

Politika prejemkov članov uprave in nadzornega sveta družbe Luke Koper, d.d.

(v nadaljevanju: Politika prejemkov oz. Politika)

VSEBINA

1. PRISPEVEK POLITIKE PREJEMKOV	3
2. Pomen izrazov	3
3. Pravna in ekonomska izhodišča za definiranje politike prejemkov	4
4. Pristojnosti	4
5. Prejemki uprave.....	4
5.1. Osnovno bruto plačilo	4
5.2. Spremenljivi prejemek	5
5.3. Drugi prejemki in ugodnosti članov uprave.....	6
5.4. Pregled pravnih poslov v zvezi s prejemki	7
5.5. Predstavitev postopkov	8
5.6. Način izplačila	8
6. Prejemki nadzornega sveta	8
6.1 Predstavitev postopkov	10
7. Prehodne in končne določbe	11

1. PRISPEVEK POLITIKE PREJEMKOV

Družba Luka Koper, d.d. je delniška družba, ki nudi storitve na področju pristaniškega sektorja, kot enega izmed zelo pomembnih členov na področju logistike. Pristaniški sektor predstavlja zelo kompleksno dejavnost, ki je v nenehnem razvoju in v okviru katerega obstaja velika konkurenca. Svoje pglavitne cilje družba dosega na trgu v okviru svoje pridobitne dejavnosti. Poleg tega se družba posveča tudi aktivnostim, ki presegajo zgolj strogo ekonomske cilje oz. so naravnani v izvajanje koncesijske pogodbe, v okviru katerih ima določene prisojnosti v javnem interesu, kot je uresničevanje strateških razvojnih ciljev v skrbi za vzdrževanje in razvoj pristaniške infrastrukture koprškega tovarnega pristanišča, njegovemu nemotenemu delovanju in razvoju dejavnosti v njem. Prav tako je družba zavezana k upoštevanju urejenega korporativnega upravljanja v okviru katerega se izkazuje tudi njena družbena odgovornost do okolja v katerem deluje.

Za dosego zgoraj navedenega je zelo pomemben prispevek konsistentne politike prejemkov uprave in nadzornega sveta, ki spodbuja k:

- doseganju poslovne strategije, ki opredeljuje temeljne cilje, ki jim družba sledi ter aktivnosti in resurse za njihovo doseganje,
- dolgoročnemu razvoju, ki omogoča ustrezno spremljanje in prilagajanje družbe gospodarskemu in širšemu okolju, v katerem deluje,
- vzdržnosti družbe z namenom smotrne rabe njenih sredstev za doseganje gospodarskih in širših učinkov (npr. učinkov na področju družbene odgovornosti).

Cilji te politike prejemkov uprave in nadzornega sveta zaradi doseganja namenov, ki jim družba sledi, so:

- pridobivanje vrhunskih strokovnjakov v upravo in nadzorni svet, ki so s svojimi znanji in izkušnjami sposobni pokriti vsa strokovna področja, ki jih omenjena dva organa potrebuje,
- določitev višine prejemkov in ostalih ugodnosti članom uprave družbe in nadzornega sveta, ki omogočajo pridobitev ustreznih strokovnjakov in njihovo kompetentno delo, ter finančno vzdržnost za družbo,
- motiviranje članov uprave in nadzornega sveta za odgovorno in dejavno delo ter doseganje zastavljenih ciljev.

2. POMEN IZRAZOV

Družba: LUKA KOPER, pristaniški in logistični sistem, delniška družba.

3. PRAVNA IN EKONOMSKA IZHODIŠČA ZA DEFINIRANJE POLITIKE PREJEMKOV

Pri definiranju višine prejemkov članov uprave družbe in članov nadzornega sveta družbe se izhaja iz vsakokrat veljavne zakonodaje in splošnih kodeksov korporativnega upravljanja in kodeksov za družbe v večinski lasti Republike Slovenije, ki urejajo prejemke poslovodnih oseb in oseb v organih nadzora, pri čemer se upošteva, da so v ustreznem sorazmerju z njihovimi pooblastili, nalogami, izkušnjami, odgovornostmi, obsegom in kakovostjo dela, kriteriji za dosežene rezultate in velikostjo ter finančnim stanjem družbe.

4. PRISTOJNOSTI

Višino prejemkov članov uprave določa nadzorni svet družbe.

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

5. PREJEMKI UPRAVE

Prejemki članov uprave družbe so sestavljeni iz osnovnega bruto plačila in spremenljivega dela plačila za uspešnost poslovanja (v nadaljnjem besedilu: spremenljivi prejemek). Člani uprave so upravičeni tudi do drugih prejemkov in ugodnosti, kakor so opredeljene v tej politiki.

5.1. OSNOVNO BRUTO PLAČILO

Osnovno bruto plačilo (v nadaljnjem besedilu: osnovno plačilo ali osnovna plača), sestavljajo vsi dodatki (dodatek za delovno dobo, dodatek za dodatno usposobljenost in fleksibilnost, dodatki, ki izhajajo iz prerazporeditve delovnega časa, dodatek za deficitarne poklice, dodatek za rast dodane vrednosti, itd.), ki so že vključeni v osnovno plačilo, pri tem pa se osnovno plačilo določi v razmerju s povprečno plačo, izplačano v družbah Skupine Luka Koper v preteklem poslovnem letu. V skladu z Uredbo o določitvi najvišjih razmerij za osnovna plačila ter višine spremenljivih prejemkov direktorjev (v nadaljnjem besedilu: Uredba) znaša osnovno plačilo za predsednika uprave največ petkratnik povprečne bruto plače v skupini, za ostale člane uprave pa osnovno plačilo ne more preseči 90% bruto plače predsednika uprave v ustreznem sorazmerju s pooblastili, nalogami, izkušnjami, odgovornostjo, obsegom dela ter velikostjo in finančnim stanjem družbe.

5.2. SPREMENLJIVI PREJEMEK

Spremenljivi del plačila za uspešnost poslovanja (v nadaljnjem besedilu: spremenljivi prejemek) znaša največ do 30% letne izplačane osnovne plače, kar znaša največ 3,6 kratnik povprečne osnovne mesečne plače člana uprave v ocenjevanem poslovnem letu. Z namenom podelitve nagrade nadzorni svet družbe določi merila za izračun nagrade s kriteriji (merili) za ključne kazalnike uspešnosti poslovanja. Za spremenljivi del prejemka se upoštevajo naslednja merila in maksimalne oz. in minimalne uteži znotraj teh meril:

- kvantitativna merila z maksimalno utežjo 75%; merila kot so predvsem: izpolnjevanje planiranih čistih prihodkov od prodaje, EBITDA, ROE, dodana vrednost na zaposlenega, CAPEX, različni drugi kazalniki uspešnosti, pretovor, itd.
- kvalitativna merila, ki opredeljujejo poslovne cilje z minimalno utežjo 10%; merila kot so predvsem: uresničevanje priporočil notranje revizije, ukrepov obvladovanja tveganja, implementacija projektov, izvedena reorganizacija, povečanje tržnega deleža itd. ter
- kvalitativna merila, ki opredeljujejo uresničevanje ciljev družbene odgovornosti z minimalno utežjo 15%; merila kot so predvsem: upravljanje s človeškimi viri, skrb za zdravje in varstvo pri delu, sodelovanje z lokalnimi skupnostmi na območju, v katerem je družba prisotna, skrb za varstvo okolja, odgovorno sodelovanje s koristniki storitev družbe in njenimi dobavitelji, plačevanje davkov, spoštovanje odločb državnih organov, itd..

Smisel spremenljivih prejemkov je v tem, da spodbujajo tako potencialne ambiciozne kandidate h kandidiranju za funkcijo v organe upravljanja, kakor tudi k dobremu in odgovornemu delu, ko so enkrat že imenovani iz razloga, da plačilo za njihovo delo ne temelji zgolj na vnaprej določenem znesku, temveč na možnosti dodatnih prejemkov, ki spodbujajo in motivirajo njihovo delo k spodbujanju poslovne strategije, dolgoročnemu razvoju in vzdržnosti družbe. Kvantitativna merila variabilnega prejemka so enaka za vse člane uprave in so namenjena njihovim skupnim prizadevanjem pri doseganju ciljev te politike prejemkov, kvalitativna merila so namenjena doseganju ciljev, ki veljajo za vsakega člana organa nadzora posebej in zadevajo področje znotraj uprave, za katerega je pristojen.

Pomemben del pri določitve kvalitativnih meril spremenljivih prejemkov uprave je uresničevanje ciljev družbene odgovornosti, ki sicer ne predstavljajo neposrednega ekonomske oz. finančno merljivega učinka, vendar imajo pomemben vpliv na dolgoročno delovanje in trajnostni razvoj družbe tako v okviru njenih notranjih procesov, kakor tudi v okviru procesov, ki se odvijajo med družbo in okoljem, v katerem ta deluje.

Vsako leto pred zaključkom poslovnega leta se za naslednje poslovno leto določijo kriteriji za vsakega člana uprave glede spremenljivega dela prejemka.

Spremenljivi prejemek se določi s sklepom nadzornega sveta, s katerim član uprave pridobi pravico do izplačila spremenljivega prejemka, po koncu vsakega poslovnega leta, glede na izpolnjevanje predhodno določenih kriterijev, izplačilo 50% tega prejemka se opravi takoj, izplačilo drugih 50% tega prejemka se odloži za najmanj dve leti.

Član uprave ni upravičen do izplačila spremenljivega prejemka, kljub izpolnjevanju predhodno navedenih kvantitativnih in kvalitativnih meril v poslovnih letih oz. obdobju pred odpoklicem iz prve, druge in tretje alineje drugega odstavka 268. člena Zakona o gospodarskih družbah-1 (ZGD-1). Spremenljivih prejemkov, ki do odpoklica še niso bili izračunani in določeni, nadzorni svet ne določi in sprejme sklep, da član uprave iz razlogov iz tega odstavka ni upravičen do spremenljivega prejemka. To se določi tudi v pogodbah o zaposlitvi članov uprave oz. drugih pogodbah, če so te sklenjene za opravljanje njihove korporacijske funkcije.

Če članu uprave poteče mandat pred potekom obdobja odloga izplačila, je upravičen do izplačila odloženih 50% spremenljivega prejemka že ob izteku mandata. Če je bil član uprave manj kot dve leti, mu 50% spremenljivega prejemka ne pripada.

Član uprave mora vrniti že izplačani variabilni del njegovih prejemkov iz naslova poslovne uspešnosti (celoten del plače, dosežen in izplačan na podlagi kvantitativnih in kvalitativnih meril) ali njen sorazmeren del v roku treh let od njegovega izplačila ali dela izplačila:

- če se pravnomočno ugotovi ničnost letnega poročila in se ničnostni razlogi nanašajo na postavke ali dejstva, ki so bile podlaga za določanje variabilnega dela,
- 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, ter v vseh drugih primerih kot to določa vsakokrat veljavna zakonodaja.

5.3. DRUGI PREJEMKI IN UGODNOSTI ČLANOV UPRAVE

Poleg zgoraj omenjenih prejemkov so člani uprave družbe upravičeni še do naslednjih prejemkov in ugodnosti:

- koriščenja službenega vozila, skladno z vsakokratnimi Priporočili in pričakovanji Slovenskega državnega Holdinga (trenutno iz avgusta 2020) in sklenjenimi individualnim pogodbami, v vrednosti vozila v višini maloprodajne cene do 60.000,00 EUR z DDV oz. do 70.000,00 EUR z DDV, kolikor gre za okolju prijaznejše vozilo,
- izobraževanja največ do 7.000,00 EUR brez DDV letno,
- članarine stanovskih organizacij/strokovnih združenj do največ 2.500,00 EUR brez DDV letno,
- opravljanje letnega menedžerskega pregleda največ do vrednosti 1.500,00 EUR brez DDV,

- regresa za letni dopust v višini kot ga prejmejo vsi zaposleni v družbi,
- povračilo stroškov prevoza na delo in iz dela, razen kolikor nimajo pravice do uporabe službenega vozila v zasebne namene,
- povračila za prehrano med delom,
- povračila stroškov in dnevnic na službenih potovanjih,
- jubilejne nagrade,
- uporabe službenega mobilnega telefona v zasebne namene,
- plačilo premije prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja v višini, kot je določena za vse zaposlene v družbi, v kolikor k shemi pristopijo,
- zavarovanja za sprejete odgovornosti članov uprav (D & O zavarovanje) ob upoštevanju odbitne franšize, ki jo predpisuje vsakokrat veljavna zakonodaja.

Člani uprave so upravičeni do odpravnine, ki ne more presegati šestkratnega osnovnega mesečnega plačila člana uprave družbe. Članu uprave odpravnina ne more biti izplačana, če je bil odpoklican iz razlogov določenih v prvi, drugi ali tretji alineji drugega odstavka 268. člena ZGD-1 in/ali, če sam odstopi s funkcije oz. odpove pogodbo o poslovanju in/ali v primeru, če se po prenehanju funkcije oz. pogodbe o poslovanju zaposlijo v družbi ter v drugih primerih, ko vsakokrat veljavna zakonodaja ne dopušča izplačila odpravnine.

Člani uprave zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule, kakor je opredeljena v statutu družbe in njegovi pogodbi o poslovanju po prenehanju funkcije članov uprave pripada nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule, če zaradi tega niso več deležni prihodkov, kot so jih imeli prej oz. so ti manjši. Višina nadomestila se izračuna na podlagi povprečne mesečne plače v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem funkcije v družbi in dejanskim mesečnim zaslužkom za čas trajanja konkurenčne prepovedi, vendar za največ 24 mesecev. Mesečno nadomestilo, do katerega je upravičen član uprave, je lahko največ ena polovica njegove povprečne mesečne plače v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem funkcije. Pri izračunu povprečne mesečne plače se upošteva samo fiksna mesečna plača.

5.4. PREGLED PRAVNIH POSLOV V ZVEZI S PREJEMKI

Osnovni pravni posel, kjer se dogovorijo prejemki članov uprave, je pogodba o zaposlitvi za poslovanje družbe (individualna pogodba). Za omenjeno pogodbo je značilno:

- sklepa se jo največ za obdobje petih let,
- preneha s potekom časa imenovanja na funkcijo člana uprave, s sporazumom o prenehanju, z odstopom s funkcije, z odpoklicem s strani nadzornega sveta družbe, s smrtjo, izgubo poslovne sposobnosti, trajno nezmožnostjo za opravljanje dela ali prenehanjem izpolnjevanja zakonskih pogojev za opravljanje funkcije člana uprave ter v drugih primerih, določenih z veljavno zakonodajo,
- V primeru odstopa s funkcije, se funkcija člana uprave izteče z odpovednim rokom šestih mesecev in tedaj preneha tudi pogodba o zaposlitvi za poslovanje družbe, član uprave in družba se lahko sporazumejo tudi o krajšem odpovednem roku,
- pogodbeno določena odpravnina je predstavljena v točki 5.3. te politike.

5.5. PREDSTAVITEV POSTOPKOV

Prejemke članov uprave določi nadzorni svet za vsakega člana uprave na naslednji način:

- Višina fiksnih prejemkov se določi ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za določen čas za poslovanje družbe, kjer se določi osnovno plačilo z vsemi sestavnimi deli kot izhajajo iz točke 5.1. Pri tem se upošteva kompleksnost in zahtevnost nalog, ki jih bo opravljal v okviru svoje funkcije. V okviru pogodbe o zaposlitvi se določi tudi ostale prejemke in ugodnosti iz točke 5.3. te politike prejemkov, o čemer se po potrebi sklene dodatne pogodbe. K omenjenim pogodbam, da soglasje skladno z določilom 262. čl. Zakona o gospodarskih družbah – 1 nadzorni svet družbe.
- Najvišja možna višina spremenljivih prejemkov je določena v pogodbi za določen čas za poslovanje. Vsako leto pred zaključkom poslovnega leta se za naslednje poslovno leto določijo kriteriji za vsakega člana uprave glede spremenljivega dela prejemka. Po koncu poslovnega leta se glede na izpolnitev kriterijev pri posameznem članu določi višino variabilnega prejemka.
- V pogodbi o zaposlitvi za poslovanje družbe se opredeli maksimalna možna višina odpravnine, ki jo veljavna zakonodaja dopušča. Odpravnina se določi ob prenehanju funkcije članov uprave, kolikor so za to izpolnjeni zakonski pogoji ali pogodbeni pogoji in sicer sorazmerno glede na čas izvajanja poslovodne funkcije, doprinosa družbi, uspešnosti glede na merila za določanje spremenljivega prejemka itd.
- Višina nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule se določi v pogodbi o zaposlitvi za poslovanje družbe ob upoštevanju najvišje možne višine, določene v tej politiki (točka 5.3).
- Ob imenovanju na funkcijo posameznega člana uprave in v času njegove funkcije se celovito preverja nasprotje interesov, v kar sodi tudi preverjanje nasprotja interesov z vidika prejemkov članov uprave. Člani uprave so dolžni razkriti morebitna nasprotja interesov ob imenovanju na funkcijo in v času trajanja funkcije tudi v okviru določil Zakona o Slovenskem državnem holdingu – 1. S tem v zvezi morajo družbi vsakoletno predložiti izjavo, s katero razkrivajo, ali so se znašli v okoliščinah, ki bi lahko povzročile konflikt interesov, kar preverja pooblaščen oseba za korporativno integriteto v družbi. Nasprotja interesov članov uprave obravnava tako uprava kot nadzorni svet, skladno z določili veljavne zakonodaje in notranjih predpisov družbe vselej, ko se pojavijo.

5.6. NAČIN IZPLAČILA

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

6. PREJEMKI NADZORNEGA SVETA

Pri določanju prejemkov in višine prejemkov članov nadzornega sveta je ob upoštevanju veljavne zakonodaje in okoliščine, da ima v njej Republika Slovenija in od nje obvladovani pravni subjekti

večino glasovalnih pravic, temeljno vodilo vsakokratno veljavni Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države Slovenskega državnega holdinga, d.d. in njegove priloge (v nadaljnjem besedilu: Kodeks SDH).

Sami prejemki članov nadzornega sveta, ki predstavljajo sejnine in plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta, se določajo na podlagi vsakokratnih prilog Kodeksa SDH oz. Kodeksa SDH, kjer so določeni zneski oz. njihovi razponi za velike gospodarske družbe, s katerih vrednostnimi papirji se trguje na organiziranem trgu. Luka Koper, d.d. je, skladno z določili Zakona o gospodarskih družbah, velika družba.

Ob upoštevanju trenutno veljavnega Kodeksa SDH iz marca 2021 so člani nadzornega sveta in njihovih komisij upravičeni do:

- 275,00 EUR bruto za sejnine za udeležbo na sejah nadzornega sveta in do 80% tega zneska za udeležbo na sejah komisij nadzornega sveta, če je posamezen član tudi član katere od komisij nadzornega sveta,
- največ 15.000,00 EUR bruto letno plačila oz. osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta, omenjeni znesek se upošteva tudi kot osnova za določanje drugih prejemkov članov nadzornega sveta in komisij kot je: najvišji znesek sejin za udeležbo na sejah nadzornega sveta (ne more presegati 50% osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta), najvišji znesek sejin za udeležbo na sejah nadzornega sveta in sejah komisij nadzornega sveta (ne more presegati 75% osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta), doplačilo za opravljanje funkcije predsednika nadzornega sveta (50% osnovnega plačila, ki ga je deležen član nadzornega sveta), doplačila za namestnika predsednika nadzornega sveta (10% osnovnega plačila, ki ga je deležen član nadzornega sveta), doplačila za opravljanje funkcije člana komisij nadzornega sveta (25% osnovnega plačila, ki ga je deležen član nadzornega sveta), doplačilo za opravljanje funkcije predsednika komisije nadzornega sveta (37,5% osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana komisije nadzornega sveta), najvišjega zneska, ki ga lahko prejme posamezni član nadzornega sveta za članstvo v komisijah ali njihovemu predsedovanju (50% osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana komisije nadzornega sveta), doplačila za posebne naloge, kjer gre za dejansko opravljanje neobičajnih dlje časa trajajočih nadpovprečno zahtevnih del (ne more presegati 50% osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta),
- povračil stroškov prevoza in stroškov prenočevanja, ki nastanejo v zvezi z njihovim delom v nadzornem svetu in sicer do višine določene v predpisih, ki urejajo povračila stroškov v zvezi z delom in drugimi dohodki, ki se ne vštevajo v davčno osnovo,
- povračila stroškov izobraževanja največ do 2.000,00 EUR brez DDV letno,
- članarine stanovskih organizacij/strokovnih združenj do največ 1.000,00 EUR brez DDV letno,
- plačila premiji za zavarovanje odgovornosti člana nadzornega sveta (D & O zavarovanje) ob upoštevanju predpisane odbitne franšize.

Zunanji člani komisij nadzornega sveta so za opravljanje funkcije člana komisij nadzornega sveta upravičeni do plačila največ 50% osnovnega letnega plačila, ki ga je deležen član nadzornega sveta in 220,00 EUR bruto sejnine za udeležbo na sejah komisij nadzornega sveta.

Glede na kompleksnost nadzora družbe in količino dela, ki ga je potrebno v okviru nadzora opraviti, se določi najvišje osnovno plačilo za izvajanje funkcije nadzora v velikih gospodarskih družbah, ki ga Kodeks SDH dopušča, t.j. največ 15.000,00 EUR bruto na letni ravni. Pri tem se dosledno upoštevajo tudi vse omejitve, ki jih Kodeks SDH priporoča, četudi bi lahko bili posamezni člani nadzornega sveta, glede na količino izvedenega dela deležni, tudi višjih plačil.

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

6.1 PREDSTAVITEV POSTOPKOV

Člane nadzornega sveta, ki so predstavniki kapitala, imenuje skupščina družbe. Člane nadzornega sveta, predstavnike zaposlenih, imenuje svet delavcev, skupščino družbe se z njihovim imenovanjem seznani. Mandat člana nadzornega sveta traja 4 leta.

Zunanje člane komisij nadzornega sveta imenuje nadzorni svet.

O višini prejemkov članov nadzornega sveta odloča skupščina družbe s sklepom na predlog nadzornega sveta. Odločitev sprejme skladno z določili te politike in velja do preklica oz. spremembe.

O višini prejemkov zunanjih članov komisij nadzornega sveta odloči nadzorni svet s sklepom. Odločitev sprejme skladno z določili te politike in velja do preklica oz. spremembe.

Prejemki članov nadzornega sveta in članov komisij nadzornega sveta, glede na naravo njihovega dela, niso odvisni od prejemkov uprave in zaposlenih v družbe, prav tako ne od uspešnosti poslovanja družbe.

Ob imenovanju na funkcijo posameznega člana nadzornega sveta oz. zunanjega člana komisije nadzornega sveta in v času njegove funkcije se celovito preverja nasprotje interesov, v kar sodi tudi preverjanje nasprotja interesov iz vidika prejemkov članov nadzornega sveta in njegovih komisij. Člani nadzornega sveta in njegovih komisij so dolžni razkriti morebitna nasprotja interesov ob imenovanju na funkcijo in v času trajanja funkcije tudi v okviru določil Zakona o Slovenskem državnem holdingu – 1. S tem v zvezi morajo družbi vsakoletno predložiti izjavo, s katero razkrivajo, ali so se znašli v okoliščinah, ki bi lahko povzročile konflikt interesov, kar preverja pooblaščenca oseba za korporativno integriteto v družbi. Nasprotja interesov posameznega člana nadzornega sveta ali komisij nadzornega sveta obravnava nadzorni svet skladno z določili veljavne zakonodaje in notranjih predpisov družbe vseh, ko se pojavijo.

7. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

Za vprašanja, ki niso ni urejena s to politiko prejemkov se uporabljajo vsakokratna veljavna zakonodaja, ki ureja prejemke članov uprave in nadzornega sveta, veljavni Kodeks SDH, Priporočila SDH, izhodišča za glasovanje SDH na vsakoletnih skupščinah družb, kjer ima Republika Slovenija svojo udeležbo ipd.

Ta politika prejemkov prične veljati, ko se v okviru posvetovalnega odločanja o njej izjasni skupščina družbe. Z dnem veljavnosti te politike prejemkov preneha veljati politika prejemkov uprave in direktorjev odvisnih družb z dne 11.6.2020.

Koper, 12.05.2021

Predsednik uprave

Dimitrij Zadel

Predsednik nadzornega sveta

mag. Uroš Ilić