



POLITIKA PREJEMKOV ORGANOV VODENJA IN NADZORA V DRUŽBI

NAMA d.d. Ljubljana

Marec 2022

1. UVOD

Politika prejemkov organov vodenja in nadzora družbe Nama, d.d. Ljubljana (v nadaljnjem besedilu: Politika prejemkov ali Politika) predstavlja okvir prejemkov organov vodenja in nadzora družbe Nama, d.d. Ljubljana (v nadaljnjem besedilu: družba ali Nama d.d.), ki ga oblikujeta in sprejmeta nadzorni svet in uprava družbe.

Določila te Politike prejemkov so usklajene z Zakonom o gospodarskih družbah, Zakonom o delovnih razmerjih ter Smernicami za oblikovanje politike prejemkov in poročila o prejemkih organov vodenja in nadzora za javne delniške družbe, ki jih je izdalo Združenje nadzornikov Slovenije.

Politika je oblikovana na način, da upošteva notranjo organiziranost in velikost družbe ter naravo, obseg in kompleksnost tveganj družbe. Njen namen je zagotoviti trden sistem upravljanja ter zagotoviti transparentnost poslovanja.

Nadzorni svet enkrat letno zagotovi preverjanje izvajanja Politike prejemkov, in sicer ali družba deluje v skladu s sprejeto politiko, ali je sistem prejemkov skladen z veljavno zakonodajo, načeli ter dobro prakso ter ali sistem vzpodbuja izvajanje poslovne strategije družbe in njen dolgoročni razvoj. V kolikor nadzorni svet v okviru letnega pregleda ugotovi, da sistem prejemkov ne deluje v skladu s pričakovanji oziroma predpisi, nadzorni svet poskrbi za pravočasno uvedbo načrta za odpravo pomanjkljivosti.

Predlog politike prejemkov potrdita uprava in nadzorni svet, nato pa se predloži v glasovanje delničarjem družbe. Družba predloži politiko prejemkov v glasovanje skupščini delničarjev družbe ob vsaki pomembni spremembi, v vsakem primeru pa vsaj vsaka štiri leta. Glasovanje o politiki prejemkov na skupščini delničarjev je posvetovalno.

Politika prejemkov je bila podana nadzornemu svetu v potrditev s strani Kadrovske komisije nadzornega sveta, ki je v sodelovanju z upravo pripravil dokument, ki je bil predložen v glasovanje na skupščini družbe.

2. SPLOŠNA NAČELA

Politika prejemkov je oblikovana tako, da je skladna s cilji družbe in Skupine, pri čemer pa članov upravnega organa ne spodbuja k prevzemanju nesorazmerno velikih tveganj.

Prejemki uprave so določeni sorazmerno z zahtevnostjo, značilnostmi, pooblastili, odgovornostmi in izkušnjami. Prejemki članov nadzornega sveta morajo biti v ustreznem razmerju z nalogami članov nadzornega sveta in finančnim položajem družbe. Člani nadzornega sveta ne morejo biti udeleženi pri dobičku.

Kriteriji za določanje prejemkov so jasno določeni in oblikovani tako, da zagotavljajo preprečevanje nasprotja interesov.

3. PREJEMKI ČLANOV NADZORNEGA SVETA

Prejemke članov nadzornega sveta in njegovih komisij določi skupščina s sklepom.

Prejemke članov nadzornega sveta sestavljajo plačilo za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta, doplačilo za opravljanje funkcije predsednika in namestnika ter članov Komisij nadzornega sveta ter sejnine za prihod na sejo, morebitni potni stroški in stroški prenočevanja.

Člani nadzornega sveta razen navedenih prejemkov ne prejemajo drugih plačil.

Zunanji člani komisij nadzornega sveta so za delo v komisijah plačani iz sredstev, namenjenih za delo nadzornega sveta. Višino plačila zunanjih članov določi nadzorni svet in ni vezan na skupščinski sklep.

4. PREJEMKI ČLANOV UPRAVE

Prejemki članov uprave sestavljajo osnovna plača (fiksni del), variabilni del (variabilni del plače) ter druge pravice in ugodnosti (npr. pravica do uporabe sredstev v lasti družbe v službene in zasebne namene, pravica do zavarovanja in pravica do izplačil, ki jih članom uprave kot zaposlenim v družbi zagotavlja veljavna zakonodaja – npr. regres za letni dopust in nadomestila plače).

Osnovna plača je določena s strani nadzornega sveta in odraža poklicne izkušnje, odgovornost, pooblastila in naloge. Osnovna plača članov uprave zaradi majhnega števila zaposlenih v družbi ni odvisna od plač ostalih plač v družbi.

Uprava je upravičena do variabilnega dela prejemka, v kolikor je preseгла zastavljene poslovne cilje. Spremenljivi prejemek ali letna nagrada za uspešnost poslovanja je določena v maksimalni višini do 30% izplačanih bruto plač letno.

Kriterije in merila določi nadzorni svet za vsako poslovno leto posebej, pri čemer so upoštevani tako finančni kot nefinančni kriteriji. Med finančnimi kriteriji se običajno upoštevajo prihodki iz poslovanja, EBITDA, poslovni izid družbe in/ali Skupine in podobno, med nefinančnimi kriteriji pa glede na značilnost in vrsto družbe zlasti izvajanje s strani nadzornega sveta določenih ali potrjenih strateških projektov. Izvajanje strateških projektov je pomemben del izvajanja strategije družbe, posledično pa njihovo izvajanje spodbuja izvajanje poslovne strategije ter dolgoročni razvoj in vzdržnost družbe.

Kriteriji in merila za izračun uspešnosti so določeni tako, da je z njihovo uporabo mogoče določiti stopnjo realizacije zastavljenih ciljev v planskih in strateških dokumentih. Opredelitev posameznega cilja vsebuje opis cilja, pričakovano ciljno vrednost, ponder in način ugotavljanja realizacije cilja. Uporabljena metoda za izračun

uspešnosti odmike od zastavljenih ciljev meri tako, da ob preseganju načrtovanih ciljev predvideva variabilni prejemek, ob nedoseganju pa znižanje osnovne plače.

Nadzorni svet enkrat letno, in sicer predvidoma ob potrditvi oziroma sprejemu letnega poročila odloča o upravičenosti do variabilnega prejemka ali znižanju osnovne plače. Variabilni del prejemkov se razdeli na del prejemkov, ki se izplača po zaključku obračunskega obdobja ter na del, ki se izplača v obdobju odložitve. Izplačilo 50% variabilnega prejemka se odloži za dve leti. Nadzorni svet lahko skladno z določbami Zakona o gospodarskih družbah zahteva vrnitev že izplačanega variabilnega prejemka.

Uprava ima tudi druge pravice in ugodnosti. Člani uprave imajo pravico do uporabe sredstev v lasti zavarovalnice (službeno vozilo, službeni mobilni telefon) v službene in zasebne namene, pravico do osebnega zavarovanja in zavarovanja odgovornosti ter pravico do pokojninskega zavarovanja v višini in pod pogoji, ki so določeni tudi za ostale zaposlene v družbi.

Člani uprave imajo tudi pravico do izplačila regresa za letni dopust, jubilejne nagrade in nadomestil plače skladno z zakonom in kolektivno pogodbo, ki zavezuje družbo.

Nadzorni svet na podlagi sklepa o imenovanju s članom uprave sklene pogodbo o zaposlitvi, s katero se uredijo pravice, obveznosti in odgovornosti v zvezi z opravljanjem funkcije. Pogodba za opravljanje funkcije člana uprave se sklene za čas trajanja mandata, ki je pet let, in preneha, če član uprave po preteku časa, za katerega je bil imenovan, ni ponovno imenovan, če je v času trajanja mandata odpoklican, na podlagi zakona ali na podlagi odpovedi, ki jo poda član uprave, in sicer s potekom šestmesečnega odpovednega roka.

Članu uprave v primeru odpoklica iz ekonomsko poslovnih razlogov in hkratnemu prenehanju delovnega razmerja pripada odpravnina v višini šestkratnika povprečnega mesečnega plačila, ki ga je prejemal v času opravljanja funkcije.

5. POSTOPEK DOLOČANJA IN IZVAJANJA TER PREGLEDA POLITIKE PREJEMKOV, VKLJUČNO Z UKREPI ZA PREPREČEVANJA ALI OBVLADOVANJE NASPROTJA INTERSOV

Nadzorni svet pri oblikovanju predloga za člane nadzornega sveta, ki ga predloži v glasovanje skupščini, predhodno preveri morebitni obstoj nasprotja interesa predlaganih kandidatov.

Član nadzornega sveta mora pri svojem delu upoštevati cilje družbe in jim podrediti drugačne osebne ali posamične interese tretjih oseb. Član nadzornega sveta mora izvajati vse previdnostne ukrepe, da bi se izognil nasprotju interesa ter v primeru, da bi prišlo do kakršnega koli nasprotja interesa pri izvrševanju oziroma v zvezi z izvrševanjem njegove funkcije, o tem nemudoma obvestiti nadzorni svet. Vsak član nadzornega sveta

enkrat letno, ob imenovanju ter ob vsaki spremembi podpiše in predloži izjavo, s katero se opredeli do obstoja nasprotij interesa.

Člani uprave družbe so dolžni opravljati svoja dela in naloge kot dobri strokovnjaki skladno z veljavno zakonodajo, statutom družbe in notranjimi akti. Pri svojem delu so vedno zavezani k zasledovanju interesov družbe in doseganju največjih možnih koristi zanjo ter se izogibati vsakršnemu nasprotju interesov. Slednje velja tako v zvezi z njihovimi osebnimi interesi ali interesi katerih koli tretjih oseb.

V primeru, da se posamezni član uprave znajde v nasprotju interesov do mere, da bi bilo nepristransko in objektivno opravljanje nalog oziroma odločanje izključno v interesu družbe zaradi vključevanja osebnega ekonomskega interesa, interesa družinskih članov ali kakršnih koli drugih interesov ogroženo, mora o tem nemudoma obvestiti nadzorni svet.

6. KONČNE DOLOČBE

Ta politika prične veljati z dnem sprejema, uporablja pa se od 1.1.2022 dalje.

Politika prejemkov se po glasovanju o njej na skupščini nemudoma javno objavi na spletni strani družbe, skupaj z datumom in izidom glasovanja. Dostopna je ves zakonsko predvideni čas.

Ljubljana, dne 30.3.2022

Uprava in Nadzorni svet