

POLITIKA PREJEMKOV ORGANOV VODENJA

v družbi Slovenski državni gozdovi d.o.o. in smernice za določitev politike prejemkov organov vodenja v odvisnih družbah družbe Slovenski državni gozdovi d.o.o.

I. SPLOŠNO O POLITIKI PREJEMKOV ORGANOV VODENJA (»Politika prejemkov«)

Družba Slovenski državni gozdovi d.o.o., (v nadaljevanju tudi: »SiDG« « oziroma »družba«) je Politiko prejemkov pripravila ob smiselni uporabi 294a. člena Zakona o gospodarskih družbah (Ur. l. RS, št. 42/06 s spremembami in dopolnitvami; v nadaljevanju: »ZGD-1«).

Družba SiDG je v večinski lasti države, prav tako pa so v posredni večinski lasti države njene odvisne družbe, vse družbe imajo sedež v Republiki Sloveniji. Zato so bila pri oblikovanju vsebine Politike prejemkov upoštevana Priporočila in pričakovanja Slovenskega državnega holdinga, d. d. iz decembra 2023, ki se izvajajo v okviru oz. mejah Zakona o prejemkih poslovnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti v Republiki Sloveniji in samoupravnih lokalnih skupnostih (Ur. l. 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 (Ur. l. RS, št. 34/10 in 52/11).

Osnovna dejavnost družbe je gospodarjenje z državnimi gozdovi, kar vključuje upravljanje, razpolaganje in pridobivanje gozdov. Državni gozdovi predstavljajo približno 20% vseh gozdov v Republiki Sloveniji.

SiDG storitve razpolaganja in pridobivanja gozdov opravlja v imenu in za račun Republike Slovenije.

Družba SiDG je v skladu s 5. oz. 8. odstavkom 55. člena ZGD -1 razvrščena med velike družbe, saj izpolnjuje tako pogoje iz 5. odstavka kot tudi iz 8. odstavka 55. člena ZGD-1.

Družba ima tudi odvisni družbi:

- SNEŽNIK podjetje za proizvodnjo in storitve, d.o.o.
- SINPO Proizvodnja, storitve in trgovina, d.o.o.

Družba SNEŽNIK, opravlja dejavnost predelave in obdelave lesa za uporabo v gradbeništvu in lesni industriji.

Družba SINPO, opravlja kot invalidsko podjetje dejavnost proizvodnje izdelkov iz lesa.

Zato se v tej Politiki prejemkov ureja tudi okvir (usmeritve) glede nagrajevanja poslovodstev v odvisnih družbah družbe SiDG. Družba in odvisni družbi tvorijo skupino SiDG.

Družba SiDG 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 njen nadzorni svet ocenil, da okvirji ZPPOGD za Družbo niso omejujoči do te mere, da bi to pomembno povečevalo kadrovska tveganja.

Politiko prejemkov je s sklepom sprejel nadzorni svet, veljati pa začne z dnem izdaje soglasja ustanovitelja, ki ga v imenu ustanovitelja poda Slovenski državni holding, d.d.«.

Politiko prejemkov bo Družba korigirala ob vsaki pomembni spremembi, v vsakem primeru pa vsaj na vsake štiri leta.

V odvisnih družbah sprejme poslovodstvo SiDG politiko prejemkov organov vodenja v skladu z okvirom oziroma usmeritvami iz te Politike prejemkov, upošteva pravoorganizacijsko obliko posamezne odvisne družbe.

Ustreznost Politike prejemkov bo nadzorni svet letno preveril, v delu, ki se nanaša na usmeritve za odvisne družbe pa bo ustreznost preverjalo poslovodstvo družbe SiDG.

Nadzorni svet družbe SiDG v svojem aktu podrobneje opredeli posamezna vprašanja nagrajevanja poslovodstva SiDG, 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 poslovodstva SiDG oz. Akt o določitvi meril«). Vsebino zadevnega akta ob upoštevanju vsakokratnega letnega poslovnega načrta in drugih aktov nadzorni svet za vsako poslovno leto sprejme najpozneje v roku 30 dni od sprejema letnega poslovnega načrta in o tem obvesti člane poslovodstva.

II. UKREPI ZA IZOGIBANJE NASPROTJU INTERESOV IN NJEGOVEMU OBVLADOVANJU

SIDG ima sprejet interni akt, ki ureja postopanje v zvezi z morebitnim nasprotjem interesov in nasprotjem interesov (načrt integritete in etični kodeks). SiDG zavezujejo na področju nasprotja interesov ZSDH-1 ter ustrezne usmeritve Slovenskega državnega holdinga na tem področju.

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

Člani organa nadzora SIDG ne prejemajo prejemkov, ki bi bili odvisni od poslovanja SIDG ali odvisnih družb, s čimer se preprečujejo nasprotja interesov organa nadzora z interesi družbe v zvezi z določanjem politike prejemkov poslovodstva.

III. CILJI IN NAČELA POLITIKE PREJEMKOV ORGANOV VODENJA SIDG

1. Cilji politike prejemkov

Cilji politike prejemkov so:

- pridobivanje ustreznih strokovnjakov v poslovodstvo ter določitev višine njihovih prejemkov, ki omogočajo kompetentno delo ter finančno vzdržnost;
- motiviranje članov poslovodstva 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 poslovodstva.

2. Načela politike prejemkov

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

Upoštevano je tudi načelo omejenosti celotnih prejemkov, saj je na podlagi politike prejemkov organov 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 odvisnih družb ter strategijo SiDG in odvisnih družb.

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

3. Sestavine prejemkov in njihove funkcije

Pri določanju sestavin prejemkov v politiki prejemkov organov vodenja SiDG je organ nadzora upošteva v slovenskem poslovnem prostoru uveljavljeno strukturo prejemkov (na katero nakazujeta tudi ZGD-1 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 posloводства ter ga član posloводства prejme ne glede na dosežene rezultate; spremenljivi del prejemkov, katerega dodelitev je odvisna od uspešnosti posloovanja družbe in individualne uspešnosti posameznega člana posloводства glede na vnaprej postavljene cilje; druge pravice, ki se delijo na ugodnosti ter posebne denarne prejemke, ter odpravnine, ki jo član posloводства lahko v določenih primerih prejme namesto prejšnjih treh prejemkov v primeru predčasnega prenehanja funkcije člana posloводства.

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

Pri določanju zgornje dopustne meje osnovnega dela prejemka organov vodenja SiDG je nadzorni svet izhajal iz zahtevnosti posloovanja SiDG ter pri tem upošteval njeno finančno stanje. Nadzorni svet je izhajal iz sistema zahtevnosti posloovanja, kot ga je postavil SDH v Priporočilih in pričakovanjih SDH, kjer so opredeljeni dejavniki, po katerih se meri zahtevnost posloovanja družbe.

5. Najvišji dovoljeni znesek spremenljivega dela prejemka članov organov vodenja SiDG

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 SIDG

Družba SiDG je za Republiko Slovenijo strateško pomembna družba, ki gospodari z državnimi gozdovi. Poleg temeljnega cilja v smislu maksimiranja vrednosti kapitalske naložbe Republike Slovenije in ustvarjanja tem višjega donosa zanjo kot lastnico na dolgi rok, družba pri svojem poslovanju uresničuje tudi razvojne cilje ter cilje javnega interesa pri gospodarjenju z državnimi gozdovi v smeri ustvarjanja pogojev za razvoj gozdno-lesnih verig kot nosilcev trajnostnega razvoja in oblikovalcev zelenih delovnih mest, kot jih določa Zakon o gospodarjenju z gozdovi v lasti Republike Slovenije ((Ur. l. RS, št. 9/16, 36/21 – ZZIRDKG in 140/22 – ZSDH-1A: v nadaljevanju: »ZGGLRS«). Ob upoštevanju poslovnih ter širših družbenih interesov je družba SiDG dolžna zasledovati zlasti naslednje cilje:

- dosegati čim višji donos ob upoštevanju načel trajnostnega, večnamenskega in sonaravnega gospodarjenja z državnimi gozdovi.
- dolgoročno povečevati površino državnih gozdov.
- prispevati k razvoju gozdno-lesnih verig, k oblikovanju zelenih delovnih mest, k razvoju podeželja, k doseganju ciljev ohranjanja narave ter k razvoju gozdarstva in znanstvenoraziskovalnega dela na področju gozdov.

V ta namen je SiDG dne 21.11.2023 sprejela večletno poslovno strategijo, v kateri so opredeljeni strateški cilji družbe, ključni ukrepi (aktivnosti) in nosilci za izvedbo ukrepov. V strategiji so opredeljeni cilji, ki se merijo s specifičnimi kazalniki, namenjeni k spodbujanju dolgoročni uspešnosti, razvoju, trajnostnemu poslovanju in vzdržnosti.

Sestavine prejemkov so v politiki prejemkov organov vodenja SiDG opredeljene na način, da politika prejemkov spodbuja k izpolnjevanju sprejete poslovne strategije. Ključna delitev sestavin prejemkov v politiki prejemkov organov vodenja SiDG 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 poslovodstva prejmejo večji spremenljivi del prejemkov in s tem večji celotni prejemek, če je poslovodstvo uspešno 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 ORGANOV VODENJA SIDG

1. PREDSTAVITEV POSLOVODSTVA

Organ vodenja v SiDG predstavlja poslovodstvo, ki ima na dan sprejema te politike prejemkov dva člana in sicer glavnega direktorja in direktorja. Poslovodstvo samostojno in na lastno odgovornost vodi posle v korist SiDG, in sicer v skladu z omejitvami iz Akta o ustanovitvi. Glavni direktor družbo zastopa samostojno, direktor pa le skupaj z glavnim direktorjem.

2. OSNOVNI DEL PREJEMKOV

Osnovni del prejemkov organov vodenja se določi v pogodbi s članom poslovodstva v absolutnem denarno izraženem bruto letnem znesku. Član poslovodstva ga prejme kot odmeno za opravljanje prevzete funkcije člana poslovodstva 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 poslovodstva se v tej politiki prejemkov organa vodenja Družbe določi kot zgornja meja, ki jo je možno dogovoriti v pogodbi s članom poslovodstva. Zgornja možna meja osnovnega dela prejemkov se v tej politiki prejemkov določi upoštevaje merila zahtevnosti.

Skupna ocena meril zahtevnosti za SiDG 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 poslovodstva v Družbi možno dogovoriti osnovni del prejemkov v višini do mesečno 13.500 EUR (bruto) oziroma do 162.000 EUR letno (bruto). **Priloga št. 1** te politike prejemkov je ocena meril zahtevnosti poslovanja Družbe SiDG na dan uveljavitve te politike prejemkov. Zahtevnost poslovanja SiDG se preveri vsaj vsake štiri leta in po potrebi prilagodi skupno oceno meril.

Član poslovodstva – glavni direktor je tako upravičen do pet kratnika povprečne plače v skupini SiDG v preteklem poslovnem letu, v kolikor ta ne presega zneska 13.500,00 EUR bruto, sicer pa največ do 13.500,00 EUR bruto. Osnovni del prejemka poslovodstva Družbe se usklajuje enkrat letno po potrditvi letnega poročila skupine SiDG in SiDG s strani pooblaščenega revizorja. Podrobnosti se uredijo v pogodbi s poslovodstvom Družbe.

Nadzorni svet je nadalje odločil, da znaša osnovni del prejemka direktorja kot drugega člana poslovodstva največ 90 % osnovnega dela prejemka glavnega direktorja.

V pogodbah, ki se sklepajo s člani poslovodstva, se osnovni del prejemkov določi v okviru zgornje meje, kot je opredeljena v tej politiki prejemkov. V katerem delu razpona do zgornje meje se določi osnovni del prejemka posameznega člana poslovodstva, je odvisno od nalog in odgovornosti konkretnega člana poslovodstva (npr. upošteva se, ali je glavni direktor, ali je drugi član poslovodstva - direktor, upošteva se resorna delitev področij, če se zahtevnost resorjev razlikuje, ali gre za delavskega direktorja) ter od njegove individualne kvalitete (znanje, izkušnje, dolžino mandata v SiDG, reference, veščine), ob tem pa se ponovno opravi presoja običajnosti plačila glede na plačila v konkurenčnih družbah.

Prejemki zaposlenih niso neposredno vplivali na opredelitev najvišjega osnovnega dela prejemkov, vendar se je primerjava s povprečno plačo zaposlenih v SiDG opravila in gre za običajno razmerje.

3. SPREMENLJIVI DEL PREJEMKOV

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

Spremenljivi del prejemkov članov posloводства SiDG znaša v poslovnem letu največ 30 % glede na v preteklem poslovnem letu izplačanega osnovnega dela prejemkov člana posloводства 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 posloводства nadzorni svet vsako leto najpozneje v roku 30 dni po sprejetju poslovnega načrta konkretizira merila in jih uteži tako, da bodo izbrana merila posloводства v čim večji meri usmerjala k doseganju poslovnih ciljev in dolgoročnega uspeha, upošteva 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.

Za izplačilo spremenljivega dela prejemka posloводства Družbe lahko nadzorni svet Družbe v vsakokratnem aktu določi naslednja finančna merila in nefinančna merila kratkoročne in dolgoročne uspešnosti poslovanja, ki so vezana na poslovanje skupine SiDG:

Finančna merila po skupinah meril	Okvirni prispevek k skupni oceni finančnih meril ¹
Merila, vezana na rast obsega poslovanja: <ul style="list-style-type: none">čisti prihodki od prodaje glede na letni poslovni načrt Družbe	20%
Merila, vezana na sposobnost ustvarjanja denarnih tokov: <ul style="list-style-type: none">EBITDA marža glede na letni poslovni načrt Družbe	20%
Merila finančne uspešnosti: <ul style="list-style-type: none">čisti dobiček poslovnega leta glede na letni poslovni načrt DružbeROE glede na letni poslovni načrt Družbe	20% 20%
Merila sposobnosti ustvarjanja dodane vrednosti: <ul style="list-style-type: none">npr. dodana vrednost na zaposlenega glede na letni poslovni načrt Družbe	20%

¹ Natančno utež merila ter izbor meril iz te politike prejemkov določi Nadzorni svet v odstotkih v vsakokratnem Aktu o določitvi meril z možnim odstopanjem do +/- 5% glede na okvirno vrednost iz te politike prejemkov.

Z zgoraj izbranimi finančnimi merili se zasleduje finančne cilje, ki uravnoteženo spodbujajo rast obsega poslovanja, sposobnost ustvarjanja denarnih tokov, finančno uspešnost, finančno trdnost ter ustvarjanje dodane vrednosti. **Finančna merila skupaj prispevajo 50 % celotnega spremenljivega dela prejemkov.**

Nefinančna merila po skupinah meril	Okvirni prispevek k skupni oceni nefinančnih meril ²
Merila tržnega položaja: <ul style="list-style-type: none"> Povečanje lastništva gozdnih površin Realizacija lastnega transporta GLS v m³ Letni posek lesa in sanitarna sečnja 	5% 10% 10%
Razvojna merila in Izvrševanje poslovnih usmeritev: <ul style="list-style-type: none"> Ocena uspešnosti izvajanja strateških usmeritev in projektov v skladu s strategijo Družbe (Nadzorni svet v vsakokratnem Aktu o določitvi meril določi strateške usmeritve oz. projekte, ki predstavljajo vsakokratno merilo in ga jih ustrezno ovrednoti). 	40%
Merila okoljske odgovornosti: <ul style="list-style-type: none"> Izvedena vlaganja v gozdove Doseganje ciljev ohranjanja narave 	10% 5%
Merila družbene odgovornosti (upravljanje s človeškimi viri) <ul style="list-style-type: none"> Izobraževanje in razvoj zaposlenih 	10%
Merila upravljaljske odgovornosti: <ul style="list-style-type: none"> Korporativna integriteta in skladnost – izkazano proaktivno delovanje in razvoj na tem področju glede na preteklo leto Razvoj trajnostnega poslovanja skladno s Priporočili in pričakovanji SDH (poglavje 7) 	5% 5%

Z zgoraj izbranimi nefinančnimi merili se zasleduje poslovne cilje na področju delovanja podjetja, razvoja, organizacijske učinkovitosti ter okoljske, družbene in upravljaljske odgovornosti. **Nefinančna merila skupaj prispevajo 50 % celotnega spremenljivega dela prejemkov.**

Nadzorni svet lahko določi, da je izpolnjevanje posameznih meril predpogoj za upravičenost do spremenljivega dela prejemkov ne glede na izpolnjevanje ostalih meril.

V okviru diskrecije nadzornega sveta je, ali in kako preseganje enega ali več ciljev delno kompenzira nižje doseganje enega ali več drugih ciljev.

Nadzorni svet ob potrditvi revidiranega letnega poročila Družbe SiDG in drugega gradiva opravi primerjavo med ciljnim vrednostmi meril za posamezno poslovno leto in dejansko doseženimi vrednostmi v obravnavanem poslovnem letu ter na tej podlagi odloči o višini spremenljivega prejema, ki za posamezno poslovno leto pripada poslovodstvu Družbe.

• Izjemne spremenjene okoliščine

² Natančno utež merila ter izbor meril iz te politike prejemkov določi Nadzorni svet v odstotkih v vsakokratnem Aktu o določitvi meril z možnim odstopanjem do +/- 3% glede na okvirno vrednost iz te politike prejemkov.

Nadzorni svet lahko iz utemeljenih razlogov v aktu nadzornega sveta o določitvi meril za izplačilo spremenljivega prejemka posloводства 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 posloводства. Organ nadzora mora svojo odločitev ustrezno utemeljiti.

• Prosta presoja nadzornega sveta

Nadzorni svet se lahko glede na rezultate poslovanja, finančnega stanja in druge okoliščine pri posameznemu članu posloводства 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 posloводства, 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 posloводства k njihovem doseganju ali če se finančno stanje pomembno spremeni. Pri tem nadzorni svet organ upošteva skupni uspeh posloводства in/ ali uspeh posameznega člana posloводства 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 nadzorni svet 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 posameznim članom posloводства določi, da diskrecijska odločitev nadzornega sveta ne more biti predmet spora. V vsakem primeru veljajo omejitve iz ostalih delov te politike prejemkov posloводства SiDG.

• Odlog izplačila spremenljivega dela prejemka

Izplačilo 50 odstotkov spremenljivega dela prejemka, dodeljenega članu posloводства za posamezno poslovno leto, se odloži za dve leti (obdobje odloga). Če je bil član posloводства 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 posloводства SiDG opravi letno na podlagi revidiranega letnega poročila in ostalega gradiva, iz katerega je razvidno doseganje ciljev.

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

SiDG lahko od članov posloводства 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 poboto dodeljenih, vendar neizplačanih delov spremenljivega dela prejemka, pri čemer se možnost pobota dogovori tudi v pogodbi o zaposlitvi oziroma v civilnopravni pogodbi.

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

Družba nima sprejetega programa nagrajevanja z delnicami oziroma delniškimi opcijami, prav tako ne izvaja nagrajevanja posloводства 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 posloводства določeno osebno nadenarno 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 posloводства, ter druge nadenarne pravice, ki ne ustrezajo definiciji ugodnosti, vendar je v poslovni praksi običajno, da o pravici koriščenja odloča nadzorni svet v fazi sklepanja pogodbe s člani posloводства.

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 organov vodenja SiDG imajo lahko v pogodbah o zaposlitvi določene zlasti naslednje ugodnosti in največ v naslednjem obsegu:

- pravica do uporabe mobilnega telefona v skladu z internim aktom družbe;
- pravica do uporabe službenega vozila tudi v zasebne namene v višini maloprodajne cene vozila z DDV do 50.000,00 EUR oziroma do 60.000,00 EUR, kolikor gre za okolju prijaznejše osebno vozilo oz. uporabe rabljenega vozila primerljivega razreda, v kolikor je že v lasti družbe od prejšnjega posloводства in ni starejši od 5 let. 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 **1.600,00 EUR z DDV**;
- pravica do povračila vseh stroškov v zvezi z dopolnjenim izobraževanjem in usposabljanjem, ki je v povezavi z bolj učinkovitim opravljanjem funkcije, do 10.000,00 EUR letno, s tem da ima pravico do nadomestila plače zaradi odsotnosti iz tega naslova, če odsotnost traja do vključno 7 dni letno. Pri presoji nadzorni svet upošteva značilnosti trga oziroma same dejavnosti, v kateri družba oziroma odvisne družbe delujejo. V primeru utemeljenih poslovnih razlogov se lahko dodeli pravica v višjem znesku oziroma večjem številu dni, o čemer na predlog posloводства v konkretnih primerih odloča nadzorni svet s sklepom;
- pravica do preventivnega managerskega zdravstvenega pregleda, in sicer na vsaki 2 leti, pri čemer vrednost posameznega pregleda ne sme presegati 2.000,00 EUR brez DDV;
- pravica do plačila premij za naslednja zavarovanja:
 - kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje do maksimalne zakonsko dopustne višine, ki omogoča pridobitev davčnih olajšav;
 - nezgodno zavarovanje, kot velja za ostale zaposlene v Družbi;
 - pravica do plačila premij za zavarovanje odgovornosti (D&O) v skladu s sistemom, ki ga ima Družba;
 - 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 ter v skladu s pravili Družbe (pravilnik o uporabi plačilnih kartic v Družbi SiDG);
 - 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 3.000,00 EUR letno. Pri presoji nadzorni svet 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 posloводства v konkretnih primerih odloča nadzorni svet 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 organov vodenja SiDG so upravičeni tudi do naslednjih prejemkov:

- jubilejna nagrada: pod pogoji in v višini, ki velja za ostale zaposlene v družbi;
- regres za letni dopust v vsakokratni minimalni višini;
- nadomestilo plače za letni dopust v trajanju največ 40 dni;
- 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 posloводства ne pripada v primerih, ki jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe. Odpravnina članom posloводства v nobenem primeru ne pripada tudi v primeru rednega poteka mandata in v primeru, ko člani posloводства sami podajo odpoved. Odpravnina članom posloводства 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 posloводства. Znesek odpravnine v nobenem primeru ne sme presegati skupnega zneska bruto osnovnega dela prejemkov, ki bi šli članu posloводства do konca mandata po pogodbi, če bi mandat redno končal. V primeru predčasnega prenehanja funkcije člana posloводства, 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 posloводства.

Članu posloводства, ki se po predčasnem prenehanju pogodbe člana posloводства 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 posloводства, 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 nadzornega sveta član posloводства pri vodenju poslov ne dosega optimalnih rezultatov, nima najboljšega pogleda na razvoj družbe, nima optimalnih organizacijskih sposobnosti, ni posebnega zaupanja med članom posloводства 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 posloводства, 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 KLAUZULA

Pogodbe s člani posloводства naj urejajo konkurenčno prepoved tudi za čas po prenehanju funkcije člana posloводства. 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 posloводства 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 nadzorni svet 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 SiDG in povezanih družb so takšne funkcije, ki jih morebiti opravljajo člani posloводства SiDG, 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 posloводства ali kake druge njegove plačane funkcije.

7. UREDITEV PREJEMKOV ORGANOV VODENJA V ODVISNIH DRUŽBAH SKUPINE

SiDG v svoji vlogi obvladujoče družbe odvisnim družbam v tej politiki prejemkov določa smernice za oblikovanje politik prejemkov posloводства v odvisnih družbah in za sklepanje pogodb s člani posloводства v odvisnih družbah. Posloводство SiDG poskrbi za sprejem ustreznih politik prejemkov posloводства v odvisnih družbah. Posloводство SiDG letno preverja spoštovanje teh smernic in politik prejemkov posloводства v odvisnih družbah.

7.1 OSNOVNI DEL PREJEMKOV

Osnovni del prejemkov posloводства v odvisnih družbah se določi ob upoštevanju dejavnikov zahtevnosti iz Priporočil in pričakovanj SDH. Osnovni del prejemkov posloводства odvisnih družb ne glede na dejavnike zahtevnosti iz prejšnjega stavka v nobenem primeru ne sme presegati 60% % zgornje dopustne meje osnovnega dela prejemkov posloводства SiDG.

Glede na navedeno znaša najvišje dovoljeni osnovni del prejemkov posloводства v odvisnih družbah:

- do 8.000,00 EUR bruto mesečno v odvisni družbi SNEŽNIK podjetje za proizvodnjo in storitve, d.o.o.;
- do 6.000,00 EUR bruto mesečno v odvisni družbi SINPO Proizvodnja, storitve in trgovina, d.o.o.

Glede na povprečne plače v teh družbah, velikost in dejavnost, so zgoraj navedeni zneski tudi v okviru najvišje dopustnih zneskov po ZPPOGD.

7.2 SPREMENLJIVI DEL PREJEMKOV

Spremenljivi del prejemkov članov posloводства odvisnih družb ne sme presegati 15 % letne bruto vrednosti osnovnih delov prejemkov posloводства SiDG. Struktura meril in način ocenjevanja uspešnosti se smiselno določi na podlagi enakih izhodišč, kot je s to politiko določeno za SiDG.

Ureditev je v okviru določb ZPPOGD.

7.3 DRUGE PRAVICE

Članom poslovdstev odvisnih družb se lahko v pogodbah o zaposlitvi smiselno določi enake pravice, kot članom poslovdstva SiDG, z naslednjimi dodatnimi omejitvami:

- maloprodajna cena vozila z DDV ob pridobitvi (nakup, najem) ne presega 40.000,00 EUR oziroma 45.000,00 EUR, kolikor gre za okolju prijaznejše osebno vozilo;
- druge morebitne omejitve.

Ureditev je v okviru določb ZPPOGD.

7.4 ODPRAVNINE

Glede odpravnin za primer predčasnega prenehanja mandata se v odvisnih družbah uporabi ureditev iz politike prejemkov SiDG. Ureditev je v okviru določb ZPPOGD.

8. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

Ta Politika prejemkov prične veljati, ko jo sprejme nadzorni svet SiDG in je na njo dala soglasje skupščina družbe SiDG. Sprejeta politika prejemkov se objavi z dnem uveljavitve na spletni strani družbe SiDG.

Z dnem uveljavitve te Politike prejemkov poslovdstva SiDG, prenehajo veljati:

- politika prejemkov družbe SiDG z dne 5.4.2022;
- pravila za določitev finančnega paketa poslovdstva z dne 12.10.2021;

Obstoječe Pogodbe o poslovdenu s člani poslovdstva SiDG ostanejo nespremenjene do njihovega prenehanja oz. se lahko uskladijo s to politiko prejemkov, v kolikor je to v interesu družbe ter je doseženo soglasje obeh pogodbenih strani.

Poslovdstvo SiDG je dolžno najpozneje v roku 75 dni sprejeti politiko prejemkov poslovdstev odvisnih družb in o tem poročati nadzornemu svetu SiDG.

Kočevje, dne 22.08.2024

Predsednica nadzornega sveta

Tjaša Cetinski