

Politika prejemkov organov vodenja in nadzora

Z vrednostnimi papirji Krke, d. d., Novo mesto (družba Krka) se trguje na organiziranem trgu, zato družba Krka v skladu z 294. a-členom Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1) oblikuje politiko prejemkov organov vodenja in nadzora (Politiko prejemkov) in jo v odobritev s posvetovalnim sklepom posreduje skupščini delničarjev. V družbi Krka je organ vodenja uprava, organ nadzora pa nadzorni svet (NS).

Družba skupščini delničarjev vsako leto posreduje poročilo o prejemkih, izplačanih v skladu s Politiko prejemkov. Poročilo je pripravljeno v skladu z 294. b-členom ZGD-1. Prikazuje vse prejemke, ki jih je družba posameznemu članu uprave ali NS zagotovila ali dolgovala v zadnjem poslovnem letu, vključno z vsemi ugodnostmi v kakršnikoli obliki.

Politika prejemkov uprave

1 Uvod

Politika prejemkov uprave izhaja iz Krkine dolgoročne razvojne strategije ter njene trajnostne politike in strategije. Upravo spodbuja k doseganju strateških ciljev družbe, njenemu dolgoročnemu razvoju in vzdržnemu poslovanju. Pri sprejemanju strategije sodeluje NS (točka 6.18 Krkinega statuta). Trajnostno politiko in strategijo družbe prav tako sprejmeta uprava in NS.

Prejemki članov uprave so določeni v nadaljevanju. Vsi fiksni in variabilni prejemki se izplačajo v denarju.

2 Fiksni prejemki

Fiksni prejemki članov uprave se določijo kot mnogokratnik povprečne plače zaposlenih v družbi Krka v preteklih 3 mesecih. Mnogokratnike določi NS ob imenovanju uprave in se razlikujejo glede na obseg področij, ki jih člani pokrivajo.

Razpon mnogokratnikov je od 4 do 10. Mnogokratnik 4 se uporablja za delavskega direktorja, 10 pa za predsednika uprave. Mnogokratnike za ostale člane uprave določi NS glede na konkreten obseg nalog v razponu med 5 in 9. V utemeljenih primerih lahko NS samostojno določi mnogokratnike v razponu med 4 in 10 in pri tem upošteva zlasti velikost družbe (vrednost bilančne vsote, prihodke od prodaje, število zaposlenih) in kompleksnost poslovanja (organiziranost, internacionalizacija, zahtevnost izdelkov, poslovnega okolja in regulative).

Člani uprave so v skladu z internimi akti upravičeni do dodatkov, nadomestil in drugih prejemkov, do katerih so upravičeni zaposleni v družbi Krka (delovna doba, stalnost, jubilejne nagrade, božičnica, regres, ostali dodatki, nadomestila in prejemki v skladu z internimi akti).

3 Variabilni prejemki

O variabilnih prejemkih v skladu z veljavno Politiko prejemkov odloča NS na podlagi mnenja pristojne komisije. Uspešnost se presoja na podlagi konsolidiranih podatkov skupine Krka, razen če merila uspešnosti določajo kaj drugega.

NS meri uspešnost uprave s finančnimi in nefinančnimi merili, ki upravo spodbujajo k doseganju ciljev iz Krkine dolgoročne razvojne strategije ter njene trajnostne politike in strategije, in s tem k dolgoročnemu razvoju in vzdržnosti poslovanja.

Finančna merila družbo spodbujajo k lansiranju in prodaji izdelkov s čim večjo vrednostjo za odjemalce in na čim več trgih. Pri finančnih merilih so zelo pomembni še učinkovita in uspešna proizvodnja ter delo ostalih poslovnih funkcij pa tudi dobro upravljanje obratnega kapitala in tveganj.

Nefinančna merila dolgoročno prispevajo k istim ciljem, poleg tega pa še k ostalim ciljem, ki jih določata trajnostna politika in trajnostna strategija družbe.

Vsa merila uspešnosti prispevajo k doseganju osnovnega cilja družbe, ki je opravljati pridobitno dejavnost za maksimiranje vrednosti družbe in pridobivanje dobička ter delovati v dobro družbe, zaposlenih, delničarjev in družbene skupnosti (točka 3.2 Krkinega statuta).

3.1 Spodbujanje dolgoročne uspešnosti poslovanja

V Krkini politiki oziroma strategiji trajnostnega poslovanja je določenih 6 področij, ki so dolgoročno najpomembnejša za Krkine deležnike in Krko, in sicer:

- kakovost izdelkov in varnost bolnikov,
- privabljanje in zadržanje talentov,
- dobre prakse vodenja in upravljanja,
- dostopno zdravljenje,
- planet in podnebne spremembe ter
- skladnost, integriteta in transparentnost.

Uspešno delo uprave na omenjenih področjih prispeva k dolgoročnemu doseganju čim boljših finančnih meril.

Krkina politika trajnostnega poslovanja je objavljena na SEOnetu Ljubljanske borze. Povzetek informacij o aktivnostih družbe na področju trajnostnega poslovanja se objavlja tudi v letnem poročilu in na Krkinih spletnih straneh.

Variabilni prejemki uprave so določeni na podlagi ocene uspešnosti uprave pri doseganju finančnih in nefinančnih meril, ki so predstavljena v točki 3.2.

S finančnimi merili se ocenjuje uspešnost tekočega poslovanja, upošteva pa se tudi preteklo doseganje teh meril.

Po nefinančnih merilih se nagrajujejo aktivnosti uprave, ki bodo pozitivno prispevale k uspešnemu poslovanju v prihodnosti. NS vrednoti delo uprave na tem področju v kontekstu prihodnjih učinkov (dolgoročna uspešnost).

Pri ocenjevanju dela uprave nefinančna merila predstavljajo 35,3 % možnih točk, preostanek pa finančna merila.

3.2 Merila za določanje variabilnih prejemkov

Enoto izplačila variabilnega prejemka v obravnavanem polletju oziroma letu predstavlja povprečni fiksni mesečni prejemek člana uprave.

Finančna merila ¹		Število enot izplačila
Rast prihodkov od prodaje	Glede na realizacijo v prejšnjem letu: <ul style="list-style-type: none"> • 4,1 % ali več kot prejšnje leto • 0,1 % do 4,0 % več kot prejšnje leto • doseganje realizacije v prejšnjem letu • do 5 % manj kot prejšnje leto 	2 1,5 1 0,5
Rast količinskega obsega prodaje	Glede na realizacijo v prejšnjem letu: <ul style="list-style-type: none"> • 4,1 % ali več kot prejšnje leto • 0,1 % do 4,0 % več kot prejšnje leto • doseganje realizacije v prejšnjem letu • do 5 % manj kot prejšnje leto 	2 1,5 1 0,5
Rast prihodkov od prodaje v primerjavi s konkurenco	Krkina rast je enaka kot pri konkurenci ali večja.	1
Rast denarnega toka iz poslovanja	Za realizacijo več kot 90 % v prejšnjem letu: <ul style="list-style-type: none"> • za 91 % se dodeli nagrada v višini 0,1 plače, 	1

	<ul style="list-style-type: none"> • za 92 % se dodeli nagrada v višini 0,2 plače itn. • za 100 % ali več se dodeli nagrada v višini 1 plače. 	
Rast dobička iz poslovanja	Glede na realizacijo v prejšnjem letu: <ul style="list-style-type: none"> • 2,1 % ali več kot prejšnje leto • 0,1 do 2,0 % več kot prejšnje leto • –5 % do 0 % glede na prejšnje leto 	3 2 1
Donosnost lastniškega kapitala v primerjavi s konkurenco	Krkina donosnost je večja ali najmanj primerljiva s konkurenco.	1
Izplačilo dividend	Najmanj v skladu s Krkino dolgoročno razvojno strategijo.	1
Finančna merila skupaj		11
Nefinančna merila²		
Kakovost izdelkov in varnost bolnikov	<ul style="list-style-type: none"> • zelo uspešno • uspešno • neuspešno 	1 0,5 0
Privabljanje in zadržanje talentov	<ul style="list-style-type: none"> • zelo uspešno • uspešno • neuspešno 	1 0,5 0
Dobre prakse vodenja in upravljanja	<ul style="list-style-type: none"> • zelo uspešno • uspešno • neuspešno 	1 0,5 0
Dostopno zdravljenje	<ul style="list-style-type: none"> • zelo uspešno • uspešno • neuspešno 	1 0,5 0
Planet in podnebne spremembe	<ul style="list-style-type: none"> • zelo uspešno • uspešno • neuspešno 	1 0,5 0
Skladnost, integriteta in transparentnost	<ul style="list-style-type: none"> • zelo uspešno • uspešno • neuspešno 	1 0,5 0
Nefinančna merila skupaj		6

¹ in ² **Opredelevanje meril**

Prihodki od prodaje Upoštevajo se čisti prihodki od prodaje v izkazu poslovnega izida za primerjani obdobji.

Količinski obseg prodaje Upošteva se rast količin prodanih izdelkov (tablet, kapsul, injekcij in drugih oblik končnih izdelkov) za primerjani obdobji.

Prihodki od prodaje v primerjavi s konkurenco Primerja se rast Krkine prodaje in rast prodaje konkurence glede na prejšnje obdobje. Rast prodaje konkurence je povprečje stopenj rasti prodaje generičnih proizvajalcev, ki javno objavljajo podatke o poslovanju in so po oceni NS in uprave primerljivi s Krko. Če podatki za konkurenco še niso objavljeni, se za Krko in konkurente upoštevajo predhodni letni oziroma polletni podatki.

Denarni tok iz poslovanja Denarni tok iz poslovanja v izkazu denarnih tokov za primerjani obdobji.

Dobiček iz poslovanja Dobiček iz poslovanja v izkazu poslovnega izida za primerjani obdobji.

Donosnost kapitala Razmerje med doseženim čistim dobičkom opazovanega obdobja (pri polletnih izkazih preračunan na letno raven) in vrednostjo celotnega kapitala kot aritmetične sredine med vrednostjo na začetku in koncu opazovanega obdobja.

Izplačilo dividend Ali se za dividende v posameznem letu izplača največji odstotek čistega dobička večinskih lastnikov, kot ga predvideva Krkina dolgoročna razvojna strategija?

Nefinančna merila Uspešnost se ocenjuje na podlagi pisnega poročila uprave. Točkujejo se aktivnosti, ki bodo prinesle rezultate v prihodnje, pretekli dosežki pa se v tem kontekstu spremljajo.

S finančnimi merili se ocenijo tekoče leto ali polletje (kratkoročna uspešnost) in 10 preteklih koledarskih let (dolgoročna uspešnost). Pri vseh članih uprave tekoče obdobje k oceni uspešnosti finančnih meril prispeva 60 %, preteklih 10 koledarskih let pa 40 %.

Pri nefinančnih merilih se uporablja drugačen pristop, saj se nagrajuje vpliv tekočih aktivnosti na prihodnje rezultate.

NS lahko s sklepom spremeni navedene uteži tako, da utež, ki se nanaša na nagrajevanje dolgoročne uspešnosti, znaša 50 %.

3.3 Bonus in malus pri izračunu variabilnih prejemkov

NS lahko število enot, izračunano na podlagi finančnih in nefinančnih meril, v utemeljenih primerih s sklepom poveča (bonus) ali zmanjša (malus) za največ 3 enote in s tem vpliva na višino variabilnega izplačila. Bonus se uporabi, če NS oceni, da poslovanje družbe presega pričakovanja glede na poslovne razmere. Malus se uporabi zaradi kršitev pravil pri skladnosti poslovanja ali obvladovanju tveganj ali če NS oceni, da bi družba glede na poslovne razmere lahko poslovala bolje.

3.4 Dodatna določila glede variabilnih prejemkov predsednika uprave in delavskega direktorja

Pri predsedniku uprave in delavskem direktorju se število enot variabilnega prejemka dodatno korigira. Pri predsedniku uprave je variabilni prejemek enak 1,2-kratniku števila enot člana uprave, pri delavskem direktorju pa eni tretjini enot.

3.5 Odlog izplačila dela variabilnih prejemkov

Namen odloga izplačila dela variabilnih prejemkov je povečevati stalnost članov uprave. Zato Politika prejemkov na tem področju posebej obravnava člane, ki so v upravo prvič imenovani po sprejetju te politike.

Pri teh članih se izplačilo 50 % variabilnih prejemkov, ki so jim bili dodeljeni za posamezno poslovno leto, odloži za 2 leti. Če član uprave opravlja funkcijo manj kot 2 leti, mu odloženi del variabilnih prejemkov ne pripada.

Pri članih, ki so bili imenovani v upravo pred sprejetjem Politike prejemkov, pa se variabilni prejemki obračunajo in izplačajo na osnovi poslovnih rezultatov 1. polletja (presečni datum 30. 6. tekočega leta), ko se obračuna in izplača del variabilnih prejemkov (akontacija) za tekoče leto, ki znaša do 7 enot pri predsedniku uprave, pri vseh ostalih članih pa do 6 enot, a največ 50 % variabilnih prejemkov, kot bi na podlagi tekočih rezultatov znašali na letni ravni. Izplačilo preostalega dela variabilnih prejemkov se odloži za 12 mesecev od omenjenega presečnega datuma in se določi in izplača na podlagi dejanskih rezultatov poslovanja skupine Krka za preteklo poslovno leto, pri čemer morajo biti revidirani rezultati primerljivi z nerevidiranimi, na podlagi katerih je NS med letom ocenjeval uspešnost uprave.

Metodologija ocenjevanja in način obračunavanja variabilnih prejemkov sta enaka pri vseh članih uprave.

3.6 Vračilo variabilnega dela prejemka

Družba lahko zahteva vračilo variabilnih prejemkov ali njihovega sorazmernega dela v 3 letih od izplačila:

- če se pravnomočno ugotovi ničnost letnega poročila, razlogi za ničnost pa se nanašajo na podatke ali informacije, ki so bili podlaga za določanje variabilnega dela, ali
- na podlagi posebnega revizorjevega poročila, s katerim se ugotovi, da so bila merila za določitev variabilnega dela prejemkov napačno uporabljena ali da bistveni podatki ali kazalci pri tem niso bili pravilno ugotovljeni ali upoštevani.

Vračilo variabilnih prejemkov se izvrši najprej s pobotom dodeljenih variabilnih prejemkov, ki še niso bili izplačani.

4 Bonitete in drugi prejemki člana uprave

- Zavarovanje v skupni višini letne premije, ki ne presega 1/12 letnega fiksnega prejemka člana uprave. Izbere se dodatno pokojninsko zavarovanje, nezgodno zavarovanje, dodatno zdravstveno zavarovanje, klasično življenjsko zavarovanje brez naložbenega zavarovanja in primerljiva zavarovanja, razen življenjsko naložbeno zavarovanje.

- Uporaba službenega avtomobila tudi za zasebne namene, in sicer v vrednosti do 70.000 EUR z DDV oziroma 90.000 EUR z DDV, če gre za vozila z manjšim vplivom na okolje. Vozilo se ne zamenja prej kot v 3 letih ali preden ima vsaj 150.000 prevoženih kilometrov, razen ob soglasju NS.
- Plačilo članarin za stanovska združenja in klube do 1.500 EUR na leto.
- Celosten letni zdravstveni pregled. Če se opravi v zdravstveni ustanovi zunaj Slovenije, je kritje stroškov primerljivo znesku, ki bi bil plačan zdravstveni ustanovi v Sloveniji.
- Člani uprave so upravičeni do bonitet ali ugodnosti, do katerih so upravičeni vsi zaposleni v družbi Krka.

Krka zagotavlja članom uprave za opravljanje dela primerna osnovna sredstva v lasti družbe ter krije stroške zanje in za reprezentanco, pri čemer se upoštevajo dobra praksa v družbah primerljive velikosti in kodeksi upravljanja, veljavni v Sloveniji.

5 Relativni deleži fiksnih in variabilnih prejemkov ter neto bonitet in drugih prejemkov

Relativni deleži omenjenih kategorij niso vnaprej določeni. Nanje najbolj vpliva uspešnost poslovanja, ki poveča delež variabilnih prejemkov. Pomemben vpliv ima tudi diskrecijska pravica NS pri določitvi fiksnih in variabilnih prejemkov v skladu s to politiko.

Relativni deleži se vsako leto razkrijejo v poročilu o prejemkih članov uprave in NS v skladu z 294. b-členom ZGD-1.

6 Pravni posli v zvezi s prejemki in odpravnine³ zaradi predčasnega prenehanja mandata

Pogodbe o delu za člane uprave so sklenjene z NS, in sicer za statutarno opredeljeno mandatno obdobje 6 let, in se lahko prekinejo z odpovedjo ali odpoklicem. Člani uprave imajo pravico odpovedati pogodbo s 6-mesečnim odpovednim rokom, če se z NS ne dogovorijo drugače.

Družba lahko zahteva, da član uprave 6 mesecev po sprejetju sklepa o njegovem odpoklicu ali po odpovedi pogodbe ne ustanovi konkurenčne družbe in v taki družbi ne vodi poslov (konkurenčna klavzula). Članu uprave med uporabo konkurenčne klavzule pripada mesečno nadomestilo v višini zadnje mesečne plače. Izplačilo se izvaja, kot bi se izplačevala plača.

V primeru odpoklica člana uprave zaradi ekonomsko-poslovnih razlogov (4. točka 2. odstavka 268. člena ZGD-1) prejme odpravnino v višini 12 svojih plač. Ob prenehanju mandata zaradi razlogov iz 1.–3. točke 2. odstavka 268. člena ZGD-1 član ne prejme odpravnine.

V primeru prenehanja mandata zaradi ekonomsko-poslovnih razlogov in če člani ostanejo v delovnem razmerju v Krki, poleg odpravnine prejmejo dotedanjo plačo še 6 mesecev, predsednik uprave pa 18 mesecev. Vsi člani ob upokojitvi prejmejo odpravnino pod enakimi pogoji kot vsi zaposleni v skladu s podjetniško kolektivno pogodbo.

Članom uprave pripada prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje, ki je pod enakimi pogoji na voljo vsem zaposlenim v družbi. Zneski vplačil za omenjeno zavarovanje so omejeni na maksimalni skupni letni znesek premije za uveljavljanje davčne olajšave delodajalca in zaposlenega. Ta znaša 5,844 % letne bruto plače posameznika, vendar ne več od absolutnega zneska iz Zakona o dohodnini.

7 Delnice in nakupne delniške opcije ter udeležba na dobičku

Nagrajevanje z delnicami je možno samo, če tako sklene skupščina delničarjev na predlog NS in v skladu s statutarni pogoji (točka 6.7 Krkinega statuta).

³ Pri sklepanju pogodb za mandate, ki nastopijo po sprejetju politike, se upoštevajo dodatna pravila glede odpravnin in konkurenčnih klavzul, glejte 10. točko.

8 Prejemki članov uprave za delo v odvisnih družbah (dvojni mandati)

Člani uprave ne prejemajo dodatnih plačil za članstvo v organih vodenja ali nadzora v odvisnih ali povezanih družbah.

9 Postopki v zvezi z določanjem, izvajanjem in pregledom politike prejemkov uprave

O Politiki prejemkov in njenih spremembah glasuje skupščina delničarjev. Predlog za glasovanje na skupščini sprejme NS, pred tem pa ga obravnava pristojna komisija NS. Za izvajanje in pregledovanje Politike prejemkov je odgovoren NS, pred tem pa s tem povezano gradivo obravnava pristojna komisija NS. Morebitna nasprotja interesov se obvladujejo enako kot pri ostalih področjih, za katera sta pristojna NS ali njegova komisija.

NS presoja o uspešnosti pri doseganju finančnih meril na osnovi podatkov, ki jih posredujejo Krkine strokovne službe, pristojne za pripravo poslovnih informacij, uspešnost pri doseganju nefinančnih meril pa na podlagi pisnega poročila, ki vsebuje opis dosežkov in aktivnosti. Pri pripravi gradiva se uporabljajo enake notranje kontrole kot pri pripravi ostalih poslovnih informacij za NS. Pri izplačilih so notranje kontrole enake kot pri izplačilu plač za vse zaposlene. Variabilni prejemki uprave se računovodsko obravnavajo kot tekoči stroški dela.

NS lahko s sklepom določi datum in operativne parametre ter postopke v zvezi z izvedbo izplačil v okviru določil te politike.

10 Dodatna določila za člane uprave, ki nastopijo mandat po sprejetju Politike prejemkov

Fiksni mesečni prejemki članov uprave družbe, ki bodo mandat prvič nastopili po sprejetju te Politike prejemkov, ne presegajo 40.000 EUR bruto, pri čemer se na 2 leti ta vrednost poveča v skladu z rastjo indeksa cen življenjskih potrebščin v preteklih 2 letih (klavzula se prvič uporabi po 2 letih od sprejetja Politike prejemkov). Njihovi **variabilni prejemki** pa se določijo v skladu z veljavnimi finančnimi in nefinančnimi merili iz te politike, vendar naj ne presegajo 100 % fiksnih prejemkov, tudi če Politika prejemkov to omogoča. Članom, ki bodo prvič imenovani v upravo družbe, pa se prejemki lahko v celoti izplačajo v skladu s to politiko, če bo NS sklenil, da je to za imenovanje vrhunskih strokovnjakov nujno.

Pri sklepanju pogodb za mandate, ki nastopijo po sprejetju politike, se upoštevajo dodatna pravila glede **odpravnin**:

- Če članu uprave mandat preneha prej kot na polovici mandata, znaša odpravnina 9 njegovih plač.
- Znesek odpravnine zaradi predčasnega prenehanja mandata ne sme presegati skupnega zneska bruto fiksnih prejemkov, ki bi jih član uprave prejel do konca mandata, če bi ga končal.
- Do odpravnine zaradi predčasnega prenehanja mandata je član uprave praviloma upravičen le, če je funkcijo nepretrgoma opravljal vsaj eno leto. NS pa lahko sklene, da odpravnina tudi v tem primeru znaša do 3 njegove mesečne plače.
- Če član uprave po predčasnem prenehanju mandata nadaljuje delo v družbi ali se zaposli v njeni odvisni ali povezani družbi, je osnova za izplačilo odpravnine razlika med plačama, število odpravnin pa je enako, kot bi jih prejel sicer.
- Družba lahko zahteva, da član uprave 6 mesecev po sprejetju sklepa o njegovem odpoklicu ali po odpovedi pogodbe ne ustanovi konkurenčne družbe in v taki družbi ne vodi poslov. Članu uprave med uporabo konkurenčne klavzule pripada mesečno nadomestilo v višini 0,75 njegovega zadnjega mesečnega fiksnega prejemka. Izplačilo se izvaja, kot bi se izplačevala plača.

11 Prejemki članov organov vodenja in nadzora odvisnih družb v skupini Krka

Krkine odvisne družbe so organizirane kot družbe z omejeno odgovornostjo v 100-odstotni lasti družbe Krka, razen v državah, kjer to ni možno zaradi določil lokalne zakonodaje. Prejemki organov vodenja teh družb temeljijo na njihovih poslovnih rezultatih, lokalnih razmerah in zakonodaji.

Člani uprave družbe Krka ne prejemajo dodatnih plačil za svoje delo v organih odvisnih družb v skupini Krka (8. točka Politike prejemkov).

Politika prejemkov nadzornega sveta

NS prispeva k izpolnjevanju primerne razvojne strategije, dolgoročnemu razvoju in vzdržnosti poslovanja družbe tako, da izbere in imenuje člane uprave ter skrbno nadzoruje poslovanje in vodenje poslov družbe. V skladu z določili statuta uprave družbe da predhodno soglasje za sprejetje letnega poslovno-finančnega načrta in strategije družbe. V skladu z ZGD-1 opravlja tudi številne druge naloge, povezane z nadzorom. V skladu s statutom traja mandat članov NS 5 let.

Člani NS prejemajo plačilo za opravljanje funkcije, sejnine in povračila stroškov. Višino in strukturo plačil s sklepom določa skupščina delničarjev. Predlog za skupščino delničarjev pripravi NS na podlagi priporočil dobre prakse, s čimer se obvladuje tveganje nasprotja interesov, in mnenja pristojne komisije NS.

Družba pri izplačilih prejemkov članov NS uporablja enake notranje kontrole kot pri izplačilih plač oziroma izplačilih poslovnim partnerjem.

Člani NS za udeležbo na seji prejmejo sejnino, ki za posameznega člana znaša 360,00 EUR bruto. Člani komisije NS za udeležbo na seji komisije prejmejo sejnino, ki za posameznega člana znaša 80 % sejnine za udeležbo na seji NS. Sejnina za korespondenčno sejo znaša 80 % siceršnje sejnine. Član NS je ne glede na prej navedeno in ne glede na število udeležb na sejah v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila sejin, dokler skupni znesek sejin ne doseže 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana NS na letni ravni. Član NS, ki je član komisije oziroma komisij NS, je ne glede na prej navedeno in ne glede na število udeležb na sejah NS in komisij v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila sejin, dokler skupni znesek sejin za udeležbo na sejah NS in komisij NS ne doseže 75 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana NS na letni ravni.

Član NS poleg sejin prejme osnovno plačilo za opravljanje funkcije v višini 21.000,00 EUR bruto na leto. Predsednik NS je upravičen tudi do doplačila v višini 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana NS, podpredsednik oziroma namestnik predsednika NS pa do doplačila v višini 10 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana NS.

Člani komisije NS prejmejo doplačilo v višini 25 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana NS. Predsednik komisije je upravičen do doplačila v višini 37,5 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana NS. Član komisije NS je ne glede na zgoraj navedeno in ne glede na število komisij, katerih član je ali jim predseduje, v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila doplačil za opravljanje te funkcije, dokler njihov skupni znesek ne doseže 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana NS na letni ravni. Če je mandat člana NS krajši od poslovnega leta, je član komisije NS ne glede na zgoraj navedeno in ne glede na število komisij, katerih član je ali jim predseduje, v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila doplačil za opravljanje funkcije, dokler njihov skupni znesek ne doseže 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana NS glede na upravičena izplačila za obdobje njegovega mandata v poslovnem letu.

Člani NS so upravičeni tudi do doplačila za posebne naloge. Posebne naloge so tiste, pri katerih gre za dejansko opravljanje neobičajnih dlje časa trajajočih nadpovprečno zahtevnih nalog, ki praviloma trajajo vsaj en mesec. NS je v skladu z navedenim skupščinskim sklepom pooblaščen, da ob soglasju člana NS odloči o dodelitvi posebnih nalog temu članu, trajanju posebnih nalog ter doplačilu za posebne naloge v skladu s tem sklepom skupščine. NS je v skladu z navedenim skupščinskim sklepom prav tako pooblaščen, da odloči o doplačilu za posebne naloge članov NS zaradi objektivnih okoliščin v družbi. Doplačila za posebne naloge so dopustna le za čas, ko se posebne naloge dejansko opravljajo, o čemer lahko NS izjemoma odloči tudi za nazaj (zlasti v primeru posebnih nalog zaradi objektivnih okoliščin v družbi), vendar največ za preteklo poslovno leto. Doplačila za posebne naloge, ki jih član lahko prejme v posameznem letu, lahko znašajo največ 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana NS (ne glede na število posebnih nalog). Pri določanju višine doplačila se upoštevajo zahtevnost posebne naloge ter s tem povezani povečani obremenitev in odgovornost. Doplačilo se preračuna glede na čas dejanskega opravljanja posebne naloge.

Člani NS prejemajo osnovno plačilo, doplačilo za opravljanje funkcije in doplačilo za posebne naloge v sorazmernih mesečnih izplačilih, do katerih so upravičeni, dokler opravljajo funkcijo in/ali posebno nalogo. Mesečno izplačilo

znaša 1/12 zgoraj navedenih letnih zneskov. Glede na okoliščine se doplačilo za posebne naloge lahko izvede tudi v enkratnem skupnem znesku, ko je posebna naloga končana.

Omejitev višine skupnih izplačil sejin in izplačil doplačil članu NS v ničemer ne vpliva na njegovo dolžnost, da se aktivno udeležuje vseh sej NS in sej komisij, katerih član je, ter na njegovo zakonsko odgovornost.

Člani NS so upravičeni do povračila stroškov prevoza in stroškov prenočevanja, ki nastanejo v zvezi z njihovim delom v NS, 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 (določbe, ki veljajo za prevoz na službenem potovanju in prenočevanje na službenem potovanju). Znesek, ki po navedenem predpisu pripada članu NS, se poveča za ustrezne dajatve, tako da neto izplačilo predstavlja povračilo dejanskih potnih stroškov. Za določitev kilometrine se upoštevajo razdalje med kraji, izračunane na javni spletni strani AMZS. Stroški za prenočevanje se lahko povrnejo le, če je stalno ali začasno prebivališče člana NS oziroma člana komisije NS od kraja dela organa oddaljeno 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.

Končne določbe

Ta politika prejemkov se uporablja od glasovanja na skupščini 6. 7. 2023.