

POLITIKA PREJEMKOV ČLANOV UPRAVE IN NADZORNEGA SVETA DRUŽBE TELEKOM SLOVENIJE, D.D.

1. Namen in cilji politike prejemkov

Predmetna Politika prejemkov članov uprave in nadzornega sveta družbe Telekom Slovenije, d.d. (v nadaljevanju: politika prejemkov), velja za člane uprave in člane nadzornega sveta Telekoma Slovenije, d.d. (v nadaljevanju tudi: družba).

Cilji politike prejemkov so:

- omogočiti kadrovanje vrhunskih, kompetentnih in izkušenih strokovnjakov z različnih strokovnih področij v upravo in nadzorni svet družbe;
- motivirati člane uprave in nadzornega sveta družbe za odgovorno, kakovostno in učinkovito delo ter za doseganje in preseganje zastavljenih ciljev;
- določiti višino plačil članom uprave in nadzornega sveta družbe

ter tudi na ta način spodbujati razvoj in uresničevanje poslovne strategije ter dolgoročni razvoj in vzdržnost družbe.

2. Izhodišča za definiranje politike prejemkov

Osnova za določanje višine prejemkov članov uprave in nadzornega sveta družbe je vsakokrat veljavna zakonodaja, ki ureja delovanje gospodarskih družb, ter zakonodaja, ki ureja prejemke članov uprav in nadzornih svetov družb v večinski lasti Republike Slovenije. Politika prejemkov se izvaja v okviru vsakokrat veljavnega zakonskega okvirja, ki ga predstavljata Zakon o prejemkih poslovnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti (v nadaljevanju: ZPPOGD) in Uredba o določitvi najvišjih razmerij za osnovna plačila ter višine spremenljivih prejemkov direktorjev (v nadaljevanju: Uredba).

Pri določanju prejemkov članov uprave in nadzornega sveta se smiselno upoštevajo tudi priporočila vsakokrat veljavnega Kodeksa upravljanja javnih delniških družb in Kodeksa korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države ter Priporočila in pričakovanja Slovenskega državnega holdinga (v nadaljevanju vsi navedeni dokumenti skupaj kot: priporočila).

Prav tako se pri določanju višine prejemkov članov uprave in nadzornega sveta upoštevajo kriteriji za dosežene rezultate in finančno stanje družbe, in sicer v ustreznem sorazmerju z njihovimi pooblastili, nalogami, izkušnjami, odgovornostmi ter obsegom in kakovostjo dela.

3. Pristojnost

Višino prejemkov članov uprave določa Nadzorni svet družbe Telekom Slovenije, d.d. (v nadaljevanju: nadzorni svet).

Višino prejemkov članov nadzornega sveta družbe določi skupščina družbe, o prejemkih zunanjih članov komisij nadzornega sveta družbe pa odloči nadzorni svet družbe.

Politiko prejemkov sprejme nadzorni svet družbe, nato pa se predloži v glasovanje skupščini družbe v odobritev. Politika prejemkov se skupščini družbe predloži v glasovanje tudi ob vsaki pomembni spremembi, v vsakem primeru pa vsaj vsaka štiri leta. Glasovanje o politiki prejemkov na skupščini je posvetovalno.

4. Prejemki članov uprave družbe

Politika prejemkov ureja celotne prejemke, ki jih lahko prejmejo člani uprave.

Prejemke članov uprave družbe sestavljajo osnovno bruto plačilo (v nadaljevanju: osnovno plačilo), variabilni oziroma spremenljivi del plačila za uspešnost poslovanja (v nadaljevanju: spremenljivi prejemek), nekatere druge pravice in ugodnosti ter v določenih primerih tudi odpravnina.

4.1. Osnovno plačilo

Osnovno plačilo članov uprave določi nadzorni svet družbe, upoštevajoč relevantno zakonodajo, priporočila, v nadaljevanju navedena merila, primerjavo plačil v podjetjih primerljive velikosti in dejavnosti ter znanja in kompetence članov uprave. V osnovno plačilo članov uprave so vključeni vsi dodatki (npr. dodatek za delovno dobo).

Upoštevajoč veljavno zakonodajo in priporočila se pri določitvi osnovnega plačila članov uprave uporabljajo predvsem naslednja merila:

- **velikost družbe**, ki se presoja na podlagi naslednjih meril:
 - vrednost aktive,
 - ustvarjeni čisti prihodki od prodaje,
 - povprečno število zaposlenih v zadnjem poslovnem letu;

- **kompleksnost poslovanja**, ki se presoja na podlagi naslednjih meril:
 - organizacijska kompleksnost (število in velikost odvisnih družb v skupini, kompleksnost regulative, zahtevnost upravljanja s tveganji),
 - internacionalizacija poslovanja (število in velikost odvisnih družb v tujini, delež prihodkov, ustvarjenih v tujini),
 - zahtevnost neposrednega gospodarskega okolja (stopnja konkurenčnosti v panogi, konkurenčnost na najpomembnejših trgih, faza razvoja panoge, pomembnost raziskav in razvoja),
 - zahtevnost ključnih produktov (faze razvoja ključnih produktov, tehnološka zahtevnost, tveganja in potencial rasti prodaje),
 - reguliranost dejavnosti (stopnja reguliranosti prihodkov/stroškov, opravljanje javne gospodarske službe).

Glede na zgoraj navedena merila lahko osnovno plačilo člana uprave znaša največ 20.000 EUR bruto. Ne glede na predhodni stavek pa se lahko osnovno plačilo članov uprave za čas, ko so za družbo zavezujoče določbe veljavnega ZPPOGD in Uredbe, določi le v razmerju s povprečno plačo, izplačano v družbah Skupine Telekom Slovenije (v nadaljevanju: STS) v preteklem poslovnem letu. Osnovno plačilo članov uprave lahko glede na Uredbo znaša največ petkratnik povprečne bruto plače v STS, pri čemer se plača posameznega člana uprave določi upoštevajoč njegova pooblastila, naloge, izkušnje, odgovornost, obseg dela ter finančno stanje družbe.

4.2. Spremenljivi prejemki

Spremenljivi del prejemka članov uprave določi nadzorni svet družbe, upoštevajoč relevantno zakonodajo in priporočila ter na podlagi vnaprej določenih meril.

Osnova za postavitve ciljev članom uprave za posamezno leto je potrjen Strateški poslovni načrt Skupine Telekom Slovenije ter nekateri ključni kazalniki, ki izhajajo iz njega. Cilji so usmerjeni v dolgoročno uspešnost družbe in STS in so sestavljeni iz kvantitativnih in kvalitativnih ter finančnih in nefinančnih ciljev, ki prispevajo k dolgoročni in kratkoročni uspešnosti družbe. Med nefinančna merila so uvrščena tudi tista, ki kažejo na upoštevanje interesov deležnikov družbe, in s katerimi se zasledujejo trajnostni in družbeni cilji poslovanja družbe.

Politika prejemkov določa sistem meril glede na katera se meri uspeh uprave družbe ter posameznih članov uprave; od njihovega doseganja je odvisna pridobitev pravice članov uprave do spremenljivega dela prejemka. Spremenljivi prejemki temeljijo na uspešnosti poslovanja družbe in STS in usmerjajo člane uprave k doseganju ciljev, ki izhajajo iz poslovne strategije, zlasti pa doseganju dolgoročne uspešnosti in razvoja, trajnostnega poslovanja ter vzdržnosti družbe.

Spremenljivi prejemek člana uprave za čas, ko so za družbo zavezujoče določbe veljavnega ZPPOGD, ne sme presegati zakonske omejitve v višini 30 % izplačanih osnovnih plačil članu uprave v poslovnem letu, kar predstavlja skupno 3,6 povprečne plače, oziroma lahko v primeru, če družba ni več zavezana k spoštovanju določb ZPPOGD, znaša največ 60 % izplačanih osnovnih plačil, izplačanih v preteklem poslovnem letu, kot določajo tudi priporočila.

4.2.1. Finančna in nefinančna merila

Merila za merjenje uspešnosti in določanje spremenljivega prejemka so sestavljena iz finančnih in nefinančnih meril ter kvalitativnih in kvantitativnih meril, kot na primer:

Cilji članov uprave	Enota / Mera	Vrsta cilja
EBITDA STS	tisoč EUR	kvantitativni, finančni
Prihodki od prodaje STS	tisoč EUR	kvantitativni, finančni
Število uporabnikov STS	število priključkov	
Skupni transakcijski NPS		kvantitativni, nefinančni
Širitev in modernizacija omrežja	%	
Trajnostno poslovanje	kvalitativno	kvalitativni, nefinančni
Uresničevanje ciljev družbene odgovornosti	kvalitativno	

Spremenljivi prejemek iz naslova finančnih meril znaša najmanj 50 %, iz naslova nefinančnih meril pa najmanj 30 %. Spremenljivi del prejemka je strukturiran tako, da je razmerje med delom spremenljivega dela prejemkov, ki nagrajuje dolgoročno uspešnost in tistim njegovim delom, ki nagrajuje kratkoročno uspešnost, 50 %.

Nadzorni svet družbe za posamezno leto določi uteži posameznim ciljem, lahko pa določi tudi podcilje za posamezna področja.

4.2.2. Ocenjevanje izpolnjevanja meril in določitev spremenljivega prejemka

Podrobnejša merila in kriterije za določitev spremenljivega prejemka članov uprave za posamezno poslovno leto oblikuje in sprejme nadzorni svet družbe, in sicer po sprejetju letnega poslovnega načrta za posamezno poslovno leto. S sprejetjem letnega poslovnega načrta nadzorni svet vsako leto potrdi konkretne finančne in nefinančne cilje, ki so potrebni za določitev spremenljivega dela prejemkov članov uprave.

Za ugotavljanje uspešnosti uprave in določitev spremenljivega prejemka članov uprave skladno s to politiko prejemkov je pristojen nadzorni svet, ki spremenljivi prejemek članov uprave določi s sklepom po zaključku vsakega poslovnega leta oz. po potrditvi revidiranega letnega poročila Skupine Telekom Slovenije in družbe Telekom Slovenije, d.d.

Osnovo za izračun višine spremenljivega prejemka predstavlja indeks uspešnosti (IUSP) kot tehtano povprečje indeksov posameznih ciljev.

Primer izračuna IUSP:

$$IUSP = (\text{indeks EBITDA STS} \times \text{utež}) + (\text{indeks prihodkov od prodaje STS} \times \text{utež}) + (\text{indeks števila uporabnikov STS} \times \text{utež}) + (\text{indeks skupnega transakcijskega NPS} \times \text{utež}) + (\text{indeks širitve in modernizacije omrežja} \times \text{utež}) + (\text{indeks trajnostnega poslovanja} \times \text{utež}) + (\text{ocena ciljev uresničevanja družbene odgovornosti} \times \text{utež}).$$

Če so v poslovnem letu v povprečju doseženi načrtovani rezultati, je vrednost indeksa uspešnosti 100. V kolikor je vrednost indeksa večja od 100, so bili načrtovani rezultati v povprečju preseženi, in v kolikor je manjša od 100, načrtovani rezultati niso bili doseženi.

Izračun višine spremenljivega prejemka članu uprave (SP) se določi na osnovi indeksa uspešnosti na naslednji način, ki pa se lahko ustrezno prilagodi v primeru, da družba ni več zavezana k spoštovanju določb ZPPOGD:

- minimalni indeks uspešnosti za izplačilo spremenljivega prejemka ($I_{usp} SP_{min}$) = 100
- potrebni indeks uspešnosti za izplačilo maksimalne višine spremenljivega prejemka $I_{usp} SP_{max}$ = 105
- minimalna višina spremenljivega prejemka (SP_{min}) = 1,8 plače
- maksimalna višina spremenljivega prejemka (SP_{max}) = 3,6 plače
- izračun spremenljivega prejemka v številu plač v primeru $100 \leq I_{usp} \leq 105$:
$$SP = SP_{min} + (I_{usp} - 100) / (I_{usp} SP_{max} - I_{usp} SP_{min}) * (SP_{max} - SP_{min})$$

Za izplačilo spremenljivega prejemka mora biti doseženih pet ciljev članov uprave.

Nadzorni svet se lahko iz utemeljenih razlogov odloči, da se spremenljivi prejemek za poslovno leto izplača samo nekaterim članom uprave. Za utemeljene razloge, na podlagi katerih lahko nadzorni svet odloči, da posameznemu članu uprave kljub izpolnjevanju meril ne izplača spremenljivega prejemka za poslovno leto, štejejo:

- opravljanje funkcije člana uprave manj kot šest mesecev v obravnavanem obdobju,
- ugotovljene nepravilnosti, prekoračitve pooblastil oziroma zlorabe s strani člana uprave pri opravljanju funkcije,
- odpoklic člana uprave iz razlogov, navedenih v prvi, drugi ali tretji alineji drugega odstavka 268. člena ZGD-1,
- vsakršno drugo ravnanje člana uprave, zaradi katerega je družbi nastala škoda oziroma je bil okrnjen ugled družbe.

V primeru obstoja utemeljenih razlogov oziroma izjemnih okoliščin lahko nadzorni svet s sklepom in z veljavnostjo le za poslovno leto, ki je predmet odločanja, ne glede na določbe te politike prejemkov, ustrezno prilagodi merila za določitev spremenljivega prejemka članov uprave.

4.2.3. Odlog izplačila in vračilo že izplačanega spremenljivega prejemka

Izplačilo 50 % spremenljivega prejemka se odloži najmanj za dve leti. Če članu uprave mandat poteče 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. Pred izplačilom odloženega dela spremenljivega prejemka se preveri uspešnost izpolnjevanja dolgoročnih ciljev.

Člani uprave morajo v roku treh let od izplačila vrniti že izplačan spremenljivi prejemek ali njegov sorazmerni del v naslednjih primerih:

- če se pravnomočno ugotovi ničnost letnega poročila in se ničnostni razlogi nanašajo na postavke ali dejstva, ki so bile podlaga za določanje spremenljivega prejemka;
- če se na podlagi posebnega revizorjevega poročila ugotovi, da so bili kriteriji za določitev spremenljivega prejemka napačno uporabljeni ali da pri tem odločilni računovodski, finančni in drugi podatki ter kazalci niso bili pravilno ugotovljeni ali upoštevani, in
- v vseh drugih primerih, ko to določa veljavna zakonodaja.

4.3. Druge pravice in ugodnosti

Člani uprave so upravičeni do naslednjih prejemkov oziroma ugodnosti:

- regres za letni dopust v višini, kot velja za ostale zaposlene v družbi,
- jubilejna nagrada v višini, kot velja za ostale zaposlene v družbi,
- odpravnina ob upokojitvi, kot velja za ostale zaposlene v družbi,
- pravica do povračila stroškov, potrebnih za oziroma v zvezi z opravljanjem funkcije, kot velja za ostale zaposlene v družbi (npr. povračilo stroškov za prehrano med delom, dnevnice za službena potovanja, povračilo stroškov prenočevanja),
- pravica do povračila stroškov za reprezentanco v skladu s poslovno finančnim načrtom in ob zagotavljanju sledljivosti porabe;
- pravica do nadomestila plače, kot velja za ostale zaposlene v družbi,
- pravica do uporabe prenosnega računalnika tudi v zasebne namene,
- pravica do uporabe fiksnega priključka na naslovu prebivališča ter mobitela, tabličnega računalnika in mobilnih storitev tudi za zasebne namene,
- pravica do izobraževanja in izpopolnjevanja na področjih, ki so pomembna za kakovostno in učinkovito izvrševanje nalog člana uprave, do višine 10.000 EUR na letni ravni, s tem da ima pravico do nadomestila plače zaradi odsotnosti iz tega naslova, če odsotnost traja do vključno 10 dni letno; v primeru utemeljenih poslovnih razlogov se lahko dodeli tudi pravica v višjem znesku oziroma v večjem številu dni, o čemer na predlog organa vodenja v konkretnih primerih odloča organ nadzora s sklepom;
- pravica do uporabe službenega vozila v službene in zasebne namene v višini maloprodajne cene z DDV do 60.000 EUR oziroma do 70.000 EUR, kolikor gre za okolju prijaznejše osebno vozilo; v primeru uporabe službenega vozila le v službene namene se članu uprave priznavajo stroški za prevoz na delo in z dela v enakem obsegu, kot to velja za ostale zaposlene v družbi; pri čemer naj do zamenjave službenega vozila, ki se uporablja tudi v zasebne namene, ne pride prej kot v treh letih ali dokler ni prevoženih vsaj 150.000 kilometrov, pred tem pa le v posebej upravičenih primerih ter ob soglasju organa nadzora;
- pravica do letnega preventivnega managerskega zdravstvenega pregleda v višini do 1.500 EUR,

- pravica do plačila premij za razna zavarovanja (npr. dodatno pokojninsko zavarovanje, kolektivno nezgodno zavarovanje, osebno zavarovanje v višini mesečnega osnovnega plačila na podlagi pogodbe o zaposlitvi, in sicer v sorazmerju s časom trajanja delovnega razmerja člana uprave v posameznem koledarskem letu) ter zavarovanje odgovornosti v skladu z letno pogodbo z zavarovalnico pod enakimi pogoji, kot veljajo za vsakokratne člane nadzornega sveta in člane organov vodenja in nadzora v družbah STS,
- pravica do uporabe plačilne kartice družbe, ki se uporablja izključno v službene namene za plačilo službenih stroškov, vključno z reprezentanco, v skladu s poslovno finančnim načrtom in ob zagotavljanju sledljivosti porabe;
- pravica do plačila pravne zaščite, v primeru tožb oziroma vloženih prijav v raznih pravnih postopkih s strani tretjih oseb (ne pa družbe same) v zadevah v zvezi z opravljanjem funkcije v družbi,
- pravica do povračila stroškov članarin v stanovskih organizacijah, v višini do 1.500 EUR,
- pravico do nadomestila za ločeno življenje, skladno z Uredbo.

4.4. Odpravnina

Odpravnina se lahko članu uprave izplača le v primeru predčasne prekinitve pogodbe in se lahko določi v višini največ šestkratnega osnovnega mesečnega plačila člana uprave oziroma lahko v primeru, če družba ni več zavezana k spoštovanju določb ZPPOGD, v višini največ devetkratnika osnovnega mesečnega plačila člana uprave v primeru predčasnega prenehanja mandata prej kot na polovici trajanja mandata. Član uprave je do odpravnine upravičen le, če je svojo funkcijo opravljal nepretrgoma vsaj eno leto pred predčasnim prenehanjem funkcije. Član uprave ni upravičen do izplačila odpravnine v naslednjih primerih:

- če sam odstopi s funkcije oziroma odpove pogodbo,
- če je odpoklican z razlogov, določenih v prvi, drugi ali tretji alineji drugega odstavka 268. člena ZGD-1, in
- v vseh drugih primerih, ko vsakokrat veljavna zakonodaja prepoveduje izplačilo odpravnine.

Znesek odpravnine v nobenem primeru ne sme presežati skupnega zneska bruto osnovnega dela prejemkov, ki bi jih prejel član uprave do konca mandata po pogodbi, če bi mandat redno končal.

Članu uprave, ki se po predčasnem prenehanju pogodbe zaposli v družbi ali 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), vendar brez poseganja v predhodni odstavek te točke. Predhodni stavek tega odstavka se ne uporablja, dokler so za družbo zavezujoče določbe vsakokrat veljavnega ZPPOGD in Uredbe.

4.5. Pravni posli v zvezi s prejemki

Prejemki članov uprave se dogovorijo v pogodbi o zaposlitvi za opravljanje dela na delovnem mestu člana uprave. Bistveni elementi pogodbe o zaposlitvi člana uprave so:

- sklepa se za določen čas, in sicer največ za štiri leta,
- pogodba o zaposlitvi preneha:
 - z dogovorom o sporazumnem prenehanju,
 - z redno ali izredno odpovedjo,
 - z odpoklicem člana uprave s strani nadzornega sveta v naslednjih primerih: če huje krši obveznosti; če ni sposoben voditi poslov; če mu skupščina izreče nezaupnico (razen, če je nezaupnica izrečena iz očitno neutemeljenih razlogov); iz drugih ekonomsko-poslovnih razlogov,
 - s pretekom časa, za katerega je bila pogodba sklenjena,
 - v drugih primerih, ki jih določa veljavna zakonodaja,
- odpovedni rok v primeru odpovedi pogodbe s strani člana uprave je šest mesecev, razen če se član uprave in družba sporazumeta drugače. V primeru odpoklica člana uprave pogodba preneha veljati z dnem odpoklica,
- pravica do odpravnine je predstavljena v točki 4.4. te politike prejemkov,
- kot izhaja iz točke 4.3. te politike prejemkov, so člani uprave upravičeni do plačila premije dodatnega pokojninskega zavarovanja do višine, ki predstavlja za družbo davčno olajšavo,
- vsi prejemki se članom uprave izplačujejo zgolj v denarni obliki in ne tudi v obliki delnic oziroma delniških opcij.

4.6. Postopek določanja in izvajanja ter pregleda politike prejemkov, preprečevanje oziroma obvladovanje nasprotja interesov

Prejemki članov uprave se skladno s pravili ter v višini, kot je to predstavljeno v razdelku 4 te politike prejemkov, določijo v pogodbi, ki jo družba sklene s člani uprave. Skladno z 262. členom ZGD-1 mora k pogodbi soglasje podati nadzorni svet družbe.

Družba v okviru kadrovskih postopkov izbire kandidatov za člane uprave in tudi v času trajanja funkcije članov uprave preverja obstoj morebitnega nasprotja interesov. Navedeno velja tudi za presojo obstoja morebitnega nasprotja interesov pri posameznem članu uprave v povezavi s prejemki člana uprave. Obveznost razkritja obstoja morebitnega nasprotja interesov kandidatov za člane uprave oziroma člane uprave v času trajanja funkcije izhaja iz Zakona o Slovenskem državnem holdingu (v nadaljevanju: ZSDH-1), in sicer morajo:

- (i) kandidati pred odločanjem o imenovanju organu, ki ga imenuje, predložiti izjavo, s katero razkrijejo, ali so se znašli v okoliščinah, ki bi lahko povzročile konflikt interesov,
- (ii) člani uprave tekom opravljanja funkcije nemudoma razkriti okoliščine, ki bi lahko povzročile nasprotje interesov, in se po potrebi izločiti iz nadaljnega dela, vplivanja ali odločanja o zadevi, pri kateri obstaja nasprotje interesov,
- (iii) člani uprave pooblaščenca za skladnost poslovanja in integriteto predložiti izjavo o povezanih osebah. Obstoj morebitnega nasprotja interesov pri članih uprave ob nastanku okoliščin, ki bi lahko povzročile nasprotje interesov, skladno z veljavno zakonodajo in predpisi sproti presojata tudi uprava in nadzorni svet družbe.

5. Prejemki članov nadzornega sveta

5.1. Prejemki

Prejemke članov nadzornega sveta in njihovo višino določi skupščina družbe, in sicer skladno z veljavno zakonodajo ter upošteva vsakokrat veljavni Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države (v nadaljevanju: Kodeks), ki ga je marca 2021 sprejel Slovenski državni holding, d.d.

Skladno s priporočeno višino plačila za opravljanje funkcije in višino sejin, kot določeno v Prilogi 1 Kodeksa, ter upošteva Prilogo 2 Kodeksa so člani nadzornega sveta upravičeni do sledečih prejemkov:

- Osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta v višini največ 15.000 EUR bruto (v nadaljevanju: osnovno plačilo). Predsednik nadzornega sveta je upravičen do doplačila v višini 50 % osnovnega plačila, namestnik predsednika nadzornega sveta pa do doplačila v višini 10 % osnovnega plačila.
Člani nadzornega sveta, ki so hkrati člani komisij nadzornega sveta, so upravičeni do doplačila za opravljanje funkcije v posamezni komisiji, in sicer v višini 25 % osnovnega plačila. Predsednik komisije je upravičen do doplačila v višini 37,5 % osnovnega plačila.
- Sejnine za udeležbo na seji nadzornega sveta v višini 275 EUR bruto (v nadaljevanju: sejnina), plačilo za udeležbo na seji komisije nadzornega sveta pa znaša 80 % sejnine. Plačilo za udeležbo na korespondenčni seji nadzornega sveta oziroma komisije nadzornega sveta znaša 80 % sejnine.
- Doplačila za posebne naloge, kadar gre za dejansko opravljanje neobičajnih dlje časa trajajočih nadpovprečno zahtevnih nalog, praviloma v trajanju vsaj en mesec. Višino doplačila članu nadzornega sveta za opravljanje posebnih nalog določi nadzorni svet s sklepom.
- Povračila stroškov prevoza in stroškov prenočevanja, ki nastanejo v zvezi z delom v nadzornem svetu, in sicer do višine, določene v predpisih, ki urejajo povračilo stroškov v zvezi z delom in drugimi dohodki, ki se ne všteta v davčno osnovo.
- Povračila stroškov izobraževanja v višini 1.000 EUR na člana za posamezno poslovno leto.
- Pravico do zavarovanja odgovornosti v skladu z letno pogodbo z zavarovalnico pod enakimi pogoji, kot veljajo za vsakokratne člane nadzornega sveta in člane organov vodenja in nadzora v družbah STS.

Vezano na predhodno navedene prejemke veljajo sledeče omejitve:

- Posamezni član nadzornega sveta je ne glede na število udeležb na sejah v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila sejin, dokler skupni znesek sejin ne doseže višine 50 % osnovnega plačila.
- Posamezen član komisije nadzornega sveta je ne glede na število komisij, katerih član je ali jim predseduje v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila doplačil za opravljanje te funkcije, dokler skupni znesek takih doplačil ne doseže vrednosti 50 % osnovnega plačila.
- Doplačila za posebne naloge lahko v posameznem letu za posameznega člana nadzornega sveta skupaj (ne glede na število opravljenih posebnih nalog) skupno znašajo največ 50 % višine osnovnega plačila.

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. Mesečno izplačilo znaša eno dvanajstino zgoraj navedenih letnih zneskov. Doplačilo za posebne naloge se glede na okoliščine lahko izvede tudi v enkratnem skupnem upravičenem znesku, in sicer po zaključku posebne naloge.

Zunanji člani komisij nadzornega sveta so upravičeni do plačila za opravljanje funkcije v višini največ 50 % osnovnega plačila, plačila sejin v višini, kot jo prejmejo člani nadzornega sveta, in povračila stroškov v obsegu in višini, kot se povrnejo članom nadzornega sveta.

5.2. Prenehanje opravljanja funkcije in odpovedni rok

Člani nadzornega sveta so izvoljeni za mandatno dobo štirih let.

Član nadzornega sveta lahko odstopi s funkcije pred potekom mandatne dobe s tri mesečnim odpovednim rokom, in sicer s posredovanjem pisne odstopne izjave, na kateri je podpis člana, predsedniku nadzornega sveta (v primeru odstopa predsednika nadzornega sveta pa namestniku predsednika nadzornega sveta). Član nadzornega sveta lahko izjemoma odstopi brez odpovednega roka v primeru obstoja objektivno utemeljenih razlogov (npr. daljša odsotnost ali bolezen). Član nadzornega sveta ne sme odstopiti v času, ki je za družbo izrazito neugoden.

5.3. Postopek določanja in izvajanja ter pregleda politike prejemkov, preprečevanje oziroma obvladovanje nasprotja interesov

O višini plačil članom nadzornega sveta odloči skupščina družbe skladno z veljavno zakonodajo in predmetno politiko prejemkov.

Plačilo zunanjih članov komisij nadzornega sveta določi nadzorni svet s sklepom skladno s predmetno politiko prejemkov.

Družba v okviru kadrovskega postopka izbire kandidatov za člane nadzornega sveta oziroma zunanje člane komisij nadzornega sveta in tudi v času trajanja njihove funkcije preverja obstoj morebitnega nasprotja interesov. Navedeno velja tudi za presojo obstoja morebitnega nasprotja interesov pri posameznem članu nadzornega sveta oziroma zunanjem članu komisije nadzornega sveta v povezavi z njihovimi prejemki. Obveznost razkritja obstoja morebitnega nasprotja interesov kandidatov za člane nadzornega sveta oziroma zunanje člane komisij nadzornega sveta oziroma članov nadzornega sveta oziroma zunanjih članov komisij nadzornega sveta v času trajanja funkcije izhaja iz ZSDH-1, in sicer morajo:

- (i) kandidati pred odločanjem o imenovanju organu, ki ga imenuje, predložiti izjavo, s katero razkrijejo, ali so se znašli v okoliščinah, ki bi lahko povzročile konflikt interesov,
- (ii) člani nadzornega sveta oziroma zunanji člani komisij tekom opravljanja funkcije nemudoma razkriti okoliščine, ki bi lahko povzročile nasprotje interesov, in se po potrebi izločiti iz nadaljnega dela, vplivanja ali odločanja o zadevi, pri kateri obstaja nasprotje interesov,
- (iii) člani nadzornega sveta pooblaščencu za skladnost poslovanja in integriteto predložiti izjavo o povezanih osebah,
- (iv) člani nadzornega sveta oziroma zunanji člani komisij družbi vsako leto predložiti izjavo o neodvisnosti in odsotnosti nasprotja interesov. Obstoj morebitnega nasprotja interesov ob nastanku okoliščin, ki bi lahko povzročile nasprotje interesov, skladno z veljavno zakonodajo in predpisi sproti presoja tudi nadzorni svet družbe.

6. Prejemki članov organov vodenja in nadzora odvisnih družb Telekoma Slovenije, d.d.

Telekom Slovenije kot obvladujoča družba v STS sprejme smernice za oblikovanje prejemkov organov vodenja na nivoju STS, ki bodo veljale za odvisne družbe. Pri tem bodo smernice za oblikovanje prejemkov organov vodenja odvisnih družb v tujini upoštevale specifičnosti poslovnega okolja, v katerem delujejo te družbe, kot posebnosti lokalne zakonodaje s tega področja.

7. Prejemki članov uprave v primeru dvojnih mandatov

Za določanje prejemkov članov organov vodenja v primeru dvojnih mandatov v STS kot osnovno načelo velja, da so prejemki odvisni od zahtevnosti nalog in odgovornosti. V primeru dvojnih mandatov v STS vsaka funkcija prinaša svoje naloge in odgovornosti, zato so praviloma funkcije v odvisnih družbah v celoti plačane. Izjema od navedenega pravila velja, če so porabljen čas, naloge in odgovornosti, ki izvirajo iz funkcij v odvisnih družbah, zajete v nalogah, porabljenem času in odgovornosti ter s tem v prejemku v družbi (predvsem v primeru, ko je merilo za določanje osnovnega dela prejemka organizacijska kompleksnost, ki izvira iz vodenja družb v STS).

8. Prehodne in končne določbe

Za vsa vprašanja, ki jih predmetna politika prejemkov ne ureja, se uporabljajo določbe vsakokratne veljavne zakonodaje in predpisov, ki urejajo prejemke članov organov vodenja in nadzora družbe.

Politika prejemkov prične veljati z dnem sprejema.

Politika prejemkov se objavi na spletnih straneh družbe.

Politika prejemkov je objavljena v slovenskem in angleškem jeziku.

Iztok Černoša, l.r.
Predsednik nadzornega sveta