

Na podlagi Zakona o prejemkih poslovnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti (Uradni list RS, št. 21/10 s sprem. in dopolnitvami, v nadaljevanju ZPPOGD), določil Statuta Elektro Gorenjska d. d. in tč. 9. Priporočil in pričakovanj SDH, december 2023 je bila na 12. seji Nadzornega sveta družbe Elektro Gorenjska, d. d., dne 15. 5. 2024 sprejeta

## **POLITIKA PREJEMKOV ORGANA VODENJA V DRUŽBI ELEKTRO GORENJSKA, D. D. IN ORGANOV VODENJA V ODVISNIH DRUŽBAH V SKUPINI ELEKTRO GORENJSKA**

### **1. SPLOŠNO O POLITIKI PREJEMKOV ORGANOV VODENJA**

Politika prejemkov organa vodenja družbe Elektro Gorenjska, d. d. (v nadaljevanju: »Družba«), vsebuje načela in pravila, ki se jih upošteva pri urejanju prejemkov organa vodenja v Družbi. Organ vodenja v Družbi predstavlja uprava Družbe, ki ima enega člana organa vodenja in sicer predsednika uprave. Družba je obvladujoča družba v Skupini Elektro Gorenjska (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 uprave Družbe oblikovala na podlagi in v skladu z 294a. 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., iz decembra 2023. Ker je Družba v večinski lasti države, prav tako pa so v večinski lasti države odvisne družbe Skupine, vse s sedežem v Republiki Sloveniji, so bile pri oblikovanju te politike prejemkov upoštewane 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).

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 uprave v Družbi je s sklepom sprejel organ nadzora. Politiko prejemkov uprave Družbe bo Družba predložila skupščini v seznanitev po sprejemu in ob vsaki pomembni spremembi, v vsakem primeru pa vsake štiri leta.

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 oblikovala uprava Družbe, upošteva pravnoorganizacijsko obliko posamezne odvisne družbe.

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

Organ nadzora v svojem aktu podrobneje opredeli posamezna vprašanja nagrajevanja uprave 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 organa nadzora o določitvi meril za izplačilo spremenljivega prejemka uprave

Družbe). Vsebino zadevnega akta ob upoštevanju vsakokratnega letnega poslovnega načrta in drugih aktov organ nadzora ponovno pretehta ter ga najkasneje do konca marca ustrezno dopolni/spremeni.

## **2. 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.

Upravi 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 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 uprave Družbe.

## **3. CILJI IN NAČELA POLITIKE PREJEMKOV UPRAVE**

### **3.1. Cilji politike prejemkov so:**

- pridobivanje ustreznih strokovnjakov v upravo Družbe ter določitev višine njihovih prejemkov, ki omogočajo kompetentno delo ter finančno vzdržnost;
- motiviranje uprave Družbe za odgovorno in aktivno delo ter izpolnjevanje zastavljenih ciljev, kar spodbuja poslovno strategijo, dolgoročen razvoj in vzdržnost družbe ter
- preprečitev predčasnih odhodov strokovne, motivirane in uspešne uprave Družbe.

### **3.2. Načela politike prejemkov**

Pri določanju celotnih prejemkov v politiki prejemkov uprave Družbe se v zvezi z vsemi sestavinami upošteva načelo sorazmernosti, po katerem so celotni prejemki uprave Družbe v ustreznem sorazmerju z nalogami posameznega člana in finančnim stanjem družbe.

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

Upoštevano je načelo ekonomičnosti, saj načela in pravila politike prejemkov uprave Družbe dajejo ustrezno orodje za obvladovanje kadrovske tveganj ter se daje podlago za upoštevanje prejemkov organov vodenja v konkurenčnih družbah.

### **3.3. Sestavine prejemkov in njihove funkcije**

Pri določanju sestavin prejemkov v politiki prejemkov uprave Družbe je organ nadzora upošteva v slovenskem poslovnem prostoru uveljavljeno strukturo prejemkov (na katero nakazujeta tudi ZGD-1<sup>1</sup> 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 uprave Družbe ter ga uprava Družbe prejme ne glede na dosežene rezultate; spremenljivi del

---

<sup>1</sup> 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, 18/21, 18/23- ZDU-10 in 75/23).

prejemkov, katerega dodelitev je odvisna od uspešnosti poslovanja družbe in individualne uspešnosti uprave Družbe glede na vnaprej postavljene cilje; druge pravice, ki se delijo na ugodnosti ter posebne denarne prejemke, ter odpravnine, ki jo uprava Družbe lahko v določenih primerih prejme namesto prejšnjih treh prejemkov v primeru predčasnega prenehanja funkcije uprave Družbe.

### **3.4. Najvišji dovoljeni znesek osnovnega dela prejemka uprave Družbe, ki omogoča organom nadzora pridobiti v organe vodenja vrhunske strokovnjake, motivirane za odgovorno in dejavno delo, hkrati pa preprečuje neutemeljeno visoka plačila upravi Družbe glede na potrebe, uspešnost in finančno stanje družbe**

Pri določanju zgornje dopustne meje osnovnega dela prejemka uprave Družbe je organ nadzora izhajal iz zahtevnosti poslovanja Družbe ter pri tem upošteval njeno finančno stanje. Organ nadzora je izhajal iz sistema zahtevnosti poslovanja, kot ga je postavil SDH v Priporočilih in pričakovanjih 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 uprave Družbe finančnemu stanju Družbe posredno kaže tudi razmerje prejemkov uprave Družbe do povprečne plače v Družbi, saj je to razmerje običajno za panogo, v kateri posluje Družba, pa tudi primerjava s prejemki v konkurenčnih družbah.

Družba v fazi oblikovanja politike prejemkov uprave Družbe upošteva stanje prejemkov v naslednjih konkurenčnih družbah: Elektro Celje d. d., Elektro Ljubljana d. d., Elektro Maribor d. d. in Elektro Primorska d. d. Družba bo prejemke v konkurenčnih družbah upoštevala tudi v fazi sklepanja pogodb z upravo Družbe. Na ta način se zagotavlja, da bodo prejemki uprave Družbe običajni glede na primerljive družbe in bodo omogočali obvladovanje kadrovskega tveganja.

### **3.5. Najvišji dovoljeni znesek spremenljivega dela prejemka uprave Družbe**

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.

### **3.6. Najvišje dovoljene odpravnine**

Politika prejemkov na določljiv način določa najvišje dovoljene odpravnine ter pravila, kdaj so lahko izplačane.

## **4. PRISPEVEK POLITIKE PREJEMKOV K SPODBUJANJU POSLOVNE STRATEGIJE, DOLGOROČNEMU RAZVOJU IN VZDRŽNOSTI DRUŽBE**

Družba je dne 28. 2. 2024 sprejela Strategijo trajnostnega razvoja družbe Elektro Gorenjska za obdobje 2024 - 2028, v kateri so opredeljeni strateški cilji družbe, ključni ukrepi (aktivnosti) in nosilci za izvedbo ukrepov. Sestavine prejemkov so v politiki prejemkov uprave Družbe opredeljene na način, da politika prejemkov spodbuja k izpolnjevanju sprejete poslovne strategije. Ključna delitev sestavin prejemkov v politiki prejemkov uprave 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 uprava Družbe prejme večji spremenljivi del prejemkov in s tem večji celotni prejemek, če je uprava Družbe uspešna 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.

## **5. PREJEMKI UPRAVE DRUŽBE**

### **5.1. Predstavitev organov vodenja**

Organ vodenja v Družbi je predsednik uprave. Uprava Družbe samostojno in na lastno odgovornost vodi posle v korist Družbe, in sicer v skladu z omejitvami iz statuta. Predsednik uprave družbo zastopa samostojno.

### **5.2. Osnovni del prejemkov**

Osnovni del prejemkov uprave Družbe se določi v pogodbi z upravo Družbe v absolutnem denarno izraženem bruto letnem znesku. Uprava Družbe ga prejme kot odmeno za opravljanje prevzete funkcije in ga razen v zakonsko določenih primerih ni mogoče enostransko znižati, zadržati, preklicati 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 v 12 mesečnih obrokih. 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 uprave Družbe se v tej politiki prejemkov organa vodenja Družbe določi kot zgornja meja, ki jo je možno dogovoriti v pogodbi z upravo Družbe. Zgornja možna meja osnovnega dela prejemkov se v tej politiki prejemkov določi upošteva merila zahtevnosti.

Bruto plača predsednika uprave Elektro Gorenjska d. d. je glede na velikost in dejavnost družbe lahko največ 4 - kratnik povprečne bruto plače, izplačane v družbah v Skupini Elektro Gorenjska v preteklem poslovnem letu. Organ nadzora vsako leto do konca marca ta znesek izračuna in ga ustrezno upošteva pri določitvi osnovnega dela prejemkov predsednika uprave. Predsednik uprave ni upravičen do dodatka za delovno dobo.

V pogodbi, ki se sklepa z upravo Družbe, se osnovni del prejemkov določi v okviru zgornje meje, kot je opredeljena v tej politiki prejemkov. V katerem delu razpona do zgornje meje se določi osnovni del prejemka uprave Družbe je odvisno od velikosti Družbe, števila zaposlenih, dejavnosti, kompleksnosti, finančnega položaja Družbe (stanje družbe), nalog in odgovornosti uprave Družbe ter od njegove individualne kvalitete (znanje, izkušnje, dolžino mandata v Družbi, reference, veččine), 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, vendar se je primerjava s povprečno plačo zaposlenih v Družbi opravila in gre za običajno razmerje.

### **5.3. Spremenljivi del prejemkov**

Spremenljivi del prejemkov je tisti del prejemkov, ki se določi v odvisnosti od uspešnosti poslovanja Družbe in lahko tudi individualne uspešnosti uprave Družbe. Določi se s sklepom organa nadzora in se izplača v skladu z ZPPOGD, po potrditvi letnega poročila družbe za preteklo leto.

Spremenljivi del prejemkov uprave Družbe znaša v poslovnem letu največ 15 % glede na v preteklem poslovnem letu izplačanega osnovnega dela prejemkov uprave Družbe 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 upravo Družbe 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 upošteva naslednje skupine meril:

#### Finančna merila

| Skupina meril   | Izhodiščni prispevek k skupni oceni na podlagi finančnih meril |
|---|--|
| Merila, vezana na rast obsega poslovanja (npr. rast čistih prihodkov iz prodaje ipd.) | 20 %   |
| Merila, vezana na sposobnost ustvarjanja denarnih tokov (npr. EBITDA ipd.)            | 40 %   |
| Merila finančne trdnosti (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 ter ustvarjanje dodane vrednosti. Finančna merila skupaj prispevajo med 40 % in 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, pridobivanje novih strank ipd.) ali merila povezana z zagotavljanjem kakovosti oskrbe z električno energijo (npr. SAIDI, SAIFI ipd.) | 20 %   |

|  |        |
|--|--------|
| Razvojna merila (npr. lansiranje novih proizvodov/storitev, vstop na nove trge/prodajne kanale, izvedba plana investicij, izvedba plana vzdrževanja ipd.,)   | 20 %   |
| Merila organizacijske učinkovitosti (npr. organizacijski ukrepi, uvajanje novega ERP sistema, izvajanje pomembnih projektov, prenova plačnega sistema, nova sistemizacija, izvedba trajnostne strategije ipd.) | 22,5 % |
| Merila okoljske odgovornosti (npr. ogljični odtis, ravnanje z odpadki, ipd.)   | 15 %   |
| Merila družbene odgovornosti (npr. razvoj korporativne kulture, razvoj zaposlenih, organizacijska klima, izobraževanje zaposlenih, zagotavljanje raznolikosti ipd.)  | 15 %   |
| Merila upravljavске odgovornosti (npr. ukrepi na področju skladnosti in integritete, kakovost komuniciranja z deležniki ipd.)  | 7,5 %  |

Z zgoraj izbranimi nefinančnimi merili se zasleduje poslovne cilje na področju tržnega položaja, razvoja, organizacijske učinkovitosti ter okoljske, družbene in upravljavске odgovornosti. Nefinančna merila skupaj prispevajo med 50% in 60 % 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 njihovemu uresničevanju, morajo prispevati najmanj 50 % k skupni oceni na podlagi nefinančnih meril.

Ob konkretizaciji meril se v aktu organa nadzora 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 organa nadzora lahko določi, da je izpolnjevanje posameznih meril predpogoj za upravičenost do spremenljivega dela prejemkov ne glede na izpolnjevanje ostalih meril. Celoten spremenljivi del prejemkov upravi Družbe pripada le ob doseganju ali preseganju ciljev. Vmesne dosežene vrednosti ciljev vplivajo na ustrezno nižjo dodelitev spremenljivega dela prejemkov. V okviru diskrecije organa nadzora je, ali in kako preseganje enega ali več ciljev delno kompenzira nižje doseganje enega ali več drugih ciljev.

### 5.3.1 Izjemne spremenjene okoliščine

Organ nadzora lahko iz utemeljenih razlogov v aktu organa nadzora 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 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 smotrno sprejeti učinkovitih ukrepov za zniževanje stopnje tveganja. To možnost, ki je v diskreciji organa nadzora, se ustrezno uredi tudi v pogodbi, ki se sklepa z upravo Družbe. Organ nadzora mora svojo odločitev ustrezno utemeljiti.

### **5.3.2 Prosta presoja organa nadzora**

Organ nadzora se lahko glede na rezultate poslovanja, finančnega stanja in druge okoliščine pri upravi Družbe 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 20 % 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 uprave Družbe k njihovem doseganju ali če se finančno stanje pomembno spremeni. Pri tem organ nadzora upošteva skupni uspeh uprave Družbe 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,
- vpliv izrednih dogodkov.

Sklep, s katerim se organ nadzora odloči za izplačilo višjega ali nižjega spremenljivega dela prejemkov v skladu z diskrepcijo, mora biti obrazložen in sprejet v skladu z načelom skrbnosti, vestnosti in poštenja, pri čemer se v pogodbi z upravo Družbe določi, da diskrecijska odločitev organa nadzora ne more biti predmet spora. V vsakem primeru veljajo omejitve iz ostalih delov te politike prejemkov organov vodenja.

### **5.3.3 Odlog izplačila spremenljivega dela prejemka**

Izplačilo 50 odstotkov spremenljivega dela prejemka, dodeljenega upravi Družbe za posamezno poslovno leto, se odloži za dve leti (obdobje odloga). Če je bila uprava Družbe v funkciji manj kot dve leti, mu odloženi del izplačila spremenljivega dela prejemka ne pripada.

### **5.3.4 Način ocenjevanja izpolnjevanja ciljev iz meril za določanje spremenljivega dela prejemkov**

Določanje upravičenega spremenljivega dela prejemkov na podlagi doseganja meril uspešnosti poslovanja se za upravo Družbe opravi letno na podlagi revidiranega letnega poročila in ostalega gradiva, iz katerega je razvidno doseganje ciljev.

### **5.3.5 Vračilo spremenljivega dela prejemka (claw-back)**

Družba lahko od uprave Družbe 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 pobotom dodeljenih, vendar neizplačanih delov spremenljivega dela prejemka, pri čemer se možnost pobota dogovori tudi v pogodbi o zaposlitvi oziroma v civilnopravni pogodbi

### **5.3.6 Delnice, delniške opcije in udeležba na dobičku**

Družba nima sprejetega programa nagrajevanja z delnicami oziroma delniškimi opcijami, prav tako ne izvaja nagrajevanja uprave Družbe v obliki udeležbe na dobičku.

## **5.4. 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 uprava Družbe določeno osebno nederarno 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 uprave Družbe, ter druge nederarne pravice, ki ne ustrezajo definiciji ugodnosti, vendar je v poslovni praksi običajno, da o pravici koriščenja odloča organ nadzora v fazi sklepanja pogodbe z upravo Družbe.

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.

### **5.4.1 Ugodnosti**

Uprava Družbe ima 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;
- 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 50.000 EUR oziroma do 60.000 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, pri čemer v primeru najema mesečni zneski, ki se jih plačuje najemodajalcu, ne smejo presežati 2.000 EUR;
- pravica do povračila vseh stroškov v zvezi z dopolnjenim izobraževanjem in usposabljanjem, ki je v povezavi z bolj učinkovitim opravljanjem funkcije, do 10.000 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 uprave Družbe v konkretnih primerih odloča organ nadzora s sklepom;



- pravica do preventivnega managerskega zdravstvenega pregleda, in sicer na 2 leti, pri čemer vrednost posameznega pregleda ne sme presegati 2.500 EUR;
- pravica do plačila premij za naslednja zavarovanja:
  - o kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje do maksimalne zakonsko dopustne višine, ki omogoča pridobitev davčnih olajšav;
  - o življenjsko, nezgodno in zdravstveno zavarovanje, pri čemer višina letne premije ne sme presegati 2.500 EUR;
- pravica do plačila premij za zavarovanje odgovornosti (D&O);
- 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 v skladu z internimi pravili;
- pravica do povračila stroškov članarin v stanovskih organizacijah, ki so povezane z opravljanjem funkcije predsednike uprave, največ v višini do 3.000 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 uprave Družbe v konkretnih primerih odloča organ nadzora s sklepom.

Ta pravila se uporablja 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 pravilih omejitve (npr. najvišje dovoljeni znesek pri posamezni pravici).

#### **5.4.2 Posebni denarni prejemki, ki jih ureja ZDR-1**

Uprava Družbe je upravičena tudi do naslednjih prejemkov:

- jubilejna nagrada: pod pogoji in v višini, ki velja za ostale zaposlene v družbi;
- pravica do nadomestila za ločeno življenje: v primerih in v višini, ki velja za ostale zaposlene v družbi.

#### **5.5. Odpravnine zaradi predčasnega prenehanja mandata**

Odpravnina zaradi predčasnega prenehanja mandata upravi Družbe ne pripada v primerih, ki jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe. Odpravnina upravi Družbe v nobenem primeru ne pripada tudi v primeru rednega poteka mandata in v primeru, ko uprava družbe sama poda 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 z upravo Družbe. Znesek odpravnine v nobenem primeru ne sme presegati skupnega zneska bruto osnovnega dela prejemkov, ki bi šli upravi Družbe do konca mandata po pogodbi, če bi mandat redno končal. V primeru predčasnega prenehanja funkcije uprave Družbe, 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.

Upravi Družbe, ki se po predčasnem prenehanju pogodbe uprave Družbe 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 uprave Družbe, 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 uprava Družbe pri vodenju poslov ne dosega optimalnih rezultatov, nima najboljšega pogleda na razvoj družbe, nima optimalnih organizacijskih sposobnosti, ni posebnega zaupanja med upravo Družbe in organom nadzora ali se v okviru proste podjetniške presoje kasneje odločitve izkažejo za neoptimalne, ter zato organ nadzora oceni, da bi bilo možno najti nekoga, ki bo vodil posle bolje od uprave Družbe, 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.

## **5.6. Izbrani drugi elementi pogodb o zaposlitvi**

### **5.6.1 Konkurenčna klavzula**

Pogodba z upravo Družbe naj ureja konkurenčno prepoved tudi za čas po prenehanju funkcije uprave Družbe. 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. Upravi Družbe 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 upravo Družbe.

### **5.6.2 Dvojni ali večkratni mandati**

V primeru dvojnih ali večkratnih funkcij znotraj Skupine so takšne funkcije, ki jih morebiti opravlja uprava Družbe oz. organi vodenja v odvisnih družbah Skupine, 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 uprave Družbe oz. organov vodenja v odvisnih družbah Skupine ali kake druge njegove plačane funkcije.

K opravljanju vsake takšne dodatne funkcije in višini prejemkov zanjo mora organ nadzora oz. organov vodenja v odvisnih družbah Skupine izdati predhodno soglasje, po potrebi pa višino takšnih prejemkov smiselno upošteva tudi pri določanju prejemkov takšne osebe v funkciji člana uprave Družbe oz. organa vodenja v odvisnih družbah Skupine.

### **5.6.3. Letni dopust**

Uprava Družbe je upravičena do višine letnega dopusta, kot velja za ostale zaposlene po kolektivni pogodbi.

## **5.7. 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.

### **5.7.1 Osnovni del prejemkov**

Osnovni del prejemkov organov vodenja v odvisnih družbah Skupine se določi ob upoštevanju dejavnikov zahtevnosti iz Priporočil in pričakovanj SDH. Osnovni del prejemkov organov vodenja odvisnih družb iz Skupine Elektro Gorenjska ne glede na dejavnike zahtevnosti iz prejšnjega stavka ne sme presegati 80 % zgornje dopustne meje osnovnega dela prejemkov organa vodenja obvladujoče družbe.

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

- Bruto plača direktorja Gorenjskih elektrarn d. o. o. je lahko največ 3 - kratnik povprečne bruto plače, izplačane v družbah v Skupini Elektro Gorenjska v preteklem poslovnem letu. Direktor ni upravičen do dodatka za delovno dobo;
- Bruto plača direktorja Gek Solar d. o. o. je lahko največ 2 - kratnik povprečne bruto plače, izplačane v družbah v Skupini Elektro Gorenjska v preteklem poslovnem letu. Direktor ni upravičen do dodatka za delovno dobo.

Glede na povprečne plače v teh družbah, velikost in dejavnost, so zgoraj navedeni zneski tudi v okviru najvišje dopustnih zneskov po ZPPOGD.

V primeru dvojnega ali večkratnega mandata se smiselno uporablja tč. 5. 6. 2. te politike.

### **5.7.2 Spremenljivi del prejemkov**

Spremenljivi del prejemkov članov organov vodenja odvisnih družb Skupine ne sme presegati 15 % 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.

### **5.7.3 Druge pravice**

Članom organov vodenja odvisnih družb se lahko v pogodbah o zaposlitvi smiselno določi enake druge pravice, kot veljajo za člane organov vodenja Družbe iz tč. 5.4.

### **5.7.4 Ugodnosti**

Članom organov vodenja odvisnih družb se lahko v pogodbah o zaposlitvi določijo 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;
- pravica do uporabe prenosnega računalnika in/ali tablice tudi v zasebne namene;

- pravica do uporabe službenega vozila tudi v zasebne namene v višini maloprodajne cena vozila z DDV do 40.000 EUR oziroma 45.000 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, pri čemer v primeru najema mesečni zneski, ki se jih plačuje najemodajalcu, ne smejo presegati 1.300 EUR;
- pravica do povračila vseh stroškov v zvezi z dopolnjenim izobraževanjem in usposabljanjem, ki je v povezavi z bolj učinkovitim opravljanjem funkcije, do 7.500 EUR letno, s tem da ima pravico do nadomestila plače zaradi odsotnosti iz tega naslova, če odsotnost traja do vključno 8 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 uprave Družbe v konkretnih primerih odloča organ nadzora s sklepom;
- pravica do preventivnega managerskega zdravstvenega pregleda, in sicer na 2 leti, pri čemer vrednost posameznega pregleda ne sme presegati 2.500 EUR;
- pravica do plačila premij za naslednja zavarovanja:
  - o kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje do maksimalne zakonsko dopustne višine, ki omogoča pridobitev davčnih olajšav;
  - o življenjsko, nezgodno in zdravstveno zavarovanje, pri čemer višina letne premije ne sme presegati 2.500 EUR;
- pravica do plačila premij za zavarovanje odgovornosti (D&O);
- 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 v skladu z internimi pravili;
- pravica do povračila stroškov članarin v stanovskih organizacijah, ki so povezane z opravljanjem funkcije predsednike uprave, 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 uprave Družbe v konkretnih primerih odloča organ nadzora s sklepom.

Ta pravila se uporablja 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 pravilih omejitve (npr. najvišje dovoljeni znesek pri posamezni pravici).

#### **5.7.5. Posebni denarni prejemki, ki jih ureja ZDR-1**

Člani organov vodenja odvisnih družb so upravičeni tudi do naslednjih prejemkov:

- jubilejna nagrada: pod pogoji in v višini, ki velja za ostale zaposlene v družbi;
- pravica do nadomestila za ločeno življenje: v primerih in v višini, ki velja za ostale zaposlene v družbi.

#### **5.7.6. Letni dopust**

Člani organov vodenja odvisnih družb so upravičeni do višine letnega dopusta, kot velja za ostale zaposlene po kolektivni pogodbi.

#### **5.7.7. 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.

Z dnem sprejema te Politike prejemkov organa vodenja v družbi Elektro Gorenjska, d. d. in organov vodenja v odvisnih družbah v Skupini Elektro Gorenjska preneha veljati Politika prejemkov organa vodenja v družbi Elektro Gorenjska, d. d. in organov vodenja v odvisnih družbah v Skupini Elektro Gorenjska, ki je bila sprejeta na 26. redni seji Nadzornega sveta (mandat 2021 – 2023) dne 22. 6. 2023.

Kranj, 15. 5. 2024

**Gabrijel Škof**

**Predsednik nadzornega sveta**