

2.2.

SPREJEM SKLEPA O UPORABI BILANČNEGA DOBIČKA LETA 2025

K 2.2. Predlog sklepa k 2.2. točki dnevnega reda 40. skupščine SID banke, d.d., Ljubljana

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

»Bilančni dobiček na dan 31.12.2025 znaša 2.500.221,46 EUR in predstavlja ostanek čistega dobička leta 2025 po razporeditvi v zakonske in statutarne rezerve v višini 2.763.402,68 EUR. Bilančni dobiček za leto 2025 v višini 2.500.221,46 EUR, se razporedi v druge rezerve iz dobička.«

OBRAZLOŽITEV K PREDLOGU SKLEPA O UPORABI BILANČNEGA DOBIČKA LETA 2025

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, 18/23-ZDU-10, 75/23 in 102/24, 77/25, 10/26 - ZdZEETD; v nadaljevanju: ZGD-1) o uporabi bilančnega dobička odloča skupščina.

SID banka, d.d., Ljubljana je v poslovnem letu 2025 ustvarila čisti dobiček v višini 5.263.624,14 EUR. Ob sestavi Letnega poročila 2025 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 263.181,21 EUR in v skladu s 4. točko prvega odstavka 230. člena, v povezavi s sedmim odstavkom 64. člena ZGD-1 in 28. členom Statuta SID banke statutarne rezerve v višini 50% čistega dobička, zmanjšane za znesek oblikovanja zakonskih rezerv, v znesku 2.500.221,46 EUR.

Bilančni dobiček na dan 31. 12. 2025 znaša 2.500.221,46 EUR in predstavlja ostanek čistega dobička leta 2025 po razporeditvi v zakonske in statutarne rezerve v višini 2.763.402,68 EUR.

Tretji odstavek 4. člena Zakona o Slovenski izvozni in razvojni banki (Uradni list RS, št. 56/08, 20/09, 25/15 – ZBan-2 in 61/20 – ZDLGPE) določa, da bilančnega dobička SID banke ni dovoljeno uporabiti za razdelitev delničarjem in se odvede v druge rezerve iz dobička.

Uprava in nadzorni svet predlagata, da se bilančni dobiček za leto 2025, v višini 2.500.221,46 EUR, razporedi v druge rezerve iz dobička.

LETNO POROČILO O NOTRANJEM REVIDIRANJU V LETU 2025 V SID BANKI, D.D., LJUBLJANA

1. Namen priprave Letnega poročila

Na podlagi Listine o delovanju Oddelka za notranjo revizijo SID banke d.d. (v nadaljevanju Listina ONR), 164. člena Zakona o bančništvu (Ur.l. RS št. 92/21 z dne 8.6.2021, v nadaljevanju: ZBan-3), 281a. člena Zakona o gospodarskih družbah ter Globalnih standardov notranjega revidiranja mora Oddelek za notranjo revizijo (v nadaljevanju: ONR) pripraviti letno poročilo o notranjem revidiranju ter ga predložiti Upravi, Nadzornemu svetu in revizorju računovodskih izkazov, Uprava banke pa mora s tem poročilom in mnenjem Nadzornega sveta k poročilu seznaniti Skupščino delničarjev.

S pripravljenim letnim poročilom so Uprava banke, Nadzorni svet in Skupščina seznanjeni s/z:

- poročilom o uresničitvi letnega načrta dela,
- oceno skladnosti prakse prejemkov s politiko prejemkov,
- povzetkom pomembnejših ugotovitev opravljenih pregledov poslovanja ter,
- organizacijsko neodvisnostjo ONR.

2. Izjava o nepristranskosti in neodvisnosti

Osnova za izpolnjevanje zahtev Standardov v zvezi z zagotavljanjem neodvisnosti in nepristranskosti je podana z Listino o delovanju oddelka za notranjo revizijo, ki jo je potrdil nadzorni svet banke.

Oddelek za notranjo revizijo je organizacijsko umeščen in organiziran tako, kot jo zahteva 161. čl. ZBan-3 – t.j. kot samostojni oddelek, ki je neposredno podrejen upravi banke ter funkcionalno in organizacijsko ločen od drugih organizacijskih delov banke. Organizacijska neodvisnost je pogojena tudi z dodeljenimi dostopnimi pravicami v aplikativni podpori in neomejenimi dostopi do vseh prostorov, zaposlenih, informacij in podatkov banke.

Oddelek za notranjo revizijo je pri določanju ciljev, opredelitvi področij in obsega notranjega revidiranja ter pri svojem delovanju in poročanju neodvisen. Notranji revizorji, ki opravljajo naloge in aktivnosti notranjega revidiranja, v banki ne opravljajo nobenih drugih nalog, ki bi lahko povzročile nasprotje interesov in bi lahko ogrozile njihovo nepristranskost.

Direktor oddelka in notranji revizorji morajo nenehno skrbeti za zakonitost in strokovnost svojega ravnanja, skrbeti za in ohranjati osebno nepristranskost in zaupnost ter se izogibati vsakemu nasprotju interesov, sprejemati preventivne ukrepe za ublažitev morebitnih oslabitev nepristranskosti, to je tudi pri načrtovanju posameznih poslov.

Tako direktor kot notranji revizorji so pri svojem delu nepristranski, prepoznavajo in se izogibajo ter ublažijo morebitne in/ali zaznane oslabitve nepristranskosti. Naloge izvajajo brez predsodkov, kompromisov/popuščenja in neodvisno od vpliva drugih ter pri tem ohranjajo svojo strokovnost pri presojanju, upoštevajoč vse pomembne okoliščine, revizijske dokaze in dejstva. V primeru potencialne oslabiljenosti nepristranskosti na nivoju posameznega revizorja, posla, oddelka tako z vidika funkcijske kot organizacijske odgovornosti, se o njej poroča/se razkrije direktorju oddelka za notranjo revizijo, upravi, revizijski komisiji bodisi nadzornemu svetu.

Skladno z Listino oddelka za notranjo revizijo in 164. členom ZBan-3 je ONR za leto 2025 predložil strateški in letni načrt dela, letno poročilo o notranjem revidiranju v 2025 in kvartalna poročila o delovanju oddelka za notranjo revizijo upravi banke ter nato tudi revizijski komisiji in nadzornemu svetu. Tako je oddelek zadostil zahtevam glede funkcijske odgovornosti do organov nadzora.

Skladno z Listino o delovanju oddelka za notranjo revizijo, Kodeksom poklicne etike notranjega revizorja ter Globalnimi standardi notranjega revidiranja so vsi zaposleni v oddelku s pisno izjavo potrdili svojo osebno nepristranskost in neodvisnost za leto 2025 in s tem tudi, da ni bil prisoten konflikt interesov zaposlenih v ONR pri izvajanju revizijskih in z revizijo povezanih aktivnosti ter da pri njihovem delovanju ni prišlo do okoliščin, ki bi lahko ogrozile njihovo nepristranskost.

3. Poročilo o uresničitvi Letnega načrta dela ONR

V letu 2025 so se v okviru razpoložljivega časa izvajali in zaključili planirani revizijski pregledi iz Letnega načrta 2025. Letni načrt je predvideval izvedbo 11-ih rednih revizijskih pregledov, poleg tega pa tudi izvajanje drugih aktivnosti, povezanih z revidiranjem. Zaradi izvedbe pregleda zunanje presoje kakovosti delovanja notranje revizije, prenove internih aktov oddelka skladno z zahtevami novih Globalnih standardov notranjega revidiranja ter delno tudi pregledov zunanjih institucij je en planirani revizijski pregled v teku in bo zaključen v koledarskem letu 2026.

V okviru revizijskih aktivnosti je ONR v letu 2025 izvajal tudi svetovalne dejavnosti. Svetovalni čas se je namenil za formalno svetovanje nadgradnji/dopolnitvi internih aktov s področja reorganizacije banke, razvoja produktov v delu, ki zadeva vlogo ONR, formalno sodelovanje pri pripravi dokumentov vloge za Banko Slovenije v okviru ustanovitve odvisnih družb; za neformalno svetovanje pa svetovanje funkciji skladnosti, glede IT priporočil, pripravi in izvedbi izobraževanja skrbnikov zunanjih izvajalcev glede celotnega sistema skrbništva vključno z vidikom javnega naročanja, vlogo posameznih obrambnih linij, aktualno regulativo, vsebino in kazalniki storitveno-servisnih pogodb in drugim.

4. Povzetek pomembnejših ugotovitev opravljenih pregledov poslovanja banke

Na upravi banke so bile predstavljene in obravnavane vse ugotovitve, za izvedbo revizijskih priporočil pa zadolženi nosilci, ki so skladno z internimi pravili obvezani za vsako priporočilo pripraviti akcijske/izvedbene načrte.

Kreditni proces

Sistem zgodnjega opozarjanja predstavlja temeljno orodje za prepoznavanje poslabšanja finančnega stanja komitentov, še preden pride do neplačil ali prerazvrstitve naložb med problematične. Namen je predvsem ustvariti zgodnja znamenja o morebitnih plačilnih težavah dolžnika in zagotoviti učinkovit načrt korekcijskih ukrepov v zelo zgodnji fazi.

Prenovljen sistem skupaj z novo kreditno aplikacijo predstavlja pomemben premik v smeri informatizacije, avtomatizacije in strukturiranega obvladovanja kreditnega tveganja ter bistveno prispeva k večji preglednosti in konsistentnosti kreditnega procesa. Potrebno pa je predvsem dopolniti avtomatičnost sistema ocenjevanja kreditnega tveganja, spremljavo in upravljanje opazovalne liste komitentov in s sistemom povezano kakovost podatkov.

Evropski zeleni dogovor določa cilj, da Evropa do leta 2050 postane prva podnebno nevtralna celina s pomembno pričakovano vlogo finančnega sektorja. Skladno z regulativo mora banka obravnavati različna ESG (okoljska, družbena in upravljavska) tveganja, ki lahko vplivajo na njeno poslovanje, skladnost z regulativnimi zahtevami in dolgoročno finančno stabilnost.

Banka je v zadnjem obdobju znatno napredovala pri upravljanju ESG dejavnikov, predvsem z vzpostavitvijo ključnih internih aktov, določitvijo organizacijske strukture upravljanja podnebnih in okoljskih tveganj, nadgradnjo poslovnih procesov in vzpostavitvijo podatkovnih tokov, vključno z razvojem interne ESG aplikacije. Na banki obstaja zavedanje, da bo področje upravljanja ESG dejavnikov tudi v prihodnje podvrženo nadgradnjam in prilagoditvam zaradi razvoja regulatornega okvira, zato že načrtuje aktivnosti, usmerjene v izboljšanje upravljanja podnebnih in okoljskih tveganj, med drugim z nadgradnjo podatkovne infrastrukture, razvojem specializiranih zelenih produktov, optimizacijo procesov spremljanja ESG dejavnikov ter prilagoditvijo informacijskih sistemov za učinkovitejše poročanje in razkritja.

S področja kreditiranja prek posojilnih skladov (PS) se posli odobravajo po kriterijih in merilih posameznih programov PS in so del rednega procesa financiranja naložb banke. Sistem kontrol je integriran v proces in postopke odobravanja poslov PS in tudi v proces poročanja o poslih, dodatno pa je potrebno nadgraditi in dosledno izvajati posamezne kontrolne postopke.

Upravljanje tveganja preprečevanja pranja denarja in omejevalnih ukrepov

Banka ima vzpostavljen primeren in sistematičen sistem procesa izvajanja nalog s področja preprečevanja pranja denarja in financiranja terorizma ter omejevalnih ukrepov s preverjanjem ključnih elementov pri izvajanju notranjih kontrol obeh področij. Priporočamo presojo glede funkcijske združitve obeh področij ter nadgradnjo in okrepitev sistema notranjih kontrol, upoštevajoč aplikativno podporo.

Upravljanje IKT tveganj

IKT strategija¹ je najpogosteje opredeljena kot celovit dolgoročni načrt, ki opisuje, kako bo organizacija uporabljala tehnologijo za doseganje svojih ciljev in izvedbo nalog. Pri tem je glavni poudarek na upoštevanju poslovne strategije, katero mora IKT strategija podpirati, pri samih naložbah v tehnologijo pa mora zasledovati cilje glede ustreznosti in učinkovitosti.

Banka ima IKT strategijo usklajeno s poslovno strategijo in podpira doseganje poslovnih ciljev, pokriva večino pomembnih IKT področij v ustreznem obsegu, njeno izvajanje se redno spremlja in poroča. Potrebno je nadgraditi prikaze dinamike izvajanja posameznih pomembnih IKT projektov, dopolniti s tem povezane kazalnike uspešnosti, tudi za potrebe spremljanja uspešnosti izvajanja strategije, podrobneje obravnavati relevantne zunanje izvajalce ter temu primerno dopolniti strateški dokument.

Upravljanje, razvoj in skrbništvo izbranih tehnoloških aplikacij, to je tudi ključne procesne aplikacije ter jedrnega informacijskega sistema, je eno od pomembnih področij upravljanja IKT tveganj ter pomemben gradnik pri postavljanju in ugotavljanju uspešnosti izvajanja IKT strategije. Potrebno bi bilo predvsem nadgraditi kontrolni sistem za spremljanje sprememb pomembnih IKT projektov in za dosledno posodabljanje z njimi povezanih tveganj. Potrebno je tudi dosledno spremljati predvsem opredelitev in spreminjanje vlog in odgovornosti na projektih ter zunanje izvajalce.

¹ Opredelitev IT strategije prirejena po opisih v splošno razširjenih dobrih praksah oziroma drugih virih za področje upravljanja IKT področja (npr. COBIT- ISACA, NIST – Cybersecurity Framework in IT Asset Management, TechTarger, CIO-Wiki).

Proces ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala

Proces ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala je eden od ključnih sestavnih delov notranjega sistema upravljanja tveganj banke in mora biti prilagojen poslovnemu modelu in profilu tveganja banke, pregleden, dokumentiran, redno posodabljan ter vključen v strateško odločanje in celotno upravljanje banke.

Preledan del področja vključuje sistematičen proces ugotavljanja, merjenja in ocenjevanja tveganj ter načrtovanja kapitalskih potreb banke. Vzpostavljeno je redno preverjanje in posodabljanje strategij ter politik upravljanja tveganj, kot tudi redno poročanje upravljalnemu organu. Banka je odpravila tudi vse pomanjkljivosti iz on-site pregleda regulatorja.

Proces ocenjevanja ustrezne notranje likvidnosti

Proces ocenjevanja ustrezne notranje likvidnosti je ravno tako eden od ključnih sestavnih delov notranjega sistema upravljanja tveganj banke. Njegov namen je zagotoviti, da ima banka vedno zadostne, kakovostne in dostopne likvidnostne rezerve, s katerimi lahko izpolnjuje svoje obveznosti v običajnih in izrednih (stresnih) razmerah.

Banka ima za pregledana področja procesa postavljen okvir, ki omogoča načrtovanje ustrezne likvidnosti, njeno zagotavljanje, spremljanje in poročanje, potrebno pa je med drugim dopolniti interne akte s tega področja ter proučiti možnosti nadgradnje za izračun in spremljanje dnevnega količnika likvidnosti ter obremenitvenega testiranja znotraj dne.

5. Ocenjevanje skladnosti prejemkov s politiko prejemkov

Področje prejemkov je široko opredeljeno v direktivi CRD, EBA smernicah o preudarnih politikah, Zakonu o bančništvu, Zakonu o gospodarskih družbah, ZPPOGD, dodatne smernice banki pa določajo tudi priporočila in pričakovanja, izdana s strani SDH. Vsi bistveni elementi zakonodaje so upoštevani v sprejetih politikah; odstopanja glede na postavljen sistem in politiko za leto 2025 niso bila ugotovljena. Potrebno bi bilo dopolniti postopke in dosledno periodično izvajati presojo ustreznosti glede na inflacijske in tržne razmere.

6. Izvajanje programa za zagotavljanje in izboljševanja kakovosti dela

6.1 Notranja presoja kakovosti

Notranja presoja se je v letu 2025 izvajala z naslednjimi aktivnostmi:

- pregledovanje in nadzor direktorja Oddelka za notranjo revizijo nad revizijskimi in svetovalnimi posli,
- medsebojni nadzor notranjih revizorjev nad kakovostjo dela,
- spremljanje in usmerjanje izvajanja ter napredovanja posameznih aktivnosti,
- nadzor nad porabo časa za posamezne revizijske in svetovalne posle,
- letno ocenjevanje doseganja ciljev notranjih revizorjev,
- merjenje zadovoljstva revidirancev s pošiljanjem in izvajanjem Anketnih vprašalnikov o kakovosti izvedbe revizijskega pregleda.

6.2 Zunanja presoja kakovosti

Zunanja presoja Oddelka za notranjo revizijo je bila izvedena v 4. kvartalu 2025 in podala mnenje, da je notranja revizija SID banke v splošnem skladna z novimi Globalnimi standardi notranjega revidiranja in Kodeksom etike IIA.

6.3 Izobraževanje in usposabljanje

V letu 2025 so bile v oddelku zaposlene 4 osebe, tri osebe za polni delovni čas ter ena za polovični delovni čas (4 ure). ONR je tako v letu 2025 v povprečju deloval s 3,2 FTE² izvajalca brez dopustov, upoštevajoč dopuste pa 3 FTE. Vsi zaposleni v oddelku so nosilci strokovnih licenc s področja zunanjega revidiranja, notranjega revidiranja, revidiranja informacijskih sistemov in so se v letu 2025 udeležili različnih zunanjih izobraževanj oz. seminarjev/ konferenc v organizaciji slovenskega združenja IIA, Slovenskega inštituta za revizijo (SIR), Združenja bank Slovenije (ZBS), Združenja revizorjev informacijskih sistemov (ISACA), SDH, BS, ECB, mednarodnih svetovalnih družb. Svoja znanja so izpolnjevali na področju funkcije skladnosti v bančnem sektorju, umetne inteligence, informacijske/kibernetske varnosti, upravljanja informacijskih sistemov, bančne regulative in upravljanja tveganj, kontrolinga, merjenja učinkovitosti notranje revizije, notranjih prevar, etike in etičnih dilem, preprečevanja pranja denarja in financiranja terorizma.

Ljubljana, 19.2.2026

Miha Selan

Digitally signed by Miha
Selan
Date: 2026.03.02 08:37:04
+01'00'

mag. Miha Selan
Direktor oddelka za notranjo revizijo

² Vključujoč praznike in bolniške odsotnosti.

MNENJE NADZORNEGA SVETA SID BANKE D.D., LJUBLJANA K LETNEMU POROČILU O NOTRANJEM REVIDIRANJU V LETU 2025 V SID BANKI D.D., LJUBLJANA

Oddelek za notranjo revizijo SID banke, d.d., Ljubljana je na podlagi Listine o delovanju oddelka za notranjo revizijo, Globalnih standardov notranjega revidiranja in 164. člena Zakona o bančništvu (Ur. l. RS št. 92/21; v nadaljevanju ZBan-3) izdelal Letno poročilo o notranjem revidiranju v letu 2025 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 2025 redno spremljal delovanje Oddelka za notranjo revizijo SID banke, d.d., Ljubljana. Nadzorni svet in revizijska komisija sta izvajala nadzor nad delovanjem notranjega revidiranja z obravnavo letnega poročila o notranjem revidiranju in rednih kvartalnih poročil o delovanju oddelka za notranjo revizijo v letu 2025, pri čemer sta posvečala pozornost tudi kakovosti delovanja notranje revizije, poteku realizacije priporočil oddelka za notranjo revizijo, izpolnjevanju letnega in finančnega načrta oddelka. 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. Revizijska komisija in nadzorni svet sta uresničevala nadzor nad primernostjo postopkov in učinkovitostjo notranje revizije tudi s presojo in podanim soglasjem k Strateškemu načrtu dela Oddelka za notranjo revizijo v obdobju 2025-2026 in Načrtu dela Oddelka za notranjo revizijo za leto 2025.

Nadzorni svet in revizijska komisija sta v letu 2025 spremljala tudi stanje kadrovske zasedbe oddelka za notranjo revizijo. Poleg rednih pregledov so bila v manjši meri izvedena tudi formalna in neformalna svetovanja. Oddelek za notranjo revizijo je izvedel in zaključil 10 od 11 načrtovanih revizijskih pregledov.

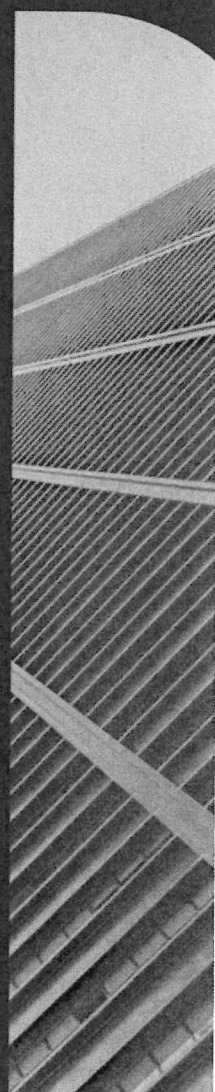
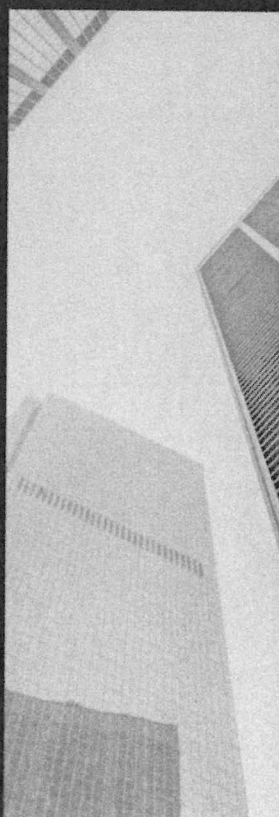
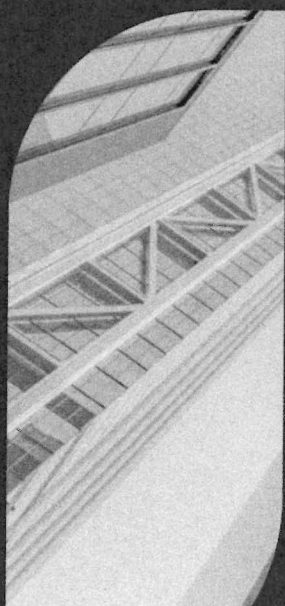
Revizijska komisija je na svoji 151. seji dne 26.2.2026 obravnavala Letno poročilo o notranjem revidiranju v letu 2025 v SID banki, d.d., Ljubljana.

Nadzorni svet se je na svoji 272. seji dne 12.3.2026 seznanil z Letnim poročilom o notranjem revidiranju v letu 2025 v SID banki d.d., Ljubljana in k poročilu podal pozitivno mnenje.

Matija Šenk
predsednik nadzornega sveta



POROČILO O PREJEMKIH V LETU 2025



Firma: **SID – Slovenska izvozna in razvojna banka, d. d., Ljubljana**
Skrajšana firma: SID banka, d. d., Ljubljana
Sedež: Ulica Josipine Turnograjske 6, 1000 Ljubljana
Matična številka: 5665493
Davčna številka: 82155135
Identifikacijska št. za DDV: SI82155135
IBAN: SI56 3800 0380 0000 039
SWIFT: SIDRSI22
GIIN: 66SI1E.99999.SL.705
LEI: 549300BZ3GKOJ13V6F87
Spletna stran: www.sid.si
E-pošta: info@sid.si
Varen elektronski predal: sid@vep.si
Telefon: +386 (1) 200 75 00
Facebook: www.facebook.com/sid.banka/
LinkedIn: www.linkedin.com/company/sid---slovenska-izvozna-in-razvojna-banka-d.d.-ljubljana/
YouTube: www.youtube.com/channel/UcK_2pY_T0EiC4PGF36sZJqA

SID banka, d. d., Ljubljana (v nadaljevanju SID banka ali banka) pripravlja poročilo o prejemkih v skladu z 294.b členom ZGD-1, ki družbi, s katere vrednostnimi papirji se trguje na organiziranem trgu, nalaga, da pripravi jasno in razumljivo poročilo o prejemkih, ki vsebuje celovit pregled prejemkov, vključno z vsemi ugodnostmi v kakršnikoli obliki, ki jih je družba posameznemu članu organa vodenja in nadzora zagotovila ali dolgovala v zadnjem poslovnem letu v skladu s politiko prejemkov.

V delu, kjer so informacije o prejemkih navedene v okviru letnega poročila ali razkritij po 3. stebru Baselskih standardov, se poročilo o prejemkih sklicuje na ta vir.

Poročilo pojasnjuje, kako so celotni prejemki skladni s sprejeto politiko prejemkov in kako prispevajo k dolgoročni uspešnosti družbe, ter daje informacije o tem, kako so se uporabila merila uspešnosti za dodelitev ugodnosti v kakršnikoli obliki.

Politika in prakse prejemkov so dosledno usmerjene k izpolnjevanju ciljev poslovne strategije ter prilagojene profilu tveganosti banke in njeni sposobnosti prevzemanja tveganj. Ključna interna akta v zvezi s tem sta politika prejemkov članov upravljalnega organa, ki je v skladu z določili 294.a člena ZGD-1 javno objavljena na spletni strani, ter politika prejemkov, ki velja za vse druge zaposlene v banki (v nadaljevanju oba akta skupaj: politika prejemkov).

Organi vodenja in nadzora – sestava in število sej

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

V letu 2025 je 11. 9. 2025 mandat potekel članu nadzornega sveta Janezu Tomšiču.

Sestava nadzornega sveta na dan 31. 12. 2025: Matija Šenk (predsednik), mag. Leo Knez (namestnik predsednika), Nataša Damjanovič, mag. Marjan Divjak, dr. Katja Lautar in Marko Tišma.

Nadzorni svet banke se je v letu 2025 sestal na 13 rednih in 3 korespondenčnih sejah.

Sestava komisije za imenovanja in prejemke na dan 31. 12. 2025:

- Marko Tišma (predsednik),
- Matija Šenk (namestnik predsednika),
- Nataša Damjanovič.

Komisija za imenovanja in prejemke se je v letu 2025 sestala na 8 sejah.

V letu 2025 je uprava banke delovala v sestavi:

- Borut Jamnik, predsednik uprave, in mag. Stanka Šarc Majdič, članica uprave.

Banka je v letu 2025 poslovala uspešno. Obrazložitev poslovanja SID banke v letu 2025 in doseganje ključnih kazalnikov poslovnega in finančnega uspeha sta razvidna iz letnega poročila banke za leto 2025.

V Skupino SID banka (v nadaljevanju: Skupina SID banka ali skupina) so poleg SID banke vključeni Center za mednarodno sodelovanje in razvoj (zavod), v katerem je SID banka soustanoviteljica, ki nima finančne naložbe, ima pa 33 odstotkov glasovalnih pravic (pridružena družba), Skupina Prvi faktor (skupni podvig), SID Upravljanje premoženja in SID Kapital. Na podlagi načela nepomembnosti (nematerialnosti) za Center za mednarodno sodelovanje in razvoj ter Prvi faktor SID banka navedenih pravnih oseb ni konsolidirala, saj bilančna vsota vseh skupaj znaša manj kot 1 odstotek bilančne vsote SID banke, je pa družbi SID Upravljanje premoženja in SID Kapital za leto 2025 vključila v konsolidirane računovodske izkaze.

Politika prejemkov se uporablja za banko in poslovodstvo odvisnih družb in izključno na področju Republike Slovenije.

Za člane nadzornega sveta banke je zgornja meja osnovnega plačila za opravljanje funkcije in sejin za udeležbo na sejah določena v politiki prejemkov članov upravljalnega organa. Izvajanje politike prejemkov pa določa sklep skupščine, s katerim so skladne različne kategorije prejemkov članov nadzornega sveta oziroma v letu 2025 niso odstopale od določil sklepa. Podatki o prejemkih članov nadzornega sveta so navedeni v preglednici v nadaljevanju.

Prejemke članov uprave določa politika prejemkov članov upravljalnega organa, ki upošteva tudi določila zakona o prejemkih poslovodnih oseb v družbah, kjer je država večinski lastnik (ZPPOGD). Prejemke poslovodstva odvisnih družb določa Politika prejemkov. Različne kategorije prejemkov članov uprave in poslovodstva odvisnih družb v letu 2025 so skladne in v okviru določil navedenih aktov.

Banka in odvisne družbe v letu 2025 niso zagotavljale nobenih delnic in delniških opcij iz potreb izvajanja politike prejemkov. V letu 2025 banka in odvisne družbe niso uveljavile ukrepa povračila variabilnih prejemkov in niso najemale zunanjih svetovalcev na področju izvajanja politike prejemkov.

Celoletni dodeljeni/plačani prejemki članov vodenja in nadzora v poslovnem letu 2025

Prejemki članov nadzornega sveta

v EUR

Oseba	Funkcija	Bruto plačilo za opravljanje funkcije	Bruto sejnine	Skupaj bruto	Bruto nadomestilo stroškov	Druge ugodnosti (zavarovanje odgovornosti)
Matija Šenk	predsednik NS (od 18. 9. 2025)	24.646	7.095	31.741	0	571
	član NS (do 17. 9. 2025)					
	namestnik predsednika komisije za tveganja					
	namestnik predsednika komisije za imenovanja in prejemke					
Janez Tomšič	predsednik NS (do 11. 9. 2025)	18.302	2.695	20.997	0	428
	član komisije za imenovanja in prejemke (do 11. 9. 2025)					
mag. Leo Knez	namestnik predsednika NS	25.253	8.371	33.624	0	571
	predsednik revizijske komisije					
	član komisije za tveganja					
Marko Tišma	član NS	23.753	8.811	32.564	1.210	571
	predsednik komisije za imenovanja in prejemke					
	namestnik predsednika revizijske komisije					
mag. Marjan Divjak	član NS	21.698	5.995	27.693	0	571
	predsednik komisije za tveganja					
	član komisije za strateške zadeve (od 18. 9. 2025)					
dr. Katja Lautar	članica NS	19.823	7.271	27.094	0	571
	namestnica predsednice komisije za strateške zadeve (od 18. 9. 2025)					
	članica revizijske komisije					
Nataša Damjanovič	članica NS (od 13. 5. 2025)	12.261	4.070	16.331	200	384
	predsednica komisije za strateške zadeve (od 18. 9. 2025)					
	članica komisije za imenovanja in prejemke (od 12. 9. 2025)					
Skupaj		145.736	44.308	190.044	1.410	3.667

Člani nadzornega sveta so prejeli le fiksne prejemke, tako da relativni delež fiksnih prejemkov predstavlja 100-odstotni delež celotnih prejemkov članov nadzornega sveta.

Prejemki članov uprave

		v EUR				
Oseba		mag. Sibil Svilan	Goran Katušič	Borut Jamnik	mag. Stanka Šarc Majdič	
Funkcija		predsednik uprave do rednega izteka mandata 31. 12. 2021	član uprave do rednega izteka mandata 31. 12. 2021	predsednik uprave od 17. 4. 2023	članica uprave od 1. 1. 2022	
1		Bruto plača	0	0	240.342	215.280
2	Fiksni prejemki	Regres ¹	0	0	3.443	3.443
3		Nadomestila	0	0	1.512	1.499
4		Bonitete in zavarovanja	0	0	6.771	5.698
5	Variabilni prejemki	Izplačani tekoči	0	0	33.000	29.583
6		Izplačani iz preteklih let	7.123	1.536	0	0
7		Odloženi tekoči	0	0	33.000	29.583
8		Odpravnine	0	0	0	0
9		Vračilo izplačane nagrade – claw-back	0	0	0	0
10		Skupno izplačilo (1+2+3+4+5+6+8-9+12)	7.123	1.536	285.068	255.502
11		Odstotek dodeljenih variabilnih prejemkov (5+7)/bruto osnovna plača preteklega leta	n. r.	n. r.	27,50 %	27,50 %
12		Prejemki od družb v skupini	0	0	0	0

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

Prejemki	2021/2020	2022/2021	2023/2022	2024/2023	2025/2024
Rast povprečne plače zaposlenih v banki glede na preteklo leto	2,8 %	5,1 %	11,2 %	3,5 %	2,5 %
Rast fiksnega dela plače uprave glede na preteklo leto	2,3 %	2,8 %	-6,4 %	3,9 %	0,0 %
Rast osnovnega plačila in sejnine članov NS glede na preteklo leto	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Zunanje primerjave	2021/2020	2022/2021	2023/2022	2024/2023	2025/2024
Rast povprečne plače zaposlenih v finančni in zavarovalniški dejavnosti	5,0 %	6,3 %	8,6 %	6,3 %	1,9 %
Letna stopnja inflacije	4,9 %	10,3 %	4,2 %	1,9 %	2,7 %

Kazalniki poslovanja	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Bilančna vsota (v tisoč EUR)	2.907.358	2.834.032	2.799.708	2.685.877	2.726.743	2.520.999
Skupni znesek kreditov nebančnemu sektorju (v tisoč EUR)	1.091.560	1.199.698	1.382.527	1.428.171	1.328.427	1.293.491
Knjigovodska vrednost delnice (v EUR)	153,42	158,47	145,29	156,18	163,13	167,04
Čiste obresti (v tisoč EUR)	23.193	28.006	24.214	30.170	34.846	28.177
Čisti dobiček (v tisoč EUR)	8.490	24.030	8.251	15.638	9.027	5.264
Donos na kapital po obdavčitvi	1,8 %	5,0 %	1,8 %	3,4 %	1,8 %	1,0 %
Dolgoročna bonitetna ocena (Standard & Poor's)	AA-	AA-	AA-	AA-	AA-	AA

¹ Regres vključuje regres za letni dopust in zimski regres.

Osnovno plačilo uprave se določa v skladu z ZPPOGD ter upoštevajoč priporočila in pričakovanja SDH. Povprečna rast prejemkov uprave v zadnjih petih letih zaostaja za povprečno rastjo prejemkov zaposlenih, medtem ko je bila rast prejemkov članov nadzornega sveta v navedenem obdobju ničelna. Rast povprečne plače je v veliki meri odraz rasti letnih stopenj inflacije in je podprta s stabilnimi kazalniki poslovanja, vključno z izpolnjevanjem mandata po ZSIRB in realiziranim dobičku.

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 tretja oseba, ni bilo.

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

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

Politika prejemkov in prakse prejemkov so bile dosledno usmerjene k izpolnjevanju ciljev poslovne strategije ter prilagojene profilu tveganosti banke in njeni sposobnosti prevzemanja tveganj. Namen politike prejemkov je spodbujanje ustreznega upravljanja tveganj tudi v prihodnje. Banka je temeljna načela iz 190. člena ZBan-3 upoštevala na način in v obsegu, ki ustrezata njeni velikosti, notranji organiziranosti ter naravi, obsegu in zapletenosti dejavnosti, ki jih opravlja, pri čemer je upoštevala, da:

- je sistem upravljanja v banki celovit, saj je vzpostavljen pri vseh pomembnih poslovnih procesih (dejavnostih) oziroma je odločanje v banki centralno organizirano na upravi banke in/ali odborih banke, o posameznih poslih se odloča na podlagi vnaprej določenih splošnih pooblastil, kot izhaja iz vsakokrat veljavnih pravil o pooblastilih, vse odločitve pa se sprejemajo na sedežu banke, saj banka nima dislociranih enot;
- v skladu z ZSIRB 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 mednarodnih kriterijev;
- banka v primerjavi z drugimi poslovnimi bankami opravlja samo določene storitve in posle (financiranje podjetij in bank) oziroma ne opravlja večine storitev, ki jih opravljajo druge banke (npr. banka ne sprejema depozitov od javnosti oziroma ne opravlja storitev za prebivalstvo, ne vodi transakcijskih računov strank oziroma ne opravlja plačilnih storitev za stranke, ne opravlja investicijskih storitev za stranke);
- pretežni del portfelja banke obsegajo manj tvegane neposredne naložbe (npr. 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, izplača le, če je to upravičeno glede na finančno stanje banke ter utemeljeno z rezultati banke, posamezne poslovne enote in zadevnega zaposlenega. Banka ob nezadostni poslovni uspešnosti ali negativnem poslovnem rezultatu močno zmanjša variabilne prejemke.

Ocenjevanje in dodeljevanje variabilnih prejemkov se izvajata 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 sklepkih nadzornega sveta.

Član uprave ima pravico pridobiti tudi plačo v odvisnosti od stopnje dosežene uspešnosti poslovanja, ki se ugotavlja glede na dosežene cilje. Merila za določitev višine plače članov uprave v odvisnosti od stopnje dosežene uspešnosti poslovanja določi nadzorni svet na predlog komisije za imenovanja in prejemke po vsakoletni potrditvi poslovne strategije in letnega poslovnega načrta. Kriteriji in merila za dodelitev variabilnih prejemkov se delijo na finančne in nefinančne. Med slednjimi se upoštevajo tudi izpolnjevanje ukrepov za razvoj družbene odgovornosti, sodelovanje uprave z nadzornim svetom, vzdrževanje ugleda in bonitetne ocene banke, različne okoliščine, v katerih je v preteklem letu banka poslovala, in drugo.

Spremenljivi prejemek člana uprave se določi v višini največ 30 odstotkov izplačanih osnovnih plačil člana uprave v poslovnem letu v skladu z določili ZPPOGD. Spremenljivi del plačila ugotavljata komisija za imenovanja in prejemke ter nadzorni svet in se izplačuje enkrat letno za preteklo poslovno leto, praviloma po sprejetju revidiranega letnega poročila. Metodologija dodeljevanja variabilnih prejemkov, način ocenjevanja uspešnosti banke, organizacijskih enot in posameznikov ter način končne porazdelitve delov variabilnega prejemka so podrobneje predstavljeni tudi v razkritjih po 3. stebru Baselskih standardov.

Prilaganje prejemkov dolgoročni uspešnosti

Izpolnjevanje letnega poslovnega načrta je podlaga za dodelitev spremenljivega prejemka članom uprave banke. Izpolnjevanje letnega poslovnega načrta pomembno vpliva na dolgoročno uspešnost banke, saj pomeni uresničitev strateških ciljev banke, ekonomsko-finančnih kazalnikov ter kazalnikov na področju upravljanja tveganj, ugleda in drugih ciljev, pomembnih za tekoče in prihodnje poslovanje banke. Nadzorni svet je ob presoji izpolnjevanja krovnih strateških kazalnikov, strateških dejavnosti in strateških rezultatov v povezavi z izvedbo letnega operativnega plana ter ob upoštevanju drugih elementov iz pogodbe o zaposlitvi določil, da sta predsednik in članica uprave za leto 2024 upravičena do plače v odvisnosti od uspešnosti v višini 27,5 % izplačanih osnovnih plačil za poslovno leto 2024. Izplačilo 50 % plače v odvisnosti od uspešnosti je bilo izvedeno hkrati z izplačilom plačila za poslovno uspešnost drugim zaposlenim, izplačilo preostalega zneska pa odloženo v skladu s politiko prejemkov in pogodbo o zaposlitvi.

Uveljavljena politika prejemkov zagotavlja, da odgovorne osebe 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 2025 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 določila, ki omogočajo zmanjšanje oziroma vračilo variabilnega dela prejemka zaposlenega, namenjenega izplačilu, in odloženih variabilnih delov prejemka iz prejšnjih obdobj.

Banka ni nadomeščala zmanjšane delo variabilnega dela prejemka preteklih let zaradi prilaganja prejemkov tveganjem s povečevanjem variabilnega dela prejemka v letu 2025. Politika prejemkov določa, da se, ko skupni variabilni prejemki zaposlenega v posameznem letu presegajo znesek 50 tisoč EUR bruto, ta del odloži v višini in rokih, kot so navedeni v politiki prejemkov, hkrati pa se določen del (50 odstotkov) variabilnih prejemkov članov uprave odloži tudi v skladu z ZPPOGD. V razkritjih po 3. stebru Baselskih standardov so navedena odložena plačila članom uprave. Banka v letu 2025 ni ugotovila obstoja razlogov, kot jih za vrnitev spremenljivega prejemka določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, zato o vračilu že izplačanega variabilnega dela plače ni odločala.



Shape the future
with confidence

POROČILO NEODVISNEGA REVIZORJA O OMEJENEM ZAGOTOVILU

Delničarju SID banke, d.d., Ljubljana

Na podlagi pogodbe, sklenjene z banko SID banka, d.d., Ljubljana ("banka") dne 27. novembra 2023, smo pregledali priloženo Poročilo o prejemkih, ki ga je pripravilo poslovodstvo banke SID banka, d.d., Ljubljana dne 25. marca 2026 in prikazuje vsa izplačila prejemkov poslovodstvu in organom nadzora v poslovnem letu, ki se je končalo na dan 31. december 2025, kot to zahteva 294.b člen Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1) ("Poročilo o prejemkih").

Odgovornosti poslovodstva in organov nadzora za poročilo

Poslovodstvo in organi nadzora so odgovorni za pripravo Poročila o prejemkih na podlagi določil 294.b člena Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1), in za tako notranje kontroliranje, kot je potrebno v skladu z odločitvijo poslovodstva, da omogoči njegovo pripravo na način, da ne vsebujejo pomembno napačne navedbe zaradi prevare ali napake.

Odgovornost revizorja

Naša odgovornost je, da izrazimo sklep o omejenem zagotovitju za Poročilo o prejemkih na podlagi postopkov, ki smo jih opravili, in dokazov, ki smo jih pridobili. Naš posej dajanja omejenega zagotovitja smo opravili v skladu z Mednarodnim standardom dajanja zagotovitj 3000 (Prenovljen) – Posli dajanja zagotovitj razen revizij ali preiskav računovodskih informacij iz preteklosti (MSZ 3000 (Prenovljen)), ki ga je izdal Odbor za Mednarodne standarde revidiranja in dajanja zagotovitj. Ta standard zahteva, da posej načrtujemo in izvajamo tako, da pridobimo omejeno zagotovitje o tem, da nismo opazili ničesar, zaradi česar bi verjeli, da Poročilo o prejemkih vsebuje pomembno napačne navedbe, med drugim z vidika skladnosti z zahtevami 294.b člena Zakona o gospodarskih družbah in točnosti navedb, vse ob upoštevanju opredeljenih sodil v nadaljevanju.

Opredeelitev sodil

Pri izvajanju postopkov smo presojali, ali Poročilo o prejemkih, ki ga je pripravilo poslovodstvo banke SID banka, d.d., Ljubljana za poslovno leto, končano 31. decembra 2025, vsebuje podatke v skladu z 2. in 3. odstavkom 294.b člena Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1).

Naša neodvisnost in obvladovanje kakovosti

Delovali smo v skladu z zahtevami glede neodvisnosti in etičnimi zahtevami Mednarodnega kodeksa etike za računovodske strokovnjake (vključno z Mednarodnimi standardi neodvisnosti), ki ga je izdal Odbor za Mednarodne standarde etike za računovodske strokovnjake (International Ethics Standards Board for Accountants). Kodeks je zasnovan na temeljnih načelih integritete, objektivnosti, strokovne usposobljenosti in dolžne skrbnosti, zaupnosti ter strokovnega vedenja.

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

Povzetek opravljenega dela

V okviru obsega opravljenega dela smo med drugim izvedli naslednje postopke:

- pridobili smo razumevanje notranjih kontrol banke, procesov in sistemov za pripravo Poročila o prejemkih;
- na podlagi vzorca smo vhodne podatke, razkrite v Poročilu o prejemkih, uskladili s podporno



**Shape the future
with confidence**

dokumentacijo, ki nam jo je posredovala banka;

- pri članih uprave in nadzornega sveta smo poizvedovali o točnosti podatkov v Poročilu o prejemkih;
- Poročilo o prejemkih smo prebrali in potrdili, da so predstavitve v Poročilu o prejemkih usklajene z zahtevami 294.b člena Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1).

Narava in obseg naših postopkov sta bila določena glede na oceno tveganja in našo strokovno presojo, da bi pridobili omejeno zagotovilo, in ne vključuje mnenja o ustreznosti politike prejemkov banke.


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


Menimo, da pridobljeni dokazi zadoščajo in so ustrezna podlaga za naš sklep.

Revizorjev sklep

Na podlagi opravljenih postopkov in pridobljenih dokazov potrjujemo, da nismo opazili ničesar, zaradi česar bi verjeli, da Poročilo o prejemkih, ki ga je pripravilo poslovodstvo banke SID banka, d.d., Ljubljana za leto, končano 31. decembra 2025, ne vsebuje podatkov, ki so v vseh pomembnih vidikih usklajeni z 2. in 3. odstavkom 294.b člena Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1).

Ljubljana, 25. marec 2026


Simon Podvinski
Direktor, Pooblaščen revizor
Ernst & Young d.o.o.
Dunajska cesta 111, Ljubljana


Nena Cyetkovska
Pooblaščen revizorka

ERNST & YOUNG
Revizija, poslovno
svetovanje d.o.o., Ljubljana 1

Priloga 1

Dodatna informacija o prejemkih članov organov vodenja v SID banki in odvisnih družbah v skladu s Priporočili in pričakovanji Slovenskega državnega holdinga, d. d. (december 2024), in Politiko upravljanja Slovenskega državnega holdinga (maj/junij 2023) za glasovanje na skupščini banke

Priporočila in pričakovanja SDH v točki 6.9 zahtevajo, da družbe, pri katerih na skupščinah SDH izvršuje upravljalna 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 Kodeksom² in na način, ki izhaja iz Politike upravljanja SDH«. Politika upravljanja SDH v 60. členu določa, da »si bo SDH prizadeval, da bodo družbe skupščino seznanile o dejansko doseženih/izplačanih prejemkih članov organov vodenja, vsaj v obsegu, ki je določen v ustrezni prilogi Kodeksa«. Podatki o prejemkih so že razkriti v predstavljenem Poročilu o prejemkih za leto 2025 in v računovodskem delu Letnega poročila Skupine SID banka za leto 2025. Glede na to, da 60. člen Politike upravljanja SDH izraža pričakovanje, da bo seznanitev vključevala še dodatne podatke, so ti predstavljeni v spodnji tabeli.

Zap. št.	Zahteva	Razkritje
1.	Podatek o bruto osnovnem mesečnem oziroma letnem prejemku, kot je dogovorjen v pogodbi s članom organa vodenja družbe	36. skupščina SID banke se je 29. 6. 2023 seznanila in potrdila Politiko prejemkov članov upravljalnega organa. V njej je najvišji dovoljen znesek osnovnega (fiksne) plačila, ki je določen skladno z ZPPOGD ter Priporočili in pričakovanji SDH. S pogodbo o zaposlitvi je določeno osnovno plačilo za predsednika uprave, ki je nižje od najvišjega dovoljenega zneska in znaša 20.000,00 EUR bruto. Za članico uprave znaša osnovno plačilo 17.929,14 EUR bruto. Za direktorja odvisne družbe SID Upravljanje premoženja znaša osnovno plačilo 8.000,00 EUR bruto, direktor odvisne družbe SID Kapital pa v skladu s pogodbo o poslovanju prejema 1.000,00 EUR mesečno bruto.
2.	Podatek o povprečni bruto plači, izplačani v družbah v skupini ³ , v preteklem poslovnem letu, torej v letu pred letom prikazanih prejemkov organov vodenja	5.239,56 EUR
3.	Bruto znesek dodeljene pravice do spremenljivega prejemka za preteklo poslovno leto	Dodeljena, tekoča in zadržana plačila spremenljivih prejemkov v letu 2025 za oba člana uprave SID banke so predstavljena v poročilu o prejemkih. Direktorja obeh odvisnih družb v letu 2025 nista prejela spremenljivih prejemkov.

² Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalno naložbo države (v nadaljevanju: Kodeks).

³ Povprečna bruto plača v skupini se izračuna tako, da se seštevek vseh stroškov bruto plač družb v skupini (postavka »stroški plač« iz izkaza poslovnega izida), zmanjšan za stroške plač v družbi, ki nimajo sedeža na območju RS, deli s številom mesecev poslovanja skupine. Dobljeni znesek se nato deli s skupnim povprečnim številom zaposlenih, izračunanim na podlagi delovnih ur vseh družb v skupini.

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)	<p>Maksimalne pravice izhajajo iz Politike prejemkov članov upravljalnega organa, ki je bila sprejeta na skupščini banke, enakovredni zneski so vključeni tudi v pogodbe o zaposlitvi s članoma uprave. Podrobnejši podatki o dejansko koriščenih drugih pravicah v letu 2025 so razvidni iz naslednje preglednice (zneski so predstavljeni v evrih):</p> <table border="1" data-bbox="571 338 1477 1330"> <thead> <tr> <th></th> <th>Predsednik uprave SID banke</th> <th>Članica uprave SID banke</th> <th>Direktor SID Kapital</th> <th>Direktor SID Upravljanje premoženja do 8. 10. 2025</th> <th>Direktor SID Upravljanje premoženja od 9. 10. 2025</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Regres</td> <td>3.442,83</td> <td>3.442,83</td> <td></td> <td></td> <td>848,02</td> </tr> <tr> <td>Bonitete</td> <td>3.702,69</td> <td>2.629,47</td> <td>574,78</td> <td>335,29</td> <td>267,35</td> </tr> <tr> <td>Izobraževanja</td> <td>12.671,07</td> <td>10.000,00</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje</td> <td>3.068,73</td> <td>3.068,73</td> <td></td> <td></td> <td>523,23</td> </tr> <tr> <td>Drugi prejemki</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Dodatek za obvezni zdravstveni prispevek</td> <td>441,70</td> <td>441,70</td> <td></td> <td></td> <td>111,51</td> </tr> <tr> <td>Članarine</td> <td>0,00</td> <td>460,00</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Službeno vozilo</td> <td>Volkswagen ID.7 Tourer Pro S Letnik 2025 Preostala vrednost na dan 31. 12. 2025: 49.247,87</td> <td>Volkswagen ID.7 Tourer Pro S Letnik 2025 Preostala vrednost na dan 31. 12. 2025: 49.178,14</td> <td></td> <td></td> <td>Mercedes Benz B 200d Letnik 2016 Preostala vrednost na dan 31. 12. 2025: 285,77</td> </tr> </tbody> </table>		Predsednik uprave SID banke	Članica uprave SID banke	Direktor SID Kapital	Direktor SID Upravljanje premoženja do 8. 10. 2025	Direktor SID Upravljanje premoženja od 9. 10. 2025	Regres	3.442,83	3.442,83			848,02	Bonitete	3.702,69	2.629,47	574,78	335,29	267,35	Izobraževanja	12.671,07	10.000,00				Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje	3.068,73	3.068,73			523,23	Drugi prejemki						Dodatek za obvezni zdravstveni prispevek	441,70	441,70			111,51	Članarine	0,00	460,00				Službeno vozilo	Volkswagen ID.7 Tourer Pro S Letnik 2025 Preostala vrednost na dan 31. 12. 2025: 49.247,87	Volkswagen ID.7 Tourer Pro S Letnik 2025 Preostala vrednost na dan 31. 12. 2025: 49.178,14			Mercedes Benz B 200d Letnik 2016 Preostala vrednost na dan 31. 12. 2025: 285,77
	Predsednik uprave SID banke	Članica uprave SID banke	Direktor SID Kapital	Direktor SID Upravljanje premoženja do 8. 10. 2025	Direktor SID Upravljanje premoženja od 9. 10. 2025																																																			
Regres	3.442,83	3.442,83			848,02																																																			
Bonitete	3.702,69	2.629,47	574,78	335,29	267,35																																																			
Izobraževanja	12.671,07	10.000,00																																																						
Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje	3.068,73	3.068,73			523,23																																																			
Drugi prejemki																																																								
Dodatek za obvezni zdravstveni prispevek	441,70	441,70			111,51																																																			
Članarine	0,00	460,00																																																						
Službeno vozilo	Volkswagen ID.7 Tourer Pro S Letnik 2025 Preostala vrednost na dan 31. 12. 2025: 49.247,87	Volkswagen ID.7 Tourer Pro S Letnik 2025 Preostala vrednost na dan 31. 12. 2025: 49.178,14			Mercedes Benz B 200d Letnik 2016 Preostala vrednost na dan 31. 12. 2025: 285,77																																																			
5.	Podatek o višini v pogodbi dogovorjene odpravnine za primer predčasnega prenehanja funkcije in pogoji za pridobitev te pravice	<p>Člana uprave SID banke sta skladno s pogodbo upravičena do odpravnine v višini šestkratnika zadnjega osnovnega mesečnega plačila, če sta pred potekom mandata odpoklicana iz razlogov, ki niso razlogi, določeni v prvi, drugi in tretji alineji drugega odstavka 268. člena ZGD-1, in po prenehanju pogodbe ne skleneta nove pogodbe o zaposlitvi z družbo. Do odpravnine nista upravičena, če sama odpovesta pogodbo o zaposlitvi, razen kadar je odpoved pogodbe posledica zdravstvenih razlogov, ki jima onemogočajo nadaljnje izvrševanje nalog.</p> <p>Višina odpravnine je opredeljena v politiki prejemkov članov upravljalnega organa, ki je bila potrjena na skupščini banke.</p> <p>Direktorja odvisnih družb v pogodbah nimata dogovorjene odpravnine za primer predčasnega prenehanja funkcije.</p>																																																						
6.	Podatek o morebitnih prejemkih članov organov vodenja družb, ki jih prejema na podlagi njihovih funkcij v odvisnih oziroma povezanih družbah skupine, pri čemer se razkrijejo funkcije ter bruto zneski za vsako družbo posebej	<p>Člana uprave SID banke v letu 2025 nista opravljala funkcij v odvisnih oziroma povezanih družbah skupine. Prav tako direktorja odvisnih družb SID Kapital in SID Upravljanje premoženja nista opravljala funkcij v odvisnih oziroma povezanih družbah skupine.</p>																																																						

3.

POLITIKA PREJEMKOV ČLANOV UPRAVLJALNEGA ORGANA

K 3. Predlog sklepa k 3. točki dnevnega reda 40. skupščine SID banke, d.d., Ljubljana

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

»Skupščina SID banke, d.d., Ljubljana se seznani in potrjuje Politiko prejemkov članov upravljalnega organa.«

OBRAZLOŽITEV K PREDLOGU SKLEPA

Spremembe akta naslavljajo priporočilo notranje revizije glede vzpostavitve postopka periodičnega pregleda prejemkov članov nadzornega sveta. Posodobljeni so nazivi organizacijskih enot skladno z izvedeno reorganizacijo in dopolnjena Priloga 1 s kriteriji in merili variabilnega nagrajevanja uprave zaradi spremembe strateških kazalnikov. Drugi popravki so pretežno redakcijske narave, vključno s sklici na letos noveliran Zakon o bančništvu (ZBan-4).

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

Politika prejemkov članov upravljalnega organa

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

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

I. SPLOŠNE DOLOČBE

Področje urejanja

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

Pojmi in kratice

- 1.7 V Politiki uporabljeni pojmi in kratice imajo naslednji pomen za potrebe te politike:
 - a. »**dodatek k plači**« je opredeljen z vsakokrat veljavnimi delovnopravnimi predpisi in se zato šteje za fiksni prejemek;
 - b. »**dodelitev**« pomeni dodelitev variabilnega prejemka za določeno obračunsko obdobje, ne glede na dejanski trenutek izplačila dodeljenega zneska;
 - c. »**dospelost v izplačilo**« pomeni trenutek, s katerim član uprave, ki pomeni predsednik uprave ali član uprave, postane zakonski upravičenec dodeljenega variabilnega prejemka, ali če je plačilo predmet dodatnih obdobj zadržanja ali dogovorov o vračilu sredstev;
 - d. »**druge pravice**« so ugodnosti in posebni denarni prejemki, kot so opredeljeni v pravilih o drugih pravicah članov organov vodenja;
 - e. »**fiksni del plače**« je del plače, sestavljen iz osnovne plače, nadomestil in dodatkov k plači;
 - f. »**nadomestilo plače**« je nadomestilo, ki ga član uprave prejme zaradi odsotnosti z dela iz razlogov, ki so opredeljeni v vsakokrat veljavnih delovnopravnih predpisih in zato predstavlja fiksni prejemek;
 - g. »**malus**« pomeni dogovor, ki banki omogoča zmanjšanje vrednosti odloženih variabilnih prejemkov v celoti ali delno, pred njihovo dospelostjo v izplačilo, zaradi naknadnih prilagoditev tveganju;
 - h. »**obdobje odložitve**« je obdobje od dodelitve variabilnega prejemka do njegove dospelosti v izplačilo, v katerem član uprave ni zakonski upravičenec dodeljenega prejemka, zaradi morebitne prilagoditve zneska prejemka za nazaj. Obdobje odložitve nastopi po zaključku obračunskega obdobja in traja 3 ali 5 let¹. V tem obdobju član uprave ni upravičen do izplačila odloženega dela odobrenega variabilnega prejemka;
 - i. »**obdobje zadržanja**« pomeni časovno obdobje po dospelosti instrumentov, ki so bili dodeljeni kot variabilni prejemek, v izplačilo, v katerem jih ni mogoče prodati ali dostopati do njih;

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.

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

II. SPLOŠNA NAČELA

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

III. PREJEMKI ČLANOV NADZORNEGA SVETA

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

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

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

IV. SESTAVINE PREJEMKOV ČLANOV UPRAVE

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

Osnovna plača članov uprave

- 5.1 Osnovna plača članov uprave, ki vključuje vse dodatke, se določi do višine zneska, ki ga za velike družbe določajo predpisi. Osnovna plača odraža ustrezne poklicne izkušnje, odgovornosti, pooblastila in naloge člana uprave in je določena s strani nadzornega sveta glede na funkcijo oz. področja, ki jih posamezni član uprave pokriva.
- 5.2 Zneski, ki se določijo za predsednika uprave, se v pogodbi o zaposlitvi člana uprave znižajo najmanj za 10%.
- 5.3 Ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi s članom uprave se izračuna mnogokratnik povprečne plače zaposlenih v banki v preteklem poslovnem letu, ki predstavlja osnovno plačo člana uprave, le-ta pa se letno (predvidoma najkasneje do konca februarja tekočega leta) usklajuje, upoštevajoč rast povprečne plače vseh zaposlenih v banki v preteklem koledarskem letu. Pri tem osnovna plača člana uprave ne sme presegati maksimalnega zneska, kot je določen s to Politiko, prav tako pa se ohranja ustrezno razmerje višine osnovne plače med člani uprave in predsednikom uprave.
- 5.4 Skladno s priporočili SDH se osnovna plača članov uprave v družbi s kapitalsko naložbo države določi upoštevajoč kvantitativne dejavnike velikosti družbe in kvalitativne dejavnike kompleksnosti poslovanja. Zgornja meja osnovne mesečne bruto plače znaša 22.000 EUR².
- 5.5 Zgornja meja osnovne bruto plače se vsaki dve leti poveča z indeksom povprečne rasti cen življenjskih potrebščin za zadnji dve leti.
- 5.6 V pogodbah, ki se sklepajo s člani uprave, se osnovna plača določi do zgornje meje, kot je opredeljena v Politiki. V katerem delu razpona do zgornje meje se bo določila osnovna plača posameznega člana uprave, je odvisno od nalog in odgovornosti konkretnega člana (npr. upoštevaje ali je predsednik uprave ali član, upoštevaje delitev področij), njegove individualne

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

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

Variabilni prejemek članov uprave

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

Merila uspešnosti za dodelitev variabilnega prejemka

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

Postavljanje ciljev in spremljanje uspešnosti

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

Spremenjene okoliščine in presoja nadzornega sveta

- 6.6 Nadzorni svet lahko iz utemeljenih razlogov zaradi spremenjenih okoliščin s sklepom z veljavnostjo za poslovno leto, ki je predmet odločanja, ustrezno prilagodi merila oziroma njihove ciljne vrednosti, upošteva tržno, premoženjsko, finančno in drugo relevantno stanje in cilje družbe. S tem se omogoči osredotočenje na bistvene cilje družbe v zadevnem obdobju.
- 6.7 Nadzorni svet se lahko glede na rezultate poslovanja in druge okoliščine odloči tudi za izplačilo višjega ali nižjega variabilnega prejemka, kot je bil izračunan na podlagi kriterijev in meril iz Politike ter strateške dokumentacije ali sklepa nadzornega sveta, če ocenjuje, da za to obstajajo pomembni utemeljeni razlogi, pri čemer odstopanja ne smejo biti bistvena glede na oceno uspeha, ki jo kaže vnaprej objektivno postavljen sistem meril³. Pri tem nadzorni svet upošteva skupni uspeh uprave in/ali uspeh posameznega člana uprave in zlasti naslednje okoliščine:
 - a. uspešno uvajanje pomembnih iniciativ in ukrepov z namenom uresničevanja strategije poslovanja,
 - a. doseganje strateških ciljev,
 - b. uresničitev ključnih projektov,
 - c. uresničevanje najpomembnejših ciljev trajnostnega poslovanja,
 - d. presežanje rezultatov primerljivih institucij,
 - e. vpliv izrednih dogodkov.
- 6.8 Sklep, s katerim se nadzorni svet odloči za izplačilo višjega ali nižjega variabilnega prejemka, je obrazložen.

Ocena doseganja ciljev / dodelitev variabilnega prejemka

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

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.

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

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

Z dodelitvijo in/ali izplačilom variabilnih prejemkov bi bila ogrožena trdnost 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 dosegata zahtevanih standardov pri obvladovanju tveganja		X
Ravnanje tega člana uprave v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, je prispevalo k temu, da je bila banki izrečena regulatorna kazen		X

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

Izplačilo, odlog, malus, vračilo variabilnega dela plače

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

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

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

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

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

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

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

Odpravnine

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

Druge pravice

Zavarovanja

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

Zdravstveni pregledi in zdravljenje

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

Uporaba službenega vozila

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

Informacijska oprema

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

Izobraževanja

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

Članarine

8.8 Plačilo članarine v zvezi s članstvom članov uprave v strokovnih in stanovskih združenjih 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.

Letni dopust

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

Kreditne kartice

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

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

V. PRAVNA ZAŠČITA

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

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

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

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

VII. STROŠKI

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

VIII. SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA

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

IX. OMEJITEV OSEBNIH ZAVAROVANJ PRED TVEGANJI

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

X. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

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

Skrbnik akta in sodelujoče OE

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

Veljavnost akta

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

Pravna podlaga

- 17.1 Pravno podlago za sprejem Politike predstavljajo:

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

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

Ljubljana, dne 28. 5. 2026

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

Priloge

- Priloga 1: Kriteriji in merila za določitev variabilnega prejemka

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

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

1. Finančni kriteriji/merila

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

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

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

2. Nefinančni kriteriji/merila

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

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

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

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

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

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

4.

DOLOČITEV PLAČIL ČLANOM NADZORNEGA SVETA

K 4. Predlog sklepa k 4. točki dnevnega reda 40. skupščine SID banke, d.d., Ljubljana

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

1.

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

2. Člani nadzornega sveta poleg sejin prejmejo osnovno plačilo za opravljanje funkcije v višini 20.250 EUR bruto letno na posameznega člana. Predsednik nadzornega sveta je upravičen tudi do doplačila v višini 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta, podpredsednik/namestnik predsednika nadzornega sveta pa do doplačila v višini 10 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta.

Člani komisije nadzornega sveta prejmejo doplačilo za opravljanje funkcije, ki za posameznega člana komisije znaša 25 % višine osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta. Predsednik komisije je upravičen do doplačila za opravljanje funkcije v višini 37,5 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta. Posamezen član komisije nadzornega sveta je, ne glede na zgoraj navedeno in torej ne glede na število komisij, katerih član je ali jim predseduje, v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila doplačil, vse dokler skupni znesek takih doplačil ne doseže vrednosti 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije za člana nadzornega sveta na letni ravni. Če je mandat posameznega člana nadzornega sveta krajši od poslovnega leta, je posamezen član komisije nadzornega sveta, ne glede na zgoraj navedeno in torej ne glede na število komisij, katerih član je ali jim predseduje, v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila doplačil, vse dokler skupni znesek takih doplačil ne doseže vrednosti 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije za posameznega člana nadzornega sveta glede na upravičena izplačila za čas, kolikor je trajal njegov mandat v zadevnem poslovnem letu. 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 posamezni član komisije za članstvo ali predsedovanje v komisijah nadzornega sveta, poviša iz 50 % na 62,5 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta na letni ravni. Če je mandat posameznega člana nadzornega sveta, ki je opravljal funkcijo v obdobju, ko nadzorni svet ni deloval v polni sestavi, krajši od poslovnega leta, je posamezen član komisije nadzornega sveta, v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila doplačil, glede na upravičena izplačila za čas, kolikor je trajal njegov mandat v zadevnem poslovnem letu.

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

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

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

6. Ta sklep začne veljati in se uporablja z dnem sprejema na skupščini. Z njim se preklicuje sklep, ki ga je skupščina sprejela dne 14. 6. 2018 pod točko 3.1.«

OBRAZLOŽITEV K PREDLOGU SKLEPA

Skladno z ugotovitvijo SDH prejemki članov nadzornega sveta (tako osnovno plačilo za opravljanje funkcije kot tudi sejnine) ostajajo nespremenjeni od leta 2011, kar velja tudi za SID banko. V obdobju od 2011 do 2025 so se povprečne mesečne plače zaposlenih pri pravnih osebah v RS povečale za 69 %, rast cen življenjskih potrebščin pa je presegla 35 %. Na podlagi navedenega se predlaga dvig osnovnega plačila članov nadzornega sveta s 15.000 EUR na 20.250 EUR in sejin s 275 EUR na 360 EUR. Dvig prejemkov članov nadzornega sveta je utemeljen z večjo kompleksnostjo dela članov nadzornega sveta SID banke ter s tem povezano odgovornostjo. Od leta 2011 se je namreč regulativa, ki ureja poslovanje bank, bistveno spremenila, postala je obsežnejša in kompleksnejša, kar je narekovalo spremembe v poslovanju SID banke in posledično spremembe v kompetencah in delu, ki se pričakuje od upravljalnega organa v nadzorstveni funkciji. Poleg sprememb v regulativi se v obravnavanem obdobju spreminjata tudi mandat in način izvajanja poslov SID banke. Predlagana višina prejemkov članov nadzornega sveta je skladna s Priporočili in pričakovanji SDH za družbe s kapitalsko naložbo države in Politiko prejemkov članov upravljalnega organa..