

POLITIKA PREJEMKOV

Hranilnica je določila pravila o prejemkih zaposlenih v Politiki prejemkov v PHV d.d. ter njej podrejenih aktih, v katerih so ta pravila natančneje razdelana (Pravilnik o sistemizaciji delovnih mest in Katalog delovnih mest, Pravilnik o ocenjevanju in nagrajevanju zaposlenih in Pravilnik o določanju plač in nagrajevanju višjega vodstva). Prejemke posameznega zaposlenega se opredeli tudi v pogodbah o zaposlitvi.

Pri nagrajevanju zaposlenih hranilnica spoštuje pravila vsakokrat veljavnega zakona o delovnih razmerjih in Kolektivne pogodbe dejavnosti bančništva, Sklepa o ureditvi notranjega upravljanja, upravljalnem organu in procesu ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala za banke in hranilnice, Smernic EBA o preudarnih politikah prejemkov, Smernic EBA o notranjem upravljanju ter izvedbenih predpisov organov EU.

Politika temelji na strategiji razvoja hranilnice, postavljenih ciljih, vrednotah ter spoštovanju pravil o preprečevanju nasprotja interesov, ustreznem in učinkovitem upravljanju tveganj, izogibanju neodgovornemu prevzemanju nesorazmerno velikih tveganj oziroma tveganj, ki presegajo sposobnost hranilnice za njihovo prevzemanje.

Politika prejemkov določa splošna načela, ki veljajo za vse zaposlene in posebna pravila, ki se upoštevajo pri oblikovanju prejemkov zaposlenih, katerih dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti hranilnice (opredeljeni zaposleni).

Usklajena je z regulatornimi zahtevami, nevtralna glede na spol (pravila za odmero in izplačilo prejemkov so za vse enaka), opredeljuje dopustno razmerje med fiksnim in variabilnim delom prejemkov ter določa pravilo o nagrajevanju na podlagi uspešnosti hranilnice, organizacijske enote in posameznika. Hranilnica ima vzpostavljen seznam zaposlenih, ki pomembno vplivajo na profil tveganosti. Seznam se letno pregleduje in posodablja. Ti zaposleni so člani uprave, predstavniki višjega vodstva v hranilnici in pooblaščenca za izvajanje notranje kontrolnih funkcij.

Uprava hranilnice najmanj enkrat letno zagotavlja pregled skladnosti politike ter usklajenosti dejanskih prejemkov s politiko prejemkov, kar izvaja služba notranje revizije ter o tem ustrezno poroča.

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. Zaposleni v kontrolnih funkcijah imajo ustrezne pristojnosti in prejemajo prejemke glede na doseganje ciljev, povezanih z njihovimi funkcijami, neodvisno od uspešnosti poslovnih področij, ki jih nadzirajo.

Variabilni del prejemkov posameznika ne sme presegati sto odstotkov njegovega fiksnega dela prejemkov na letni ravni in se izplača le v primeru, da je glede na finančno stanje hranilnice vzdržen. V celoti se izplača v denarju in neposredno po dodelitvi, saj hranilnica šteje med majhne in nekompleksne.

Informacije o skladnosti politik prejemkov v zvezi z vključevanjem tveganj glede trajnostnosti v povezavi s 5. členom Politike prejemkov v skladu z Uredbo (EU) 2019/2088 Evropskega parlamenta in sveta z dne 27. novembra 2019 o razkritjih, povezanih s trajnostnostjo, v sektorju finančnih storitev:

Hranilnica deluje po načelih trajnostnosti pri zaposlovanju in prejemkih zaposlenih PHV d.d., saj za uspešno poslovanje lahko skrbijo le zadovoljni zaposleni, zato so ključni trajnostni cilji hranilnice:

- a) motivacija in osebni razvoj zaposlenih, kar hranilnica dosega z zagotavljanjem dobrih delovnih razmer, stimulativnim nagrajevanjem in različnimi oblikami napredovanja ter rednim izvajanjem strokovnih in drugih izobraževanj.
- b) skrb za zdravje in dobro počutje zaposlenih: hranilnica spodbuja zaposlene k telesni aktivnosti in duhovni rasti, tako na delovnem mestu kot tudi preko športno kulturnega društva hranilnice. Zaposlenim je omogočen brezplačen dostop do specialistov, delo od doma, usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.
- c) enakost spolov pri zaposlovanju in določanju prejemkov: hranilnica skrbi za enakomerno zastopanost spolov na vseh nivojih in vrstah delovnih mest. Za vsa delovna mesta je vzpostavljen plačni sistem, po katerem so zaposleni na istih delovnih mestih, ki izpolnjujejo iste pogoje glede izobrazbe, znanja, izkušenj, veščin in perspektivnosti, enako ovrednoteni, torej prejemajo enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti.

Informacije v skladu z merili za razkritje iz 450. člena Uredbe 575/2013/EU hranilnica razkriva v vsakokrat objavljenem letnem poročilu na svoji spletni strani <https://phv.si/javne-objave-in-porocila/#razkritja-v-skladu-z-zakonom-o-bancnistvu>