

**POLITIKA PREJEMKOV
ČLANOV UPRAVE
IN
NADZORNEGA SVETA
DRUŽBE SKUPINA PRVA, d.d.**

I. SPLOŠNO

Skupina Prva, d.d. je mešani finančni holding, v katerem na 4 tržiščih jugovzhodne Evrope delujejo 3 pokojninske družbe in 1 zavarovalnica. Dejavnost družbe obsega holdinško dejavnost na področju zavarovalništva in pokojninskih družb.

Politika prejemkov družbe Skupine Prva d.d. (v nadaljnjem besedilu: družba) velja za vse člane organov vodenja (uprava) in nadzora družbe Skupine Prva d.d. Namen politike prejemkov je zagotoviti, da so celotni prejemki članov uprave in nadzornega sveta v ustreznem sorazmerju z njihovimi nalogami in odgovornostmi ter v skladu s finančnim stanjem družbe.

Prispevek politike prejemkov k spodbujanju poslovne strategije, dolgoročnemu razvoju in vzdržnosti družbe oz. cilji politike prejemkov so:

- omogočiti pridobivanje vrhunskih strokovnjakov v upravo in nadzorni svet družbe,
- motivirati člane uprave in nadzornega sveta za odgovorno in dejavno delo,
- motivirati člane uprave in nadzornega sveta za doseganje zastavljenih ciljev ter
- določiti omejitve pri višini plačil.

Pri določanju politike prejemkov niso bile upoštevane plače zaposlenih.

V dokumentu uporabljeni izrazi, zapisani v moški slovnični obliki, se uporabljajo kot nevtralen za ženske in moške.

II. PRISTOJNOSTI

Višino prejemkov članov uprave določa nadzorni svet družbe.

Višino prejemkov članov nadzornega sveta določa skupščina družbe, razen za zunanje člane komisij nadzornega sveta, kjer o višini prejemkov odloči nadzorni svet.

III. PREJEMKI ČLANOV NADZORNEGA SVETA

Člani nadzornega sveta so za opravljanje svoje funkcije upravičeni do

- plačila za opravljanje funkcije v višini 1.250 EUR bruto, za člana nadzornega sveta in 1.875 EUR bruto, za predsednika nadzornega sveta, za vsako redno sejo nadzornega sveta, katere se udeleži.
- sejnine v višini 358 EUR za vsako sejo nadzornega sveta, katere se udeleži,
- povračilo stroškov, ki nastanejo v zvezi z njihovim delom v nadzornem svetu in sicer do višine določene v predpisih, ki urejajo povračila stroškov v zvezi z delom in drugimi dohodki, ki se ne všttevajo v davčno osnovo,
- plačila premij za zavarovanje odgovornosti članov nadzornega sveta (D&O zavarovanje).

Zunanji člani komisij nadzornega sveta so za udeležbo na sejah komisij nadzornega sveta upravičeni do sejnine v višini 400 EUR. Člani komisij nadzornega sveta, ki so hkrati tudi člani nadzornega sveta, pa za udeležbo na komisijah nadzornega sveta niso upravičeni posebnega plačila oz. sejnine.

Člani nadzornega sveta razen navedenih prejemkov ne prejemaajo drugih plačil. Člani nadzornega sveta ne morejo biti udeleženi pri dobičku družbe. Višino prejemkov članov nadzornega sveta s sklepom določi skupščina delničarjev. Aktualno vrednost prejemkov je bila določena na 13. redni skupščini družbe z dne 22.06.2010. Podatki o prejemkih članov nadzornega sveta so podrobneje razkriti v vsakokratnem letnem poročilu družbe.

Plačila članom nadzornega sveta družbe, glede na naravo njihovega dela, niso odvisna od prejemkov uprave in zaposlenih družbe, prav tako ne od uspešnosti poslovanja družbe.

Ob imenovanju posameznega člana nadzornega sveta oz. zunanjega člana komisije nadzornega sveta se izvede celovita ocena primernosti vključno z oceno konflikta interesov, ki vključuje tudi preverjanje morebitnega konflikta interesov na področju prejemkov. Spremljanje se izvaja tudi ves čas trajanja mandata. Člani nadzornega sveta so dolžni razkriti morebitna nasprotja interesov takoj, ko pride do tovrstne okoliščine. V ta namen tudi podpišejo izjavo o izogibanju konflikta interesov. Nasprotja interesov, vključno s tistimi na področju prejemkov obravnava nadzorni svet v skladu z zakonodajo in notranjimi akti vselej, ko se pojavijo.

IV. POLITIKA PREJEMKOV ČLANOV UPRAVE

V dokumentu uporabljen izraz član uprave se uporablja kot enoten izraz za predsednika in člana uprave, razen, če ni izrecno navedeno, da se podatek nanaša na predsednika uprave.

Plačila (oz. maksimalna višina plačil), povračila in druge ugodnosti članov uprave so določene v pogodbah o zaposlitvi, sklenjenih med družbo in posameznim članom uprave. K omenjenim pogodbam, da soglasje nadzorni svet družbe. Za pogodbe o zaposlitvi z članom uprave je značilno:

- da se sklepa za čas trajanja mandata člana uprave, t.j. največ za obdobje štirih let;
- preneha s potekom časa imenovanja na funkcijo člana uprave, s sporazumom o prenehanju, z odstopom s funkcije, z odpoklicem s strani nadzornega sveta, v drugih primerih določenih z veljavno zakonodajo;
- pogodbeno določena odpravnina je predstavljena v točki c. tega poglavja.

Prejemki članov uprave so sestavljeni iz osnovne bruto plače in variabilnega dela plačila za uspešnost poslovanja. Člani uprave so upravičeni tudi do drugih prejemkov in ugodnosti, kot so opredeljeni v tem dokumentu. V primeru, da je član uprave upravičen do prihodkov iz naslova sodelovanja v organih nadzora odvisnih družb (nadomestilo oz. sejnine), ti prihodki ne povečujejo celotnih prejemkov člana uprave.

Plačila članom uprave družbe, niso odvisni od prejemkov zaposlenih družbe.

Ob imenovanju posameznega člana uprave se izvede celovita ocena primernosti vključno z oceno konflikta interesov, ki vključuje tudi preverjanje morebitnega konflikta interesov na področju prejemkov. Spremljanje se izvaja tudi ves čas trajanja mandata. Člani uprave so dolžni razkriti morebitna nasprotja interesov takoj, ko pride do tovrstne okoliščine. V ta namen tudi podpišejo izjavo o izogibanju konflikta interesov. Nasprotja interesov, vključno

s tistimi na področju prejemkov obravnava nadzorni svet v skladu z zakonodajo in notranjimi akti vselej, ko se pojavijo.

Družba izplačuje vse prejemke članom uprave izključno v denarni obliki, brez uporabe izplačil v obliki delnic, delniških opcij ipd.

a. Osnovna bruto plača

Osnovna plača člana uprave je določena na osnovi pooblastili, nalog, izkušenj in odgovornosti člana uprave ter mora biti skladna s finančnim stanjem družbe in splošnimi pogoji na trgu. Osnovna plača ne sme presežati zneska 9.000 EUR bruto na mesec. Član uprave ni upravičen do posebnega dodatka za minulo delo in drugih dodatkov, saj so le-ti že vključeni v osnovno plačo.

b. Variabilni del plače

Variabilni del prejemka se določi glede na stopnjo dosežene uspešnosti, ki se ugotavlja glede na doseganje oziroma presežanje ciljev iz letnega poslovnega načrta in drugih ciljev, ki jih ob sprejemanju letnega poslovnega načrta določi nadzorni svet. Nadzorni svet ob sprejemanju poslovnega načrta za poslovno leto in ob upoštevanju strategije družbe, podrobno določi cilje, merila in razmerja med njimi, mejnike realizacije ciljev ter način določitve zneska variabilnega dela prejemka. Na splošno merila za uspešnost delimo na kvantitativne in kvantitativne cilje poslovanja. Ključni kvantitativni cilji poslovanja so merjeni na letnem nivoju na podlagi revidiranih letnih poročil so naslednji: donosnost kapitala (ROE), rast sredstev v upravljanju in rast prihodkov (premije) skupine. Pri kvalitativnih ciljih pa gre za presojo nadzornega sveta družbe, ali je član uprave dosegal cilje na področjih, za katera je odgovoren, ter konstruktivno prispeval k ciljem družbe, ki so zapisani v potrjenih načrtih družbe s strani nadzornega sveta (npr. uspešno izvajanje strateških ciljev, uspešno izpeljani projekti, tržni delež na posameznih trgih, doseganje trajnostnega razvoja družbe in skupine, ipd.)

Namen variabilnega dela plače je, da so člani uprave dodatno motivirani za doseganje ciljev, ki so s strani nadzornega sveta, določeni na letnem nivoju in so skladni s poslovno strategijo družbe in prispevajo k njenem dolgoročnem razvoju in vzdržnosti poslovanja. Doseganje tako postavljenih ciljev namreč članom uprave omogoča pridobitev dodatnih prejemkov, poleg njihove osnovne plače, ki je fiksna.

Variabilni del plače člana uprave je lahko določen v maksimalni višini šestih (6) povprečnih bruto mesečnih osnovnih plač člana uprave v poslovnem letu, t.j. največ do 50% letne izplačane osnovne plače. Maksimalna višina variabilnega dela plače je določena v pogodbi o zaposlitvi z članom uprave. Kriteriji za

Upravičenost do variabilnega dela plače se ugotavlja enkrat letno, in sicer po zaključku poslovnega leta, ko so poslovni rezultati družbe potrjeni in revidirani. Variabilni del plače se določi skladno z merili. O izplačilu variabilnega dela plače člana uprave s sklepom odloča nadzorni svet.

Izplačilo variabilnega dela se izvede v enkratnem znesku po sklepu nadzornega sveta. Članu uprave pripada sorazmerni del enkratne letne nagrade za uspešnost poslovanja glede na čas opravljanja te funkcije v koledarskem letu.

Član uprave mora vrniti že izplačani variabilni del plače v primerih kot to določa vsakokratna veljavna zakonodaja, posebni primeri v katerih lahko nadzorni svet zahteva vrnitev že izplačane nagrade članu uprave za uspešnost poslovanja družbe pa niso določeni.

c. Drugi prejemki

Članu uprave pripadajo tudi naslednji prejemki in ugodnosti:

Odpravnina in konkurenčna klavzula

V primeru upokojitve ima član uprave pravico do odpravnine ob upokojitvi v višini tri (3)-kratnika povprečja osnovne mesečne bruto plače, ki jo je prejemal v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem delovnega razmerja.

V primeru odpoklica iz drugih ekonomsko-poslovnih razlogov, v primeru prenehanja mandata in član uprave ni ponovno imenovan za člana uprave ali v primeru sporazumnega prenehanja funkcije člana uprave, članu uprave pripada odpravnina v višini največ šest (6)-kratnika povprečja osnovne mesečne bruto plače, ki jo je prejemal v času opravljanja trenutnega mandata. Do odpravnine je član uprave upravičen samo, če mu pri tem hkrati preneha tudi delovno razmerje v družbah v skupini.

V pogodbi o zaposlitvi s članom uprave se določi najvišja možna višina odpravnine. Odpravnina se določi ob prenehanju funkcije članov uprave, kolikor so za to izpolnjeni pogoji.

Članu uprave lahko zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule, kakor je opredeljena v njegovi pogodbi o zaposlitvi, po prenehanju funkcije pripada nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule, vendar največ za 24 mesecev.

Konkurenčna klavzula je dogovorjena za naslednje 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 pogodbe o zaposlitvi članu uprave, kot tudi zaradi poteka časa, za katerega je bila sklenjena.

Družba je dolžna članu uprave, v kolikor uveljavlja konkurenčno klavzulo, plačati nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule v višini 1/3 povprečne mesečne plače člana uprave v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem delovnega razmerja, če spoštovanje konkurenčne klavzule onemogoča pridobitev plače, primerljive prejšnji plači člana uprave.

Regres za letni dopust

Članu uprave enkrat letno pripada regres za letni dopust v skladu z določili zakona in kolektivne pogodbe, ki zavezuje družbo.

Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje

Član uprave ima pravico do plačila mesečne premije za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje v višini maksimalnega davčno priznanega zneska

Službeno vozilo

Član uprave ima pravico do službenega avtomobila nabavne vrednosti do 55.000 brez DDV, s pravico do njegove uporabe tudi v zasebne namene.

Ostalo

Člani uprave imajo pravico do povračila za prehrano, povračila stroškov in dnevnic na službenih potovanjih, uporabo mobilnega telefona tudi za zasebne namene. V kolikor pa tako odloči nadzorni svet pa tudi do managerskega pregleda enkrat letno in plačila premij za zavarovanje odgovornosti članov uprave (D&O zavarovanje).

V. ZAKLJUČNE DOLOČBE

Za vprašanja, ki niso urejena s to politiko prejemkov se uporabljajo vsakokratno veljavna zakonodaja in statut družbe.

Ta politika prične veljati, ko se v okviru posvetovalnega odločanja o njej izjasni skupščina družbe.

Ljubljana, dne 28.7.2021



Predsednik uprave
Boštjan Škufca Zaveršek

Predsednik nadzornega sveta
Nicholas Andrew Lindsay Stuart