



POLITIKA PREJEMKOV ORGANOV VODENJA IN NADZORA

delniške družbe

SALUS, Ljubljana, d. d.

velja od: 1.1.2021



KAZALO VSEBINE

1.	UVODNE DOLOČBE IN POJASNILA	3
2.	DEFINICIJE	3
3.	SPLOŠNA NAČELA.....	3
4.	POLITIKA PREJEMKOV NADZORNEGA SVETA	4
5.	POLITIKA PREJEMKOV UPRAVE	4
5.1.	PLAČA.....	4
5.2.	NAGRADA ZA POSLOVNO USPEŠNOST.....	4
5.2.1.	Fiksna in dodatna nagrada za poslovno uspešnost.....	5
5.2.2.	Izredna nagrada za poslovno uspešnost	6
5.2.3.	Sprememba pogojev poslovanja	6
5.2.4.	Vračilo nagrade za poslovno uspešnost	6
5.3.	DRUGI PREJEMKI	6
5.3.1.	Odpravnina ob upokojitvi in jubilejna nagrada	6
5.3.2.	Posebna nagrada za povečanje vrednosti Skupine SALUS	6
5.3.3.	Nadomestilo ob predčasnem odpoklicu ali sporazumnem prenehanju mandata	7
5.3.4.	PDPZ.....	7
5.3.5.	Regres za letni dopust.....	7
5.3.6.	Zavarovanje za zdravstveno asistenco za tujino	7
5.3.7.	Nadomestila za opravljanje funkcij v odvisni družbi	8
5.3.8.	Denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne prepovedi	8
5.3.9.	Bonitete.....	8
6.	KONČNE DOLOČBE.....	8

1. Uvodne določbe in pojasnila

Politiko prejemkov (v nadaljevanju: »Politika prejemkov« ali »Politika«) v družbi SALUS, Ljubljana, d.d. (v nadaljevanju: »SALUS« ali »družba«) oblikuje nadzorni svet družbe na podlagi določil Zakona o gospodarskih družbah (v nadaljevanju: »ZGD-1«) ter v skladu z njegovimi s pristojnostmi.

Politika prejemkov se predloži v glasovanje skupščini za odobritev. Družba predloži Politiko prejemkov v glasovanje ob vsaki pomembni spremembi, v vsakem primeru pa vsaj vsaka štiri leta. Glasovanje o Politiki prejemkov na skupščini je posvetovalno. Če skupščina predlagane Politike prejemkov ne odobri, družba na naslednji skupščini v glasovanje predloži spremenjeno Politiko prejemkov. Družba članom organov vodenja in nadzora določi prejemke le v skladu s Politiko prejemkov, ki je bila predložena v glasovanje za odobritev na skupščini.

Nadzorni svet enkrat letno zagotovi preverjanje izvajanja Politike prejemkov, in sicer:

- ali sistem deluje v skladu s sprejeto Politiko (ustreznost izplačanih prejemkov),
- ali je sistem prejemkov skladen z veljavno zakonodajo in načeli ter dobro prakso in
- ali sistem prejemkov spodbuja izvajanje poslovne strategije, dolgoročni razvoj in vzdržnost družbe ter Skupine SALUS.

Če na podlagi letnega pregleda izhaja, da sistem prejemkov ne deluje, kot je bilo načrtovano ali predpisano, nadzorni svet poskrbi za pravočasno uvedbo načrta za odpravo pomanjkljivosti.

2. Definicije

Pojmi, uporabljeni v Politiki prejemkov, imajo naslednji pomen:

- »Skupina SALUS« je skupina, katere obvladujoča družba je SALUS;
- »uprava« je organ vodenja družbe;
- »član uprave« je predsednik uprave ali član uprave;
- »nadzorni svet« je organ nadzora družbe;
- »član nadzornega sveta« je predsednik nadzornega sveta, namestnik predsednika nadzornega sveta ali član nadzornega sveta;
- »osnovna plača« je plača, opredeljena v pogodbi o zaposlitvi;
- »poslovno leto« je enako koledarskemu letu.

3. Splošna načela

Družba s to Politiko vzpostavlja sistem prejemkov organov vodenja in nadzora ter način njegovega izvajanja, ki podpira poslovno strategijo družbe, cilje, organizacijsko kulturo in dolgoročne interese ter vzdržnost družbe. Pri določanju Politike prejemkov niso upoštevane plače zaposlenih, temveč je primarno oblikovana na način, da spodbuja k izvrševanju sprejete poslovne strategije, dolgoročni razvoj in vzdržnost družbe in Skupine SALUS.

4. Politika prejemkov nadzornega sveta

Plačila članom nadzornega sveta ne smejo biti v neposredni odvisnosti od uspešnosti poslovanja družbe. Ravno tako člani nadzornega sveta ne smejo biti udeleženi pri dobičku družbe.

Člani nadzornega sveta so za opravljanje svoje funkcije upravičeni do:

- sejin, ki jih je s sklepom določila skupščina delničarjev na seji dne 25.4.1998 in
- plačila za opravljanje funkcije za preteklo poslovno leto, ki jih na predlog uprave in nadzornega sveta določi skupščina.

Člani nadzornega sveta razen navedenih prejemkov ne prejemaajo drugih plačil.

5. Politika prejemkov uprave

Sistem določanja prejemkov uprave mora biti tak, da omogoča pridobitev vrhunskih strokovnjakov v upravo glede na potrebe družbe, hkrati pa zagotavlja dolgoročno vzdržnost poslovanja ter skladnost interesov uprave in dolgoročnih interesov družbe in Skupine SALUS.

5.1. Plača

Plača člana uprave je določena s Pogodbo o zaposlitvi, v ustreznem sorazmerju z njihovimi pooblastili, nalogami, izkušnjami in odgovornostmi ter splošnimi pogoji na trgu. Če je član uprave zaposlen v kateri izmed družb iz Skupine SALUS, je upravičen le do plačila plače pri družbi, pri kateri je v rednem delovnem razmerju, ter pod pogoji, kot izhajajo iz te Politike prejemkov.

5.2. Nagrada za poslovno uspešnost

Nagrada za poslovno uspešnost mora biti v skladu s finančnim stanjem in poslovnimi rezultati družbe in Skupine SALUS in mora biti določena tako, da upravi dovoljuje le preišljena sprejemanja dopustnih tveganj in spodbuja tvorno sodelovanje uprave v sistemu upravljanja tveganj.

Nagrado za poslovno uspešnost uprave ureja Pogodba o poslovanju, ki jo s članom uprave sklene nadzorni svet.

Nadzorni svet najkasneje v tridesetih (30) dneh od javne objave letnega poročila družbe in Skupine SALUS ugotovi, v kakšni meri je član uprave dosegel kriterije uspešnosti, ter sprejme sklep o pravici do izplačila nagrade za poslovno uspešnost.

Nagrada za poslovno uspešnost se izplača v 15. dneh po skupščini družbe, ki je odločala o uporabi dobička za preteklo poslovno leto in podelitvi razrešnice upravi ob predpostavki, da je bila razrešnica upravi podeljena.

Osnova za obračun nagrade za poslovno uspešnost je povprečna bruto plača člana uprave, ki jo slednji prejme v družbi iz Skupine SALUS, kjer je v rednem delovnem razmerju, izplačana v poslovnem letu, za katerega je pridobil pravico do te nagrade (v nadaljevanju: »povprečna plača«).

Nagrada za poslovno uspešnost je določena, kot sledi:

- fiksna in dodatna nagrada za poslovno uspešnost

Presoja se s kvantitativnimi merami oziroma glede na izpolnjevanje kvantitativno izbranih ekonomsko-finančnih kazalnikov in znaša največ devet (9) povprečnih plač.

- izredna nagrada za poslovno uspešnost

Presoja se s kvalitativnimi merili, ki pridonesejo k izpolnjevanju vrednot in ciljev družbe ter doseganju posebnih projektnih ali razvojnih ciljev. Dosega lahko največ tri (3) povprečne plače.

5.2.1. Fiksna in dodatna nagrada za poslovno uspešnost

Fiksna in dodatna nagrada za poslovno uspešnost člana uprave kot variabilni prejemek člana uprave je vezana na dva izbrana ekonomsko-finančna kazalnika poslovanja na ravni Skupine SALUS, in sicer:

- donosnost kapitala (angl. Return on Equity ali ROE) in
- poslovni izid iz rednega poslovanja pred obrestmi, davki in amortizacijo (angl. Earnings before Interests, Taxes, Depreciation and Amortization ali EBITDA),

pri čemer se primerja doseženo v poslovnem letu s planiranim za to leto (v nadaljevanju: »ciljna kriterija«).

Za ocenjevanje doseganja ciljnih kriterijev se uporabi naslednja lestvica:

Doseganje ciljnih kriterijev	Številčna mera doseganja ciljnih kriterijev
oba ali en od ciljnih kriterijev ni dosežen	0 povprečnih plač
oba ciljna kriterija sta dosežena ali presežena, pri čemer je EBITDA presežen za do 3 %	6 povprečnih plač
oba ciljna kriterija sta dosežena ali presežena, pri čemer je EBITDA presežen za več kot 3% in manj kot 6%	7 povprečnih plač
oba ciljna kriterija sta dosežena ali presežena, pri čemer je EBITDA presežen za več kot 6% in manj kot 9%	8 povprečnih plač
oba ciljna kriterija sta dosežena ali presežena, pri čemer je EBITDA presežen za več kot 9 %	9 povprečnih plač

5.2.2. Izredna nagrada za poslovno uspešnost

Ta del nagrade za poslovno uspešnost je vezan na presojo nadzornega sveta družbe, ali je član uprave dosegal cilje na področjih, za katera je odgovoren, ter konstruktivno pozitivno prispeval k ciljem družbe in Skupine SALUS, ki so zapisani v potrjenih poslovnih načrtih in strategiji družbe, primeroma: ustvarjanje novih zaposlitev, izboljšanje odnosov med zaposlenimi, izboljšanje odnosov z dobavitelji in kupci, uspešno izpeljani projekti s področja korporativnih financ, ipd.

Pridobitev pravice do izplačila in višina izredne nagrade za poslovno uspešnost nista pogojeni z izpolnitvijo ciljnih kriterijev.

5.2.3. Sprememba pogojev poslovanja

Če se bistveno spremenijo pogoji poslovanja, da iz objektivnih razlogov ciljnih kriterijev ne bi bilo mogoče doseči ali bi bili le-ti v posameznem poslovnem letu bistveno preseženi, so člani uprave dolžni najkasneje do 30. junija tekočega poslovnega leta nadzornemu svetu podati predlog za spremembo ciljnih kriterijev ter kriterijev za določitev posameznih vrst nagrade za poslovno uspešnost. Nadzorni svet mora predlog obravnavati in v zvezi z njim sprejeti ustrezno odločitev.

5.2.4. Vračilo nagrade za poslovno uspešnost

Družba lahko zahteva vrnitev že izplačane nagrade za poslovno uspešnost ali njenega sorazmernega dela v naslednjih primerih, skladno z 270. členom Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1):

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

5.3. Drugi prejemki

Članu uprave pripadajo tudi naslednji prejemki in bonitete:

5.3.1. Odpravnina ob upokojitvi in jubilejna nagrada

V primeru upokojitve ima član uprave pravico do odpravnine ob upokojitvi in jubilejne nagrade skladno z določili Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), vendar največ do višine, določene z Uredbo o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

5.3.2. Posebna nagrada za povečanje vrednosti Skupine SALUS

V primeru zaključka celotnega mandata ali predčasnega odpoklica iz nekrivdnih razlogov članu uprave pripada posebna nagrada za povečanje vrednosti Skupine SALUS v povezavi z doseganjem

dolgoročnih strateških ciljev (v nadaljevanju: »posebna nagrada«). Bruto znesek posebne nagrade se izračuna kot 13,5% od presežka kazalnika EBITDA Skupine SALUS v letu zaključka mandata ali predčasne razrešitve nad kazalnikom EBITDA v letu nastopa mandata, zmanjšano za vso izplačano nagrado za poslovno uspešnost v povezavi z mandatom, pri čemer je omejena na maksimalni znesek 200.000 EUR bruto.

Posebna nagrada članu uprave ne pripada:

- če enostransko odstopi s položaja;
- je razrešen iz krivdnih razlogov, skladno s prvo, drugo in tretjo alinejo 268. člena ZGD-1 ali
- mu mandat predčasno preneha iz katerega koli razloga, ki ni v povezavi z nekrivdno razrešitvijo.

Družba lahko zahteva vrnitev že izplačane posebne nagrade v primerih, navedenih v 270. členu ZGD-1.

Posebna nagrada se izplača v 15. dneh po skupščini, in sicer v poslovnem letu, ki sledi poslovnemu letu po prenehanju mandata člana uprave ter ob predpostavki, da je bila razrešnica upravi podeljena.

5.3.3. Nadomestilo ob predčasnem odpoklicu ali sporazumnem prenehanju mandata

V primeru odpoklica člana uprave, ki ni bil posledica kršitve njegovih odgovornosti ali drugih obveznosti, članu uprave pripada nadomestilo v višini 6 povprečnih plač, v primeru sporazumnega prenehanja mandata iz objektivnih razlogov (daljša bolezen, trajna nezmožnost za delo ali drugi upravičeni razlogi) pa v višini 3 povprečnih plač.

5.3.4. PDPZ

Član uprave ima pravico do sofinanciranja prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja (PDPZ) v višini in pod pogoji, kot so določeni v Pogodbi o oblikovanju pokojninskega načrta PDPZ za zaposlene.

5.3.5. Regres za letni dopust

Članu uprave enkrat letno pripada regres za letni dopust v skladu z določili ZDR-1 in kolektivne pogodbe, ki zavezuje družbo.

5.3.6. Zavarovanje za zdravstveno asistenco za tujino

Član uprave ima pravico do plačila zavarovanja za zdravstveno asistenco na potovanjih v tujini.

5.3.7. Nadomestila za opravljanje funkcij v odvisni družbi

Član uprave ima pravico do nagrade za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta v odvisni družbi, ki je ustanovljena kot delniška družba, kar krije odvisna družba. Nadomestila za opravljanje funkcij v drugih odvisnih družbah pa mu ne pripadajo.

5.3.8. Denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne prepovedi

Član uprave ima v času spoštovanja konkurenčne klavzule (2 leti od prenehanja delovnega razmerja), če mu le-ta onemogoča pridobitev zaslužka, primerljivega prejeti plači v družbi, pravico do denarnega nadomestila v višini $\frac{1}{2}$ povprečne mesečne bruto plače, ki jo je prejemal v zadnjih treh mesecih pred prekinitvijo delovnega razmerja.

5.3.9. Bonitete

Člani uprave imajo pravico do:

- službenega avtomobila za uporabo tudi v zasebne namene, s pravico do uporabe kartice za plačilo goriva in povračilom stroškov prometne infrastrukture v Sloveniji;
- mobilnega telefona z neomejeno uporabo;
- managerskega zdravniškega pregleda enkrat v poslovnem letu;
- plačila stroškov obrambe in plačila škode v zvezi z zahtevki tretjih oseb, ki so posledica dejanja člana uprave še 5 let po prenehanju mandata;
- plačila premije za zavarovanje odgovornosti direktorjev in vodilnih delavcev (D&O), vključno z zahtevki imetnikov vrednostnih papirjev v višini skupnega letnega agregata 10 milijonov EUR, ki krije osebno zavarovanje člana uprave za škodo, ki izvira iz opravljanja funkcije člana uprave in katere koli vodstvene funkcije v družbi, v kateri ima družba več kot 25% delež (v nadaljevanju: »odvisna družba«), ter zavarovanje povračila za primer, če bi družba ali odvisna družba krila škodo v korist ali imenu člana uprave.

6. Končne določbe

Politika prejemkov se po glasovanju o njej na skupščini nemudoma javno objavi na spletni strani družbe, skupaj z datumom in izidom glasovanja. Dostopna je ves zakonsko predvideni čas.

Politika prejemkov prične veljati z dnem sprejema, uporablja pa se z dnem 1.1.2021.

SALUS, Ljubljana, d.d.

Boris Šefman, univ. dipl. ekon.,
predsednik nadzornega sveta

