

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

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

Politika prejemkov članov upravljalnega organa

1. Uvodne določbe

1. člen

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

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

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

Če bi z uporabo kriterijev in meril te politike presegli mejo osnovnega ali drugega prejemka, ali drugih določil, drugače določenih v veljavni zakonodaji, veljajo določila te zakonodaje. V primeru kolizije med določbami te politike in zakonskimi določbami se uporabljajo slednje. V primerih, kjer se ta politika sklicuje na določbe predpisov, se določbe predpisov uporabljajo v vsakokrat veljavnem besedilu.

2. člen

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

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

Politika prejemkov članov upravljalnega organa je nevtralna glede na spol.

2. Definicije pojmov

3. člen

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

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

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

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

3. Splošna načela

4. člen

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

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

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

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

Politika prejemkov članov upravljalnega organa upošteva tudi naslednja načela:

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

4. Prejemki članov nadzornega sveta

5. člen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vsi navedeni prejemki članov nadzornega sveta predstavljajo fiksne prejemke.

5. Sestavine prejemkov članov uprave

6. člen

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

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

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

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

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

5.1. Osnovna plača članov uprave

7. člen

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

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

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

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

Merila zahtevnosti, ki opredeljujejo velikost družbe, so:

- Politika prejemkov članov upravljalnega organa -

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

Merila zahtevnosti, ki odražajo kompleksnost poslovanja, so:

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

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

Tabela št. 1: Merila za ugotavljanje zahtevnosti poslovanja družbe

Velikost družbe (kvantitativni dejavniki)		Kompleksnost poslovanja (kvalitativni dejavniki)		
Vrednost aktive tv mio EUR	Skupina	Organizacijska kompleksnost	Stopnja	Skupina
do 0,5	1	Število in velikost odvisnih družb, kompleksnost regulative, zahtevnost upravljanja s tveganji ...	nizka	1-2
do 5	2		srednja	3-4
do 20	3		visoka	5
do 200	4	Internationalizacija poslovanja		
nad 200	5	Število in velikost odvisnih družb v tujini, delež prihodkov v tujini, povezanost z mednarodnim gospodarskim okoljem ...	nizka	1-2
			srednja	3-4
			visoka	5
Čisti prihodki od prodaje tv mio EUR	Skupina	Zahtevnost neposrednega gosp. okolja	Stopnja	Skupina
do 1	1	Konkurenčnost v panogi, konkurenčnost na najpomembnejših trgih, faza razvoja panoge, pomembnost raziskav in razvoja	nizka	1-2
do 10	2		srednja	3-4
do 50	3		visoka	5
do 100	4	Zahtevnost ključnih produktov		
nad 100	5	Faza razvoja, tehnološka zahtevnost, tveganja, potencial za rast ...	nizka	1-2
			srednja	3-4
			visoka	5
Število zaposlenih	Skupina	Reguliranost dejavnosti	Stopnja	Skupina
do 10	1	Stopnja reguliranosti prihodkov, stroškov, opravljanje javne gospodarske službe ...	visoka	1-2
do 50	2		srednja	3-4
do 250	3		nizka	5
do 500	4			
nad 500	5			

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

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

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

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

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

Skupina	Osnovna mesečna bruto plača (v EUR)
1	do 5.000
2	do 8.000
3	do 12.000
4	do 16.000
5	do 20.000

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

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

5.2 Variabilni del prejemka članov uprave

8. člen

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

5.2.1 Merila uspešnosti za dodelitev variabilnega dela prejemkov

9. člen

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

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

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

5.2.2 Postavljanje ciljev in spremljanje uspešnosti

10. člen

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

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

5.2.3 Ocena doseganja ciljev/dodelitev variabilnega prejemka

11. člen

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

Izpolnitev LOP je osnova za izplačilo celotnega variabilnega prejemka, v primeru a) delne realizacije LOP ali b) določenih preseženih in drugih nedoseženih ciljev, pa nadzorni svet sprejme odločitev o višini variabilnega prejemka ob upoštevanju 9. člena te politike ter kvantitativnih in kvalitativnih kriterijev in meril določenih v LOP ter teži teh v skladu z določili statuta in sprejete strategije, ki opredeljujeta namen in poslanstvo družbe ter različne okoliščine, v katerih je v preteklem letu družba poslovala.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.4 Izplačilo, odlog, malus, vračilo variabilnega dela plače

12. člen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. člen

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

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

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

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

5.3 Odpravnine

14. člen

Če je bil član uprave pred potekom mandata odpoklican iz t.i. drugih ekonomsko-poslovnih razlogov, kot jih opredeljuje zakon, ki ureja gospodarske družbe, in se po prekinitvi pogodbe ne zaposli v družbi, je upravičen do odpravnine v višini šestkratnika osnovnega mesečnega plačila člana uprave.

5.4 Druge pravice

5.4.1 Zavarovanja

15. člen

Za člane uprave velja:

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

5.4.2 Zdravstveni pregledi in zdravljenje

16. člen

Za člane uprave velja:

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

5.4.3 Uporaba službenega vozila

17. člen

Član uprave ima pravico do službenega avtomobila visokega razreda, v vrednosti do 60.000 EUR, s pravico uporabe tudi za zasebne namene (vključno s pravico do plačila goriva za službene namene doma in v tujini ter v zasebne namene doma in stroškov uporabe prometne infrastrukture), oziroma v vrednosti do 70.000 EUR, če se vozilo uvršča v specialno kategorijo okolju prijaznejših vozil (hibridno vozilo, nižji izpusti CO₂, nižja poraba goriva, posebna goriva, ...). V breme družbe se zagotovi tudi parkirni prostor. Zamenjava službenega vozila se zagotovi ne prej kot v treh letih ali dokler ni prevoženih vsaj 150.000 kilometrov, pred tem pa le v posebej upravičenih primerih ter ob soglasju nadzornega sveta.

5.4.4 Informacijska oprema

18. člen

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

5.4.5 Izobraževanja

19. člen

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

5.4.6 Članarine

20. člen

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

5.4.7 Letni dopust

21. člen

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

5.4.8 Kreditne kartice

22. člen

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

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

6. Pravna zaščita

23. člen

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

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

24. člen

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

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

8. Stroški

25. člen

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

9. Konkurenčna prepoved

26. člen

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

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

10. Sklenitev delovnega razmerja

27. člen

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

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

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

Prenehanje mandata je možno:

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

11. Omejitev osebnih zavarovanj pred tveganji

28. člen

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

12. Prehodne in končne določbe

29. člen

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

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

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

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

Skrbnik tega akta je generalni sekretar.

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

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

Ljubljana, 8. 6. 2022

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



Priloga 1

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

1. Finančni kriteriji/merila

50 % variabilnega dela plače se določi na podlagi izpolnjevanja meril za merjenje uspešnosti poslovanja banke, ki se za spodaj navedene kriterije določijo z LOP, in sicer:

- Dolgoročni finančni cilji/merila:
 - ✓ Ustrezen obseg aktivnosti (stanje poslov financiranja)
 - ✓ Spodbujevalni učinek obrestnih mer skladov finančnega inženiringa in neposrednega financiranja sklada skladov
 - ✓ Proticiklična naravnost rasti posojil glede na proizvodno vrzel
- Kratkoročni finančni cilji/merila:
 - ✓ ROE
 - ✓ CIR
 - ✓ Delež NPL v vseh posojilih
 - ✓ Obrestna marža
 - ✓ Kapitalska ustreznost

Izpolnjevanje vsakega od navedenih kriterijev se upošteva z enako utežjo.

2. Nefinančni kriteriji/merila

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

- Kratkoročni nefinančni kriteriji/merila so praviloma:
 - ✓ izpolnjevanje ukrepov za razvoj družbene odgovornosti,
 - ✓ sodelovanje uprave z nadzornim svetom,
 - ✓ vzdrževanje ugleda in bonitetne ocene SID banke,
 - ✓ različne okoliščine, v katerih je v preteklem letu SID banka poslovala in
 - ✓ drugi kratkoročni nefinančni kriteriji/merila.
- Dolgoročni nefinančni kriteriji/merila so praviloma:
 - ✓ dolgoročno vzdrževanje ugleda banke,
 - ✓ skrb za ustrezen procesni, organizacijski in kadrovski ustroj banke.

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

LOP mora vsebovati različne kazalnike in konkretne aktivnosti z merili, vključno s posebnimi merili kakovosti za razvoj družbene odgovornosti, če slednja niso del drugih aktov družbe.

Če LOP ne vsebuje zgoraj navedenega, se z aneksom k pogodbi, ki se lahko sprejema za vsako leto ali več let skupaj, potem ko je potrjen letni ali večletni poslovni načrt ter pred začetkom naslednjega poslovnega leta, določi mehanizem za izračun variabilnega dela plače, ki upošteva priporočila SDH.

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

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

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