

**POLITIKA PREJEMKOV POSLOVODSTVA V DRUŽBI FARME IHAN - KPM d.o.o.
IN ORGANOV VODENJA V ODVISNIH DRUŽBAH V SKUPINI FARME IHAN**

I. SPLOŠNO O POLITIKI PREJEMKOV POSLOVODSTVA

Politika prejemkov posloводства družbe FARME IHAN – KPM, d.o.o. (v nadaljevanju: »Družba«), ki je družba z omejeno odgovornostjo z enim družbenikom, vsebuje načela in pravila, ki se jih upošteva pri urejanju prejemkov posloводства v Družbi. Družba je obvladujoča družba v skupini Farme Ihan (v nadaljevanju: Skupina), zato se v tej politiki prejemkov posloводства ureja tudi okvir (usmeritve) glede nagrajevanja organov vodenja v odvisnih družbah Skupine.

Družba je politiko prejemkov posloводства Družbe oblikovala ob smiselni uporabi 294a. člena Zakona o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 42/06 s spremembami in dopolnitvami; v nadaljevanju: »ZGD-1«), ki sicer ureja pravila za oblikovanje politik prejemkov organov vodenja v javni delniški družbi, ter ob upoštevanju Priporočil in pričakovanj Slovenskega državnega holdinga, d. d., iz meseca decembra 2023. Ker je Družba v posredni večinski lasti države, prav tako pa so v posredni večinski lasti države odvisne družbe Skupine, vse s sedežem v Republiki Sloveniji, so bile pri oblikovanju te politike prejemkov upoštevane tudi določbe Zakona o prejemkih poslovodnih 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 nadzorni svet Družbe, upošteva finančni in premoženjski položaj Družbe in Skupine, povprečno plačo v Skupini ter druge pomembne okoliščine (npr. dvojnega mandata), ocenil, da okvirji ZPPOGD za Družbo niso omejujoči do te mere, da bi to pomembno povečevalo kadrovska tveganja.

Politiko prejemkov posloводства v Družbi je s sklepom sprejel nadzorni svet Družbe, ki je s sprejemom tudi pričela veljati. Politiko prejemkov posloводства v Družbi bo Družba predložila ustanovitelju v seznanitev.

Kolikor v odvisnih družbah Skupine pristojni organ odvisne družbe sprejme politiko prejemkov organa vodenja, jo mora sprejeti v skladu z okvirom oziroma usmeritvami iz te politike prejemkov posloводства, ki jih je v tem delu oblikovalo posloводство Družbe, upošteva pravnoorganizacijsko obliko posamezne odvisne družbe. Politiko prejemkov organa vodenja se sprejme v odvisni družbi Meso Kamnik, d. d. V ostalih odvisnih družbah Skupine je treba usmeritve iz te politike prejemkov posloводства upoštevati neposredno pri sklepanju pogodb s člani organov vodenja družb v Skupini.

Ustreznost politike prejemkov posloводства Družbe bo nadzorni svet Družbe letno preveril. V delu, ki se nanaša na usmeritve za odvisne družbe Skupine pa bo ustreznost preverjalo posloводство Družbe.

Nadzorni svet Družbe v svojem aktu podrobneje opredeli posamezna vprašanja nagrajevanja posloводства 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 posloводства Družbe«). Vsebino zadevnega akta ob upoštevanju

vsakokratnega letnega poslovnega načrta in drugih aktov nadzorni svet Družbe ponovno pretehta ter ga najkasneje do konca marca ustrezno dopolni/spremeni.

II. UKREPI ZA IZOGIBANJE NASPROTJU INTERESOV IN NJEGOVEMU OBVLADOVANJU

Družbo zavezujejo na področju nasprotja interesov ustrezna pravila ZSDH-1, saj gre za družbo, ki je v smislu ZSDH-1 družba z večinskim deležem SDH.

Član posloводства 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 nadzornega sveta 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 posloводства.

III. CILJI IN NAČELA POLITIKE PREJEMKOV POSLOVODSTVA

1. Cilji politike prejemkov

Cilji politike prejemkov so:

- pridobivanje ustreznih managerjev v posloводство ter določitev višine njihovih prejemkov, ki omogočajo kompetentno delo ter finančno vzdržnost;
- motiviranje članov posloводства 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 posloводства.

2. Načela politike prejemkov

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

Upoštevano je tudi načelo omejenosti celotnih prejemkov, saj je na podlagi politike prejemkov posloводства možno opredeliti zgornje meje za vse sestavine prejemkov.

Prav tako je upoštevano načelo povezanosti celotnega prejemka posloводства z dolgoročno uspešnostjo družbe. Dokler posloводство ne bo pripravilo dolgoročne poslovne strategije Družbe in Skupine, bo spremenljivi del prejemka omejen, s čimer se motivira posloводство k čim prejšnji pripravi dolgoročne poslovne strategije.

Upoštevano je načelo ekonomičnosti, saj načela in pravila politike prejemkov posloводства dajejo ustrezno orodje za obvladovanje kadrovskih tveganj ter se daje podlago za upoštevanje prejemkov posloводства v konkurenčnih družbah.

3. Sestavine prejemkov in njihove funkcije

Pri določanju sestavin prejemkov v politiki prejemkov posloводства Družbe je nadzorni svet upošteva v slovenskem poslovnem prostoru uveljavljeno strukturo prejemkov, na katero nakazujeta tudi ZGD-1 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 posloводства ter ga član posloводства prejme ne glede na dosežene rezultate; spremenljivi del prejemkov, katerega dodelitev je odvisna od uspešnosti poslovanja družbe in individualne uspešnosti posameznega člana posloводства glede na vnaprej postavljene cilje; druge pravice, ki se delijo na ugodnosti ter posebne denarne prejemke, ter odpravnine, ki jo član posloводства lahko v določenih primerih prejme namesto prejšnjih treh prejemkov v primeru predčasnega prenehanja funkcije člana posloводства.

4. Najvišji dovoljeni znesek osnovnega dela prejemka člana posloводства, ki omogoča nadzornemu svetu pridobiti v posloводство vrhunske managerje, motivirane za odgovorno in dejavno delo, hkrati pa preprečuje neutemeljeno visoka plačila članov posloводства glede na potrebe, uspešnost in finančno stanje družbe

Pri določanju zgornje dopustne meje osnovnega dela prejemka posloводства Družbe je nadzorni svet izhajal iz zahtevnosti poslovanja Družbe ter pri tem upošteval njeno finančno stanje. Nadzorni svet 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 stabilno, vendar zahtevno. Družba se sooča s številnimi izzivi, ki jih je potrebno reševati proaktivno, zavzeto in odgovorno. V sistem prejemkov posloводства je treba vgraditi motivatorje za reševanje nakopičenih izzivov, ki so deloma posledica makroekonomskega okolja in družbeno-politične stvarnosti, deloma so specifični za panogo, deloma pa specifični za Družbo in Skupino. Na sorazmernost prejemkov posloводства finančnemu stanju Družbe posredno kaže tudi razmerje prejemkov posloводства 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 bo spremljala prejemke v konkurenčnih družbah in jih upoštevala tudi v fazi sklepanja pogodb s člani posloводства. Na ta način se zagotavlja, da bodo prejemki posloводства v Družbi običajni glede na primerljive družbe in bodo omogočali obvladovanje kadrovskega tveganja.

5. Najvišji dovoljeni znesek spremenljivega dela prejemka člana posloводства

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 ob sprejemu politike prejemkov posloводства nima sprejete večletne poslovne strategije, v kateri bi bili opredeljeni dolgoročni strateški cilji družbe. Posloводство pripravi dolgoročno poslovno strategijo Družbe in Skupine najkasneje do jeseni leta 2024 (za obdobje 2025-2030). Sestavine prejemkov so v politiki prejemkov posloводства Družbe opredeljene na način, da politika prejemkov spodbuja k dolgoročnim ciljem in k izpolnjevanju ciljev iz poslovnih načrtov Družbe in Skupine. V Aktu nadzornega sveta o določitvi meril za izplačilo spremenljivega prejemka posloводства Družbe, se spremenljivi del prejemka poveže tudi s cilji, ki jih postavlja edini družbenik Družbe.

Ključna delitev sestavin prejemkov v politiki prejemkov posloводства Družbe je delitev na osnovni del prejemkov in spremenljivi del prejemkov. 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 dolgoročne poslovne strategije (če je sprejeta) na eni strani in prejemki na drugi strani. Na tak način člani posloводства prejmejo večji spremenljivi del prejemkov in s tem večji celotni prejemek, če je posloводство uspešno pri uresničevanju navedenih ciljev.

V. PREJEMKI ČLANOV POSLOVODSTVA

1. PREDSTAVITEV POSLOVODSTVA

V skladu z Aktom o ustanovitvi Družbe z dne 9. 2. 2023 bi bilo lahko posloводство Družbe dvočlansko. Ker je nadzorni svet Družbe imenoval enega direktorja, posloводство v Družbi predstavlja direktor Družbe (v tem dokumentu imenovan član posloводства ali direktor). Direktor na lastno odgovornost vodi posle v korist Družbe, in sicer v skladu z omejitvami iz akta o ustanovitvi ter poslovnika o delu nadzornega sveta. Direktor Družbo zastopa samostojno.

2. OSNOVNI DEL PREJEMKOV

Osnovni del prejemkov posloводства se določi v pogodbi z direktorjem v absolutnem denarno izraženem bruto mesečnem in letnem znesku. Direktor 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 funkcija opravlja del meseca, se prejemek za tak mesec izplača v sorazmernem delu glede na število delovnih dni, ko je trajala funkcija direktorja.

Osnovni del prejemkov direktorja se v tej politiki prejemkov posloводства Družbe določi kot zgornja meja, ki jo je možno dogovoriti v pogodbi z direktorjem. Zgornja možna meja osnovnega dela prejemkov se v tej politiki prejemkov določi upoštevaje merila zahtevnosti.

Skupna ocena meril zahtevnosti za Družbo glede na matriko iz Priporočil in pričakovanj SDH po presoji nadzornega sveta Družbe znaša 3, kar v skladu s Priporočili in pričakovanji SDH pomeni, da je v pogodbi s članom posloводства v Družbi možno dogovoriti osnovni del prejemkov v višini do mesečno 13.500 EUR (bruto) oziroma do 162.000 EUR letno (bruto). Glede na povprečno plačo v Skupini in glede na velikost ter dejavnost Družbe navedeni zneski niso v okviru določb ZPPOGD, zato se izvede prilagodite najvišjega možnega zneska, kot je opredeljeno v nadaljevanju.

Zahtevnost poslovanja Družbe se preveri vsaj vsake štiri leta in po potrebi prilagodi skupno oceno meril.

Nadzorni svet je ob upoštevanju vseh relevantnih dejavnikov odločil, da se osnovni del prejemka direktorja **omeji na znesek 8.000 EUR bruto mesečno**, kar je nižje od 5-kratnika povprečne bruto plače zaposlenih v Skupini v poslovnem letu 2022, kar je v skladu z ZPPOGD. Na začetku vsakega poslovnega leta se preveri povprečno bruto plačo v Skupini in glede na navedeno prilagodi znesek omejitve iz prejšnjega stavka.

V pogodbi, ki se sklepa z direktorjem, 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 direktorja, je odvisno od nalog in odgovornosti direktorja (npr. upošteva se naloge in morebitne prejemke, ki jih prejema na ravni Skupine) ter od njegove individualne kvalitete (znanje, izkušnje, dolžino mandata v Družbi, reference, veščine), ob tem pa se ponovno opravi presoja običajnosti plačila glede na plačila v konkurenčnih družbah.

Prejemki zaposlenih so neposredno vplivali na opredelitev najvišjega osnovnega dela prejemkov, saj je omejitev določena skoraj na zgornji meji, kot jo dopušča ZPPOGD, po katerem je eden glavnih kriterijev za določitev omejitvenih zneskov posloводства povprečna plača zaposlenih v Skupini. Kot je razvidno iz primerjave med zgornjo višino osnovnega prejemka po ZPPOGD in Priporočili in pričakovanji SDH, bi se po zahtevnosti dela in odgovornosti prejemek posloводства Družbe določil na znatno višji ravni. Prejemek direktorja na ravni Skupine omogoča obvladovanje kadrovskega tveganja, saj direktor opravlja tudi naloge predsednika uprave v družbi Meso Kamnik, d.d., za kar prejema sorazmeren del prejemka.

3. SPREMENLJIVI DEL PREJEMKOV

Spremenljivi del prejemkov je tisti del prejemkov, ki se določi v odvisnosti od uspešnosti poslovanja Družbe in Skupine in lahko tudi individualne uspešnosti posameznega člana posloводства.

Spremenljivi del prejemkov članov posloводства Družbe znaša v poslovnem letu **največ 30% glede na v preteklem poslovnem letu izplačanega osnovnega dela prejemkov** člana posloводства 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), preostalih 50% pa za doseganje dolgoročne uspešnosti poslovanja.

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 dela prejemka posloводства nadzorni svet konkretizira merila in jih uteži tako, da bodo izbrana merila posloводство Družbe v tem večji meri usmerjala k doseganju poslovnih ciljev in dolgoročnega uspeha.

Nadzorni svet pri določitvi meril za uspešnost poslovanja v aktu upošteva naslednje skupine meril, pri čemer v aktu o določitvi meril za izplačilo spremenljivega prejemka določi, ali se nanašajo merila na Družbo ali Skupino:

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.)	30%
Merila, vezana na sposobnost ustvarjanja denarnih tokov (npr. EBITDA ipd.)	40%
Merila finančne trdnosti (npr. neto finančni dolg / EBITDA ipd.)	30%

Glede na okoliščine, v katerih je družba, se z izbranimi skupinami meril zasleduje rast obsega poslovanja, sposobnost ustvarjanja denarnih tokov ter finančno trdnost.

Finančna merila skupaj prispevajo med 40% in 50% spremenljivega dela prejemkov, kot ga je glede na omejitve možno doseči.

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

Nefinančna merila:

Skupina meril	Izhodiščni prispevek k skupni oceni na podlagi nefinančnih
Merila organizacijske učinkovitosti (npr. organizacijski ukrepi, uvajanje novega ERP sistema, izvajanje pomembnih projektov, prenova plačnega sistema, nova sistemizacija ipd.)	15%
Merila izboljšanja korporativnega področja (npr. razvoj korporativne kulture, razvoj zaposlenih, organizacijska klima, izobraževanje zaposlenih, zagotavljanje raznolikosti ipd.)	15%
Obvladovanje ključnih tveganj	15%
Razvojna merila (npr. izvedba investicij, lansiranje novih proizvodov/produktov, vstop na nove trge/prodajne kanale, priprava ali prenova strategije)	55%

Z zgoraj izbranimi nefinančnimi merili se glede na okoliščine, v katerih je družba, spodbuja ključne dejavnike na področju organizacijske učinkovitosti, korporativnem področju, obvladovanje ključnih tveganj ter razvojno področje.

Nefinančna merila skupaj prispevajo med 50% in 60% celotnega spremenljivega dela prejemkov, kot ga je glede na omejitve možno doseči.

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

Ob konkretizaciji meril se v aktu nadzornega sveta o določitvi meril za izplačilo spremenljivega prejemka poslovodstva 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 posloводства 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.

- **IZJEMNE SPREMENJENE OKOLIŠČINE**

Nadzorni svet lahko iz utemeljenih razlogov v aktu nadzornega sveta o določitvi meril za izplačilo spremenljivega prejemka posloводства 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 spremembo 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 smotno sprejeti učinkovitih ukrepov za zniževanje stopnje tveganja. To možnost, ki je v diskreciji nadzornega sveta, se ustrezno uredi tudi v pogodbi, ki se sklepa z direktorjem Družbe. Nadzorni svet mora svojo odločitev ustrezno utemeljiti.

- **PROSTA PRESOJA NADZORNEGA SVETA**

Nadzorni svet se lahko glede na rezultate poslovanja, finančnega stanja in druge okoliščine v zvezi z delom direktorja 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 posloводства, 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 direktorja k njihovem doseganju ali če se finančno stanje pomembno spremeni. Pri tem nadzorni svet upošteva uspeh direktorja in naslednje okoliščine:

- uspešno uvajanje pomembnih iniciativ in ukrepov z namenom uresničevanja strategije poslovanja,
- doseganje strateških ciljev,
- uresničenje ključnih projektov,
- uresničevanje najpomembnejših ciljev trajnostnega poslovanja,
- preseganje rezultatov konkurence,
- vpliv izrednih dogodkov.

Sklep, s katerim se nadzorni svet 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 z direktorjem določi, da diskrecijska odločitev nadzornega sveta ne more biti predmet spora. V vsakem primeru veljajo omejitve iz ostalih delov te politike prejemkov posloводства.

- **ODLOG IZPLAČILA SPREMENLJIVEGA DELA PREJEMKA**

Izplačilo 50 odstotkov spremenljivega dela prejemka, dodeljenega direktorju za posamezno poslovno leto, se odloži za dve leti (obdobje odloga). Če je bil direktor v funkciji manj kot dve leti, mu odloženi del izplačila spremenljivega dela prejemka ob prenehanju mandata 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 poslovodstvo Družbe opravi letno na podlagi revidiranega letnega poročila in ostalega gradiva, iz katerega je razvidno doseganje ciljev.

- **VRAČILO SPREMENLJIVEGA DELA PREJEMKA (CLAW-BACK)**

Družba lahko od poslovodstva 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.

- **UDELEŽBA NA DOBIČKU**

Družba ne izvaja nagrajevanja poslovodstva 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 poslovodstva 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 poslovodstva, ter druge nedenarne pravice, ki ne ustrezajo definiciji ugodnosti, vendar je v poslovni praksi običajno, da o pravici koriščenja odloča nadzorni svet v fazi sklepanja pogodbe s člani poslovodstva.

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 posloводства 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;
- 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 nadzornega sveta. 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 1.600 EUR z DDV;
- 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 nadzorni svet 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 direktorja v konkretnih primerih odloča nadzorni svet s sklepom;
- pravica do **preventivnega managerskega zdravstvenega pregleda**, in sicer na 2 leti, pri čemer vrednost posameznega pregleda ne sme presežati 2.500 EUR. Družba na podlagi vsaj treh prejetih ponudb s strani pooblaščenih izvajalcev, izbere najugodnejšo oz. najprimernejšo ponudbo managerskega zdravstvenega pregleda;
- pravica do **plačila premij za naslednja zavarovanja**:
 - vključitev v kolektivni pokojninski načrt prostovoljnega dodatnega zavarovanja, ki ga ima družba sklenjenega za vse zaposlene;
 - nezgodno in življenjsko zavarovanje, pri čemer višina letne premije ne sme presežati 1/2 mesečnega bruto osnovnega dela prejemkov;
- 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 ob zagotavljanju sledljivosti porabe;
- pravica do **uporabe oziroma stroškov za reprezentanco** v skladu s poslovno finančnim načrtom in ob zagotavljanju sledljivosti uporabe;
- **plačilo stroškov pravne pomoči** v zvezi z opravljanjem funkcije direktorja, razen v primerih, ko pride do spora med družbo in direktorjem med družbenikom in direktorjem in kadar gre za postopke v zvezi s kaznivim dejanjem direktorja;
- pravica do **povračila stroškov članarin v stanovskih organizacijah**, ki so povezane z opravljanjem funkcije posloводства, največ v višini do 3.000 EUR letno. Pri presoji

nadzorni svet 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 poslovodstva v konkretnih primerih odloča nadzorni svet 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).

4.2 POSEBNI DENARNI PREJEMKI, KI JIH UREJA ZDR-1

Direktor Družbe je lahko upravičen tudi do naslednjih prejemkov:

- **jubilejna nagrada:** pod pogoji in v višini, ki velja za ostale zaposlene v Družbi;
- **božičnica:** pod pogoji in v višini, ki velja za ostale zaposlene v Družbi;
- **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; direktorju se nagrada za poslovno uspešnost všteva v najvišje dovoljeni spremenljivi del prejemka za zadevno leto;
- **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 direktorju ne pripada v primerih, ki jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe. Odpravnina direktorju v nobenem primeru ne pripada tudi v primeru rednega poteka mandata in v primeru, ko direktor sam poda odpoved. Odpravnina direktorju 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 direktorjem. Znesek odpravnine v nobenem primeru ne sme presegati skupnega zneska bruto osnovnega dela prejemkov, ki bi šli direktorju do konca mandata po pogodbi, če bi mandat redno končal. V primeru predčasnega prenehanja funkcije direktorja, ki je funkcijo opravljal manj kot leto dni, lahko znaša najvišji znesek odpravnine tri mesečni bruto osnovni del prejemkov, kot so določeni v pogodbi z direktorjem.

Direktorju, ki se po predčasnem prenehanju pogodbe o opravljanju funkcije direktorja zaposli v Družbi, odpravnina ne pripada. Če se v roku 6 mesecev po prenehanju pogodbe direktorja Družbe 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 direktorja, 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 nadzornega sveta direktor pri vodenju poslov ne dosega optimalnih rezultatov, nima najboljšega pogleda na razvoj Družbe in/ali Skupine, nima optimalnih organizacijskih sposobnosti, ni posebnega zaupanja med direktorjem in nadzornim svetom ali se v okviru proste podjetniške presoje kasneje odločitve izkažejo za neoptimalne, ter zato nadzorni svet oceni, da bi bilo možno najti nekoga, ki bo vodil posle bolje od direktorja, 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.

Za odpravnine ob upokojitvi se uporablja posebno pravilo, da je lahko izplačana največ v višini, ki jo za zaposlene dopušča Zakon o delovnih razmerjih.

6. IZBRANI DRUGI ELEMENTI POGODBE O ZAPOSLOTVI

6.1 KONKURENČNA KLAUZULA

Pogodbe s člani posloводства naj urejajo konkurenčno prepoved tudi za čas po prenehanju funkcije direktorja. 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. Direktorju 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 nadzorni svet odpove uveljavljanju prepovedi konkurence za čas po prenehanju mandata, če upošteva vse znane okoliščine ne obstaja realna grožnja interesu Družbe zaradi neuveljavljanja prepovedi konkurence.

6.2 DVOJNI ALI VEČKRATNI MANDATI

V primeru dvojnih ali večkratnih funkcij znotraj Skupine so takšne funkcije, ki jih morebiti opravlja direktor 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 direktorja Družbe 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 direktorja Družbe.

7. UREDITEV PREJEMKOV POSLOVODSTVA V ODVISNIH DRUŽBAH SKUPINE

Družba v svoji vlogi obvladujoče družbe Skupine v tej politiki prejemkov določa smernice za oblikovanje politik prejemkov posloводства v odvisnih družbah in za sklepanje pogodb s člani posloводства v odvisnih družbah Skupine. Posebna politika prejemkov organov vodenja se sprejme v družbi Meso Kamnik, d. d., v ostalih odvisnih družbah Skupine pa se ocenjuje, da vsaj

trenutno le-ta ni potrebna. Poslovodstvo obvladujoče Družbe letno preverja spoštovanje teh smernic v odvisnih družbah.

7.1 OSNOVNI DEL PREJEMKOV

Osnovni del prejemkov poslovodstva v odvisnih družbah Skupine se določi ob upoštevanju dejavnikov zahtevnosti iz Priporočil in pričakovanj SDH. Osnovni del prejemkov poslovodstva odvisnih družb iz Skupine Farme Ihan ne glede na dejavnike zahtevnosti iz prejšnjega stavka ne sme presegati 90 % zgornje dopustne meje osnovnega dela prejemkov organa vodenja obvladujoče Družbe.

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

- do 7.200 EUR bruto mesečno v odvisnih družbah Meso Kamnik, d. d., in Farme Ihan- MPR, d. o. o.
- do 6.000 EUR bruto mesečno v odvisnih družbah GO-KO, d. o. o., in VOA, d. o. o.

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

7.2 SPREMENLJIVI DEL PREJEMKOV

Spremenljivi del prejemkov članov poslovodstva odvisnih družb Skupine ne sme presegati 30 % letne bruto vrednosti osnovnih delov prejemkov članov poslovodstva. 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 poslovodstva odvisnih družb se lahko v pogodbah o zaposlitvi smiselno določi enake pravice, kot članom poslovodstva Družbe, z naslednjimi dodatnimi omejitvami:

- maloprodajna cena vozila z DDV ob pridobitvi (nakup, najem) ne presega 40.000 EUR oziroma 45.000 EUR, kolikor gre za okolju prijaznejše osebno vozilo.

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.

Politiko prejemkov Družbe je sprejel nadzorni svet Družbe.

Farme Ihan – KPM d.o.o.
Predsednik nadzornega sveta
Miha Kerin

Usmeritve je v delu, ki se nanašajo na odvisne družbe, sprejelo poslovodstvo Družbe.

Farne Ihan – KPM d.o.o.
Generalni direktor
Matej Resnik

Datum: 7. 3. 2024