

Skladno z 294.a členom Zakona o gospodarskih družbah (v nadaljevanju: ZGD-1) družba Telekom Slovenije, d.d., Cigaletova ulica 15, 1000 Ljubljana, sprejema naslednji interni akt družbe

POLITIKA PREJEMKOV ORGANA VODENJA V DRUŽBI TELEKOM SLOVENIJE, D.D., IN ORGANOV VODENJA V ODVISNIH DRUŽBAH V SKUPINI TELEKOM SLOVENIJE

I. SPLOŠNO O POLITIKI PREJEMKOV ORGANOV VODENJA

Politika prejemkov organa vodenja družbe Telekom Slovenije, d.d. (v nadaljevanju: »Družba«), katere delnice so uvrščene na organizirani trg vrednostnih papirjev, vsebuje načela in pravila, ki se jih upošteva pri urejanju prejemkov organa vodenja v Družbi. Družba je obvladujoča družba v Skupini Telekom Slovenije (v nadaljevanju: Skupina), zato se v tej politiki prejemkov organov vodenja ureja tudi okvir (usmeritve) glede nagrajevanja organov vodenja v odvisnih družbah Skupine.

Družba je politiko prejemkov organa vodenja Družbe oblikovala na podlagi in v skladu z 294.a členom Zakona o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 42/06 s spremembami in dopolnitvami; v nadaljevanju: »ZGD-1«) ter ob upoštevanju Priporočil in pričakovanj Slovenskega državnega holdinga, d.d. Ker je Družba v večinski lasti države, prav tako pa so v večinski lasti države odvisne družbe Skupine, nekatere tudi s sedežem v Republiki Sloveniji, so bile pri oblikovanju te politike prejemkov upoštevane tudi določbe Zakona o prejemkih poslovnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti v Republiki Sloveniji in samoupravnih lokalnih skupnostih (Uradni list 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 (Uradni list RS, št. 34/10 in 52/11, v nadaljevanju: »Uredba«).

Družba 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 organ nadzora ocenil, da okvirji ZPPOGD za Družbo niso omejujoči do te mere, da bi to pomembno povečevalo kadrovska tveganja.

Politiko prejemkov organa vodenja v Družbi je s sklepom sprejel organ nadzora in bo pričela veljati s predložitvijo skupščini Družbe po zaključku glasovanja o tej točki dnevnega reda na skupščini. Politiko prejemkov organa vodenja v Družbi bo Družba predložila skupščini v glasovanje ob vsaki pomembni spremembi, v vsakem primeru pa vsake štiri leta ter na naslednjo sejo skupščine, če je skupščina ne bo odobrila.

V odvisnih družbah pristojni organ sprejme politiko prejemkov organov vodenja v skladu z okvirom oziroma usmeritvami iz te politike prejemkov organov vodenja, ki jih je oblikoval organ vodenja Družbe, upošteva je pravnoorganizacijsko obliko posamezne odvisne družbe.

Ustreznost politike prejemkov organa vodenja Družbe bo organ nadzora letno preveril, v delu, ki se nanaša na usmeritve za odvisne družbe Skupine pa bo ustreznost preverjal organ vodenja Družbe.

Nadzorni svet Družbe v svojem aktu podrobneje opredeli posamezna vprašanja nagrajevanja organa vodenja Družbe, 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 uprave Družbe**«). Vsebino zadevnega akta ob upoštevanju vsakokratnega letnega poslovnega načrta in drugih aktov nadzorni svet ponovno pretehta ustrezno dopolni/spremeni.

II. UKREPI ZA IZOGIBANJE NASPROTJU INTERESOV IN NJEGOVEMU OBVLADOVANJU

Družba ima sprejet interni akt, ki ureja postopanje v zvezi z morebitnim nasprotjem interesov in nasprotjem interesov. Družbo zavezujejo na področju nasprotja interesov ustrezna pravila ZSDH-1.

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

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

III. CILJI IN NAČELA POLITIKE PREJEMKOV ORGANOV VODENJA

1. Cilji politike prejemkov

Cilji politike prejemkov so:

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

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 organov vodenja v ustreznem sorazmerju z nalogami posameznega člana in finančnim stanjem družbe.

Upoštevano je tudi načelo omejenosti celotnih prejemkov, saj je na podlagi politike prejemkov organa 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 skupine ter strategijo družbe in skupine.

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 organa vodenja Družbe je organ nadzora upošteva v slovenskem poslovnem prostoru uveljavljeno strukturo prejemkov (na katero nakazujeta tudi ZGD-1¹ 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 organa vodenja ter ga član organa vodenja prejme ne glede na dosežene rezultate; spremenljivi del prejemkov, katerega dodelitev je odvisna od uspešnosti poslovanja družbe in individualne uspešnosti posameznega člana organa vodenja glede na vnaprej postavljene cilje; druge pravice, ki se delijo na ugodnosti ter posebne denarne prejemke, ter odpravnine, ki jo član organa vodenja lahko v določenih primerih prejme namesto prejšnjih treh prejemkov v primeru predčasnega prenehanja funkcije člana organa vodenja.

4. Najvišji dovoljeni znesek osnovnega dela prejemka člana organa vodenja, ki omogoča organom nadzora pridobiti v organe vodenja vrhunške strokovnjake, motivirane za odgovorno in dejavno delo, hkrati pa preprečuje neutemeljeno visoka plačila članov organov vodenja glede na potrebe, uspešnost in finančno stanje družbe

Pri določanju zgornje dopustne meje osnovnega dela prejemka organa vodenja Družbe je organ nadzora izhajal iz zahtevnosti poslovanja Družbe ter pri tem upošteval njeno finančno stanje. Organ nadzora je izhajal iz sistema

¹ Zakon o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15, 15/17, 22/19 – ZPosS, 158/20 – ZIntPK-C in 18/21).

zahtevnosti poslovanja, kot ga je postavil SDH v Priporočilih in pričakovanih SDH, kjer so opredeljeni dejavniki, po katerih se meri zahtevnost poslovanja družbe.

Finančno stanje Družbe in odvisnih družb Skupine je dobro. Družba dosega stabilen dobiček in takšne so tudi napovedi za prihodnje. Na sorazmernost prejemkov organov vodenja finančnemu stanju Družbe posredno kaže tudi razmerje prejemkov organa vodenja Družbe do povprečne plače v Družbi.

Družba bo v fazi sklepanja pogodb s člani organa vodenja upoštevala tudi prejemke v konkurenčnih družbah. Na ta način se zagotavlja, da bodo prejemki organa vodenja v Družbi običajni glede na primerljive družbe in bodo omogočali obvladovanje kadrovskega tveganja.

5. Najvišji dovoljeni znesek spremenljivega dela prejemka člana organa vodenja

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 DRUŽBE

Družba sprejme večletno poslovno strategijo, v kateri so opredeljeni strateški cilji družbe, ključni ukrepi (aktivnosti) in nosilci za izvedbo ukrepov. Sestavine prejemkov so v politiki prejemkov organa vodenja Družbe opredeljene na način, da politika prejemkov spodbuja k izpolnjevanju sprejete poslovne strategije. Ključna delitev sestavin prejemkov v politiki prejemkov organa vodenja Družbe 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 organa vodenja prejmejo večji spremenljivi del prejemkov in s tem večji celotni prejemek, če je organ vodenja uspešen 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 ORGANA VODENJA

1. Predstavitev organov vodenja

Organ vodenja v Družbi predstavlja uprava, ki ima 5 članov, od katerih je eden predsednik uprave in eden podpredsednik uprave. Eden od članov uprave je imenovan s strani Sveta delavcev – delavski direktor. Uprava samostojno in na lastno odgovornost vodi posle v korist Družbe, in sicer v skladu z omejitvami iz statuta. Posamezni član uprave samostojno vodi posle družbe in sprejema odločitve v okviru dodeljenega poslovnega področja.

2. Osnovni del prejemkov

Osnovni del prejemkov organa vodenja se določi v pogodbi s članom organa vodenja v absolutnem denarno izraženem bruto mesečnem znesku. Član organa vodenja ga prejme kot odmeno za opravljanje prevzete funkcije člana organa vodenja in ga razen v zakonsko določenih primerih ni mogoče enostransko znižati, zadržati, preklicati

Stran 3 od 10

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 mesečno. 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 organov vodenja se v tej politiki prejemkov organa vodenja Družbe določi kot zgornja meja, ki jo je možno dogovoriti v pogodbi s članom organa vodenja. Zgornja možna meja osnovnega dela prejemkov se v tej politiki prejemkov določi upošteva merila zahtevnosti.

Skupna ocena meril zahtevnosti za Družbo glede na matriko iz Priporočil in pričakovanj SDH po presoji organa nadzora Družbe znaša 5, kar v skladu s Priporočili in pričakovanji SDH pomeni, da je v pogodbah s člani organa vodenja v Družbi možno dogovoriti osnovni del prejemkov v višini do mesečno 22.000 EUR (bruto) oziroma do 264.000 EUR letno (bruto). Zahtevnost poslovanja Družbe se preveri vsaj vsake štiri leta in po potrebi prilagodi skupno oceno meril.

Ne glede na predhodni odstavek pa se lahko osnovni del prejemkov za čas, ko so za Družbo zavezujoče določbe veljavnega ZPPOGD in Uredbe, določi le v razmerju s povprečno plačo, izplačano v družbah Skupine, zaradi česar lahko osnovni del prejemka predsednika uprave znaša največ 5-kratnik povprečne bruto plače zaposlenih v družbah v Skupini.

Organ nadzora je nadalje odločil, da osnovni del prejemka podpredsednika uprave ne sme presežati 95 % osnovnega dela prejemka predsednika uprave, osnovni del prejemka članov uprave pa ne sme presežati 90 % osnovnega dela prejemka predsednika uprave.

V pogodbah, ki se sklepajo s člani organa vodenja, se osnovni del prejemkov določi v okviru zgornje meje, kot je opredeljena v tej politiki prejemkov, upoštevajoč veljavni ZPPOGD. V katerem delu razpona do zgornje meje se določi osnovni del prejemka posameznega člana organa vodenja, je odvisno od nalog in odgovornosti konkretnega člana organa vodenja (npr. upošteva se, ali je predsednik oziroma podpredsednik, ali je član organa vodenja, 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 Družbi, reference, večšine), 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 v skladu s Priporočili in pričakovanji SDH, vendar se je primerjava s povprečno plačo zaposlenih v Družbi 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 Družbe in lahko tudi individualne uspešnosti posameznega člana organa vodenja.

Spremenljivi del prejemkov članov organov vodenja Družbe znaša v poslovnem letu največ 30 % glede na v preteklem poslovnem letu izplačanega osnovnega dela prejemkov člana organa vodenja 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 uprave organ nadzora vsako leto do konca meseca marca konkretizira merila in jih uteži tako, da bodo izbrana merila organ vodenja v tem 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.

Organ nadzora pri določitvi meril praviloma upošteva naslednje skupine meril:

Finančna merila:

Skupina meril	Izhodiščni prispevek k skupni oceni na podlagi finančnih meril
Merila, vezana na obseg poslovanja (npr. čisti prihodki iz prodaje ipd.)	20 %
Merila, vezana na sposobnost ustvarjanja denarnih tokov (npr. EBITDA ipd.)	40 %
Merila finančne trdnosti in investicijskega potenciala (npr. neto finančni dolg / EBITDA ipd.)	25 %
Merila sposobnosti ustvarjanja dodane vrednosti (npr. DV / zaposlenega ipd.)	15 %

Z zgoraj izbranimi finančnimi merili se zasleduje finančne cilje, ki uravnoteženo spodbujajo rast obsega poslovanja, sposobnost ustvarjanja denarnih tokov, finančno trdnost in investicijski potencial ter ustvarjanje dodane vrednosti.

Finančna merila skupaj prispevajo 50 % celotnega spremenljivega dela prejemkov.

Dejanski prispevek posamezne skupine meril od prikazanega izhodiščnega ne sme odstopati za več kot 5 odstotnih točk navzgor ali navzdol.

Merila, ki merijo dolgoročne oziroma strateške cilje oziroma prispevajo k njihovem uresničevanju, morajo prispevati najmanj 50 % k skupni oceni na podlagi finančnih meril.

Nefinančna merila:

Skupina meril	Izhodiščni prispevek k skupni oceni na podlagi nefinančnih meril
Merila tržnega položaja (npr. gibanje tržnega deleža, stanje uporabnikov, NPS ipd.)	30 %
Razvojna merila (npr. lansiranje novih proizvodov/storitev, izvedba razvojnih projektov, izvedba investicije ipd.)	25 %
Merila organizacijske učinkovitosti (npr. organizacijski ukrepi, uvajanje novih sistemov, izvajanje pomembnih projektov ipd.)	15 %
Merila okoljske odgovornosti (npr. ogljični odtis ipd.)	10 %
Merila družbene odgovornosti (npr. razvoj in izobraževanje zaposlenih, zagotavljanje raznolikosti ipd.)	10 %
Merila upravljalvske odgovornosti (npr. aktivnosti na področju skladnosti in integritete, kakovost komuniciranja z deležniki ipd.)	10 %

Z zgoraj izbranimi nefinančnimi merili se zasleduje poslovne cilje na področju tržnega položaja, razvoja, organizacijske učinkovitosti ter okoljske, družbene in upravljalvske odgovornosti.

Nefinančna merila skupaj prispevajo 50 % celotnega spremenljivega dela prejemkov.

Dejanski prispevek posamezne skupine meril od prikazanega izhodiščnega ne sme odstopati za več kot 5 odstotnih točk navzgor ali navzdol.

Merila, ki merijo dolgoročne oziroma strateške cilje oziroma prispevajo k njihovem uresničevanju, morajo prispevati najmanj 50 % k skupni oceni na podlagi nefinančnih meril.

Ob konkretizaciji meril se v aktu nadzornega sveta o določitvi meril za izplačilo spremenljivega prejemka uprave lahko določi spodnjo mejo uspeha pri doseganju ciljev, da bi lahko prišlo do dodelitve spremenljivega dela prejemkov. Akt nadzornega sveta lahko določi, da je izpolnjevanje posameznih meril predpogoj za upravičenost do spremenljivega dela prejemkov ne glede na izpolnjevanje ostalih meril. Celoten spremenljivi del prejemkov članu

organa vodenja pripada le ob doseganju ali preseganju ciljev. Vmesne dosežene vrednosti ciljev vplivajo na ustrezno nižjo dodelitev spremenljivega dela prejemkov. V okviru diskrecije nadzornega sveta je, ali in kako preseganje enega ali več ciljev delno kompenzira nižje doseganje enega ali več drugih ciljev.

Vsa merila se merijo na ravni skupine razen, če pri posameznem merilu v Aktu nadzornega sveta o določitvi meril za izplačilo spremenljivega prejemka uprave Družbe ni izrecno določeno drugače.

Izjemne spremenjene okoliščine

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

Prosta presoja organa nadzora

Organ nadzora se lahko glede na rezultate poslovanja, finančnega stanja in druge okoliščine pri posameznemu članu organa vodenja 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 uprave, 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 50 % 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 organa vodenja k njihovemu doseganju ali če se finančno stanje pomembno spremeni. Pri tem organ nadzora upošteva skupni uspeh organa vodenja in/ali uspeh posameznega člana organa vodenja 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 ter
- vpliv izrednih dogodkov.

Sklep, s katerim se organ nadzora 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 organa vodenja določi, da diskrecijska odločitev organa nadzora ne more biti predmet spora. V vsakem primeru veljajo omejitve iz ostalih delov te politike prejemkov organov vodenja.

Odlog izplačila spremenljivega dela prejemka

Izplačilo 50 odstotkov spremenljivega dela prejemka, dodeljenega članu organa vodenja za posamezno poslovno leto, se odloži za dve leti (obdobje odloga). Če je bil član organa vodenja 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 organov vodenja Družbe opravi letno na podlagi revidiranega letnega poročila in ostalega gradiva, iz katerega je razvidno doseganje ciljev. Praviloma Kadrovska komisija in Nadzorni svet spremenljivi del prejemkov oceni in določi najkasneje v roku 2 mesecev po objavi revidiranega letnega poročila Družbe.

Vračilo spremenljivega dela prejemka (CLAW-BACK)

Družba lahko od članov organov vodenja 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 organov vodenja 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 organa vodenja določeno osebno nedenarno 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 organa vodenja, ter druge nedenarne pravice, ki ne ustrezajo definiciji ugodnosti, vendar je v poslovni praksi običajno, da o pravici koriščenja odloča organ nadzora v fazi sklepanja pogodbe s člani organa vodenja.

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

- pravica do **uporabe mobilnega telefona** tudi v zasebne namene, vključno s pravico do plačila naročnine oziroma stroška porabe klica oziroma prenos podatkov in do **uporabe fiksnega priključka** na naslovu prebivališča tudi za zasebne namene;
- pravica do **uporabe prenosnega računalnika in/ali tablice** tudi v zasebne namene;
- pravica do **uporabe službenega vozila** tudi v zasebne namene v višini maloprodajne cene vozila z DDV do 70.000 EUR oziroma do 90.000 EUR, kolikor gre za okolju prijaznejše osebno vozilo. Do **zamenjave službenega vozila**, ki se uporablja tudi v zasebne namene, naj 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. V primeru nabave avtomobila **na podlagi leasing pogodbe** se zgornje zneskovne omejitve nanašajo na nabavno vrednost avtomobila v trenutku sklenitve pogodbe;
- pravica do **povračila vseh stroškov v zvezi z dopolnjenim izobraževanjem in usposabljanjem**, ki je v povezavi z bolj učinkovitim opravljanjem funkcije, do 15.000 EUR letno, s tem da ima pravico do nadomestila plače zaradi odsotnosti iz tega naslova, če odsotnost traja do vključno 10 dni letno. Pri presoji organ nadzora upošteva značilnosti trga oziroma same dejavnosti, v kateri Družba oziroma Skupina deluje. V primeru utemeljenih poslovnih razlogov se lahko dodeli pravica v višjem znesku oziroma večjem številu dni, o čemer na predlog organa vodenja v konkretnih primerih odloča organ nadzora s sklepom;

- pravica do **preventivnega managerskega zdravstvenega pregleda**, in sicer na vsako leto, pri čemer vrednost posameznega pregleda ne sme presegati 1.500 EUR;
- pravica do plačila premij za zavarovanja: kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje, nezgodno zavarovanje in dodatno zdravstveno zavarovanje. Celotna vrednost vseh premij letno ne sme presegati 50 % mesečnega bruto osnovnega dela prejemkov;
- pravica do **plačila premij za zavarovanje odgovornosti (D&O)**;
- pravica do **uporabe** 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;
- **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 2.000 EUR letno. Pri presoji organ nadzora 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 organa vodenja v konkretnih primerih odloča organ nadzora s sklepom.

Ta pravila se uporabljajo 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 pravih omejitve (npr. najvišje dovoljeni znesek pri posamezni pravici).

4.2 Posebni denarni prejemki, ki jih ureja ZDR-1

Člani organa vodenja Družbe so upravičeni tudi do naslednjih prejemkov:

- **regres za letni dopust**: pod pogoji in v višini, ki velja za ostale zaposlene v Družbi;
- **jubilejna nagrada**: pod pogoji in v višini, ki velja za ostale zaposlene v Družbi;
- **odpravnina ob upokojitvi**: pod pogoji in v višini ZDR-1;
- **pravica do povračila stroškov, potrebnih za oziroma v zvezi z opravljanjem funkcije: pod pogoji in v višini kot velja za ostale zaposlene v Družbi** (npr. povračilo stroškov za prehrano med delom, dnevnice za službena potovanja, povračilo stroškov prenočevanja, ipd.);
- **nagrada za poslovno uspešnost** v skladu s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca, pod pogojem, da se ta izplača vsem zaposlenim v Družbi in se na ta način doseže ugodnejši davčni režim zadevne nagrade za vse zaposlene v Družbi; članom organov vodenja se nagrada za poslovno uspešnost vštevja v najvišje dovoljeni spremenljivi del prejemka za zadevno leto;
- **pravica do nadomestila plače**: pod pogoji in višini kot velja za ostale zaposlene v Družbi;
- **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 organov vodenja ne pripada v primerih, ki jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe. Odpravnina članom organov vodenja v nobenem primeru ne pripadajo tudi v primeru rednega poteka mandata in v primeru, ko člani organa vodenja sami podajo odpoved. Odpravnina članom organov vodenja 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 organov vodenja. Znesek odpravnine v nobenem primeru ne sme presegati skupnega zneska bruto osnovnega dela prejemkov, ki bi šli članu organa vodenja do konca mandata po pogodbi, če bi mandat redno končal. V primeru predčasnega prenehanja funkcije člana organa vodenja, 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 organov vodenja.

Članu organa vodenja, ki se po predčasnem prenehanju pogodbe člana organa vodenja 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 organa vodenja, 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 organa nadzora član organa vodenja pri vodenju poslov ne dosega optimalnih rezultatov, nima najboljšega pogleda na razvoj družbe, nima optimalnih organizacijskih sposobnosti, ni posebnega zaupanja med članom organa vodenja in nadzornim svetom ali enostavno nima srečne roke v okviru proste podjetniške presoje, ter zato nadzorni svet oceni, da bi bilo možno najti nekoga, ki bo vodil posle bolje od člana organa vodenja, 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. Drugi elementi pogodb o zaposlitvi

6.1 Konkurenčna klavzula

Pogodbe s člani organov vodenja naj urejajo konkurenčno prepoved tudi za čas po prenehanju funkcije člana organa vodenja. 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 organa vodenja 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 organ nadzora odpove uveljavljanju prepovedi konkurence za čas po prenehanju mandata, če upošteva vse znane okoliščine ne obstaja realna grožnja interesu družbe zaradi neuveljavljanja prepovedi konkurence za posameznega člana organa vodenja.

6.2 Dvojni ali večkratni mandati

V primeru dvojnih ali večkratnih funkcij znotraj Skupine so takšne funkcije, ki jih morebiti opravljajo člani organa vodenja Družbe, 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 organa vodenja ali kake druge njegove plačane funkcije.

K opravljanju vsake takšne dodatne funkcije in višini prejemkov zanjo mora nadzorni svet Družbe izdati predhodno soglasje, po potrebi pa višino takšnih prejemkov smiselno upošteva tudi pri določanju prejemkov takšne osebe v funkciji člana uprave Družbe.

7. Ureditev prejemkov organov vodenja v odvisnih družbah skupine

Družba v svoji vlogi obvladujoče družbe Skupine v tej politiki prejemkov določa smernice za oblikovanje politik prejemkov organov vodenja v odvisnih družbah in za sklepanje pogodb s člani organov vodenja v odvisnih družbah Skupine. Organ vodenja obvladujoče Družbe poskrbi za sprejem ustreznih politik prejemkov organov vodenja v odvisnih družbah. Organ vodenja obvladujoče Družbe letno preverja spoštovanje teh smernic in politik prejemkov organov vodenja v odvisnih družbah.

7.1 Osnovni del prejemkov

Osnovni del prejemkov organov vodenja v odvisnih družbah Skupine se določi ob upoštevanju dejavnikov zahtevnosti iz Priporočil in pričakovanih SDH. Osnovni del prejemkov organov vodenja odvisnih družb iz Skupine glede na dejavnike zahtevnosti iz prejšnjega stavka ne sme presežati 70 % zgornje dopustne meje osnovnega dela prejemkov organa vodenja obvladujoče Družbe.

Za organe vodenja odvisnih družb, s sedežem izven Republike Slovenije, se lahko določi odstotek izven okvirov določenih v prejšnjem odstavku, upoštevajoč kompleksnost ter zahtevnost poslovanja posamezne odvisne družbe, ki pa ne sme presežati 75 % zgornje dopustne meje osnovnega dela prejemkov organa vodenja obvladujoče Družbe.

Glede na navedeno znaša ob sprejemu politike najvišje dovoljeni osnovni del prejemkov organov vodenja v odvisnih družbah Skupine:

- do 16.500 EUR bruto mesečno v odvisni družbi IPKO Telecommunications LLC;
- do 12.000 EUR bruto mesečno v odvisnih družbah GVO, gradnja in vzdrževanje telekomunikacijskih omrežij, d.o.o.; AVTENTA, napredne poslovne rešitve, d.o.o. ter TSmedia, medijske vsebine in storitve, d.o.o.,
- do 8.000 EUR bruto mesečno v odvisnih družbah TSinpo, storitveno in invalidsko podjetje, d.o.o. ter SOLINE Pridelava soli d.o.o.

Ureditev je v okviru določb ZPPOGD.

7.2 Spremenljivi del prejemkov

Spremenljivi del prejemkov članov organov vodenja odvisnih družb Skupine ne sme presegati 30 % letne bruto vrednosti osnovnih delov prejemkov članov organov vodenja. Struktura meril in način ocenjevanja uspešnosti se smiselno določi na podlagi enakih izhodišč, kot je s to politiko določeno za Družbo.

Ureditev je v okviru določb ZPPOGD.

7.3 Druge pravice

Članom organov vodenja odvisnih družb se lahko v pogodbah o zaposlitvi smiselno določi enake pravice, kot članom organov vodenja Družbe, z naslednjimi dodatnimi omejitvami:

- maloprodajna cena vozila z DDV ob pridobitvi (nakup, najem) ne presega 40.000 EUR oziroma 50.000 EUR, kolikor gre za okolju prijaznejše osebno vozilo;
- pravica do uporabe mobilnega telefona tudi v zasebne namene, vključno s pravico do plačila naročnine oziroma stroška porabe klica oziroma prenos podatkov s porabo do 150 EUR na mesec;
- pravica do preventivnega managerskega zdravstvenega pregleda, in sicer enkrat na dve leti, pri čemer vrednost posameznega pregleda ne sme presegati 1.000 EUR.

Ureditev je v okviru določb ZPPOGD.

7.4 Odpravnine

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

VI. 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 družbe.

Politika prejemkov prične veljati po zaključku glasovanja o točki dnevnega reda skupščine Družbe o posvetovalnem glasovanju o politiki prejemkov. Z dnem veljave te politike prejemkov preneha veljati Politika prejemkov članov uprave in nadzornega sveta družbe Telekom Slovenije, d.d., z dne 11.5.2022.

Politika prejemkov se objavi na spletnih straneh družbe.

Politika prejemkov je objavljena v slovenskem in angleškem jeziku.

Predsednik nadzornega sveta:
mag. Žiga Debeljak, l.r.