

**INTEREUROPA d.d.**, s sedežem Vojkovo nabrežje 32, Koper, mat. št. 5001684, ki jo zastopa predsednik nadzornega sveta družbe mag. Boris Novak,

na podlagi 283. člena Zakona o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15, 15/17 in 22/19 – ZPosS), Zakona o prejemkih poslovnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti (Uradni list RS, št. 21/10 in 43/12), Uredbe o določitvi najvišjih razmerij za osnovna plačila ter višine spremenljivih prejemkov (Uradni list RS, št. 34/10 in 52/11), četrtega odstavka točke 6.19 Statuta družbe INTEREUROPA d.d. in sklepa nadzornega sveta družbe INTEREUROPA d.d., št. 24/20 z dne 10. februar 2020 sprejema:

## **POLITIKO PREJEMKOV ČLANOV UPRAVE DRUŽBE INTEREUROPA d.d.**

### **1. Namen in cilj**

1.1 S Politiko prejemkov članov uprave družbe INTEREUROPA d.d. (v nadaljnjem besedilu: Politika) se za vse člane uprave določajo pravila, skladno s katerimi se v pogodbah določijo prejemki in pravice, ki pripadajo članom uprave.

1.2 Namen Politike je zagotoviti, da so celotni prejemki članov uprave družbe INTEREUROPA d.d. (v nadaljnjem besedilu: Družba) v ustreznem sorazmerju z njihovimi nalogami in odgovornostmi ter v skladu s finančnim stanjem Družbe, upoštevajoč določila Zakona o prejemkih poslovnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti (v nadaljnjem besedilu: ZPPOGD), Zakona o gospodarskih družbah (v nadaljnjem besedilu: ZGD-1) in Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljnjem besedilu: ZDR-1).

1.3 Cilji Politike so:

- omogočiti pridobivanje vrhunskih strokovnjakov v upravo Družbe,
- motivirati člane uprave za odgovorno in dejavno delo,
- motivirati člane uprave za doseganje zastavljenih ciljev ter
- določiti omejitve pri višini prejemkov članom uprave.

### **2. Prejemki članov uprave**

2.1 Člani uprave opravljajo poslovodne naloge na podlagi pisno sklenjenega pogodbenega razmerja z Družbo.

2.2 Praviloma so člani uprave, poleg korporacijsko pravnega razmerja, z Družbo v delovnopravnem razmerju na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

2.3 Člani uprave imajo pravico do plačila za delo (prejemkov).

2.4 Prejemki članov uprave so sestavljeni iz:

- plače,
- drugih prejemkov iz delovnega razmerja in
- plačil materialnih stroškov.

### **2.5 Plača**

2.5.1 Plača je, upoštevajoč pojme iz ZPPOGD sestavljena iz osnovnega plačila in spremenljivega prejemka.

2.5.2 Osnovno plačilo predsednika uprave se določi v višini povprečne bruto plače, izplačane v družbah v Skupini Pošta Slovenije v preteklem letu, pomnožene z mnogokratnikom, ki ga določi nadzorni svet Družbe. Vsi dodatki (dodatek na delovno dobo, dodatek za stalnost, dodatek za posebne obremenitve, plačilo nadurnega dela ipd.) so že vključeni v osnovno plačilo. Glede na velikost Družbe znaša mnogokratnik številko 5, ki ga lahko nadzorni svet s spremembo te Politike spremeni navzdol.

2.5.3 Do potrditve letnega poročila družbe POŠTA SLOVENIJE d.o.o., letnega poročila Družbe, ter priprave konsolidiranega letnega poročila Skupine Pošta Slovenije, vseh za poslovno leto 2019, se osnovno plačilo predsednika uprave izplačuje v višini povprečne bruto plače, izplačane v Skupini Intereuropa v družbah s sedežem v Republiki Sloveniji v poslovnem letu 2018, pomnožene z mnogokratnikom 5.

2.5.4 Za poslovno leto 2019 se izračun osnovnega plačila predsednika uprave oziroma ostalih članov uprave izračuna upoštevajoč določila ZPPOGD v povezavi z dejstvom vključitve Družbe in njenih odvisnih družb v Skupino Pošta Slovenije v mesecu novembru 2019.

2.5.5 V vsakem poslovnem letu se do izračuna višine osnovnega plačila predsednika uprave na podlagi podatkov preteklega poslovnega leta, izplačuje osnovno plačilo članom uprave v višini izračunani na podlagi podatkov iz predpreteklega leta. Po izračunu višine osnovnega plačila na podlagi podatkov preteklega leta se opravi poračun izplačanih osnovnih plačil v tekočem poslovnem letu.

2.5.6 Osnovno plačilo preostalih članov uprave se določi v višini 90 odstotkov plače predsednika uprave.

2.5.7 Spremenljivi prejemek lahko znaša največ 30 odstotkov izplačanih osnovnih plačil člana uprave v poslovnem letu, v katerem se spremenljivi del plače izplača.

2.5.8 Spremenljivi prejemek določi nadzorni svet s sklepom po koncu poslovnega leta, najkasneje v roku meseca dni po potrditvi (sprejemu) letnega poročila s strani nadzornega sveta Družbe za preteklo leto.

2.5.9 Pri odločanju o pravici do in višini spremenljivega prejemka se upoštevajo merila uspešnosti, ki jih vnaprej sprejme nadzorni svet Družbe in so del te Politike.

## 2.6 Drugi prejemki iz delovnega razmerja

2.6.1 Člani uprave imajo v skladu z ZDR-1 in določili vsakokrat veljavne Kolektivne pogodbe Družbe pravico do:

- nadomestila osnovnega plačila za čas odsotnosti z dela, odmora med delovnim časom, dnevnega in tedenskega počitka,
- regresa za letni dopust,
- jubilejne nagrade,

če priporočila skupščine Družbe in / ali družbe Slovenski državni holding, d.d.

## 2.7 Plačila materialnih stroškov

2.7.1 Člani uprave imajo pravico do plačil, ki bremenijo materialne stroške (povračila za prevoz na delo in iz dela, če ne uporabljajo službenega vozila v zasebne namene, nadomestilo za prehrano, za službeno potovanje, dnevnic, nočnine, ipd.), skladno z ZDR-1 in vsakokrat veljavne Kolektivne pogodbe Družbe oziroma notranjih aktov Družbe, ki urejajo posamezno področje.

## 2.8 Odpravnina

2.8.1 V primeru odpoklica člana uprave iz drugih ekonomsko-poslovnih razlogov pred potekom mandata mu pripada odpravnina dogovorjena v pogodbi o zaposlitvi, ki ne sme presežati šestih mesečnih osnovnih plačil člana uprave.

2.8.2 Odpravnina, poleg primerov, določenih v zakonu, ne sme biti izplačana, če se član uprave po prenehanju mandata in pogodbe o zaposlitvi, zaposli oziroma ostane zaposlen v Družbi ali v Družbah v Skupini Pošta Slovenije.

### **3. Merila uspešnosti**

3.1 Spremenljivi del plače članom uprave od vključno poslovnega leta 2020 naprej, določi nadzorni svet v odvisnosti od doseženega poslovnega rezultata. Pri odločanju o višini spremenljivega dela plače se uporabljajo merila uspešnosti poslovanja Družbe, ki so naslednja:

- doseganje načrtovane dodane vrednosti na zaposlenega,
- doseganje načrtovanega koeficienta dobičkonosnosti kapitala (ROE) in
- doseganje načrtovane višine dobička iz poslovanja povečanega za amortizacijo (EBITDA).

3.2 Vplivnost posameznega kazalca je enakovredna, skupni indeks uspešnosti pa se izračuna na osnovi naslednje formule:

Skupni indeks uspešnosti =  $\frac{\text{kazalec 1} + \text{kazalec 2} + \text{kazalec 3}}{3}$

3

Višina spremenljivega dela plače, ki pripada članom uprave se določi po naslednji lestvici:

<u>skupni indeks do 96</u>	<u>članom uprave spremenljivi del plače ne pripada,</u>
<u>skupni indeks nad 96 do 98</u>	<u>članom uprave pripada spremenljivi del plače v višini do 10 %,</u>
<u>skupni indeks nad 98 do 100</u>	<u>članom uprave pripada spremenljivi del plače v višini do 20 % in</u>
<u>skupni indeks nad 100</u>	<u>članom uprave pripada spremenljivi del plače do 30 %.</u>

3.3 Ne glede na določilo predhodnega odstavka tega člena članom uprave spremenljivi del plače ne pripada, če Družba ne ustvari čistega dobička, vsaj v višini določeni v potrjenem poslovno-finančnem načrtu Družbe za posamezno poslovno leto.

3.4 Nadzorni svet lahko v primeru objektivnih razlogov, ki izhajajo iz okoliščin na katere člani uprave Družbe niso mogli vplivati določi spremenljivi del plače tudi drugače kot izhaja iz točke 3.2 te Politike.

3.5 Članom uprave se izplača 50 % spremenljivega dela plače po sprejetem sklepu nadzornega sveta Družbe, izplačilo preostalih 50% spremenljivega dela plače pa se odloži za dve leti.

3.6. Merila uspešnost za poslovno leto 2019 se ugotovijo in obračunajo na podlagi Pravilnika o nagrajevanju uspešnosti dela uprave sprejetega dne 22. 11. 2018 s strani nadzornega sveta Družbe in Dodatka št. 2 k Pravilniku o nagrajevanju uspešnosti dela uprave z dne 10. 2. 2020, ki določa kvantitativna merila za poslovno leto 2019.

### **4. Konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula**

4.1 S člani uprave se v pogodbi o zaposlitvi dogovori konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula.

4.2 Za člane uprave velja konkurenčna prepoved v skladu z določili ZGD-1 in ZDR-1. Člani uprave ne smejo brez soglasja nadzornega sveta med trajanjem pogodbe o zaposlitvi v lastnem imenu za svoj ali tuj račun opravljati del in sklepati i poslov, ki sodijo v okvir dejavnosti Družbe in bi opravljanje teh del oz. poslov pomenilo ali bi lahko pomenilo za Družbo konkurenco. Ta dela so predvsem sklepanje poslov na svoj ali tuj račun s poslovnimi partnerji, s katerimi se član uprave srečuje v okviru svojega dela, realizacija poslovnih idej, ki jih razvija na delovnem mestu, v svojem ali tujem podjetju in posredovanje informacij o postopkih in tehnologijah, ki so plod lastnih raziskav, dela in izkušenj v Družbi. V času trajanja pogodbe o zaposlitvi člani uprave ne smejo ustanoviti gospodarske Družbe oziroma ne smejo začeti z opravljanjem samostojne dejavnosti z enako dejavnostjo, kot jo ima Družba.

4.5 V primeru kršitve konkurenčne prepovedi, mora član uprave Družbi plačati pogodbeno kazen v višini zneska, ki je enak šestim mesečnim osnovnim plačilom po pogodbi o zaposlitvi posameznega člana uprave ter na zahtevo Družbe prenesti na Družbo vse sklenjene posle oziroma koristi iz sklenjenih poslov. S tem se Družba ne odpove zahtevati od člana uprave odškodnino za vso nastalo škodo s kršitvijo konkurenčne prepovedi.

4.3 Po prenehanju pogodbe o zaposlitvi člani uprave ne smejo v lastnem imenu za svoj ali tuj račun opravljati nobenih del ali sklepati poslov, ki so enaki ali podobni poslom, ki so jih sklepali kot člani uprave Družbe in bi lahko bili povezani z delovnim področjem oziroma dejavnostjo Družbe. Prav tako ne smejo izkoriščati delovnih, tehničnih in poslovnih znanj ter poslovnih zvez, pridobljenih z delom ali v zvezi z delom v Družbi (vsebina konkurenčne klavzule).

4.4 Prepoved iz prejšnje točke traja leto dni po prenehanju pogodbe o zaposlitvi in le za primere prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom med strankama, zaradi redne odpovedi s strani člana uprave, redne odpovedi članu uprave iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi članu posloводства s strani Družbe, razen v primeru izredne odpovedi iz šeste alineje prvega odstavka 110. člena ZDR-1.

4.5 Ves čas trajanja prepovedi konkurenčne dejavnosti ima član uprave pravico do prejemanja mesečnega denarnega nadomestila za spoštovanje konkurenčne prepovedi, v višini razlike med zaslužkom, ki ga po prenehanju delovnega razmerja v Družbi pridobiva član uprave, in povprečjem osnovnih plačil za zadnje tri mesece, ki jih je prejemal v času delovnega razmerja v Družbi, pri tem pa ta znesek ne more biti manjši od tretjine povprečnega mesečnega osnovnega plačila člana uprave v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

## **5. Letni dopust**

5.1 Člani uprave imajo pravico do letnega dopusta, ki ne sme presegati 30 dni.

## **6. Uporaba službenega vozila**

6.1 Člani uprave imajo pravico do stalne uporabe službenega vozila srednjega ali višjega razreda v službene in zasebne namene. Član uprave in Družba razmerje v zvezi z uporabo službenega vozila uredita v pogodbi.

## **7. Uporaba poslovne kartice**

7.1 Člani uprave imajo za plačevanje službenih obveznosti doma in v tujini, pravico do uporabe poslovne plačilne ali kreditne kartice. Limit porabe na mesec določi nadzorni svet.

## **8. Uporaba službenega mobilnega telefona in podatkovnih paketov**

8.1 Člani uprave imajo pravico do neomejene uporabe službenega mobilnega telefona z naročniškim razmerjem in podatkovnih paketov.

## **9. Izobraževanje**

9.1 Člani uprave imajo v interesu Družbe pravico in dolžnost do strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja v skladu s potrebami dela, doma ali v tujini. Če se člani uprave izobražujejo za pridobitev dodatne formalne izobrazbe v interesu Družbe, se lahko sklene pogodba o izobraževanju.

9.2 Višino sredstev za izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje doma in v tujini za posameznega člana uprave na leto določi nadzorni svet s sklepom, pri čemer izhaja iz sledečih izhodišč:

- člani uprave imajo pravico do dopolnilnega izobraževanja in izpopolnjevanja doma in v tujini do 10 (deset) dni na leto in v skupni vrednosti največ 5.000 EUR letno. V tem času imajo pravico do

nadomestila plače v višini 100% za čas odsotnosti in do povračila z izobraževanjem povezanih stroškov. Za izobraževanja, ki so daljša od 10 delovnih dni ali v kolikor presegajo skupno vrednost 5.000 EUR, se po predhodni odobritvi nadzornega sveta, sklene pogodba.

- izobraževanje, ki traja nepretrgoma več kot 5 delovnih dni, mora članu uprave predhodno odobriti nadzorni svet.
- o službenem potovanju v tujino, ki traja več kot 5 (pet) dni, je član uprave dolžan na prvi naslednji seji poročati nadzornemu svetu.

## **10. Preventivni zdravstveni pregledi**

10.1 Člani uprave imajo, v skladu z okvirno analizo in zdravstveno oceno delovnega mesta, pravico do vsakoletnega preventivnega zdravstvenega pregleda.

## **11. Zavarovanje odgovornosti (D&O)**

11.1 Člani uprave imajo pravico do zavarovanja odgovornosti članov organov vodenja.

## **12. Dodatno pokojninsko ter nezgodno zavarovanje**

12.1 Člani uprave imajo pravico do sklenitve do sklenitve dodatnega nezgodnega zavarovanja in dodatnega pokojninskega zavarovanja pri izvajalcu, ki ima z Družbo sklenjeno pogodbo o skupnem dodatnem pokojninskem zavarovanju. Stroške dodatnega pokojninskega zavarovanja in stroške nezgodnega zavarovanja v celoti krije Družba. V skupno dodatno pokojninsko zavarovanje so vključeni vsi zaposleni Družbe, posledično člani uprave, enako kot ostali zaposleni uresničevanje te pravice ni podvrženo obračunavanju bonitete. V primeru potrebe se pravice in obveznosti člana uprave v zvezi z dodatnim pokojninskim zavarovanjem in nezgodnim zavarovanjem se določijo s pogodbo.

## **13. Reprezentanca**

13.1 Člani uprave za reprezentanco letno koristijo sredstva v višini, kot je planirana v poslovno-finančnem načrtu Družbe za posamezno leto.

## **14. Omejitev višine bonitet**

14.1 Pravice in ugodnosti članov uprave, ki predstavljajo boniteto skladno z veljavno davčno zakonodajo, ne smejo preseči pragov določenih s predpisi oziroma priporočili družbe Slovenski državni holding, d.d.

## **15. Članarine v strokovnih združenjih**

15.1 Člani uprave imajo pravico do plačila članarine za managerska stanovska združenja in klube v višini do 1.000 EUR letno na člana uprave. Nadzorni svet lahko v primeru utemeljenih razlogov kadarkoli sprejme sklep o določitvi drugačne višine članarine za posameznega člana uprave.

Koper, 10. februarja 2020

INTEREUROPA d.d.



mag. Boris Novak  
predsednik nadzornega sveta