

## Politika prejemkov

Primorska hranilnica Vipava d.d. ima vzpostavljena pravila o prejemkih, ki zajemajo celotne prejemke zaposlenih. Pri njihovem določanju se upošteva poslovno strategijo hranilnice, cilje, organizacijsko strukturo, dolgoročne interese hranilnice ter ukrepe za preprečevanje nasprotja interesov.

Politiko prejemkov v Primorski hranilnici d.d. sprejemata uprava in nadzorni svet - vsak od njiju v okviru pooblastil, ki jih imata po veljavnih predpisih. Navedena organa vsaj enkrat letno pregledata ustreznost politike in jo po potrebi posodobita oziroma uskladita s predpisi. Ob pregledu se preverja ustreznost politike in praks prejemkov (zlasti izvajanje splošnih načel, prejemke članov uprave in višjega vodstva, plan variabilnih prejemkov in izplačilo variabilnega dela prejemkov za zaposlene, ki pomembno vplivajo na profil tveganosti, spremembe fiksnega dela prejemkov članov uprave) glede na korporativne vrednote hranilnice, poslovno strategijo in strategijo tveganj, nagnjenost k prevzemanju tveganj in dolgoročne interese hranilnice.

Splošna načela politike se upoštevajo pri oblikovanju prejemkov vseh zaposlenih v hranilnici. Dodatna posebna načela pa se upoštevajo pri oblikovanju prejemkov zaposlenih, katerih dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti hranilnice.

Hranilnica letno izvaja samooceno za ugotovitev zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti in ugotovitve dokumentira. Ti zaposleni so člani uprave in predstavniki višjega vodstva v hranilnici. Plačilo zaposlenim se izvede v skladu s Politiko prejemkov v Primorski hranilnici d.d in njej podrejenimi akti ter pogodbami o zaposlitvi, ki določajo pogoje in način za določanje in izplačevanje prejemkov.

Prejemki zaposlenih so sestavljeni iz fiksnega prejemka in variabilnega prejemka. Fiksni del prejemkov odraža poklicne izkušnje in odgovornosti zaposlenega v hranilnici, kot je določeno v opisu delovnih nalog, ki so del pogojev za zaposlitev. Variabilni del prejemkov odraža vzdržno in tveganju prilagojeno uspešnost ter uspešnost, ki je višja od pričakovane uspešnosti po opisu delovnih nalog zaposlenega. Pri določanju variabilnega dela prejemka za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti se upošteva uspešnost hranilnice, poslovne enote in posameznega zaposlenega. Variabilni prejemek vsakega posameznika ne presega 50 odstotkov celotnega letnega prejemka tega posameznika.

Variabilni prejemki se izplačajo enkrat letno, če so glede na finančno stanje hranilnice kot celote vzdržni in če jih upravičuje uspešnost oziroma ne obstajajo okoliščine, ki so v Politiki prejemkov določene kot razlog za neizplačilo. V celoti se izplača v denarju in neposredno po dodelitvi.