



Inter.europa®

Globalni logistični servis

**POLITIKA
PREJEMKOV
ORGANOV
VODENJA IN
NADZORA DRUŽBE
INTEREUROPA D.D.**

POLITIKA PREJEMKOV ORGANOV VODENJA IN NADZORA DRUŽBE INTEREUROPA d.d.

1.	UVOD	3
2.	PREJEMKI ČLANOV ORGANOV VODENJA	3
3.	PREJEMKI ČLANOV ORGANOV NADZORA	6
4.	PREDSTAVITEV POSTOPKA OBLIKOVANJA, PREGLEDA IN SPREJEMANJA POLITIKE PREJEMKOV	7

POLITIKA PREJEMKOV ORGANOV VODENJA IN NADZORA DRUŽBE INTEREUROPA d.d.

1. UVOD

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

1.2. Namen Politike je zagotoviti, da so celotni prejemki članov organov vodenja in nadzora 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 organe vodenja in nadzora družbe,
- motivirati člane organov vodenja in nadzora za odgovorno in dejavno delo,
- motivirati člane organov vodenja in nadzora za doseganje zastavljenih ciljev ter
- določiti omejitve pri višini prejemkov članom organov vodenja in nadzora.

1.4. Politika bo prispevala k pridobivanju vrhunskih strokovnjakov ter zagotavljala njihovo motivirano in odgovorno delo za ustrezno in nadzorovano plačilo, kar bo omogočilo doseganje postavljene poslovne strategije ter dolgoročni razvoj in vzdržnost družbe. Fiksni prejemki so določeni tako, da so skladni z veljavnimi zakonskimi predpisi ter obenem zagotavljajo ustrezno osnovo za pridobitev strokovnjakov v organe vodenja in nadzora družbe. Variabilni prejemki so določeni predvsem za člane organa vodenja, saj omogočajo dodatno motivacijo za doseganje kratkoročnih in dolgoročnih poslovnih ciljev, dolgoročni in trajnostni razvoj družbe ter doseganje družbeno pomembnih ciljev, za katere si bo družba prizadevala.

2. PREJEMKI ČLANOV ORGANOV VODENJA

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:

- osnovnega fiksnega prejemka (osnovno plačilo),
- spremenljivega prejemka,
- drugih prejemkov in ugodnosti iz delovnega razmerja ter
- plačil materialnih stroškov.

2.5. Osnovni fiksni prejemek (osnovno plačilo)

2.5.1 Osnovno plačilo članov 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. V skladu z Uredbo o določitvi najvišjih razmerij za osnovna plačila in višine spremenljivih prejemkov direktorjev (v nadaljnjem besedilu: Uredba) ter glede na velikost družbe znaša najvišji možni mnogokratnik število 5. Najvišja možna višina mnogokratnika se lahko spremeni, če se spremenijo določbe Uredbe ali če se spremeni velikost družbe.

2.5.2. V vsakem poslovnem letu se do izračuna višine osnovnega plačila članov 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.

2.5.3. Osnovno plačilo preostalih članov uprave se določi največ v višini 90 % plače predsednika uprave, pri čemer se za določitev mnogokratnika vsakega člana uprave upoštevajo njegova pooblastila, naloge, izkušnje, odgovornost in obseg dela.

2.6. Spremenljivi prejemek

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

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

2.6.3. Spremenljivi del plače članom uprave določi nadzorni svet, v odvisnosti od kazalnikov uspešnosti, ki izhajajo iz kvantitativnih in kvalitativnih meril. Pri tem ima kvantitativno merilo največ 80-odstotno utež, kvalitativna merila pa najmanj 20-odstotno utež.

Kvantitativno merilo izhaja iz doseženega poslovnega rezultata in iz uspešnosti poslovanja družbe, ki obsega na primer:

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

Kvalitativna merila pa obsegajo druge poslovne cilje in cilje družbene odgovornosti, na primer implementacijo projektov, izvajanje priporočil notranje in zunanje revizije, izvajanje ukrepov obvladovanja tveganj, upravljanje s človeškimi viri, varstvo in zdravje pri delu, varstvo okolja ...

Konkretno razmerje med kvantitativnimi in kvalitativnimi merili, konkretni kazalniki in vplivnost posameznega kazalnika ter vpliv meril na višino spremenljivega prejemka določi nadzorni svet ob potrditvi letnega poslovnega načrta.

2.6.4. 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.

2.6.5. Izjemoma sme nadzorni svet v primeru objektivnih razlogov, ki izhajajo iz okoliščin, na katere člani uprave družbe niso mogli vplivati, določiti spremenljivi del plače tudi drugače, kot izhaja iz točk 2.6.3. in 2.6.4. te Politike.

2.6.6. 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.

2.6.7. Vrnitev že izplačanega spremenljivega prejemka je mogoče zahtevati v roku treh let od dneva izplačila prejemka ali dela prejemka. Vrnitev že izplačanega prejemka se lahko zahteva:

- če se pravnomočno ugotovi ničnost letnega poročila in se ničnostni razlogi nanašajo na postavke ali dejstva, ki so bile podlaga za določanje prejemka;
- na podlagi posebnega revizorjevega poročila, s katerim se ugotovi, da so bili napačno uporabljeni kriteriji za določitev prejemka ali da pri tem odločilni računovodski, finančni in drugi podatki ter kazalniki niso bili pravilno ugotovljeni ali upoštevani;
- iz drugih razlogov, ki jih določa veljavna zakonodaja.

2.7. Drugi prejemki in ugodnosti

2.7.1. Člani uprave so poleg zgoraj navedenih prejemkov upravičeni tudi do naslednjih prejemkov in ugodnosti:

- nadomestila osnovnega plačila za čas odsotnosti z dela, odmora med delovnim časom, dnevnega in tedenskega počitka (v skladu z veljavnim zakonom o delovnih razmerjih in kolektivno pogodbo);
- regresa za letni dopust (v skladu z veljavnim zakonom o delovnih razmerjih in kolektivno pogodbo);
- jubilejne nagrade (v skladu z veljavnim zakonom o delovnih razmerjih in kolektivno pogodbo);
- letnega dopusta, ki ne sme presegati 30 dni;

- stalne uporabe službenega vozila srednjega ali višjega razreda v službene in zasebne namene ter pravico do povračila stroškov za najemnino stanovanja v višini do največ 1.000 EUR mesečno. Član uprave in družba razmerje v zvezi z uporabo službenega vozila ali najema stanovanja uredita v pogodbi;
- uporabe poslovne ali kreditne kartice za plačevanje službenih obveznosti doma in v tujini. Limit porabe na mesec določi nadzorni svet;
- uporabe službenega mobilnega telefona z naročniškim razmerjem in podatkovnih paketov,
- dopolnilnega izobraževanja in izpopolnjevanja doma in v tujini do 10 (deset) dni na leto, 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 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;
- vsakoletnega preventivnega zdravstvenega pregleda;
- zavarovanja odgovornosti članov organov vodenja;
- 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 tudi člani uprave; enako kot pri ostalih zaposlenih uresničevanje te pravice ni podvrženo obračunavanju bonitete. Pravice in obveznosti člana uprave v zvezi z dodatnim pokojninskim zavarovanjem in nezgodnim zavarovanjem se določijo s pogodbo;
- reprezentance v višini, kot je planirana v poslovno-finančnem načrtu družbe za posamezno leto;
- 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.

2.7.2. 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.

2.8 Plačila materialnih stroškov

Člani uprave imajo pravico do plačil, ki bremenijo materialne stroške (povračila za prevoz na delo in z dela, če ne uporabljajo službenega vozila v zasebne namene, nadomestilo za prehrano, za službeno potovanje, dnevnice, nočnine ipd.), skladno z ZDR-1 in vsakokrat veljavno Kolektivno pogodbo družbe oziroma notranjimi akti družbe, ki urejajo posamezno področje.

2.9 Pravni posli v zvezi s prejemki

Pogodba o zaposlitvi s članom uprave je temeljni pravni posel, s katerim se določijo prejemki člana uprave, in ima naslednje značilnosti:

- pogodba je sklenjena za določen čas trajanja mandata, torej največ 5 let;
- pogodba preneha veljati z dnem prenehanja mandata;
- mandat lahko preneha zaradi poteka mandata, zaradi odpoklica člana uprave s strani nadzornega sveta, zaradi odpovedi funkcije s strani člana uprave, zaradi sporazumnega prenehanja funkcije ali zaradi drugih razlogov, ki imajo za posledico prenehanje mandata, skladno z zakonodajo;
- odpravnina pripada članu uprave v primeru odpoklica člana uprave iz drugih ekonomsko-poslovnih razlogov pred potekom mandata, ki pa se v pogodbi lahko določi največ v višini šestih mesečnih osnovnih plačil člana uprave. 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. PREJEMKI ČLANOV ORGANOV NADZORA

O prejemkih nadzornega sveta družbe odloča skupščina. Prejemki zapisani v tej politiki so skladni s sklepom skupščine z dne 20.6.2014

3.1. Osnovno plačilo za opravljanje funkcije članov organov nadzora

Člani nadzornega sveta poleg sejin prejmejo osnovno plačilo za opravljanje funkcije v višini 11.000 EUR bruto letno na posameznega člana. 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 tudi do dodatnega doplačila v višini 50 % doplačila za opravljanje funkcije člana komisije nadzornega sveta, podpredsednik/ namestnik predsednika komisije pa do doplačila v višini 10 % doplačila za opravljanje funkcije člana komisije nadzornega sveta.

Člani nadzornega sveta in člani komisije nadzornega sveta prejemajo osnovno plačilo in doplačilo za opravljanje funkcije v sorazmernih mesečnih izplačilih, do katerih so upravičeni, dokler opravljajo funkcijo. Mesečno izplačilo znaša eno dvanajstino zgoraj navedenih letnih zneskov. Posamezni 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, vse dokler skupni znesek takih doplačil ne doseže vrednosti 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije za posameznega člana nadzornega sveta glede na upravičena izplačila na letni ravni.

3.2. Sejnine

Člani nadzornega sveta prejmejo za udeležbo na seji sejnino, ki za posameznega člana nadzornega sveta družbe znaša 275 EUR bruto. Člani komisije nadzornega sveta prejmejo za udeležbo na seji komisije sejnino, ki za posameznega člana komisije znaša 80 % višine sejnine za udeležbo na seji nadzornega sveta. Sejnina za korespondenčno sejo znaša 80 % siceršnje sejnine.

Posamezni član nadzornega sveta je, ne glede na prej navedeno in torej ne glede na število udeležb na sejah, v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila sejin, vse dokler skupni znesek sejin, iz naslova sej nadzornega sveta ali iz naslova sej komisij nadzornega sveta, ne doseže vrednosti 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije za posameznega člana nadzornega sveta glede na upravičena izplačila na letni ravni.

3.3. Omejitev višine skupnih izplačil članov organov nadzora

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.

3.4. Povračilo stroškov prevoza, dnevníc in stroškov prenočevanja za člane organov nadzora

Člani nadzornega sveta so upravičeni do povračila stroškov prevoza, dnevníc 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. Stroški za prenočevanje se lahko povrnejo 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.

3.5. Uporaba službenega vozila in stanovanja članov organov nadzora

Člani nadzornega sveta niso upravičeni do ugodnosti, ki presegajo okvir zagotavljanja pogojev za nemoteno delo nadzornega sveta (plačilo zavarovalnih premij, razen zavarovanja odgovornosti, službeno vozilo, službeno stanovanje, gorivo).

3.6. Izobraževanje članov organov nadzora

Člani nadzornega sveta so, upoštevajoč konkretne potrebe družbe in individualne potrebe posameznega člana nadzornega sveta, o čemer odloči nadzorni svet družbe, upravičeni do povračila stroškov za strokovna izobraževanja in izpopolnjevanja ter plačila članarin v strokovnih združenjih v višini do 1.000 EUR na člana v posameznem poslovnem letu.

3.7. Za člane nadzornega sveta je skladno z ZGD-1 izrecno prepovedana udeležba v dobičku.

4. PREDSTAVITEV POSTOPKA OBLIKOVANJA, PREGLEDA IN SPREJEMANJA POLITIKE PREJEMKOV

Nadzorni svet v sodelovanju z upravo družbe pripravi Politiko prejemkov organov vodenja in nadzora v skladu z veljavnimi predpisi in dobrimi praksami. Komisija nadzornega sveta za imenovanja in prejemke pripravi izhodišča ter jih uskladi z upravo. Strokovne službe družbe na podlagi izhodišč Komisije za imenovanja in prejemke pripravijo predlog politike.

Nadzorni svet obravnava predlagano politiko in jo po potrditvi predlaga skupščini delničarjev na posvetovalno glasovanje. Če skupščina predlagane politike ne odobri, mora družba na naslednji skupščini v glasovanje predložiti spremenjeno politiko.

Prejemke članov organov nadzora določa skupščina, razen zunanjih članov komisij, kjer prejemke določa nadzorni svet.

Izvajanje politike spremlja Komisija za imenovanja in prejemke. Slednja mora pri pripravljanju pripraviti predlogov za odločanje nadzornega sveta izhajati iz sprejete politike. Komisija za imenovanja in prejemke spremlja tudi spremembe zakonodaje in dobrih praks ter predlaga morebitne spremembe politike.

Nadzorni svet lahko določi prejemke članov uprave samo v skladu s to politiko.

Koper, 26. 5. 2022

PREDSEDNIK NADZORNEGA SVETA
Tomaž Kokot



PREDSEDNIK UPRAVE
Damijan Vajs

