

POLITIKA PREJEMKOV ORGANA VODENJA V DRUŽBI ELEKTRO PRIMORSKA, D. D.

I. SPLOŠNO O POLITIKI PREJEMKOV ORGANOV VODENJA

Politika prejemkov organa vodenja družbe Elektro Primorska, podjetje za distribucijo električne energije, d. d. (v nadaljevanju: »Družba«), vsebuje načela in pravila, ki se jih upošteva pri urejanju prejemkov organa vodenja v Družbi.

Družba je politiko prejemkov organa vodenja Družbe oblikovala ob smiselni uporabi 294 a. člena Zakona o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 42/06 s spremembami in dopolnitvami; v nadaljevanju: »ZGD-1«) ter ob upoštevanju Priporočil in pričakovanj Slovenskega državnega holdinga, d. d., december 2023. Ker je Družba v večinski lasti države, so bile pri oblikovanju te politike prejemkov upoštevane tudi določbe Zakona o prejemkih poslovodnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti v Republiki Sloveniji in samoupravnih lokalnih skupnostih (Uradni list RS, št. 21/10 s spremembami in dopolnitvami; v nadaljevanju: »ZPPOGD«) ter Uredbe o določitvi najvišjih razmerij za osnovna plačila ter višine spremenljivih prejemkov direktorjev (Uradni list RS, št. 34/10 in 52/11).

Družba soglasja Vlade Republike Slovenije za odstop od okvirjev ZPPOGD po določbi 90. člena Zakona o Slovenskem državnem holdingu (Uradni list RS, št. 25/14 in 140/22; v nadaljevanju: »ZSDH-1«) ni iskala, saj je organ nadzora ocenil, da okvirji ZPPOGD za Družbo niso omejujoči do te mere, da bi to pomembno povečevalo kadrovska tveganja.

Politiko prejemkov organa vodenja v Družbi je s sklepom sprejel organ nadzora in bo začela veljati s predložitvijo skupščini Družbe po zaključku glasovanja o tej točki dnevnega reda na skupščini. Politiko prejemkov organa vodenja v Družbi bo Družba predložila skupščini v seznanitev ob vsaki pomembni spremembi, v vsakem primeru pa vsake štiri leta.

Družba nima odvisnih družb.

Ustreznost politike prejemkov organa vodenja Družbe bo organ nadzora letno preveril.

Nadzorni svet Družbe v svojem aktu podrobneje opredeli posamezna vprašanja nagrajevanja organa vodenja Družbe, zlasti pa izbor meril za kratkoročno in dolgoročno uspešnost poslovanja, njihove ciljne vrednosti po posameznih letih, utežitev meril po pomembnosti, sistem ocenjevanja doseganja meril, način izračunavanja spremenljivega dela prejemka glede na dosežene ocene in druge potrebne vsebine (v nadaljevanju: »Akt nadzornega sveta o določitvi meril za izplačilo spremenljivega prejemka uprave Družbe«). Vsebino zadevnega akta ob upoštevanju vsakokratnega letnega poslovnega načrta in drugih aktov nadzorni svet ponovno pretehta ter ga najkasneje do konca marca ustrezno dopolni/spremeni.

II. UKREPI ZA IZOGIBANJE NASPROTJU INTERESOV IN NJEGOVEMU OBVLADOVANJU

Družba ima sprejet interni akt, ki ureja postopanje v zvezi z nasprotjem interesov. Družbo zavezujejo na področju nasprotja interesov ustrezna pravila ZSDH-1.

Član organa vodenja Družbe se mora v času opravljanja funkcije izogibati nasprotju interesov, kar pomeni, da v konkretni zadevi, v kateri ima zasebni interes, nasprotujoč interesu Družbe, ne sme postopati, ravnati, odločati ali vplivati.

Člani organa nadzora Družbe ne prejemajo prejemkov, ki bi bili odvisni od poslovanja Družbe, s čimer se preprečujejo nasprotja interesov organa nadzora z interesi družbe v zvezi z določanjem politike prejemkov organa vodenja.

III. CILJI IN NAČELA POLITIKE PREJEMKOV ORGANOV VODENJA

1. Cilji politike prejemkov

Cilji politike prejemkov so:

- pridobivanje ustreznih strokovnjakov v organ vodenja ter določitev višine njihovih prejemkov, ki omogočajo kompetentno delo ter finančno vzdržnost;
- motiviranje člana organa vodenja za odgovorno in aktivno delo ter izpolnjevanje zastavljenih ciljev, kar spodbuja poslovno strategijo, dolgoročen razvoj in vzdržnost Družbe ter
- preprečitev predčasnih odhodov strokovnih, motiviranih in uspešnih članov organa vodenja.

2. Načela politike prejemkov

Pri določanju celotnih prejemkov v politiki prejemkov organa vodenja se v zvezi z vsemi sestavinami upošteva načelo sorazmernosti, po katerem so celotni prejemki organa vodenja v ustreznem sorazmerju z nalogami posameznega člana in finančnim stanjem Družbe.

Upoštevano je tudi načelo omejenosti celotnih prejemkov, saj je na podlagi politike prejemkov organa vodenja možno opredeliti zgornje meje za vse sestavine prejemkov.

Prav tako je upoštevano načelo povezanosti celotnega prejemka z dolgoročno uspešnostjo Družbe, saj je pomembna sestavina prejemkov spremenljivi del prejemkov za dolgoročno uspešnost. Ob tem je upoštevano tudi načelo povezanosti sistema prejemkov organov vodenja Družbe in strategijo Družbe.

Upoštevano je načelo ekonomičnosti, saj načela in pravila politike prejemkov organov vodenja dajejo ustrezno orodje za obvladovanje kadrovskih tveganj ter se daje podlaga za upoštevanje prejemkov organov vodenja v konkurenčnih družbah.

3. Sestavine prejemkov in njihove funkcije

Pri določanju sestavin prejemkov v politiki prejemkov organa vodenja Družbe je organ nadzora, upošteva v slovenskem poslovnem prostoru uveljavljeno strukturo prejemkov (na katero nakazujeta tudi ZGD-19 in ZPPOGD) izhajal iz funkcije posameznih sestavin prejemkov in vključil štiri priporočene sestavine. In sicer osnovni del prejemkov, ki predstavlja odmeno za prizadevanje pri opravljanju prevzete funkcije člana organa vodenja ter ga član organa vodenja prejme ne glede na dosežene rezultate; spremenljivi del prejemkov, katerega dodelitev je odvisna od uspešnosti poslovanja družbe in individualne uspešnosti posameznega člana organa vodenja glede na vnaprej postavljene cilje; druge pravice, ki se delijo na ugodnosti ter posebne denarne prejemke, ter odpravnine, ki jo član organa vodenja lahko v določenih primerih prejme namesto prejšnjih treh prejemkov v primeru predčasnega prenehanja funkcije člana organa vodenja.

4. Najvišji dovoljeni znesek osnovnega dela prejemka člana organa vodenja, ki omogoča organom nadzora pridobiti v organe vodenja vrhunske strokovnjake, motivirane za odgovorno in dejavno delo, hkrati pa preprečuje neutemeljeno visoka plačila članov organov vodenja glede na potrebe, uspešnost in finančno stanje družbe

Pri določanju zgornje dopustne meje osnovnega dela prejemka organa vodenja Družbe je organ nadzora izhajal iz zahtevnosti poslovanja Družbe ter pri tem upošteval njeno finančno stanje. Organ nadzora je izhajal iz sistema

zahtevnosti poslovanja, kot ga je postavil SDH v Priporočilih in pričakovanjih SDH, kjer so opredeljeni dejavniki, po katerih se meri zahtevnost poslovanja družbe.

Finančno stanje Družbe je dobro. Družba dosega stabilen dobiček in takšne so tudi napovedi za prihodnje. Na sorazmernost prejemkov organov vodenja finančnemu stanju Družbe posredno kaže tudi razmerje prejemkov organa vodenja Družbe do povprečne plače v Družbi, saj je to razmerje običajno za panogo, v kateri posluje Družba, pa tudi primerjava s prejemki v konkurenčnih družbah.

Družba v fazi oblikovanja politike prejemkov organov vodenja Družbe upošteva stanje prejemkov v naslednjih primerljivih družbah: ostala elektrodistribucijska podjetja. Družba bo prejemke v primerljivih družbah upoštevala tudi v fazi sklepanja pogodbe s članom organa vodenja. Na ta način se zagotavlja, da bodo prejemki organa vodenja v Družbi običajni glede na primerljive družbe in bodo omogočali obvladovanje kadrovskega tveganja.

5. Najvišji dovoljeni znesek spremenljivega dela prejemka člana organa vodenja

Spremenljivi del prejemkov je omejen z najvišjim dovoljenim odstotkom glede na osnovni del prejemkov. Družba je pri določitvi tega razmerja upoštevala kadrovska tveganja v Družbi, Priporočila in pričakovanja SDH ter določbe ZPPOGD.

6. Najvišje dovoljene odpravnine

Politika prejemkov na določljiv način določa najvišje dovoljene odpravnine ter pravila, kdaj so lahko izplačane.

IV. PRISPEVEK POLITIKE PREJEMKOV K SPODBUJANJU POSLOVNE STRATEGIJE, DOLGOROČNEMU RAZVOJU IN VZDRŽNOSTI DRUŽBE

Družba je v februarju 2023 sprejela Strateški načrt družbe Elektro Primorska, d. d., za obdobje 2023-2027, v katerem so opredeljeni strateški cilji družbe, ključni ukrepi (aktivnosti) in nosilci za izvedbo ukrepov. Sestavine prejemkov so v politiki prejemkov organa vodenja Družbe opredeljene na način, da politika prejemkov spodbuja k izpolnjevanju sprejete poslovne strategije. Ključna delitev sestavin prejemkov v politiki prejemkov organa vodenja Družbe je delitev na osnovni del prejemkov in spremenljivi del prejemkov. Osnovnemu delu prejemkov se ne pripisuje posebne spodbujevalne funkcije, saj izplačilo tega dela prejemkov ni odvisno od rezultatov poslovanja. Spodbujevalen učinek ima spremenljivi del prejemkov, katerega dodelitev je odvisna od vnaprej določenih meril, ki so v politiki prejemkov opredeljeni na način, da predstavljajo povezavo med uspešnostjo izpolnjevanja letnih poslovnih ciljev ter ciljev poslovne strategije na eni strani in prejemki na drugi strani. Na tak način člani organa vodenja prejmejo večji spremenljivi del prejemkov in s tem večji celotni prejemek, če je organ vodenja uspešen pri uresničevanju letnih ciljev ter ciljev sprejete poslovne strategije, ki je vsebinsko določena na način, da spodbuja dolgoročni razvoj Družbe, dolgoročno uspešnost, trajnostno poslovanje in vzdržnost.

Spremenljivi del prejemkov je sestavljen iz dveh delov, in sicer iz dela, ki spodbuja kratkoročno uspešnost poslovanja (merila so določena tako, da se meri uspeh v poslovnem letu), in dela, ki spodbuja dolgoročno uspešnost poslovanja (merila za dodelitev so določena tako, da spodbujajo k doseganju strateških ciljev za daljše obdobje, vsaj 3 leta). Oba dela prispevata, še toliko bolj pa del, ki spodbuja dolgoročno uspešnost poslovanja, k doseganju ciljev poslovne strategije, ki postavlja večletne cilje.

V. PREJEMKI ČLANOV ORGANA VODENJA

1. PREDSTAVITEV ORGANOV VODENJA

Organ vodenja v Družbi predstavlja enočlanska uprava, ki je predsednik uprave. Uprava samostojno in na lastno odgovornost vodi posle v korist Družbe, in sicer v skladu z omejitvami iz statuta. Predsednik uprave družbo zastopa samostojno.

2. OSNOVNI DEL PREJEMKOV

Osnovni del prejemkov organa vodenja se določi v pogodbi s članom organa vodenja v absolutnem denarno izraženem bruto letnem znesku. Član organa vodenja ga prejme kot odmeno za opravljanje prevzete funkcije člana organa vodenja in ga 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. Izplačuje se v 12 mesečnih obrokih. V primeru, da se delo opravlja del meseca, se prejemek za tak mesec izplača v sorazmernem delu glede na število opravljenih delovnih dni.

Osnovni del prejemkov članov organov vodenja se v tej politiki prejemkov organa vodenja Družbe določi kot zgornja meja, ki jo je možno dogovoriti v pogodbi s članom organa vodenja. Zgornja možna meja osnovnega dela prejemkov se v tej politiki prejemkov določi upoštevaje merila zahtevnosti.

Skupna ocena meril zahtevnosti za Družbo glede na matriko iz Priporočil in pričakovanj SDH po presoji nadzornega sveta Družbe znaša 3 kar v skladu s Priporočili in pričakovanji SDH pomeni, da je v pogodbah s člani organa vodenja v Družbi možno dogovoriti osnovni del prejemkov v višini do mesečno 13.500 EUR (bruto) oziroma do 162.000 EUR letno (bruto). Glede na povprečno plačo v Družbi in glede na velikost ter dejavnost Družbe navedeni zneski niso v okviru določb ZPPOGD. Zahtevnost poslovanja Družbe se preveri vsaj vsake štiri leta in po potrebi prilagodi skupno oceno meril.

Organ nadzora je ob upoštevanju vseh relevantnih dejavnikov odločil, da se osnovni del prejemka predsednika uprave omeji na 4 (štiri) kratnik povprečne bruto plače zaposlenih v družbi v preteklem letu, kar ob izdaji politike prejemkov znaša 9.850 EUR bruto mesečno, kar približno ustreza 4-kratniku povprečne bruto plače zaposlenih v družbi v poslovnem letu 2023.

3. SPREMENLJIVI DEL PREJEMKOV

Spremenljivi del prejemkov je tisti del prejemkov, ki se določi v odvisnosti od uspešnosti poslovanja Družbe in lahko tudi individualne uspešnosti posameznega člana organa vodenja.

Spremenljivi del prejemkov članov organov vodenja Družbe znaša v poslovnem letu največ 15 % glede na v preteklem poslovnem letu izplačanega osnovnega dela prejemkov člana organa vodenja in je odvisen od izpolnjevanja meril uspešnosti poslovanja. Od tega je največ 50 % spremenljivega dela prejemkov možno dodeliti zaradi doseganja kratkoročne uspešnosti poslovanja (za obdobje poslovnega leta) ter najmanj 50 % za doseganje dolgoročne uspešnosti poslovanja (za obdobje vsaj 3 poslovnih let).

Upravičenost do spremenljivega dela prejemka se bo ocenjevala na podlagi meril uspešnosti poslovanja, ki se delijo na finančna merila in nefinančna merila. Nadalje se merila delijo na tista, ki so namenjena merjenju kratkoročne uspešnosti (kratkoročna merila), in tista, ki so namenjena merjenju oziroma prispevku k doseganju strateških oziroma dolgoročnih ciljev (dolgoročna merila).

V aktu o določitvi meril za izplačilo spremenljivega prejemka uprave organ nadzora vsako leto do konca meseca marca konkretizira merila in jih uteži tako, da bodo izbrana merila organ vodenja v tem večji meri usmerjala k doseganju poslovnih ciljev in dolgoročnega uspeha, upoštevaje vsakokrat veljavno strategijo. Postavljeni cilji pri

posameznih merilih bodo temeljili na sprejetem letnem gospodarskem načrtu, sprejeti strategiji poslovanja oziroma srednjeročnem gospodarskem načrtu ter ciljem in pričakovanjem, kot so določeni v vsakokratnem letnem načrtu upravljanja, ki ga pripravi SDH, d. d.

Organ nadzora pri določitvi meril upošteva naslednje skupine meril

Finančna merila

Skupina meril	Izhodiščni prispevek k skupni oceni na podlagi finančnih meril
Merila, vezana na rast obsega poslovanja (npr. rast čistih prihodkov iz prodaje ipd.)	20 %
Merila, vezana na sposobnost ustvarjanja denarnih tokov (npr. EBITDA ipd.)	40 %
Merila finančne trdnosti (npr. neto finančni dolg / EBITDA ipd.)	25 %
Merila sposobnosti ustvarjanja dodane vrednosti (npr. DV / zaposlenega ipd.)	15 %

Z zgoraj izbranimi finančnimi merili se zasleduje finančne cilje, ki uravnoteženo spodbujajo rast obsega poslovanja, sposobnost ustvarjanja denarnih tokov, finančno trdnost ter ustvarjanje dodane vrednosti.

Finančna merila skupaj prispevajo med 40 % in 50 % celotnega spremenljivega dela prejemkov.

Dejanski prispevek posamezne skupine meril od prikazanega izhodiščnega ne sme odstopati za več kot 5 odstotnih točk navzgor ali navzdol.

Merila, ki merijo dolgoročne oziroma strateške cilje oziroma prispevajo k njihovemu uresničevanju, morajo prispevati najmanj 50 % k skupni oceni na podlagi finančnih meril.

Nefinančna merila

Skupina meril	Izhodiščni prispevek k skupni oceni na podlagi nefinančnih meril
Merila tržnega položaja (npr. gibanje tržnega deleža, pridobivanje novih strank ipd.)	20%
Razvojna merila (npr. lansiranje novih proizvodov/storitev, vstop na nove trge/prodajne kanale, izvedba investicije xxx ipd.,)	20%
Merila organizacijske učinkovitosti (npr. organizacijski ukrepi, uvajanje novega ERP sistema, izvajanje pomembnih projektov, prenova plačnega sistema, nova sistemizacija ipd.)	15%
Merila okoljske odgovornosti (npr. ogljični odtis, ravnanje z odpadki, ipd.)	15%
Merila družbene odgovornosti (npr. razvoj korporativne kulture, razvoj zaposlenih, organizacijska klima, izobraževanje zaposlenih, zagotavljanje raznolikosti ipd.)	15 %
Merila upravljalvske odgovornosti (npr. ukrepi na področju skladnosti in integritete, kakovost komuniciranja z deležniki ipd.)	15%

Z zgoraj izbranimi nefinančnimi merili se zasleduje poslovne cilje na področju tržnega položaja, razvoja, organizacijske učinkovitosti ter okoljske, družbene in upravljalvske odgovornosti.

Nefinančna merila skupaj prispevajo med 50 % in 60 % celotnega spremenljivega dela prejemkov.

Dejanski prispevek posamezne skupine meril od prikazanega izhodiščnega ne sme odstopati za več kot 5 odstotnih točk navzgor ali navzdol.

Merila, ki merijo dolgoročne oziroma strateške cilje oziroma prispevajo k njihovemu uresničevanju, morajo prispevati najmanj 50 % k skupni oceni na podlagi nefinančnih meril.

Ob konkretizaciji meril se v aktu nadzornega sveta o določitvi meril za izplačilo spremenljivega prejemka uprave lahko določi spodnjo mejo uspeha pri doseganju ciljev, da bi lahko prišlo do dodelitve spremenljivega dela prejemkov. Akt nadzornega sveta lahko določi, da je izpolnjevanje posameznih meril predpogoj za upravičenost do spremenljivega dela prejemkov ne glede na izpolnjevanje ostalih meril. Celoten spremenljivi del prejemkov članu organa vodenja pripada le ob doseganju ali preseganju ciljev. Vmesne dosežene vrednosti ciljev vplivajo na ustrezno nižjo dodelitev spremenljivega dela prejemkov. V okviru diskrecije nadzornega sveta je, ali in kako preseganje enega ali več ciljev delno kompenzira nižje doseganje enega ali več drugih ciljev.

- **Izjemne spremenjene okoliščine**

Nadzorni svet lahko iz utemeljenih razlogov v aktu nadzornega sveta o določitvi meril za izplačilo spremenljivega prejemka uprave med letom zaradi izjemnih spremenjenih okoliščin z veljavnostjo za poslovno leto, ki je predmet odločanja, ustrezno prilagodi merila oziroma njihove ciljne vrednosti, upošteva tržno, premoženjsko, finančno in drugo relevantno stanje. Glavna kriterija za presojo sta, da sprememba ciljev terjajo dolgoročni interesi družbe (dolgoročni uspeh) ter vzdržnost družbe. Utemeljeni razlogi so zlasti okoliščine, ki jih objektivno ni bilo mogoče predvideti ob poslovnem načrtovanju, ki jih opravičljivo ni bilo mogoče vnaprej vključiti v sistem obvladovanja tveganj in opravičljivo ni bilo mogoče ali ni bilo smotno sprejeti učinkovitih ukrepov za zniževanje stopnje tveganja. To možnost, ki je v diskreciji organa nadzora, se ustrezno uredi tudi v pogodbi, ki se sklepa s člani organov vodenja. Organ nadzora mora svojo odločitev ustrezno utemeljiti.

- **Prosta presoja organa nadzora**

Organ nadzora se lahko glede na rezultate poslovanja, finančnega stanja in druge okoliščine pri članu organa vodenja odloči tudi za izplačilo višjega ali nižjega spremenljivega dela prejemka, kot je bil izračunan na podlagi vnaprej določenih objektivnih meril iz te politike prejemkov in veljavnega akta o določitvi meril za izplačilo spremenljivega prejemka uprave, 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 meril. Odstopanja so bistvena, če presegajo 20 % spremenljivega dela prejemkov glede na objektivno merjenje po vnaprej postavljenih merilih in ciljnih vrednostih. Za tak ukrep se odloči, če postavljen sistem meril in ciljev, pomembneje ne odraža doseženega rezultata poslovanja na koncu relevantnega obdobja ali prispevek posameznega člana organa vodenja k njihovemu doseganju ali če se finančno stanje pomembno spremeni. Pri tem organ nadzora upošteva skupni uspeh predsednika uprave in naslednje okoliščine:

- uspešno uvajanje pomembnih iniciativ in ukrepov z namenom uresničevanja strategije poslovanja,
- doseganje strateških ciljev,
- uresničitev ključnih projektov,
- uresničevanje najpomembnejših ciljev trajnostnega poslovanja,
- preseganje rezultatov konkurence,
- vpliv izrednih dogodkov.

Sklep, s katerim se organ nadzora odloči za izplačilo višjega ali nižjega spremenljivega dela prejemkov v skladu z diskrecijo, mora biti obrazložen in sprejet v skladu z načelom skrbnosti, vestnosti in poštenja, pri čemer se v pogodbi s članom organa vodenja določi, da diskrecijska odločitev organa nadzora ne more biti predmet spora. V vsakem primeru veljajo omejitve iz ostalih delov te politike prejemkov organov vodenja.

- **Odlog izplačila spremenljivega dela prejemka**

Izplačilo 50 odstotkov spremenljivega dela prejemka, dodeljenega članu organa vodenja za posamezno poslovno leto, se odloži za dve leti (obdobje odloga). Če je bil član organa vodenja v funkciji manj kot dve leti, mu odloženi del izplačila spremenljivega dela prejemka ne pripada.

- **Način ocenjevanja izpolnjevanja ciljev iz meril za določanje spremenljivega dela prejemkov**

Določanje upravičenega spremenljivega dela prejemkov na podlagi doseganja meril uspešnosti poslovanja se za člane organov vodenja Družbe opravi letno na podlagi revidiranega letnega poročila in ostalega gradiva, iz katerega je razvidno doseganje ciljev.

- **Vračilo spremenljivega dela prejemka (*claw-back*)**

Družba lahko od članov organov vodenja zahteva vrnitev že izplačanega spremenljivega dela prejemkov ali njegov sorazmerni del ter da se dodeljeni, a še ne izplačani del spremenljivega dela prejemka v celoti ali sorazmerno ne izplača:

- če se pravnomočno ugotovi ničnost letnega poročila, ničnostni razlogi pa se nanašajo na postavke ali dejstva, ki so bile podlaga za določanje spremenljivega dela, ali
- na podlagi poročila posebnega revizorja, s katerim se ugotovi, da so bila napačno uporabljena merila za določitev spremenljivega dela prejemkov ali da pri tem odločilni računovodski, finančni in drugi 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 civilnopравни pogodbi.

- **Delnice, delniške opcije in udeležba na dobičku**

Družba nima sprejetega programa nagrajevanja z delnicami oziroma delniškimi opcijami, prav tako ne izvaja nagrajevanja organov vodenja v obliki udeležbe na dobičku.

4. DRUGE PRAVICE

Druge pravice obsegajo ugodnosti in posebne denarne prejemke.

Ugodnosti so pravice uporabe stvari v lasti družbe tudi za zasebne namene ter izplačila družbe (tretjim osebam), od katerih ima praviloma tudi član organa vodenja določeno osebno nedenarno korist. Ne glede na definicijo iz prejšnjega stavka se za ugodnost štejejo tudi pravica do povračila stroškov članarin v stanovskih organizacijah, ki so povezane z opravljanjem funkcije člana organa vodenja, ter druge nedenarne pravice, ki ne ustrezajo definiciji ugodnosti, vendar je v poslovni praksi običajno, da o pravici koriščenja odloča organ nadzora v fazi sklepanja pogodbe s člani organa vodenja.

Posebni denarni prejemki so regres za letni dopust, odpravnina ob upokojitvi, povračilo stroškov v zvezi z opravljanjem funkcije, nadomestilo plače za različne odsotnosti, ki jih plačuje družba (npr. zaradi bolezni, koriščenja dopusta, izobraževanja), posebni denarni prejemki, ki so v pogodbo povzeti iz ali določeni na način sklicevanja na kolektivno pogodbo ali na splošni interni akt delodajalca, ter vsi drugi denarni prejemki, ki po svoji naravi (podlagi) ne spadajo oziroma jih ni mogoče kot take opredeliti v nobenega od naslednjih plačil: osnovni del prejemkov, spremenljivi del prejemkov, odpravnina in ugodnosti.

4.1 Ugodnosti

Člani organa vodenja Družbe imajo lahko v pogodbah o zaposlitvi določene zlasti naslednje ugodnosti in največ v naslednjem obsegu:

- pravica do **uporabe mobilnega telefona** tudi v zasebne namene, vključno s pravico do plačila naročnine oziroma stroška porabe klica oziroma prenos podatkov;
- pravica do **uporabe prenosnega računalnika in/ali tablice** tudi v zasebne namene;
- pravica do **uporabe službenega vozila** tudi v zasebne namene v višini maloprodajne cene vozila z DDV do 50.000 EUR oziroma do 60.000 EUR, kolikor gre za okolju prijaznejše osebno vozilo. Do **zamenjave službenega vozila**, ki se uporablja tudi v zasebne namene, naj ne pride prej kot v treh letih ali dokler ni prevoženih vsaj 150.000 kilometrov, pred tem pa le v posebej upravičenih primerih ter ob soglasju organa nadzora. V primeru nabave avtomobila **na podlagi leasing pogodbe** 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 1.600 EUR;
- pravica do **povračila vseh stroškov v zvezi z dopolnjenim izobraževanjem in usposabljanjem**, ki je v povezavi z bolj učinkovitim opravljanjem funkcije, do 20.000 EUR letno, s tem da ima pravico do nadomestila plače zaradi odsotnosti iz tega naslova, če odsotnost traja do vključno 10 dni letno. Pri presoji organ nadzora upošteva značilnosti trga oziroma same dejavnosti, v kateri družba oziroma skupina deluje. V primeru utemeljenih poslovnih razlogov se lahko dodeli pravica v višjem znesku oziroma večjem številu dni, o čemer na predlog organa vodenja v konkretnih primerih odloča organ nadzora s sklepom;
- pravica do **preventivnega managerskega zdravstvenega pregleda**, in sicer na 2 let, pri čemer vrednost posameznega pregleda ne sme presegati 3.000 EUR;
- pravica do plačila **premij za razna zavarovanja** (kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje, nezgodno zavarovanje, dodatno zdravstveno zavarovanje, klasično življenjsko zavarovanje), razen plačil premij za vse oblike zavarovanja, ki dajejo upravičencu pravico do izplačila premoženja po polici (npr. naložbeno-življenjsko, individualno pokojninsko ipd.) pri čemer celotna vrednost vseh premij letno ne sme presegati 1/12 letnega osnovnega prejemka upravičenca
- pravica do **uporabe plačilne kartice** za plačilo določenih stroškov (npr. stroški goriva za dodeljeno službeno vozilo, izobraževanje), 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 uporabe;
- pravica do **povračila stroškov članarin v stanovskih organizacijah**, ki so povezane z opravljanjem funkcije organa vodenja, največ v višini do 3.000 EUR letno. Pri presoji organ nadzora upošteva značilnosti trga oziroma same dejavnosti, v katerih družba oziroma skupina deluje ter poslovne običaje, vezane na to področje sodelovanja. V primeru utemeljenih poslovnih razlogov se lahko dodeli tudi pravica v višjem znesku, o čemer na predlog organa vodenja v konkretnih primerih odloča organ nadzora s sklepom.

Ta pravila se uporablja za primere, ki se nanašajo na pogodbe o zaposlitvi ter za civilne pogodbe, in sicer pod predpostavko najmanj 40 ur trajajočega tedenskega delovnika. Če je v pogodbi določen krajši tedenski delovnik od navedenega, se to upošteva pri presoji vključitve primernih drugih pravic, torej tako glede same pravice, kot pri pravilih omejitve (npr. najvišje dovoljeni znesek pri posamezni pravici).

4.2 Posebni denarni prejemki, ki jih ureja ZDR-1

Člani organa vodenja Družbe so upravičeni tudi do naslednjih prejemkov:

- **jubilejna nagrada**: pod pogoji in v višini, ki velja za ostale zaposlene v Družbi;
- **božičnica**: pod pogoji in v višini, ki velja za ostale zaposlene v Družbi in po vsebini ne gre za nagrajevanje poslovne uspešnosti ali uspešnosti delavca;

- **nagrada za poslovno uspešnost** v skladu s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca, 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; članom organov vodenja se nagrada za poslovno uspešnost všteva v najvišje dovoljeni spremenljivi del prejemka za zadevno leto;
- **pravica do nadomestila za ločeno življenje:** v primerih in v višini, ki velja za ostale zaposlene v Družbi.
-

5. ODPRAVNINE ZARADI PREDČASNEGA PRENEHANJA MANDATA

Odpravnina zaradi predčasnega prenehanja mandata članom organov vodenja ne pripada v primerih, ki jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe. Odpravnina članom organov vodenja v nobenem primeru ne pripadajo tudi v primeru rednega poteka mandata in v primeru, ko člani organa vodenja sami podajo odpoved. Odpravnina članom organov vodenja pripada v primeru odpoklica iz ekonomsko-poslovnih razlogov in v primeru sporazumnega prenehanja funkcije, če ne obstajajo krivdni razlogi za odpoklic, kar je podrobneje določeno v nadaljevanju.

Najvišji znesek odpravnine znaša v primeru odpoklica iz ekonomsko-poslovnih razlogov šest mesečni bruto osnovni del prejemkov, kot so določeni v pogodbi s članom organov vodenja. Znesek odpravnine v nobenem primeru ne sme presegati skupnega zneska bruto osnovnega dela prejemkov, ki bi šli članu organa vodenja do konca mandata po pogodbi, če bi mandat redno končal. V primeru predčasnega prenehanja funkcije člana organa vodenja, 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 organov vodenja.

Članu organa vodenja, ki se po predčasnem prenehanju pogodbe člana organa vodenja zaposli v družbi odpravnina ne pripada. Če se zaposli v 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, kar pomeni, da se razlika aplicira na tisto število mesecev prejemanja plače na novem delovnem mestu, do kolikor mesečne odpravnine bi bil glede na zgornja pravila te politike prejemkov upravičen.

Če ne obstajajo krivdni razlogi za odpoklic člana organa vodenja, se lahko sklene sporazum o predčasnem prenehanju mandata 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 organa nadzora član organa vodenja pri vodenju poslov ne dosega optimalnih rezultatov, nima najboljšega pogleda na razvoj družbe, nima optimalnih organizacijskih sposobnosti, ni posebnega zaupanja med članom organa vodenja 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 organa vodenja, 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.

6. IZBRANI DRUGI ELEMENTI POGODB O ZAPOSLOTVI

6.1 Konkurenčna klavzula

Pogodbe s člani organov vodenja naj urejajo konkurenčno prepoved tudi za čas po prenehanju funkcije člana organa vodenja. Konkurenčna prepoved v primeru odpoklica s strani družbe ne sme biti daljša od šestih mesecev, v ostalih primerih se v pogodbi določi v trajanju ne manj kot šest mesecev in ne dlje od dveh let. Članu organa vodenja 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 v pogodbi dogovorjena, se organ nadzora odpove uveljavljanju prepovedi konkurence za čas po prenehanju mandata, če upošteva vse znane okoliščine ne obstaja realna grožnja interesu družbe zaradi ne uveljavljanja prepovedi konkurence za posameznega člana organa vodenja.

6.2 Dvojni ali večkratni mandati

V primeru dvojnih ali večkratnih funkcij znotraj Skupine so takšne funkcije, ki jih morebiti opravljajo člani organa vodenja Družbe, plačane, pri čemer so plačila ustrezno prilagojena za porabljen čas, naloge in odgovornosti, ki so že v celoti ali deloma zajete v nalogah in odgovornostih na podlagi funkcije člana organa vodenja ali kake druge njegove plačane funkcije.

K opravljanju vsake takšne dodatne funkcije in višini prejemkov zanjo mora nadzorni svet Družbe izdati predhodno soglasje, po potrebi pa višino takšnih prejemkov smiselno upošteva tudi pri določanju prejemkov takšne osebe v funkciji člana uprave Družbe.

7. SPREJEM IN UVELJAVITEV

Politiko prejemkov organa vodenja družbe Elektro Primorska, d. d., sprejema nadzorni svet družbe.

Politika prejemkov začne veljati 4. 9. 2024 in s tem preneha veljati Politika prejemkov organa vodenja (uprave) v družbi Elektro Primorska, d. d., z dne 30. 5. 2024.

Predsednik uprave
Uroš Blažica



Predsednik NS
Darko Ličen

