

Na podlagi 294.a člena Zakona o gospodarskih družbah (Uradni list RS št. 65/09 s sprememb in dopoln., v nadaljevanju: ZGD-1) družba Petrol d.d., Ljubljana, Dunajska cesta 50, Ljubljana sprejema naslednji interni akt družbe:

POLITIKA PREJEMKOV ORGANOV VODENJA IN NADZORA V DRUŽBI PETROL D.D., LJUBLJANA

1. UVOD

1.1. PRAVNA PODLAGA

Ta politika prejemkov organov vodenja in nadzora v družbi Petrol d.d., Ljubljana (v nadaljevanju: Politika prejemkov) je sprejeta na podlagi 294.a člena ZGD-1, Statuta družbe Petrol d.d., Ljubljana (v nadaljevanju: Statut) ter v skladu z internim Pravilnikom o nagrajevanju uspešnosti dela uprave (v nadaljevanju: Pravilnik).

1.2. NAMEN IN VSEBINA

S to Politiko prejemkov se urejajo prejemki organov vodenja in nadzora družbe Petrol d.d., Ljubljana (v nadaljevanju: Družba).

1.3. PRISPEVEK POLITIKE K SPODBUJANJU STRATEGIJE, DOLGOROČNEMU RAZVOJU IN VZDRŽNOSTI DRUŽBE

Ta Politika prejemkov je zasnovana tako, da spodbuja doseganje osnovnih, kratkoročnih in dolgoročnih ciljev, določenih s poslovnimi načrti in vsakokrat veljavno strategijo skupine Petrol, dolgoročni razvoj ter vzdržnost Družbe.

2. ČLANI ORGANOV NADZORA

2.1. ORGAN NADZORA

Organ nadzora je definiran z veljavnim Zakonom o gospodarskih družbah in z vsakokrat veljavnim Statutom Družbe. Na dan sprejetja te Politike prejemkov je organ nadzora v Družbi nadzorni svet, ki je sestavljen iz devetih članov. Trije člani so predstavniki delavcev, ki jih imenuje svet delavcev ter z njimi seznanj skupščino Družbe. Ostali člani so predstavniki kapitala in jih imenuje skupščina Družbe.

2.2. PREJEMKI ČLANOV NADZORNEGA SVETA

Člani nadzornega sveta so za svoje delo upravičeni do plačila za opravljanje funkcije, sejin in povračila stroškov, ki jih imajo v zvezi z opravljanjem dela v nadzornem svetu. Natančnejše višine plačil določi skupščina s svojim sklepom.

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 za opravljanje funkcije, 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 za opravljanje funkcije, 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.

Zunanjim članom komisij nadzornega sveta pripadajo sejnine kot ostalim članom komisije in osnovno plačilo za opravljanje funkcije v višini 30 % letnega osnovnega plačila na posameznega člana nadzornega sveta (brez doplačila za delo v komisijah).

Člani nadzornega sveta so upravičeni poleg zgoraj navedenega tudi do doplačila za posebne naloge. Posebne naloge člana nadzornega sveta so tiste, kjer gre za dejansko opravljanje neobičajnih dlje časa trajajočih nadpovprečno zahtevnih nalog, praviloma v trajanju vsaj en mesec. Nadzorni svet se pooblašča, da ob podanem soglasju posameznega člana nadzornega sveta odloči o dodelitvi posebnih nalog posameznemu članu nadzornega sveta, trajanju posebnih nalog ter o doplačilu za posebne naloge v skladu s tem sklepom skupščine. Nadzorni svet se pooblašča, da odloči o doplačilih za posebne naloge članov nadzornega sveta zaradi objektivnih okoliščin Družbe. Doplačila za posebne naloge so dopustna le za čas, ko se posebne naloge dejansko opravljajo, o čemer lahko nadzorni svet izjemoma odloči tudi za nazaj (zlasti v primeru posebnih nalog zaradi objektivnih okoliščin Družbe), vendar ne dlje kot za preteklo poslovno leto. Doplačila za posebne naloge lahko znašajo v posameznem letu za posameznega člana nadzornega sveta skupaj (ne glede na število posebnih nalog) največ 50 % višine osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta. Za posamezno posebno nalogo se doplačilo določi upoštevaje zahtevnost naloge in s tem povezano povečano obremenitev in odgovornost. Doplačila se vselej ustrezno sorazmerno preračunajo na obdobje dejanskega opravljanja posebne naloge.

Člani nadzornega sveta prejemajo osnovno plačilo, doplačilo za opravljanje funkcije ter doplačilo za posebne naloge v sorazmernih mesečnih izplačilih, do katerih so upravičeni, dokler opravljajo funkcijo in/ali posebno nalogo. Mesečno izplačilo znaša eno dvanajstino zgoraj navedenih letnih zneskov. Doplačilo za posebne naloge se glede na okoliščine lahko izvede tudi v enkratnem skupnem upravičenem znesku, ko opravi posebne naloge.

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.

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.

Člani nadzornega sveta drugih prejemkov ne prejemajo.

Nominalni zneski, prejeti v posameznem poslovnem letu, so za vsakega od članov nadzornega sveta navedeni v letnem poročilu.

-2.3. PRENEHANJE OPRAVLJANJA FUNKCIJE

Člani nadzornega sveta so izvoljeni za dobo štirih let.

Član nadzornega sveta lahko odstopi s funkcije člana nadzornega sveta pred potekom mandata.

2.4. ODPOVEDNI ROK

Član nadzornega sveta lahko odstopi s funkcije člana nadzornega sveta z odpovednim rokom, ki začne teči z dnem, ko uprava Družbe prejme njegovo pisno izjavo o odstopu, in traja do imenovanja novega (nadomestnega) člana nadzornega sveta, vendar najdlje tri mesece.

Član nadzornega sveta lahko izjemoma odstopi brez odpovednega roka, in sicer v primeru objektivno utemeljenih razlogov (npr. dlje časa trajajoča bolezen ali daljša odsotnost, potencialni konflikt interesov), ki jih navede v odstopni izjavi.

3. ČLANI ORGANOV VODENJA

V Družbi organ vodenja v skladu s Statutom Družbe predstavlja uprava. Ta del Politike prejemkov ureja prejemke članov uprave, razen za člana uprave – delavskega direktorja, za katerega se prejemki urejajo z Dogovorom o sodelovanju delavcev pri upravljanju družbe Petrol med Družbo in Svetom delavcev Družbe. V variabilnem delu pa se nagrajevanje člana uprave, delavskega direktorja ureja na podlagi sklepa nadzornega sveta v skladu s Pravilnikom.

Nominalni zneski, prejeti v posameznem poslovnem letu, so za vsakega od članov uprave navedeni v letnem poročilu ter v Poročilu o prejemkih organov vodenja in nadzora v družbi Petrol d.d., Ljubljana.

3.1. SESTAVINE PREJEMKOV

3.1.1. VRSTE PREJEMKOV

Ta Politika prejemkov ureja celotne prejemke, ki jih lahko prejmejo člani uprave.

Prejemki članov uprave so sestavljeni iz **fiksne**ga in **variabilnega** dela.

Od izplačil v denarju ali naravi se obračunajo bonitete skladno z veljavnimi predpisi.

Poleg fiksnega in variabilnega dela so člani uprave v določenih primerih upravičeni še do **odpravnine** in nekaterih **ostalih ugodnosti** oziroma pravic.

3.1.2. FIKSNI DEL

3.1.2.1. Osnovna plača

Fiksni del prejemkov je namenjen plačilu članu uprave za opravljanje nalog, za prizadevanje in za prevzemanje odgovornosti ter se določi z namenom zagotovitve finančne stabilnosti, povračila za trud ter odraža poklicne izkušnje in lojalnost in ni odvisen od rezultatov poslovanja ali drugih nepredvidenih dejavnikov. Temeljno vodilo pri določanju tega dela prejemka je zahtevnost in odgovornost nalog.

Fiksni del prejemkov predstavlja osnovna plača člana uprave, ki je določena s pogodbo o zaposlitvi in je izražena v obliki bruto zneska. Osnovna plača člana uprave mora biti določena dovolj visoko, da omogoča organom nadzora pridobiti v organe vodenja vrhunske strokovnjake, motivirane za odgovorno in dejavno delo.

Članu uprave ne pripadajo dodatki za delovno dobo in dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času. Navedeni dodatki so že vključeni v znesku osnovne plače.

3.1.2.2. Merila za določitev osnovne plače

Za določitev osnovne plače se upošteva predvsem stopnja zahtevnosti in odgovornosti dela, pri čemer se upoštevajo naslednja merila:

a) **Velikost družbe** glede na ostale primerljive družbe v Sloveniji, pri čemer se upošteva vrednost aktive, ustvarjeni čisti prihodki od prodaje in povprečno število zaposlenih v zadnjem poslovnem letu.

b) **Kompleksnost poslovanja**, pri čemer se upoštevajo:

- organizacijska kompleksnost, ki se presoja glede na število in velikost odvisnih družb v skupini, kompleksnost regulative, zahtevnost upravljanja s tveganji;

- internacionalizacija poslovanja, ki se presoja glede na število in velikost odvisnih družb v tujini ter delež prihodkov, ustvarjenih v tujini,

- zahtevnost neposrednega gospodarskega okolja, ki se presoja glede na stopnjo konkurenčnosti v panogi, konkurenčnost na najpomembnejših trgih ter fazo razvoja panoge,

- zahtevnost ključnih produktov, glede na faze razvoja ključnih produktov, tehnološka zahtevnost, tveganja in potencial rasti prodaje ter

- reguliranost dejavnosti glede na stopnjo reguliranosti prihodkov oz. stroškov.

Skupina Petrol je ena največjih slovenskih družb in aktivno posluje v Sloveniji kot tudi v celotni regiji in sicer v državah Hrvaške, BiH, Srbije, Črne Gore, kjer ima hčerinske družbe z razvejano maloprodajno mrežo ter v državah Avstrija, Makedonija in Romunija.

Družba je največja slovenska energetska družba, največji slovenski uvoznik, eno največjih slovenskih podjetij po prihodkih in ena največjih slovenskih trgovskih družb. Poslovno dejavnost

družbe predstavlja trgovanje z naftnimi derivati, plinom, ostalimi energenti in blagom za široko porabo. Skupino Petrol sestavlja več kot 40 družb, med njimi ima Družba 100 – odstotni delež v strateško pomembnih družbah kot so Petrol d.o.o. Hrvaška, vključno z nedavno pripojeno družbo Crodux Derivati Dva d.o.o., Petrol Beograd d.o.o., E 3 d.o.o., skupaj z Geoplinom, v katerem ima večinski delež.

Skupino Petrol odlikujeta močan tržni in finančni položaj ter razvejana in sodobna maloprodajna mreža, kar je njena absolutna konkurenčna prednost. Skupina Petrol s svojo poslovno dejavnostjo trgovanja z naftnimi derivati, plinom in ostalimi energenti predvsem na slovenskem in hrvaškem trgu dosega skoraj v vseh segmentih vodilni tržni delež. Pomemben tržni delež pa tudi v Srbiji, Bosni in Hercegovini ter Črni Gori.

Zaradi številnih dejavnosti ima družba že na nivoju matične družbe razvejano organizacijsko strukturo s številnimi elementi organizacijske strukture, pa tudi natančnimi pravili umeščenosti v organizacijsko strukturo Skupine Petrol z ustreznimi razmejitvami pristojnosti in natančno določenimi postopki in odgovornosti za oblikovanje in spreminjanje organizacijske strukture Skupine Petrol. Družba ima vzpostavljen sistem učinkovite funkcijske odgovornosti. V vseh relevantnih družbah skupine je vzpostavljeno transparentno vodenje z učinkovitimi notranjimi kontrolami ter enoten sistem vseh ključnih družbenih procesov (centralna nabava, ločitev prodajne in nabavne funkcije od investicij..) in transparentno poslovanje (demand management, investicijski odbor, odbora za tveganja, idr.).

Poleg stopnje zahtevnosti in odgovornosti se pri določanju osnovne plače upošteva tudi primerjava plačil v podjetjih primerljive velikosti, dejavnosti in primerljivega gospodarskega okolja (velike družbe, s trgovsko dejavnostjo oziroma z dejavnostjo prodaje energentov, družbe v delno državnem lastništvu, s poslovanjem v regiji; v nadaljevanju: primerljive družbe) kot tudi znanja in kompetence članov uprave.

V pogodbah s člani uprave osnovni del prejemka določi nadzorni svet na podlagi zgornjih meril.

Zgornja meja osnovnega dela prejemkov določi v mesečnem bruto znesku od 21.000 EUR do 40.000 EUR.

Osnovna plača se, po potrebi in skladno s sklepom nadzornega sveta, lahko periodično uskladi s tržnimi pogoji zaposlovanja, ki veljajo za managerje primerljivih družb v primerljivih gospodarskih okoljih.

3.1.3. VARIABILNI DEL

S to politiko se določa sistem meril, glede na katera se meri uspeh uprave ter članov uprave in od doseganja katerih je odvisna pridobitev pravice članov uprave do spremenljivega dela prejemka.

Variabilni prejemki temeljijo na uspešnosti poslovanja skupine Petrol in uspešnosti delovanja uprave kot celote. Pri merilih uspešnosti se sledi transparentnosti, fleksibilnosti in doslednemu upoštevanju.

Variabilni prejemki so sestavljeni iz prejemkov glede na izpolnjevanje finančnih in nefinančnih meril, ki prispevajo tako h kratkoročni kot k dolgoročni uspešnosti družbe. Variabilni del prejemkov se določa na podlagi meril, ki prispevajo k spodbujanju poslovne strategije, dolgoročnemu razvoju in vzdržnosti družbe. Merila za variabilni del prejemka so ločena na finančna in nefinančna. Delež nefinančnih meril glede na delež finančnih meril predstavlja vsaj tretjino skupnega deleža.

Merila so vnaprej znana, njihovo izpolnjevanje pa se preverja z metodami, običajnimi za ugotavljanje tovrstnih meril. Izpolnjevanje finančnih meril se presoja z uporabo računovodskih metod, izpolnjevanje nefinančnih meril pa se presoja glede na aktivnosti v okviru posameznega merila ter upošteva dogodke in okoliščine v posameznem poslovnem letu. Uprava družbe najkasneje ob sprejemanju revidiranega letnega poročila za poslovno leto Nadzornemu svetu predloži tudi poročilo o delu uprave, ki upoštevajoč predmetni Pravilnik poda vse potrebne podlage na osnovi katerih Nadzorni svet lahko oceni uspešnost dela uprave v poslovnem letu in posledično določi ustrezno višino variabilnih prejemkov.

Variabilni prejemki iz naslova finančnih meril znašajo najmanj 50 %.

Variabilni prejemki se izplačujejo v obliki denarnih prejemkov.

3.1.3.1. Finančna merila za merjenje uspešnosti

Cilj finančnih meril je motivirati člane uprave k maksimiranju njihove uspešnosti pri doseganju rezultatov poslovanja Družbe. Ta merila so namenjena tako spodbujanju kratkoročne kot dolgoročne uspešnosti članov uprave in Družbe in so pomembna za uresničevanje strategije Družbe in skupine Petrol.

Finančna merila za določanje nagrade za poslovno uspešnost uprave so:

- 1. Doseganje rasti obsega poslovnih aktivnosti:** meri se doseganje EBITDA v skupini Petrol.
- 2. Finančna uspešnost skupine Petrol:** meri se doseganje ciljnega čistega dobička skupine Petrol – EBT.
- 3. Produktivnost poslovanja:** meri se višina doseženega odstotka stroškov iz poslovanja v prilagojenem kosmatem poslovnem izidu.
- 4. Finančna stabilnost:** meri se uspešnost zmanjševanja zadolžitve ter utrditve finančnega stanja skupine s kazalnikom neto dolg/EBITDA.

Za določanje variabilnega dela prejemkov po finančnih merilih se uporabljajo naslednji količniki osnovne plače posameznega člana uprave:

- a) določi se ocenjevalna lestvica za določanje količnika osnovne plače za merila, za katera je želeno stanje višje od načrtovanega (uporablja se za merili 1. in 3. iz drugega odstavka te točke): izraža se v številu večkratnika osnovne bruto plače glede na indeks doseganja EBITDA in EBT glede na načrt tekočega obdobja;
- b) določi se ocenjevalna lestvica za določanje količnika osnovne plače za merila, za katera je želeno stanje nižje od načrtovanega (uporablja se za merilo 2 iz drugega odstavka te točke): izraža se v številu večkratnika osnovne bruto plače glede na indeks doseganja % stroškov v KPI glede na načrt tekočega obdobja;
- c) določi se ocenjevalna lestvica za določanje količnika osnovne plače za merilo 4 iz drugega odstavka te točke: izraža se v večkratniku osnovne bruto plače glede na doseganje neto dolg/EBITDA.

Ocenjevalne lestvice in ostale podatke iz prejšnjega odstavka določi nadzorni svet s Pravilnikom. Za izračun variabilnega dela prejemkov po finančnih merilih se za vsako merilo iz drugega odstavka te

točke odčita količnik plače iz tretjega odstavka, ki se ga pomnoži z utežjo tega merila, ki jo določi nadzorni svet s Pravilnikom. Skupni količnik predstavlja vsoto tako izračunanih ponderiranih količnikov. Variabilni del prejemka po finančnih merilih se izračuna tako, da se skupni količnik pomnoži s zneskom osnovne mesečne plače posameznega člana uprave.

3.1.3.2. Nefinančna merila za merjenje uspešnosti

Med nefinančna merila so uvrščena tista, ki kažejo na uspešnost izvajanja strategije in rasti poslovanja, upoštevanje interesov deležnikov družbe in s katerimi se zasledujejo okoljski in socialni cilji poslovanja družbe. Nefinančna merila za določanje nagrade za poslovno uspešnost uprave so:

1. **Uspešnost izvajanja strategije poslovanja:** meri se ocena uspešnosti izvajanja strateških projektov in racionalizacije poslovanja, pri čemer se upošteva razvojne aktivnosti, obvladovanje tveganj, racionalizacija nabavnih in logističnih procesov, inovacije, družbena odgovornost, nadgradnja podpornih procesov in informatike in podobno, s ciljem doseganja dolgoročne vzdržnosti poslovanja in trajnega razvoja Družbe.
2. **Uspešnost zagotavljanja rasti poslovanja:** meri se ocena uspešnosti izvedbe projektov, ki skupini Petrol omogočajo nadaljnjo rast in širitev poslovanja, pri čemer se upošteva uspešnost izvedbe investicijskih projektov, prevzemi, strateška povezovanja, krepitev položaja na obstoječih trgih in vstop na nova tržišča, s ciljem doseganja dolgoročne rasti poslovanja.
3. **Uspešnost razvoja človeškega kapitala:** merita se uspešnost razvoja trajnostno usmerjenih kadrovskega sistemov (kadrovanje, razvoj kadrov, izobraževanje in usposabljanje, razvoj kompetenc, nagrajevanje, skrb za varnost in zdravje pri delu, zagotavljanje vključenosti in spoštovanje raznolikosti) in zagotavljanje ustrezne kadrovske strukture (organizacijska klima, zavzeti zaposleni, ustrezna izobrazbena struktura, kompetentni zaposleni), potrebne za realizacijo strategije.
4. **Uspešnosti zagotavljanja trajnostnega razvoja:** meri se uspešnost postopnega prehajanja skupine Petrol k delovanju z vse nižjim ogljičnim odtisom in večjim skupnim prihrankom energije kot tudi z uvajanjem trajnostnih zavez v verigi deležnikov z namenom krepitve družbene odgovornosti.

Nefinančna merila se merijo v skladu s četrtem odstavkom točke 3.1.3. te politike in sicer opisno za posamezno leto s stopnjami: zelo uspešno, uspešno, relativno uspešno in neuspešno, od česar je odvisen večkratnik osnovne bruto plače, ki ga s Pravilnikom določa nadzorni svet.

3.1.3.3. Spremenjene okoliščine

Ne glede na določbe te Politike prejemkov lahko nadzorni svet iz utemeljenih razlogov zaradi spremenjenih okoliščin, s sklepom, brez spremembe Pravilnika in z veljavnostjo samo za poslovno leto, ki je predmet odločanja, ustrezno prilagodi kazalnike in merila, upošteva tržno, premoženjsko, finančno in drugo relevantno stanje in cilje Družbe.

Nadzorni svet se lahko glede na rezultate poslovanja in druge okoliščine odloči tudi za izplačilo višjega ali nižjega variabilnega dela prejemka, kot bi bil izračunan skladno z določbami 3.1.3.1. in 3.1.3.2. točk te Politike prejemkov, če ocenjuje, da za to obstajajo utemeljeni razlogi.

3.1.3.4. Način urejanja in ocenjevanja izpolnjevanja ciljev iz meril za določanje spremenljivega dela prejemkov

Podrobnejša merila in kriterije za določitev variabilnega dela prejemkov sprejme nadzorni svet po sprejemu letnega plana, praviloma do konca koledarskega leta za prihodnje leto, oziroma enkrat letno preveri njihovo ustreznost ter po potrebi predlaga spremembe. S sprejetjem poslovnega načrta nadzorni svet vsako leto potrdi konkretne finančne cilje, ki so potrebni za določanje variabilnega dela prejemkov članom uprave.

Nadzorni svet je pristojen za ugotavljanje uspešnosti uprave in določanje variabilnega dela prejemkov skladno s Pravilnikom in s to Politiko prejemkov. Uspešnost dela uprave se ugotavlja in variabilni prejemki določajo enkrat letno za preteklo poslovno leto ob sprejetju revidiranega letnega poročila, ki ga sprejme nadzorni svet. Uprava Družbe najkasneje ob sprejemanju revidiranega letnega poročila za poslovno leto nadzornemu svetu predloži tudi poročilo o delu uprave, ki upoštevajoč Pravilnik in to politiko prejemkov poda vse potrebne podlage, na osnovi katerih lahko nadzorni svet oceni uspešnost dela uprave v poslovnem letu in posledično določi ustrezno višino variabilnih prejemkov.

3.1.3.5. Obdobje odloga izplačila variabilnega prejemka

V primeru, da bi variabilni del prejemkov presegal skupne fiksne prejemke v zadnjem letu, se izplačilo tistega dela variabilnih prejemkov odloži za obdobje vsaj enega leta.

3.1.3.6. Povrnitev variabilnega dela prejemka

Družba lahko zahteva vrnitev že izplačanega spremenljivega dela prejemkov ali njegov sorazmerni del, če se:

- pravnomočno ugotovi ničnost letnega poročila, ničnostni razlogi pa se nanašajo na postavke ali dejstva, ki so bile podlaga za določanje spremenljivega dela;
- na podlagi posebnega revizorjevega poročila ugotovi, da so bila napačno uporabljena merila za določitev spremenljivega dela prejemkov ali da pri tem odločilni računovodski, finančni in drugi podatki ter kazalci niso bili pravilno ugotovljeni ali upoštevani.

Vrnitev že izplačanega spremenljivega dela prejemka je mogoče zahtevati v roku treh let od dneva izplačila prejemka ali dela prejemka. Vrnitev že izplačanega spremenljivega dela prejemka se praviloma izvrši najprej s pobotom dodeljenih, vendar neizplačanih delov spremenljivega dela prejemka, pri čemer se možnost pobota dogovori tudi v pogodbi o zaposlitvi oziroma v civilnopravni pogodbi.

3.1.4. RAZMERJE MED FIKSNIMI IN VARIABILNIMI PREJEMKI

Najvišje dopusten spremenljivi del prejemka lahko znaša 100 % v preteklem letu izplačanega osnovnega dela prejemka.

3.1.5. ODPRAVNINE

V primeru predčasne prekinitve pogodbe s članom uprave, ima slednji pravico do odpravnine v višini, določeni s pogodbo. Član uprave je v primeru:

- odpoklica iz ekonomsko poslovnih razlogov na podlagi 4. alineje 2. odstavka 268. člena ZGD-1,
- prenehanja mandata in delovnega razmerja zaradi upokojitve ter
- odpoklica zaradi daljše bolezni ali trajne nezmožnosti za delo,
- sporazumnega prenehanja funkcije, če ne obstajajo krivdni razlogi za odpoved,

upravičen do odpravnine.

Odpravnine zaradi predčasnega prenehanja mandata članu uprave ne pripadajo v primerih, ki jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe. Odpravnina članu uprave ne pripada v primeru rednega poteka mandata. Poleg tega, član uprave nima pravice do odpravnine v primeru če sam odpove pogodbo o zaposlitvi ali če je pogodba o zaposlitvi predčasno prekinjena iz razlogov, ker je huje kršil obveznosti, ni sposoben voditi poslov ali ker mu je skupščina izrekla nezaupnico (razen če je nezaupnico izrekla iz očitno neutemeljenih razlogov).

Najvišji znesek odpravnine znaša šest mesečni bruto osnovni del prejemkov, kot so določeni v pogodbi s članom uprave oziroma devet mesečni bruto osnovni del prejemkov v primeru predčasnega prenehanja mandata prej kot na polovici trajanja mandata. V primeru predčasnega prenehanja funkcije člana uprave, ki je funkcijo opravljal manj kot leto, lahko znaša najvišji znesek odpravnine tri mesečni bruto osnovni del prejemkov, kot so določeni v pogodbi s članom uprave.

Članu uprave, ki se po predčasnem prenehanju pogodbe člana uprave zaposli v družbi ali njeni odvisni ali drugi povezani družbi, lahko pripada odpravnina največ v višini razlike med zneskom bruto osnovnega dela prejemkov po prejšnji pogodbi in zneskom bruto osnovne plače po novi pogodbi (v ustreznem mnogokratniku), vendar brez poseganja v drugi in tretji odstavek te točke.

Če ne obstajajo krivdni razlogi za odpoklic, se lahko sklene sporazum o predčasnem prenehanju mandata na pobudo ene ali druge stranke in če je to v interesu obeh stran, kot npr. ko član uprave pri vodenju poslov ne dosega optimalnih rezultatov, nima optimalnih organizacijskih sposobnosti oz. ni posebnega zaupanja med članom uprave in nadzornim svetom. Pričakovane koristi morajo biti za družbo višje od višine odpravnine in morebitnih drugih izdatkov, ki jih je treba izplačati ob sklenitvi sporazuma.

3.1.6. DRUGE PRAVICE

3.1.6.1. Ugodnosti

Člani uprave so upravičeni še do naslednjih ugodnosti:

- **pravica do plačila premij** za življenjsko, nezgodno, invalidsko zavarovanje, prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje, zavarovanje odgovornosti za škodo napram Družbi ali tretjim osebam, zdravstveno zavarovanje, pod pogoji, določenimi s pogodbo o zaposlitvi, pri čemer celotna vrednost vseh premij letno ne sme presegati 1/12 letnega osnovnega prejemka upravičenca;
- **pravica do uporabe mobilnega telefona tudi v zasebne namene**, vključno s pravico do plačila, naročnine oziroma stroška porabe za klice oziroma prenos podatkov;
- pravica do **uporabe prenosnega računalnika in/ali tablice** tudi v zasebne namene;
- pravica do **uporabe službenega vozila** tudi v 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, prav tako družba plača registracijo, vzdrževanje, tehnične in redne servisne preglede službenega vozila, sklence avtomobilsko zavarovanje in kasko zavarovanje);
- pravica do **povračila vseh stroškov v zvezi z dopolnilnim izobraževanjem** in usposabljanjem, ki je v povezavi z bolj učinkovitim opravljanjem funkcije;
- pravica do **preventivnega managerskega zdravstvenega pregleda**;
- pravica do **uporabe plačilne kartice** za plačilo določenih stroškov vključno z reprezentanco, v skladu s poslovno finančnim načrtom in ob zagotavljanju sledljivosti porabe;
- pravica do uporabe oziroma **stroškov za reprezentanco** v skladu s poslovno finančnim načrtom in ob zagotavljanju sledljivosti porabe;

- pravica do povračila **stroškov članarin v stanovskih organizacijah**, ki so povezane z opravljanjem funkcije člana organa vodenja;
- pravica do **povračila stroškov pravne zaščite** v primeru tožb oziroma vloženih prijav v raznih pravnih postopkih s strani tretjih oseb v zadevah v zvezi z opravljanjem funkcije v družbi, razen, če je vsebina te pravice že smiselno krita iz naslova D&O zavarovanja ter razen v primeru pravnomočno ugotovljene odgovornosti;

3.1.6.2. Posebni denarni prejemki

Član uprave je pod enakimi pogoji in v višini, kot velja za zaposlene v Družbi upravičen do naslednjih denarnih prejemkov:

- **regres za letni dopust,**
- **jubilejne nagrade,**
- **pravica do povračila stroškov, potrebnih za oz. v zvezi z opravljanjem funkcije:** npr. povrnitev dnevnice za službena potovanja, kilometrina, povračilo stroškov prenočevanja, povračilo stroškov prevoza na delo in z dela, povračila stroškov za prehrano med delom,
- **nadomestilo plače za čas odsotnosti;** npr. za letni dopust, bolniško odsotnost oziroma drugo, z zakonom določeno odsotnost, za katero je predvideno nadomestilo;
- **nagrada za poslovno uspešnosti** v skladu s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom Družbe, pod pogojem, da se ta izplača vsem zaposlenim v družbi pod enakimi pogoji in se na ta način doseže ugodnejši davčni režim zadevne nagrade za vse zaposlene v družbi; članom uprave se nagrada za poslovno uspešnost vštevja v najvišje dovoljeni spremenljivi del prejemka za zadevno leto;
- **nagrada ob obletnici ali dnevu delodajalca:** pod pogoji in v višini, ki velja za ostale zaposlene v družbi, v skladu s poslovno finančnim načrtom;
- **pravica do nadomestila za ločeno življenje:** v primerih in v višini, ki velja za ostale zaposlene v družbi.
- **posebna izplačila ob praznikih:** pod pogoji in v višini, ki velja za ostale zaposlene v družbi, razen če so taka plačila v kolektivni pogodbi, splošnem internem aktu delodajalca ali sklepu organa vodenja opredeljena kot izplačila zaradi uspešnega poslovanja družbe ali uspešnosti delavca ali je to razvidno iz drugih okoliščin.
- **pravica do odpravnine ob upokojitvi:** glede pogojev in višine naj se uporablja določba ZDR-1, pri čemer naj se stranki ne sklicujeta na morebitno bolj ugodno kolektivno pogodbo ali splošni interni akt delodajalca;
- **konkurenčna klavzula:** Pogodbe s člani uprave urejajo konkurenčno prepoved tudi za čas po prenehanju funkcije člana uprave. Konkurenčna prepoved v primeru odpoklica s strani družbe ni daljša od šestih mesecev, v ostalih primerih konkurenčna prepoved ni krajša od šestih mesecev in ne daljša od dveh let. Članu uprave med uporabo konkurenčne prepovedi pripada mesečno nadomestilo največ v višini 75% od njegovega mesečnega osnovnega dela prejemkov. Ne glede na to, ali je konkurenčna prepoved dogovorjena, se nadzorni svet odpove uveljavljanju prepovedi konkurence za čas po prenehanju mandata, če upošteva vse znane okoliščine ne obstaja realna grožnja interesu družbe zaradi neuveljavljanja prepovedi konkurence za posameznega člana uprave.

3.2. PRAVNI POSLI V ZVEZI S PREJEMKI

Prejemki članov uprave so primarno določeni s pogodbo o zaposlitvi med njimi in Družbo.

Člani uprave z Družbo sklenejo pogodbo o zaposlitvi na podlagi 54. in 73. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS št. 21/2013; v nadaljevanju ZDR-1), Zakona o gospodarskih družbah (Ur. l. RS št. 42/2006 s spremembami in dopolnitvami; ZGD-1), Statuta delniške družbe ter sklepov nadzornega sveta.

S pogodbo o zaposlitvi so določene vrste prejemkov v skladu s to politiko.

3.3. OBDOBJE TRAJANJA POGODBE

Pogodba o zaposlitvi iz prejšnjega odstavka se sklepa za mandatno obdobje članov uprave, tj. pet let.

3.4. POGOJI ZA PRENEHANJE

Pogodba o zaposlitvi s članom uprave preneha veljati, če članu uprave preneha mandat zaradi:

- odpoklica člana uprave s strani nadzornega sveta,
- poteka mandata člana uprave ali
- drugih razlogov, ki imajo skladno z zakonodajo za posledico prenehanja mandata člana uprave.

3.5. ODPOVEDNI ROKI

Član uprave lahko odpove pogodbo s 3 (trimesečnim) odpovednim rokom.

4. POSTOPEK DOLOČANJA IN IZVAJANJA TER PREGLEDA POLITIKE PREJEMKOV, VKLJUČNO Z UKREPI ZA PREPREČEVANJE ALI OBVLADOVANJE NASPROTJA INTERESOV

Korporativni cilji, na katerih sloni nagrajevanje zaposlenih, so preneseni od uprave navzdol. Zaposleni so tako deležni konceptualno enake logike pri opredelitvi kriterijev uspešnosti kot uprava.

Izvajanje te politike prejemkov spremlja nadzorni svet, ki najmanj enkrat letno preveri skladnost politike z veljavno zakonodajo ter povezanimi internimi predpisi ter po potrebi predlaga njene spremembe in dopolnitve.

4.1. Člani nadzornega sveta

Člani nadzornega sveta prejemajo prejemke v skladu s sklepom skupščine. Drugih prejemkov ne prejemajo.

Pred imenovanjem na funkcijo člana nadzornega sveta komisija za kadrovska vprašanja in vrednotenje dela uprave nadzornega sveta preveri morebitni obstoj nasprotja interesov kandidatov za člane nadzornega sveta.

Član nadzornega sveta mora pri svojem delovanju in odločanju upoštevati cilje Družbe in jim podrediti morebitne drugačne osebne ali posamične interese tretjih oseb, uprave, delničarjev, javnosti ali države.

Član nadzornega sveta mora izvajati vse previdnostne ukrepe, da bi se izognil nasprotju interesov, ki bi lahko vplivalo na njegovo presojo, prav tako mora biti pozoren na vsako dejansko ali potencialno nasprotje svojih interesov z interesi ali dolžnostmi Družbe.

Član nadzornega sveta mora obveščati nadzorni svet o kakršnem koli nasprotju interesov, ki nastopi ali bi lahko nastopilo pri izvrševanju ali v zvezi z izvrševanjem njegove funkcije. Poleg tega mora

vsak član nadzornega sveta obveščati nadzorni svet o svojem morebitnem članstvu v nadzornih svetih drugih družb.

V svojem poročilu nadzorni svet vsaj enkrat letno obvesti skupščino o obstoju nasprotja interesov ter o ukrepih, ki jih je v zvezi s tem sprejel. Vsak član nadzornega sveta kot tudi član uprave enkrat letno, ob imenovanju in ob vsaki spremembi podpiše in predloži nadzornemu svetu izjavo o izpolnjevanju meril, s katero se opredeli do obstoja nasprotij interesov ter se zavezuje, da bo o novih potencialnih nasprotnih interesov nemudoma obvestil nadzorni svet.

Član nadzornega sveta ali član uprave sta dolžna razkriti nadzornemu svetu nasprotje interesov nemudoma, najkasneje pa v roku treh delovnih dni po nastanku.

Nadzorni svet na seji odloči o razkriteu nasprotju interesov s sklepom. Z njim odloči o tem, ali nasprotje interesov obstaja, se opredeli glede upravljanja dejanskega ali morebitnega nasprotja interesov in določi ukrepe za njegovo obvladovanje.

4.2. Člani uprave

Osnovni prejemki članov uprave se določijo s pogodbo o zaposlitvi, ki določa, da je član uprave upravičen tudi do variabilnega dela prejemkov na podlagi meril in kriterijev, ki jih do konca poslovnega leta sprejme nadzorni svet, kar določi s Pravilnikom, ki ga najkasneje ob koncu poslovnega leta pregleda in določi merila glede na cilje za naslednje poslovno leto. Po zaključku posameznega poslovnega leta uprava pripravi poročilo o svojem delu ter ga predloži v obravnavo Komisiji za kadrovska vprašanja in vrednotenje dela uprave, ki poročilo obravnava in sprejme sklep o predlogu izplačila variabilnega dela prejemkov, ki ga predlaga v sprejem nadzornemu svetu.

Ostali prejemki, navedeni v tej politiki, se določijo s pogodbo o zaposlitvi in v skladu z morebitnimi omejitvami veljavne zakonodaje.

Uprava Družbe in njeni posamezni člani so dolžni opravljati svoja dela in naloge kot dobri strokovnjaki v skladu z veljavno zakonodajo, Statutom Družbe in poslovnikom o delu uprave. Pri svojem delu so vedno zavezani k zasledovanju interesov Družbe in doseganju največjih možnih koristi zanjo ter se izogibati vsakršnemu nasprotju interesov. Slednje velja tako v zvezi z njihovimi osebnimi interesi ali interesi katerih koli tretjih oseb kot tudi v zvezi z interesi delovnih področij, za katera so pristojni. V primeru, da se posamezni član uprave znajde v nasprotju interesov do mere, da bi bilo nepristransko in objektivno opravljanje nalog oziroma odločanje izključno v interesu Družbe znotraj opravljanja funkcije posamezne osebe, zaradi vključevanja osebnega ekonomskega interesa, interesa družinskih članov ali zaradi posebne naklonjenosti ali kakršnih koli drugih interesov, povezanih z drugo fizično ali pravno osebo, ogroženo, mora o tem obvestiti ostale člane uprave in se izključiti iz razprave in glasovanja glede zadeve, glede katere so v nasprotju interesov. Nasprotje interesov se zabeleži v zapisnik seje uprave. Interesi področij, za katera so odgovorni posamezni člani uprave, morajo biti v sprejetih odločitvah upoštevani v največji možni meri. Ti interesi so sicer vedno podrejeni interesom Družbe kot celote; v primeru nasprotja interesov področja in Družbe kot celote, prevladajo slednji.

Poročilo o prejemkih organov vodenja in nadzora družbe v skladu s to Politiko prejemkov v skladu z Zakonom o gospodarskih družbah revidira zunanji revizor.

5. KONČNE DOLOČBE

Prejemki članov organov vodenja in nadzora v družbah v skupini

Družba sprejme smernice za oblikovanje politik prejemkov organov vodenja na nivoju skupine, ki jih upoštevajo tudi odvisne družbe pri oblikovanju svojih politik prejemkov organov vodenja oziroma pri sklepanju pogodb s člani organov vodenja. Uprava Družbe družbe poskrbi za sprejem politik prejemkov organov vodenja v odvisnih družbah. Pri tem se pri prejemkih organov vodenja v primeru odvisnih družb v tujini upoštevajo specifičnosti poslovnega okolja, v katerem delujejo te družbe, kot tudi posebnosti lokalne zakonodaje s tega področja. Osnovni del prejemkov organov vodenja odvisnih družb ne glede na dejavnike zahtevnosti iz teh priporočil naj ne presega 80 % zgornje dopustne meje osnovnega dela prejemkov organa vodenja obvladujoče družbe, razen v posebej utemeljenih primerih.

Prejemki članov organov vodenja v primeru dvojnih mandatov

Za določanje prejemkov članov organov vodenja tudi v primeru dvojnih mandatov v skupini kot osnovno načelo velja, da so prejemki odvisni od zahtevnosti nalog in odgovornosti. V primeru dvojnih mandatov v skupini vsaka funkcija prinaša svoje naloge in odgovornosti, zato so praviloma funkcije v odvisnih družbah v celoti plačane. Izjema od navedenega pravila velja, če so porabljen čas, naloge in odgovornosti, ki izvirajo iz funkcij v odvisnih družbah, zajete v nalogah, porabljenem času in odgovornosti ter s tem v prejemku v Družbi (predvsem v primeru, ko je merilo za določanje osnovnega dela prejemka organizacijska kompleksnost, ki izvira iz vodenja družb v skupini).

Ta politika prične veljati naslednji dan po sprejemu, uporablja pa se za obdobje od 1. 1. 2024 dalje.

Predsednik nadzornega sveta
dr. Janez Žlak