlagi kriterijev in meril iz te Politike prejemkov članov upravljalnega organa ter strateške dokumentacije ali sklepa nadzornega sveta, če ocenjuje, da za to obstajajo pomembni utemeljeni razlogi, pri čemer odstopanja ne smejo biti bistvena glede na oceno uspeha, ki jo kaže vnaprej objektivno postavljen sistem meril⁴. Pri tem nadzorni svet upošteva skupni uspeh uprave in/ali uspeh posameznega člena uprave in zlasti naslednje okoliščine:

- uspešno uvajanje pomembnih iniciativ in ukrepov z namenom uresničevanja strategije poslovanja,
- doseganje strateških ciljev,
- uresničitev ključnih projektov,
- uresničevanje najpomembnejših ciljev trajnostnega poslovanja,
- preseganje rezultatov primerljivih institucij,
- vpliv izrednih dogodkov.

Sklep, s katerim se nadzorni svet odloči za izplačilo višjega ali nižjega variabilnega prejemka, mora biti obrazložen.

5.2.35.2.4 Ocena doseganja ciljev/dodelitev variabilnega prejemka

11.12. člen

Izpolnjevanje LOP je podlaga nadzornemu svetu Nadzorni svet na predlog komisije za sprejem sklepaimenovanja in prejemke praviloma ob obravnavi letnega poročila za preteklo poslovno leto sprejme sklep 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., 10. in 11. člena te politike ter kvantitativnih in kvalitativnih kriterijev in meril določenih v LOP ter težo teh v skladu z določili statuta in sprejete strategije, ki opredeljujeta namen in poslanstvo družbe ter različne okoliščine, v katerih je v preteklem letu družba poslovala.

Če aktivnosti za razvoj družbene odgovornosti v LOP ali v drugem aktu niso določene, nadzorni svet pri odločanju maksimalno mogočno 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.

⁴ V času sprejema te Politike prejemkov članov upravljalnega organa so skladno s priporočili SDH odstopanja bistvena, če presegajo 20 % variabilnega prejemka glede na objektivno merjenje po vnaprej postavljenih merilih in ciljnih vrednostih.

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 ustreznih 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 tendence, 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 interesimi 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 kapitalske 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 planiraju 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 poslovnu letu.

5.2.45.2.5 Izplačilo, odlog, malus, vračilo variabilnega dela plače

12.13. člen

Variabilni ~~del prejemka prejeme~~ 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 pogojo 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 odložitve (število let po koncu obračunskega obdobja)	obdobja	Rok za plačilo po koncu obdobja odložitve (v mesecih)
Predsednik uprave*	50%	3**		3
Član uprave*	50%	5***		3

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

**V primeru, da skupni variabilni prejemki v posameznem letu ne presegajo zneska 50.000,00 EUR bruto se upoštevajo določbe ZPOGD 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. BankaNadzorni svet sprejme odločitev o višini izplačila odloženega dela variabilnega dela plače na predlog komisije za imenovanja in prejemke, 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.⁷¹

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

V kolikor

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

13.14. člen

Nadzorni svet na predlog komisije za imenovanja in prejemke lahko zaradi naknadne prilagoditve tveganju pred njegovo dospelostjo 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 na predlog komisije za imenovanja in prejemke 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

14.15. člen

Članu uprave odpravnina zaradi predčasnega prenehanja mandata ne pripada v primerih, ki jih določa ZGD-1. Odpravnina članu uprave v nobenem primeru ne pripada v primeru rednega poteka mandata in v primeru, ko član uprave sam poda odpoved.

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 prekiniti pogodbe ne zaposli v družbi, je upravičen do odpravnine v višini šestkratnika osnovnega mesečnega plačila člena uprave. V primeru sporazumnega prenehanja funkcije, če ne obstajajo krivdni razlogi za odpoklic, je član uprave upravičen do odpravnine v višini dogovorjeni z nadzornim svetom, vendar ne več kot do šestkratnika osnovnega mesečnega plačila člena uprave. Sporazum o predčasnem prenehanju mandata se lahko sklene na pobudo ene ali druge stranke in če je to v interesu obeh strank. Za tako ravnanje bo šlo zlasti v primerih, ko po utemeljeni presoji nadzornega sveta član uprave pri vodenju poslov ne dosega optimalnih rezultatov, nima najboljšega pogleda na razvoj družbe, nima optimalnih organizacijskih sposobnosti, ni posebnega zaupanja med članom uprave in nadzornim svetom ali se v okviru proste podjetniške presoje kasneje odločitve izkažejo za neoptimalne, ter zato nadzorni svet oceni, da bi bilo možno najti nekoga, ki bo vodil posle bolje od člena uprave, s katerim se naj sklene sporazumno predčasno prenehanje mandata. Pričakovane koristi morajo biti za družbo višje od višine odpravnine in morebitnih drugih izdatkov, ki jih je treba izplačati ob sklenitvi sporazuma. V takem primeru se za določitev višine odpravnine v sporazumu smiselnou uporabljajo priporočila, ki veljajo za odpoklic iz ekonomsko-poslovnih razlogov.

Znesek odpravnine ne sme presegati skupnega zneska bruto osnovnega dela prejemkov, ki bi pripadali članu uprave do konca mandata po pogodbi, če bi mandat redno končal. V primeru predčasnega prenehanja funkcije člena uprave, ki je funkcijo opravljal manj kot leto dni, lahko znaša najvišji znesek odpravnine tri mesečni bruto osnovni del prejemkov, kot so določeni v pogodbi s članom uprave.

Članu uprave, ki se zaposli v banki, lahko pripada odpravnina največ v višini razlike med zneskom bruto osnovnega dela prejemkov po prejšnji pogodbi o zaposlitvi in zneskom bruto osnovne plače po novi pogodbi o zaposlitvi (v ustrezem mnogokratniku), vendar brez poseganja v pravila, določena v tem členu.

5.4 Druge pravice

5.4.1 Zavarovanja

15.16. člen

Za člane članj uprave veljajo upravičeni do:

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

5.4.2 Zdravstveni pregledi in zdravljenje

16.17. 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

17.18. člen

Član uprave ima pravico do službenega avtomobila visokega razreda, v vrednosti do ~~6070~~.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 ~~7090~~.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, registracija, vzdrževanje vozila, tehnične in redne servisne preglede, zavarovanje.

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.

V primeru nabave oziroma najema avtomobila na podlagi leasing pogodbe/poslovnega najema se zgornje zneskovne omejitve nanašajo na nabavno vrednost avtomobila v trenutku sklenitve pogodbe, pri čemer v primeru najema mesečni zneski, ki se jih plačuje najemodajalcu, ne smejo presegati 2.000 EUR.

5.4.4 Informacijska oprema

18.19. člen

Član uprave ima pravico ~~odd~~ 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

19.20. člen

Član uprave ima pravico do kritja stroškov v zvezi z dopolnilnim izobraževanjem in usposabljanjem, ki je namenjeno učinkovitejšemu opravljanju funkcije, do ~~1020~~.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

20.21. 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 ~~1.5003.000~~ EUR letno. V primeru utemeljenih poslovnih razlogov se lahko dodeli tudi pravica v višjem znesku, o čemer v konkretnih primerih odloča nadzorni svet s sklepom.

5.4.7 Letni dopust

21.22. člen

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

5.4.8 Kreditne kartice

22.23. člen

Član uprave ima v skladu s finančnim načrtom in ob zagotavljanju sledljivosti porabe pravico do uporabe službene kreditne kartice za potrebe plačevanja na primer:

- stroškov bivanja in prevoza na službenih potovanjih
- stroškov reprezentance na službenih potovanjih doma in v tujini
- drugih stroškov v zvezi s službenimi dogodki doma in v tujini.

6. Pravna zaščita

23.24. 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 nudjenje pravne pomoči in zastopanje doma in v tujini. Stroške in takse za pravno pomoč in zastopanje nosi družba, razen če je vsebina te pravice že smiselnoma krita iz naslova D&O zavarovanja (v primeru, kadar se stroški pravne zaščite ne obračunavajo po veljavni tarifi oziroma se glede višine stroškov član uprave prosto dogovori, je za tak dogovor potrebno predhodno soglasje nadzornega sveta). To pooblastilo ne velja za primer, če je postopek začet 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

24.25. 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 (tudi internih) 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). Član uprave je upravičen tudi do nagrade za poslovno uspešnost v skladu s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom banke, pod pogojem, da se ta izplača vsem zaposlenim v družbi in se na ta način doseže ugodnejši davčni režim zadevne nagrade za vse zaposlene v družbi; članu uprave se nagrada za poslovno uspešnost všteva v najvišje dovoljeni variabilni prejemek za zadevno leto.

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 domnevan) slabši premoženjski položaj delavca, član uprave ni upravičen.

8. Stroški

25.26. 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 poslovnom razredu.

9. Konkurenčna prepoved

26.1. člen

Član uprave je dolžan opustiti vsako pridobitno dejavnost ali funkcijo, ki ni združljiva s funkcijo člena 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.

Predrobnosti v zvezi z nadomestilom za prepoved konkuriranja se določijo v pogodbah o zaposlitvi.

10.9. 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);
- na podlagi sporazuma.

11.10. Omejitve 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.

12.11. 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 prejemkov članov upravljalnega organa.

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, interna 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. naslednji dan po glasovanju na ~~seji skupščine~~ skupščini delničarjev.

Z začetkom uporabe tega akta prenehajopreneha veljati ~~Pravila za sklepanje pogodb s člani uprave~~ Politika prejemkov članov upravljalnega organa z dne 8. 6. 2022~~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:

1. Finančni kriteriji/merila

50 % variabilnega dela plače se določi na podlagi izpolnjevanja meril za merjenje uspešnosti izpolnjevanja strateških ciljev ter ekonomsko finančnih kazalnikov poslovanja banke, ki se jih za spodaj navedene kriterije določijo z LOP banko opredeli SDH, in sicer:

- Dolgoročni 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 preizvodno-vzdrževalni gospodarski cikel in dolgoročno vzdrževanje aktivnosti banke
 - ✓ ROE
 - ✓ Kapitalska ustreznost
- Kratkoročni finančni cilji/merila:
 - ✗ ROE
 - ✓ CIR
 - ✓ Delež NPL v vseh posojilih
 - ✓ Obrestna marža
 - ✗ Kapitalska ustreznost

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

2. Nefinančni kriteriji/merila

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

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

Pri določitvi variabilnega dela plače na temelju izpolnjevanja nefinančnih kriterijev in meril nadzorni svet upošteva uteži tako, da je variabilni del prejemka skladen z zadnjim odstavkom te priloge.

LOP mora vsebovati različne kazalnike in konkretno 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.

✓ drugi dolgoročni nefinančni kriteriji/merila, kot jih določi nadzorni svet.

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

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

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

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

Št. dok.	10-2/2023-67
Različica:	2.11
Organ odobritve:	Nadzorni svet
Datum odobritve:	7. 6. 2023
Veljavnost od:	7. 6. 2023
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 246. seji sprejel

Politiko 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) ureja nagajevanje 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 merit 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 uporablajo slednje. V primerih, kjer se ta politika sklicuje na določbe predpisov, se določbe predpisov uporablajo v vsakokrat veljavnem besedilu.

2. člen

Predlog Politike prejemkov članov upravljalnega organa pripravita 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 odobritev 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 obdobij zadržanja ali dogоворov o vračilu sredstev;
- »druge pravice« so ugodnosti in 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 obdobia in traja 3 ali 5 let.¹ V tem obdobju član uprave ni upravičen do izplačila odloženega dela odobrenega 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 prenehanja funkcije člena organa vodenja;
- »osnovna plača ali osnovni del prejemka« je osnovna mesečna plača posameznega člena 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 člena 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;
- »prejemki« vključujejo vse oblike neposrednih ali posrednih finančnih in nefinančnih plačil ter ugodnosti, do katerih so zaposleni upravičeni na podlagi sklenjenih pogodb z banko;

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.

- »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 člena 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 dospel 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 ustrezeno naslavljata 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 člena uprave. Cilji se nanašajo tako na poslovne, finančne, etične, okoljske, družbene in upravljavske 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 določi višino prejemkov članov nadzornega sveta skladno s tem členom.

Člani nadzornega sveta prejmejo osnovno plačilo za opravljanje funkcije v višini največ 21.000 EUR bruto letno na posameznega člena. Predsednik nadzornega sveta je upravičen tudi do doplačila v višini 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člena nadzornega sveta, namestnik predsednika nadzornega sveta pa do doplačila v višini 10 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člena nadzornega sveta.

Člani komisije nadzornega sveta prejmejo doplačilo za opravljanje funkcije, ki za posameznega člena komisije znaša 25 % višine osnovnega plačila za opravljanje funkcije člena nadzornega sveta. Predsednik komisije je upravičen do doplačila za upravljanje funkcije v višini 37,5 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člena 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 poslovнем letu upravičen do izplačila doplačil, vse dokler skupni znesek takih doplačil ne doseže vrednosti 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije za člena nadzornega sveta na letni ravni.

Če je mandat posameznega člena nadzornega sveta krajski 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 poslovнем letu upravičen do izplačila doplačil, vse dokler skupni znesek takih doplačil ne doseže vrednosti 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije za posameznega člena nadzornega sveta glede na upravičena izplačila za čas, kolikor je trajal njegov mandat v zadavnem poslovнем 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 % na 62,5 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člena nadzornega sveta na letni ravni. Če je mandat posameznega člena nadzornega sveta, ki opravlja funkcijo v obdobju, ko nadzorni svet ni deloval v popolni sestavi, krajski od poslovnega leta, je posamezen član komisije nadzornega sveta, v posameznem poslovнем letu upravičen do izplačila doplačil, glede na upravičena izplačila za čas, kolikor je trajal njegov mandat v zadavnem poslovнем letu.

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

Člani nadzornega sveta prejmejo za udeležbo na seji sejnino, ki za posameznega člena nadzornega sveta družbe znaša največ 360 EUR bruto. Člani komisije nadzornega sveta prejmejo za udeležbo na seji komisije sejnino, ki za posameznega člena komisije znaša 80 % višine sejnine za udeležbo na seji nadzornega sveta. Sejnina za korespondenčno sejo znaša 80 % siceršnje sejnine. Posamezni član nadzornega sveta je, ne glede na prej navedeno in torej ne glede na število udeležb na sejah, v posameznem poslovнем letu upravičen do izplačila sejnin, vse dokler skupni znesek sejnin ne doseže višine 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije za člena 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 poslovнем letu upravičen do izplačila sejnin, vse dokler skupni znesek sejnin iz naslova udeležbe na sejah nadzornega sveta in komisij ne doseže 75 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člena nadzornega sveta na letni ravni.

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 vštevajo 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 člena nadzornega sveta oziroma člena 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.

Vsi navedeni prejemki članov nadzornega sveta predstavljajo fiksne prejemke.

V zvezi z zavarovanjem odgovornosti in pravno zaščito veljajo za člana nadzornega sveta enake določbe, kot jih ta Politika prejemkov članov upravljalnega organa določa za člane uprave.

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:

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

Sestavine fiksnega 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 doseganja 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 poslovнем letu, ki predstavlja osnovno plačo člana uprave, le-ta pa se letno (predvidoma najkasneje do konca februarja tekočega leta) usklajuje, upoštevajoč rast povprečne plače vseh zaposlenih v banki v preteklem koledarskem letu. Pri tem osnovna plača člana uprave ne sme presegati maksimalnega zneska, kot je določen s to Politiko prejemkov članov upravljalnega organa, prav tako pa se ohranja ustrezno razmerje višine osnovne plače med člani uprave in predsednikom uprave.

Skladno s priporočili SDH se osnovna plača članov uprave v družbi s kapitalsko naložbo države določi upoštevajoč kvantitativne dejavnike velikosti družbe in kvalitativne dejavnike kompleksnosti poslovanja. Zgornja meja osnovne mesečne bruto plače znaša 22.000 EUR².

² Ob sprejemu te politike se banka skladno s kriteriji iz priporočil SDH uvršča v najvišjo skupino (skupina 5) kvantitativnih dejavnikov velikosti družbe, hkrati izpolnjuje vse dejavnike kompleksnosti poslovanja skupine 5, zato povprečna vrednost vseh dejavnikov znaša 5.

- Politika prejemkov članov upravljalnega organa -

Zgornja meja osnovne bruto plače se vsaki dve leti poveča z indeksom povprečne rasti cen življenjskih potrebščin za zadnji dve leti.

V pogodbah, ki se sklepajo s člani uprave, se osnovna plača določi skladno s tem členom 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. upoštevaje ali je predsednik uprave ali član, upoštevaje 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 prejemek članov uprave

8. člen

Variabilni prejemek se določi v odvisnosti od uspešnosti poslovanja banke glede na dosežene cilje strategije, finančnega plana oz. letnega poslovnega načrta (letni operativni plan ali LOP), ki ga potrdi nadzorni svet, in na podlagi dodatnih kriterijev in meril.

5.2.1 Merila uspešnosti za dodelitev variabilnega prejemka

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 (strategija; finančni plan, ki vključuje tudi LOP; strategija upravljanja s tveganji) sprejme nadzorni svet.

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

5.2.2 Postavljanje ciljev in spremljanje uspešnosti

10. člen

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

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

5.2.3 Spremenjene okoliščine in presoja nadzornega sveta

11. člen

Nadzorni svet lahko iz utemeljenih razlogov zaradi spremenjenih okoliščin s sklepom z veljavnostjo za poslovno leto, ki je predmet odločanja, ustrezno prilagodi merila oziroma njihove ciljne vrednosti, upoštevaje tržno, premožensko, finančno in drugo relevantno stanje in cilje družbe. S tem se omogoči osredotočenje na bistvene cilje družbe v zadevnem obdobju.

Nadzorni svet se lahko glede na rezultate poslovanja in druge okoliščine odloči tudi za izplačilo višjega ali nižjega variabilnega prejemka, kot je bil izračunan na podlagi kriterijev in meril iz te Politike prejemkov članov upravljalnega organa ter strateške dokumentacije ali sklepa nadzornega sveta, če ocenjuje, da za to obstajajo pomembni utemeljeni razlogi, pri čemer odstopanja ne smejo biti bistvena glede na oceno

uspeha, ki jo kaže vnaprej objektivno postavljen sistem meril³. Pri tem nadzorni svet upošteva skupni uspeh uprave in/ali uspeh posameznega člana uprave in zlasti naslednje okoliščine:

- uspešno uvajanje pomembnih iniciativ in ukrepov z namenom uresničevanja strategije poslovanja,
- doseganje strateških ciljev,
- uresničitev ključnih projektov,
- uresničevanje najpomembnejših ciljev trajnostnega poslovanja,
- preseganje rezultatov primerljivih institucij,
- vpliv izrednih dogodkov.

Sklep, s katerim se nadzorni svet odloči za izplačilo višega ali nižjega variabilnega prejemka, mora biti obrazložen.

5.2.4 Ocena doseganja ciljev/dodelitev variabilnega prejemka

12. člen

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

Nadzorni svet sprejme odločitev o višini variabilnega prejemka ob upoštevanju 9., 10. in 11. člena te politike 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.

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 tende, 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	

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

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 kapitalske 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 planiraju 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 poslovнем letu.

5.2.5 Izplačilo, odlog, malus, vračilo variabilnega dela plače

13. člen

Variabilni prejemek 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 člena 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 odložitve (število let po koncu obračunskega obdobja)	obdobja	Rok za plačilo po koncu obdobja odložitve (v mesecih)
Predsednik uprave*	50%	3**		3
Član uprave*	50%		5***	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. Nadzorni svet sprejme odločitev o višini izplačila odloženega dela variabilnega dela plače na predlog komisije za imenovanja in prejemke, 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 člena uprave, in pri delu člena 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 okreplila 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 tende, ki so posledica sprejetih odločitev člena uprave.

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

14. člen

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

Nadzorni svet lahko na predlog komisije za imenovanja in prejemke zahteva vračilo že izplačanega variabilnega prejemka ali njegov sorazmerni del, če se ugotovijo spodaj navedene okoliščine:

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

15. člen

Članu uprave odpravnina zaradi predčasnega prenehanja mandata ne pripada v primerih, ki jih določa ZGD-1. Odpravnina članu uprave v nobenem primeru ne pripada v primeru rednega poteka mandata in v primeru, ko član uprave sam poda odpoved.

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 člena uprave. V primeru sporazumnega prenehanja funkcije, če ne obstajajo krivdni razlogi za odpoklic, je član uprave upravičen do odpravnine v višini dogovorjeni z nadzornim svetom, vendar ne več kot do šestkratnika osnovnega mesečnega plačila člena uprave. Sporazum o predčasnom prenehanju mandata se lahko sklene na pobudo ene ali druge stranke in če je to v interesu obeh strank. Za tako ravnanje bo šlo zlasti v primerih, ko po utemeljeni presoji nadzornega sveta član uprave pri vodenju poslov ne dosega optimalnih rezultatov, nima najboljšega pogleda na razvoj družbe, nima optimalnih organizacijskih sposobnosti, ni posebnega zaupanja med članom uprave in nadzornim svetom ali se v okviru proste podjetniške presoje kasneje odločitve izkažejo za neoptimalne, ter zato nadzorni svet oceni, da bi bilo možno najti nekoga, ki bo vodil posle bolje od člena uprave, s katerim se naj sklene sporazumno predčasno prenehanje mandata. Pričakovane koristi morajo biti za družbo višje od višine odpravnine in morebitnih drugih izdatkov, ki jih je treba izplačati ob sklenitvi sporazuma. V takem primeru se za določitev višine odpravnine v sporazumu smiselno uporabljam priporočila, ki veljajo za odpoklic iz ekonomsko-poslovnih razlogov.

Znesek odpravnine ne sme presegati skupnega zneska bruto osnovnega dela prejemkov, ki bi pripadali članu uprave do konca mandata po pogodbi, če bi mandat redno končal. V primeru predčasnega prenehanja funkcije člena uprave, ki je funkcijo opravljal manj kot leto dni, lahko znaša najvišji znesek odpravnine tri mesečni bruto osnovni del prejemkov, kot so določeni v pogodbi s članom uprave.

Članu uprave, ki se zaposli v banki, lahko pripada odpravnina največ v višini razlike med zneskom bruto osnovnega dela prejemkov po prejšnji pogodbi o zaposlitvi in zneskom bruto osnovne plače po novi pogodbi o zaposlitvi (v ustreznem mnogokratniku), vendar brez poseganja v pravila, določena v tem členu.

5.4 Druge pravice

5.4.1 Zavarovanja

16. člen

Člani uprave so upravičeni do:

- dodatnega zdravstvenega zavarovanja kot velja za zaposlene v banki
 - Politika prejemkov članov upravljalnega organa -

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

5.4.2 Zdravstveni pregledi in zdravljenje

17. 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

18. člen

Član uprave ima pravico do službenega avtomobila visokega razreda, v vrednosti do 70.000 EUR, s pravico uporabe tudi za zasebne namene (vključno s pravico do plačila goriva za službene namene doma in v tujini ter v zasebne namene in stroškov uporabe prometne infrastrukture), oziroma v vrednosti do 90.000 EUR, če se vozilo uvršča v specialno kategorijo okolju prijaznejših vozil (hibridno vozilo, nižji izpusti CO₂, nižja poraba goriva, posebna goriva, ...). V breme družbe se zagotovi tudi parkirni prostor, registracija, vzdrževanje vozila, tehnične in redne servisne preglede, zavarovanje.

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.

V primeru nabave oziroma najema avtomobila na podlagi leasing pogodbe/poslovnega najema se zgornje zneskovne omejitve nanašajo na nabavno vrednost avtomobila v trenutku sklenitve pogodbe, pri čemer v primeru najema mesečni zneski, ki se jih plačuje najemodajalcu, ne smejo presegati 2.000 EUR.

5.4.4 Informacijska oprema

19. člen

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

5.4.5 Izobraževanja

20. člen

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

5.4.6 Članarine

21. 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 3.000 EUR letno. V primeru utemeljenih poslovnih razlogov se lahko dodeli tudi pravica v višjem znesku, o čemer v konkretnih primerih odloča nadzorni svet s sklepom.

5.4.7 Letni dopust

22. člen

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

5.4.8 Kreditne kartice

23. člen

Član uprave ima v skladu s finančnim načrtom in ob zagotavljanju sledljivosti porabe pravico do uporabe službene kreditne kartice za potrebe plačevanja na primer:

- stroškov bivanja in prevoza na službenih potovanjih
- stroškov reprezentance na službenih potovanjih doma in v tujini
- drugih stroškov v zvezi s službenimi dogodki doma in v tujini.

6. Pravna zaščita

24. 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, razen če je vsebina te pravice že smiselnost krita iz naslova D&O zavarovanja (v primeru, kadar se stroški pravne zaščite ne obračunavajo po veljavni tarifi oziroma se glede višine stroškov član uprave prosto dogovori, je za tak dogovor potrebno predhodno soglasje nadzornega sveta). To pooblastilo ne velja za primer, če je postopek začet 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

25. 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 (tudi internih) 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). Član uprave je upravičen tudi do nagrade za poslovno uspešnost v skladu s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom banke, pod pogojem, da se ta izplača vsem zaposlenim v družbi in se na ta način doseže ugodnejši davčni režim zadevne nagrade za vse zaposlene v družbi; članu uprave se nagrada za poslovno uspešnost všteva v najvišje dovoljeni variabilni prejemek za zadevno leto.

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 domnevan) slabši premoženjski položaj delavca, član uprave ni upravičen.

8. Stroški

26. 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 poslovнем razredu.

9. 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);
- na podlagi sporazuma.

10. Omejitve 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.

11. 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 prejemkov članov upravljalnega organa.

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,

internu 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 naslednji dan po glasovanju na skupščini delničarjev.

Z začetkom uporabe tega akta preneha veljati Politika prejemkov članov upravljalnega organa z dne 8. 6. 2022.

Ljubljana, 7. 6. 2023



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:

1. Finančni kriteriji/merila

50 % variabilnega dela plače se določi na podlagi izpolnjevanja meril za merjenje uspešnosti izpolnjevanja strateških ciljev ter ekonomsko finančnih kazalnikov poslovanja, ki jih za banko opredeli SDH, in sicer:

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

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

2. Nefinančni kriteriji/merila

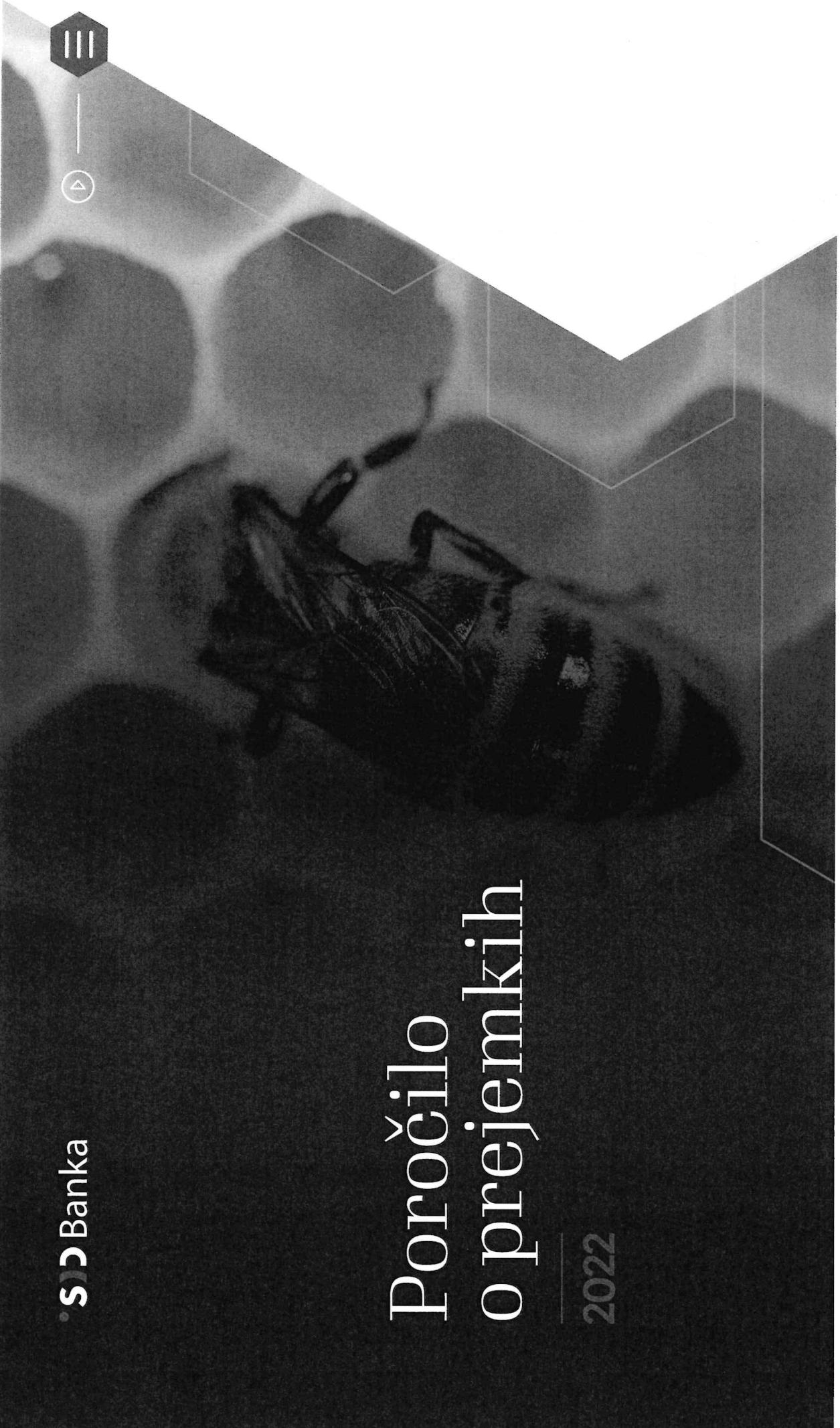
50 % variabilnega dela plače se določi na podlagi ocene dela uprave s strani nadzornega sveta. Nadzorni svet pri tem upošteva predvsem kumulativno oceno izpolnjevanja kratkoročnih in dolgoročnih kvalitativnih kriterijev/meril, opredeljenih s strategijo banke in finančnim planom, vključno z LOP, ali na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

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

Strateški cilji in ekonomsko finančni kazalniki se lahko spremenijo ali nadomestijo z drugimi, če se ti cilji in kazalniki spremenijo ali nadomestijo z drugimi v dokumentu, ki ga pripravi upravljač 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 člena uprave je strukturiran tako, da je razmerje med delom variabilnega dela prejemkov, ki nagrajuje dolgoročno uspešnost in delom, ki nagrajuje kratkoročno uspešnost, 50 % ali višji delež v korist variabilnega dela prejemkov, ki nagrajuje dolgoročno uspešnost banke.

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



CCS Banka

Poročilo o prejemkih

2022

Vsebina



Uvod



Organi vodenja in nadzora –
sestava in število sej



Politika prejemkov
v letu 2022



Informacije o drugih
finančnih ugodnostih
oziroma dajatvah ali
storitvah



Celoletni dodeljeni/plačani
prejemki članov vodenja in
nadzora v poslovnom letu
2022



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



Prilaganje prejemkov
dolgoročni uspešnosti



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

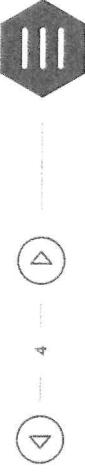
Uvod

SID banka pripravlja poročilo o prejemkih v skladu z 294.b členom ZGD-1, ki družbi, s katere vrednostnimi poprili se izrajejo na organiziranem itgu, nalaže, 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 določavala v zadnjem poslovnem letu v skladu s politiko prejemkov.

V delu, kjer so informacije o prejemkih navedene v okviru letnega poročila, se poročilo o prejemkih sklicuje na ta vir.

Poročilo pojasnjuje, kako so celotni prejemki skladni spresjetu politiki prejemkov in kako prispevajo k določenim uspešnostim družbe, ter daje informacije o tem, kako so se uporabila merila uspešnosti za dodelitev ugodnosti v kakršni koli obliki.

SID banka ima vzpostavljena polititko prejemkov, ki sistematično določa sistem prejemkov v banki, ki vključuje politike in prakse prejemkov, zadržljive s sistemom upravljanja tveganij v banki in zahlev, predpisanih z veljavno regulativno. Politika in prakte prejemkov so dosledno usmerjene k izpolnjevanju ciljev poslovne strategije ter prilagojene profilu tveganosti banke in njeni sposobnosti prevezemanja tveganj. Ključna interna akta v zvezi s tem sta politika prejemkov članov upravnalnega organa, ki je v skladu z določili 294.a člena ZGD-1 javno objavljena na spletni strani banke (<https://www.sid.si/vktsisid-banke>), ter politika prejemkov, ki velja za vse druge zaposlene v banki (v nadaljevanju oba aktata skupaj: politika prejemkov).



Ogjani vodenja in nadzora – sestava in število sej



Izvajanje politike prejemkov v banki v okviru upravljalnega organa upravljajo in nadzirajo uprava banke, komisija za imenovanje in prejemke ter nadzorni svet banke.

Sestava nadzornega sveta v letu 2022:

- do 25. maja 2022 – mag. Marjan Divjak (predsednik), Janez Tomšič (namestnik predsednika), Zlatko Vili Hohnjec (namestnik predsednika), dr. Igor Mašten, Marko Tišma;
- od 26. maja 2022 – mag. Leo Knez (predsednik), mag. Leo Knez (namestnik predsednika), mag. Marjan Divjak, Zlatko Vili Hohnjec, dr. Igor Mašten, Marko Tišma.

Komisija za imenovanje in prejemke se je v letu 2022 sestala na 19 rednih in 1 korespondenčni seji.

Nadzorni svet banke se je v letu 2022 sestal na 15 rednih sejih in 9 korespondenčnih sejih.

Sestava komisije za imenovanja in prejemke v letu 2022:

- do 19. maja 2022 – Janez Tomšič (predsednik), Zlatko Vili Hohnjec (namestnik predsednika), mag. Marijan Divjak, Marko Tišma;
- od 20. do 25. maja 2022 – Janez Tomšič (predsednik), Zlatko Vili Hohnjec (namestnik predsednika), Marko Tišma;
- od 26. maja 2022 – Marko Tišma (predsednik), Zlatko Vili Hohnjec (namestnik predsednika), Janez Tomšič.

V letu 2022 je uprava banke delovala v sestavi mag. Damijan Dolinar, predsednik uprave, in mag. Štefan Majdič, članica uprave.



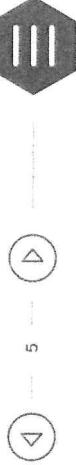
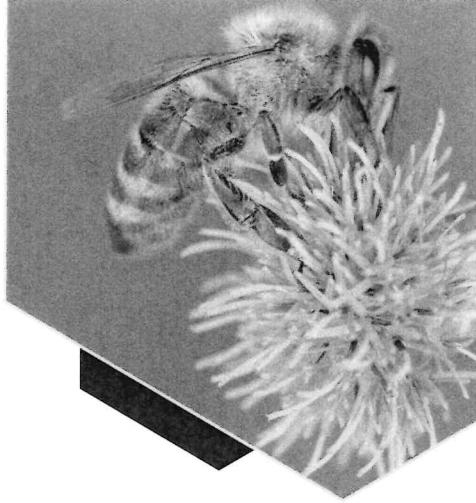
Politika prejemkov v letu 2022

Banka je v letu 2022 poslovala uspešno. Obrazložev poslovanja SID banke v letu 2022 in doseganje ključnih kazalnikov poslovnega in finančnega uspeha sta razvidna iz letnega poročila banke za leto 2022. 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 glasovnih pravic (pridružena družba), in Skupina Prvi faktor (skupni podvig). Na podlagi nacela nepomembnosti (nematerialnosti) SID banka nobene od navedenih družb ni konsolidirala, saj bilanca vsota obeh družb skupaj znaša manj kot 1 odstotek bilančne vseote SID banke, in je za leto 2022 pripravila le ločene računovodske izkaze. Prav tako v to poročilo zaradi nepomembnosti niso vključeni prejemki teh družb.

Politika prejemkov SID banke se uporablja samo za banko izključno na področju Republike Slovenije in se v podtejenih družbah ne izvaja.
Za člane nadzornega sveta banke izvajanje politike prejemkov določa sklep skupščine, s katerim so skladne različne kategorije prejemkov članov nadzornega sveta oziroma v letu 2022 niso odstopale od določil sklepa. Sklep skupščine je povezen v relevantnem internem aktu, to je v politiki prejemkov članov upravljajnega organa. Podatki o prejemkih članov nadzornega sveta so navedeni v preglednici v nadaljevanju.

Prejemke članov uprave določa politika prejemkov članov upravljajnega organa, ki upošteva tudi določila zakona o prejemkih poslovodnih oseb v družbah, kjer je država večinski lastnik (ZPPOGD). Različne kategorije prejemkov članov uprave v letu 2022 so skladne in v okviru določil navedenih aktov.

Banka v letu 2022 ni zagotavljala nobenih delnic in delniških opcij iz potrebi izvajanja politike prejemkov. V letu 2022 banka ni uveljavila ukrepa povračila variabilnih prejemkov in ni najemala zunanjih svestovalcev na področju izvajanja politike prejemkov.





6

SJD banka Poročilo o prejemkih 2022

Celoletni dodeljeni/plačani prejemki članov vodenja in nadzora v poslovnem letu 2022

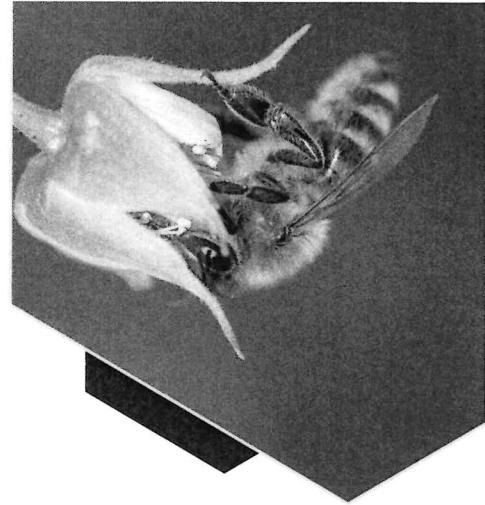
PREJEMKI ČLANOV NADZORNEGA SVETA¹

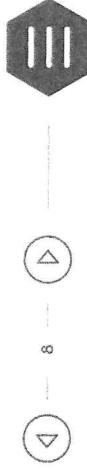
Oseba	Funkcija	Bruto plaćilo za opovratak funkcije	Bruto sejnine	Skupoj bruto	Bruto nadometilo stroškov	Druge ugodnosti [zavarovanje odgovornosti]
mag. Marjan Divjak	predsednik NS do 25. 5. 2022 član NS od 26. 5. 2022 nomenstr. predsednika komisije za tveganja član komisije za izmenovanje in prejemke do 19. 5. 2022	23.206	8.910	32.116	0	381
mag. Leo Krež	član NS do 25. 5. 2022 nomenstr. predsednika NS od 26. 5. 2022 predsednik revizjske komisije član komisije za tveganja	25.274	10.901	36.175	0	381
Marko Tišma	član NS član revizjske komisije član komisije za izmenovanje in prejemke do 25. 5. 2022 predsednik komisije za imenovanja in prejemke od 26. 5. 2022	23.624	11.250	34.874	2.741	381
Zlatko Vili Hohnjec	član NS nomenstr. predsednika revizjske komisije nomenstr. predsednika komisije za imenovanja in prejemke	22.500	11.250	33.750	1.999	381
Janez Tomač	nomenstr. predsednika NS do 25. 5. 2022 predsednik NS od 26. 5. 2022 član komisije za imenovanja in prejemke do 25. 5. 2022 član komisije za imenovanja in prejemke od 26. 5. 2022	24.598	10.186	34.784	0	391
dr. Igor Mašten	član NS predsednik komisije za tveganja	20.625	7.150	27.775	132	381
	Skupaj	139.827	59.647	199.474	4.872	2.286

Vlak s aktem skupštiny Sdružení budek z dne 14. června 2018 do října 2018 využíván pro dopravu studentů na studia v České republice. Po dobu akademického roku 2018/2019 se bude uvažovat o možnosti poskytování funkce žádostivého dokumentu studentům vzdáleněji od svého domova. Vlak bude využíván k dopravě studentů na studia v České republice. Po dobu akademického roku 2018/2019 se bude uvažovat o možnosti poskytování funkce žádostivého dokumentu studentům vzdáleněji od svého domova.

PREJEMKI ČLANOV UPRAVE

Osoba	Funkcija	Varniblji prejemki												Odstotek dodeljenih variblnih prejemkov [5+7]/bruto plačišča preteklega leta
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Fiksni prejemki														v EUR
		Bruto plača	Reges	Nadomestila	Bonitete in zavarovanja	Izplačani tekoči	Izplačeni iz preteklih let	Odelženi tekoči	Odpbrane	Vračilo izplačane ngrade - claw-back	Skupno izplačilo [1+2+3+4+5+6+8+9+12]			
mog. Štef Šmid	predsednik uprave do rednega izeka mandaato 31.12.2021	0	0	0	0	18 472	80 550	0	0	0	99 022	7,5 %	0	
Goran Kaušin	član uprave do rednega izeka mandaato 31.12.2021	0	0	0	0	31 403	79 993	0	0	0	111 396	15,0 %	0	
mog. Damijan Dolinar	predsednik uprave od 1.1.2022	239 803	2.084	1 805	5 699	0	0	0	0	0	249 391	0,0 %	0	
mog. Stanislka Šarc Majdič	članica uprave od 1.1.2022	215 150	2.084	2 185	4 811	0	0	0	0	0	224 230	0,0 %	0	



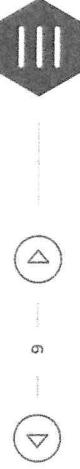


Primerjava rasti prejemkov članov vodenja in nadzora glede na rast prejemkov zaposlenih v banki in na uspešnost poslovanja banke

	2018/2017	2019/2018	2020/2019	2021/2020	2022/2021
Prejemki					
Rost povprečne plače zaposlenih v banki glede na preteklo leto	4,0 %	6,7 %	2,3 %	2,8 %	5,1 %
Rost liksnega dela plače uprave glede na preteklo leto	4,8 %	3,5 %	13,6 %	2,3 %	2,8 %
Rost osnovnega plačila in sejnine v Banov NS glede na preteklo leto	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Zunanje primanjove					
Rost povprečne plače zaposlenih v finančni in zavarovalniški dejavnosti	4,8 %	4,6 %	2,5 %	5,0 %	6,3 %
Letna stopnja inflacije	1,4 %	1,8 %	1,1 %	4,9 %	10,3 %
Kazenski poslovovanje					
	2017	2018	2019	2020	2021
Bilancirana vsota (v tisoč EUR)	2.451.641	2.318.834	2.406.164	2.907.358	2.834.032
Skupni znesek kreditorjev nebančnemu sektorju (v tisoč EUR)	597.740	706.787	816.550	1.091.260	1.199.698
Krajigovodska vrednost delnice (v EUR)					
Čist obračet (v tisoč EUR)	132.08	136.00	149.47	153.42	158.47
Čisti dobitek (v tisoč EUR)	20.294	22.986	23.332	23.193	28.006
Danos na kapital po obdobjivki	13.956	14.214	32.040	8.490	24.030
Dolgoročna bonitetna ocena (Standard & Poor's)	A+	A+	AA-	AA-	AA-

Osnovno pličilo uprave se določa v skladu z ZPPGD. Do večjega dviga plače uprave je prišlo v letu 2019, ko je banka zaradi prodaje odvisne družbe prenehata pripravljati konsolidirane računovodiske izkaze ter se je kot osnova za določitev plače uprave začela upoštevati povprečna plača v banki in ne več v skupini.



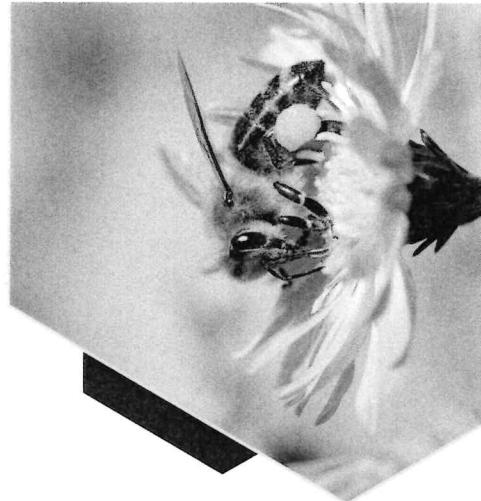


Informacije o drugih finančnih ugodnostih oziroma dajatvah ali storitvah (tretji odstavek 294.b člena ZGD-1)

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 trejta oseba, niti bilo.

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

V banki v letu 2022 ni bilo rednega prenehanja opravljanja funkcije člana uprave in s tem povezanih izplačil razen navedenih izplačil zodržanega dela variabilnih prejemkov članoma uprave, ki jima je 31. decembra 2021 redno potekel mandat.



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 prilagojeno profilu tveganosti banke in njeni sposobnosti prevezanja tveganj. Namen politike prejemkov je spodbujanje ustreznega upravljanja tveganj tudi v prihodnje. Banka je temeljnja 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 posilh se odloča na podlagi vnaprej določenih splošnih podoblastil, kot izhaja iz vsokokrat veljavnih pravil o podoblastih, vse odločitve pa se sprejemajo na sedežu banke, saj banka nima dislociranih enot;
- v skladu z ZSRB cilj banke ni maksimalni dobiček, temveč ohranjanje kapitala in doseganje učinkov poslanstva, pri čemer morajo biti vsi posli banke podvrženi tudi presoji ekonomske kvalitete na podlagi mehododih kriterijev;

- banka v primerjavi z drugimi poslovнимi bankami opravlja samo dolocene storitve in posle (financiranje podjetij in bank) oziroma ne opravlja večne storitev, ki jih opravlja druge banke (na primer 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);
- pretežni del portefelia banke obsegajo manj tvegane neposredne naložbe (na primer v okviru posojilnih skladov in do oseb javnega prava) in izpostavljenosti do domačih bank.

Banka zagotavlja, da se variabilni del prejemka, vključno z njegovim odloženim delom, izpolča le, če je to upravičeno glede na finančno stanje banke in uenamljeno z rezultati banke, posamezne poslovne enote in zadovoljstvo zaposlenega. Banka ob nezadostni poslovni uspešnosti ali negativnem poslovнем rezultatu močno zmanjša variabilne prejemke.



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

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 vsakolečni potrditvi LOP. Če merila s sklepm komisije niso posebej določena, se upoštevata izpolnjevanje meril za merjenje uspešnosti poslovanja v okviru LOP (strateški cilji, ekonomski finančni kazalniki (ROE, CIR, NPL ipd.)) in ocena nadzornega sveta o delu uprave, pri čemer se poleg izpolnjevanja kvantitativenih in kvalitativenih ciljev upoštevajo tudi izpolnjevanje ukrepov za razvoj družbenega odgovornosti, sodelovanje uprove z nadzornim svetom, vzdrževanje ugleda in bonitetne ocene banke, različne okoliščine, v katerih je v preteklem letu banka poslovала, in drugo.

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, ter na podlagi dodatno določenih meril, ki jih potrdi nadzorni svet. Letni operativni plan mora vsebovati različne kazalnike in konkretno aktivnosti z merili, vključno s posebnimi merili kakovosti za razvoj družbenih odgovornosti.

Spremenljivi prejemek člena uprave se določi v višini največ 30 odstotkov izplačanih osnovnih plačil člena uprave v poslovnom letu v skladu z določili ZPPGD. Spremenljivi del plačila ugotavlja nadzorni svet in se izpolčuje enkrat letno za preteklo poslovno leto, praviloma ob sprejetju revizijskega letnega paročila. Metodologija dodeljevanja variabilnih prejemkov, način ocenjevanja uspešnosti banke, organizacijskih enot in posameznikov ter način končne porazdelitve delov variabilnega prejema so podrobnejše predstavljeni tudi v razkrivilih k letnemu poročilu.





Prilagajanje prejemkov
dolgoročni uspešnosti



Izpolnjevanje letnega operativnega načrta je podlag za dooblikov spremenljivega prejema članom uprave banke. Izpolnjevanje letnega operativnega načrta pomembno vpliva na dolgoročno uspešnost banke, saj pomeni i uresničitev strategičnih ciljev banke, ekonomsko finančnih kazalnikov ter kazalnikov na področju upravljanja tveganj, ugleda in drugih ciljev, pomembnih za tekoče in prihodnje poslovanje banke. Po pogodbah o zaposlitvi članov uprove so ti upravičeni do plačice v odvisnosti od uspešnosti do največ 30 odstotkov izplačanih osnovnih plač člena uprave v poslovnom letu. Višina sprememljivega prejema se določi na podlagi izpolnjevanja strategičnih kazalnikov in kazalnikov letnega operativnega načrta, vključno s kazalniki družbenega odgovornosti. Nadzorni svet je ob presoj izpolnjevanja krovnih strategičnih kazalnikov, strateških dejavnosti in strateških rezultatov v povezavi

Uveljavljena je politika prejemkov zagotavlja, da odgovorne osobe v banki upoštevajo vpliv načrtovanih izplačil variabilnega dela prejemkov, vključno z 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 začne izvajati konservativna politika variabilnih prejemkov, kar pa v letu 2022 ni bilo potrebno. S tem namenom je banka v pogodbah o zaposlitvi vseh zaposlenih, ki lahko v okviru pristojnosti ali delovnih nalog in aktivnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke, zagotovila dolžilstvo, ki omogoča zmanjšanje oziroma variabilnosti izplačila dela prejnika zaposlenega, namenjenega iz pretežnih obdobj, v doloženih variabilnih delov prejemk iz pretežnih obdobj.

strategiskih dejavnosti in strategiskih rezultatov v povezavi z izvedbo letečega operativnega plana ter ob upoštevanju drugih elementov iz pogodbe o zaposlitvi določili, da sta nekdanji predsednik in nekdanji član uprave za leto 2021 upravičena do plačevanja glede na uspešnost in višini 7,5 odstotka ozitoma 15 odstotkov izplačanih osnovnih plačil za poslovno leto 2021, kar je bilo v celoti izplačano v letu 2022.

Banka ni nadomeščala zmanjšanega dela variabilnega dela prejemka let zaradi prilagajanja prejemkov tveganjem s povečevanjem variabilnega dela prejemka v letu 2022. Politika prejemkov določa, da se, ko skupni variabilni prejemki zaposlenega v posameznem letu presegajo znesek 50 000 EUR bruto, ta del odalži v višini in tokih, kot so navedeni v politiki variabilnih prejemkov, tkatvi da so del (50 odstotkov) variabilnih prejemkov članov uprave odloži tudi v skladu z ZPOGD. V razkužilju letnemu poročilu je navedeno odloženo plačilo obema članoma uprave, ki jima je 31. decembra 2022 iztekel mandat. Banka v letu 2022 ni ugotovila obstoj razlogov, kar jih za vrnitev spremenljivega prejemka določila zakon, ki ureja gospodarske držiže, zato o vrnitcu žen izplačanega variabilnega dela plačje ni odločila.



+366 [0] 1 3072 800
+366 [0] 1 3072 900
www.deltatele.si

Deloitte

POROČILO NEODYVISNEGA REVIZORJA O OMEJENEM ZAGOTOVILU GLEDE

卷之三

Opravili smo posebno izjavo omejenega zagotovila o tem, ali je prišlo Poročilo o projektih (v nadaljevanju v prejmenku) za leto, končano 31. decembra 2022, ki ga je prigradila uprava banke, Komisija za menovitost in prejemnikom v svet banke SGD banka d.d., Ljubljana (v nadaljevanju državljana), pripredeleno v skladu z zahtevami 294 o členu 29a Zakona o gospodarskih državljah (v nadaljevanju "ZGD-1").

V skladu z záhry

Nájemní náročnost
vsebování informací.

Nasac potočno s primanjem zagotovilja je namerjeno iz
vašo informacijo in ga ni dovoljeno uporabljati za drugo

Odgovornost uprave in nastrojanje sveta za porocilo

Uprava in nadzorni svet so odgovorni za prizupno Porocila družbe skladno z 284 v členu ZGD-1. Uprava je odgovorna, da Porocilo po glasovanju na skupščini nemudoma jmeno objavi na spletni strani družbe, kjer mora biti brezplačno na voljo deset let.

Uprava je odgovorna za tako notranje kontrole, kot je v skladu z dodatkovno potrebo, da izogneta prizupno Porocila družbi, ne vsebuje pomembno napaka zaradi prevari ali napačke.

MAKING AN
IMPACT THAT
MATTERS

On 10 March 2009, the European Commission adopted a decision under Article 10(2) of Directive 2004/108/EC (the 'Directive') to prohibit the placing on the market of a number of products containing bisphenol A ('BPA'). The products concerned are: (i) polycarbonate articles intended for the direct contact of food; (ii) articles made of or containing bisphenol A which are used for the direct contact of drinking water; and (iii) articles made of or containing bisphenol A which are intended to be used for the direct contact of foodstuffs other than drinking water.

The decision is based on the finding that BPA may pose a risk to human health, particularly to the brain development of the foetus, infants and children. The decision will enter into force on 1 July 2009. It will apply to all Member States and to the European Economic Area.

For further information, please contact the European Commission's Directorate General for Employment and Social Affairs, Unit C2, via e-mail at EU-BPA@ec.europa.eu, or telephone +32 229 50 0000.

Poročilo neodvisnega revizorja

Rezervacija i raspodjeljivanje - u skladu s tehničkim i tehničko-ekonomičnim zahtjevima, raspodjeljuje se rezervacija na pojedinačne postrojbe. Na primjer, u skladu s tehničkim zahtjevima, rezervacija raspodjeljuje se na pojedinačne postrojbe, a ne na celu radnu jedinicu.

Upravljanje kakovosti u poduzećju i uporabljiva je međunarodna standartizirana norma koja predstavlja reviziju prethodne norme ISO 9001:1994.

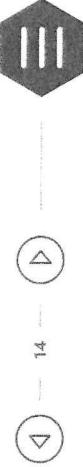
क्षमतावान् प्रवृत्तिं न रेगुलात्वमि शक्तेवमि.

Povezivajući opisivanje dela i pribrojati onjeno zagovito.

- akvini objekt ogranjenega dela sva izvedi nasledje potope:

 - razumevanje skeleta skupov v kresi s spregoto potito/rejencirki in povezovanjem pri uporabi in nadomestju svetu ter drugih zapotepitv z namenom pridobitev raumenega predmete prejmov v pospolosti, kaj država, kaj pa je naprava Prostilci;
 - pridobivanje sebe, za katere obstaja obveznost vključno podatkov v Porocila v letu, za katerega se vnosila Razpoložljivost, nivoj in vrednost načrtovanega predmeta - Barcelo.

* preveritev, ali Poročilo vsebuje vse podatke kot jih zahtevata 2. in 3. odd.



Deloitte.

Skrup
Na podlagi izpravljenih poslovnih dokumentov nismo opazili natančar, zaradi česar lu verjeli, da
Porodila za leto končano 31. decembra 2022, ki ga je izpriavila v tablo, ne vsebuje v vseh pomembnih
poslednjih informacij, kot jih zahteva v 2. in 3. ostavkev 234 b trena ZDD-I.

DELOITTE REVIZIJA d.o.o.

Tina Kraljic Pranik
Pooblaščena revizorka
Ljubljana, 27.3.2023

Deloitte.

DELOITTE REVIZIJA d.o.o.

Ljubljana, Slovenia 3



Predstavitev SID banke

Firma	SID – Slovenska izvozna in razvojna banka, d.d., Ljubljana
Skrcajšana firma	SID banka, d.d., Ljubljana
Sedajš	Ulica Josipine Turnografske 6, 1000 Ljubljana
Matična številka	5665493
Davčna številka	84565135
Identifikacijski št. za DBV	SIB2155135
IBAN	SI56 3800 0380 0000 039
SWIFT	SIDRSI22
Giro	66SIE 999999 SL 705
LEI	549200BZ3GKO13V6E87
Spletna stran	www.sid.si
E-pošta	info@sid.si
Varen elektronski naslov	sid@ven.si
Tel/fax	+386 (0) 200 75 00
Facebook	www.facebook.com/sid.banka/
LinkedIn	www.linkedin.com/company/sid-slovenska-izvozna-in-razvojna-banka-d.d.-ljubljana/
YouTube	www.youtube.com/channel/UCk-2pY_TOEc4PSf56eZqA

Fotografije posneti 9. januarja in so avtorska zavzetina.

Informacija o prejemkih članov uprave in nadzornega sveta glede na Pričakovanja Slovenskega državnega holdinga, d. d. (maj 2023) ter glede na Politiko upravljanja Slovenskega državnega holdinga (maj 2023) za glasovanje na skupščinah družb v letu 2023

Pričakovanja SDH v točki 6.12 terjajo, da družbe, pri katerih na skupščinah SDH izvršuje upravljavska upravičenja, »seznanijo skupščino oziroma ustanovitelja s politikami prejemkov organov vodenja in/ali nadzora, njihovimi spremembami ter dodeljenimi in dejansko izplačanimi prejemki organov vodenja in nadzora skladno s Kodeksom¹ in na način, ki izhaja iz Politike upravljanja SDH². Politika upravljanja SDH v 60. členu določa, da »si bo SDH prizadeval, da bodo družbe skupščino seznanile o dejansko dosegemih/izplačanih prejemkih članov organov vodenja, vsaj v obsegu, ki je določen v ustrezni prilogi Kodeksa«. Poleg tega 60. člen izraža pričakovanje, da bo seznanitev vključevala še dodatne podatke, ki so predstavljeni v spodnji tabeli.

SD banka skladno z 294b. členom ZGD-1 pripravlja poročilo o prejemkih, katerega skladnost z zahtevami zakona potrije zunanj 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 SD banke so v pretežni meri že razkrite v poročilu o prejemkih, katerega format je v vseh bistvenih delih usklajen s Prilogo 4 Kodeksa. Informacije, ki v poročilu o prejemkih niso razkrite, so predstavljene v nadaljevanju.

I. Informacija o prejemkih članov uprave in nadzornega sveta skladno s 60. členom Politike upravljanja SDH

Zap. št.	Zahteva	Razkritje
1.	Podatek o bruto osnovnem mesečnem oziroma letnem prejemu, kot je dogovorjen v pogodbi s članom organa vodenja družbe	Ni sprememb v ureditvi od poročanja na skupščini v preteklem letu. Najvišji dovoljen znesek osnovnega (fiksnega) 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 2022 znašalo 21.093 EUR za predsednika uprave. Za članico uprave se osnovno bruto plačilo zniža za 15%. Skladno z novimi priporočili in pričakovanji SDH (maj 2023) se skupščini v sprejtem predloga tudi nova politika prejemkov članov upravljальнega organa.

¹ Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države (v nadaljevanju: »Kodeks«).

2.	Podatek o povprečni bruto plači, izplačani v družbah v skupini ² , ali v družbi, če ni skupine ³ v preteklem poslovnom letu, torej v letu pred letom prikazanih prejemkov organov vodenja.	4.218,62EUR
3.	Bruto znesek dodeljene pravice do spremenljivega prejemka za preteklo poslovno leto ⁴ .	Dodeljena, tekoča in zadržana plačila spremenljivih prejemkov so razvidna iz poročila o prejemkih.

² Povprečna bruto plača v skupini se izračuna tako, da se sestevek vseh stroškov bruto plač družb v skupini (postavka »stroški plač« iz izkaza poslovnega izida, zmanjša za stroške plač v družbi, ki nimajo sedeža na območju RS) deli s številom mesecev poslovanja skupine, dobjeni znesek pa se deli s skupnim povprečnim številom zaposlenih na podlagi delovnih ur vseh družb v skupini.

³ Povprečna bruto plača v družbi se izračuna tako, da se sestje vse stroške bruto plač v družbi (postavka »stroški plač« iz izkaza poslovnega izida) ter se jih deli s številom mesecov poslovanja družbe, dobjeni znesek pa se deli s skupnim povprečnim številom zaposlenih na podlagi delovnih ur v družbi.

⁴V prilogi Kodeksa se namreč prikažejo dejanska izplačila spremenljivega prejemka za zadnjo leto, ki so sestavljena tudi iz zadržanih plačil za pretekla leta. V tej alineji se pričakuje razkritje glede dejansko dodeljenega plačila za zadnjo leto.

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

	Maksimalne pravice izhajajo iz Politike prejemkov članov upravljalnega organa, ki je bila predložena skupščini banke v juliju 2022, enakovredni zneski so vključeni tudi v pogodbe o zaposlitvi s članoma uprave. Podrobnejši podatki o dejansko koriščenih drugih pravicah v letu 2022 so razvidni iz naslednje preglednice:	v EUR
		Predsednik uprave
Regres		2.084,38
Bonitete		3.043,75
uporaba službenega vozila		1.856,80
prostovoljno zdravstveno zavarovanje		485,47
zavarovanje odgovornosti		381,48
članarine		320,00
Izbraževanja		381,81
Prostovoljno dodatno pokojniško zavarovanje		2.654,62
Preventivni zdravstveni pregledi		/
Članarine		320,00
Združenje Manager ZNS		320,00
Službeno vozilo		160,00
	Škoda Enyaq IV 80 Letnik 2022 Preostala vrednost: 62.840,66	Škoda Enyaq iV 80 Letnik 2022 Preostala vrednost: 53.753,81
5.	Podatek o višini v pogodbah dogovorjene odpravnine za primer predčasnega prenehanka funkcije in pogoj za pridobitev te pravice	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.
		Višina odpravnine je opredeljena v politiki prejemkov članov upravljalnega organa, ki se skladno z novimi priporočili in pričakovanji SDH (maj 2023) s tem v zvezi predlaga v sprejem skupščini.

Priloga:

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