



SIJ – Slovenska industrija jekla, d.d., Ljubljana

Politika Prejemkov družbe SIJ d.d.

Na podlagi sklepov 44. skupščine delničarjev družbe SIJ – Slovenska industrija jekla, d.d. z dne 30. 5. 2023 objavljamo Politiko prejemkov članov organov vodenja in nadzora družbe SIJ – Slovenska industrija jekla, d.d. (v nadaljevanju: Politika prejemkov). Za sprejem Politike prejemkov je na skupščini glasovalo 718.351 delnic družbe z glasovalno pravico in oznako SIJR, kar predstavlja 74,2853% na skupščini udeleženih glasovalnih pravic, proti pa je glasovalo 248.655 delnic SIJR, ki predstavljajo 25,7136 % na skupščini udeleženih glasovalnih pravic.

Politika prejemkov je brezplačno in javno dostopna na spletnih straneh družbe SIJ d.d., na naslovu: <http://www.sij.si/> vsaj za čas uporabe in bo tu na voljo najmanj 10 let od datuma objave.

Ljubljana, 13. 3. 2024

Uprava SIJ d.d.

POLITIKA PREJEMKOV ČLANOV ORGANOV VODENJA IN NADZORA DRUŽBE SIJ – SLOVENSKA INDUSTRIJA JEKLA, D.D.

1. UVOD

1. člen

Ta Politika prejemkov članov organov vodenja in nadzora družbe SIJ – Slovenska industrija jekla, d.d. (v nadaljevanju: Politika prejemkov) je namenjena usmeritvam za določanje prejemkov članov nadzornega sveta in uprave, ki so kot člani organa vodenja in nadzora imenovani s strani pristojnega organa in vpisani v sodni register.

2. CILJI POLITIKE PREJEMKOV

2. člen

S Politiko prejemkov se zasleduje naslednje cilje:

- da so v upravi in nadzornem svetu kompetentni in strokovno usposobljeni kadri z visoko stopnjo poslovne in osebne integritete,
- da jim prejemki ali nefinančne ugodnosti omogočajo odgovorno in dejavno delo, pripravljenost sodelovati v organiziranih aktivnostih ali projektih trajnostnega razvoja, ustvarjati ugodno delovno okolje za zaposlene ter da lahko aktivno sodelujejo z različnimi deležniki doma in v tujini,
- da so s stimulativnimi plačili motivirani za doseganje zastavljenih ciljev ter strategije,
- da so prejemki istočasno privlačni za pritegnitev strokovnjakov iz tujine z možnostjo njihove celovite integracije v slovensko poslovno okolje,
- da se predvidijo omejitve oz. vračila, če niso dosežena pričakovanja družbe glede doseženih rezultatov, načina vodenja ali drugih utemeljenih okoliščin.

3. PODLAGE ZA DOLOČITEV PREJEMKOV

3. člen

Prejemki uprave SIJ d.d. se skladno s to politiko podrobneje opredeljujejo v vsakokratni sklenjeni pogodbi o poslovanju in zaposlitvi, ali, pogodbi o poslovanju, če posamezni član uprave ni zaposlen v družbi. V imenu družbe takšno pogodbo dogovori in sklene Predsednik nadzornega sveta ali od njega pooblaščen oseba, stroške priprave in pravnega pregleda pa nosi družba.

4. člen

Razen ožjega vodstva Skupine SIJ, plače zaposlenih v skupini za prejemke članov organa vodenja in nadzora niso primerljiv kriterij, saj matična družba SIJ d.d. obvladuje več družb v Sloveniji in tujini, za katere veljajo različne plačne politike, kolektivne pogodbe in/ali lokalne zakonodaje. Za ožje vodstvo Skupine SIJ se pričakuje, da njihovi prejemki smiselno sledijo tej politiki.

5. člen

Podlago za izplačilo prejemkov članov nadzornega sveta predstavlja sklep skupščine delničarjev. V primeru potrditve te politike prejemkov s strani skupščine se pričakuje, da delničarji določajo višino prejemkov članov nadzornega sveta s sledenjem tej politiki.

4. KRITERIJI ZA DOLOČANJE PREJEMKOV UPRAVE

6. člen

Nadzorni svet oz. predsednik nadzornega sveta pri sklepanju vsakokratne pogodbe s članom uprave pri določanju višine prejemkov (fiksni, variabilni, bonusov ali drugih ugodnosti) upošteva kriterije iz te politike ter dobre prakse na domačem in mednarodnem trgu. Prejemki članov organov vodenja in nadzora morajo biti sorazmerni obsegu poslovanja in zahtevnosti funkcije, v primeru bistvenih sprememb pogojev poslovanja pa se prejemke članov uprave uskladi s takšnim stanjem.

Upošteva se zlasti, vendar ne izključno:

1. **Velikost družbe SIJ d.d. in Skupine SIJ:** Merilo velikosti se nanaša na vrednost kapitala družbe SIJ d.d. in njenih odvisnih družb, ki jih SIJ d.d. upravlja, na obveznosti ali izpostavljenost tveganjem, kot tudi velikost skupine glede na število zaposlenih v skupini. Ob upoštevanju, da je družba SIJ d.d. izdajatelj vrednostnih papirjev, naj se pri prejemkih upošteva tudi alternativna merila uspešnosti poslovanja, kot jih opredeljuje ESMA (European Securities Market Agency).
2. **Kompleksnost organizacije:** Upošteva se pravna organiziranost družbe SIJ d.d. (velika javna delniška družba) organiziranost in velikost odvisnih družb, kompleksnost strukture notranjega upravljanja družbe ter zahtevnost korporativnega upravljanja družb v skupini.
3. **Narava, obseg in vrste dejavnosti:** Pri presoji tega merila naj se upošteva tveganja, na katerih temeljijo poslovne dejavnosti, ki se izvajajo v skupini. Pomembni elementi so lahko: (i) specifične dejavnosti; (ii) finančno stanje - morebitno slabše stanje lahko pomeni zahtevnejše delo in prevzemanje odgovornosti za visoka tveganja, zato je ta kriterij potrebno upoštevati celostno (iii) politika in upravljanje z naložbami ter zasledovanje strategije, potrjene s strani nadzornega sveta; (iv) zahtevnost in obseg delovanja na domačem in mednarodnem trgu (jurisdikcije EU ali zunaj nje);
4. **Nefinančni kriteriji:** Velik del aktivnosti skupine SIJ predstavljajo tudi projekti trajnostnega razvoja, ki vključujejo različne deležnike, zato se pri določilu prejemkov smiselno upošteva iniciativnost in motivacija člana,
5. **Drugi kriteriji:** Druga možna tveganja ali okoliščine, ki se v kombinaciji navedenih meril lahko štejejo za pomembna.

5. VRSTE PREJEMKOV

7. člen

Prejemki članov uprave se praviloma delijo na:

- fiksni del plače,
- variabilni del,
- bonusi (oz. nagrade),
- druge ugodnosti/bonitete,
- odpravnine,
- vračila izplačane nagrade (clawback ali t.i. malusi) z ustreznim pravnim definiranjem,
- drugi prejemki.

Vse vrste in zneski prejemkov se vključijo v letno Poročilo o Prejemkih skupaj z utemeljitvijo, kako so prispevali k ciljem te Politike prejemkov.

8. člen

Plača (osnovna plača) ter po potrebi variabilni del, v kolikor to ustreza posamičnemu primeru, se določi s Pogodbo o zaposlitvi, v ustreznem sorazmerju s pooblastili, nalogami in odgovornostmi ter kriteriji po tej politiki, v katero so že všteti dodatki, ki jih dovoljuje veljavna zakonodaja.

9. člen

Družba lahko članu uprave poleg variabilnega dela plače na podlagi uspešnih doseženih letnih rezultatov ali dosežkov posameznih projektov izplača tudi letni bonus.

Letni bonus se plača na podlagi kriterijev te politike, letnih rezultatov Skupine SIJ (revidirano letno poročilo) ter izkazane ugotovitve, da v posameznem letu ni prišlo do pomembnejših ali ponavljajočih se nepravilnosti ali kršitev (t.i. »defaults«), ki bi izhajali iz načina vodenja ali bi bili predmet opozoril regulatorjev ali finančnih institucij v povezavi z večjimi finančnimi obveznostmi skupine, kot je lahko občasno očitano v poslovni dokumentaciji. Letni bonus je odvisen od dejansko doseženega EBITDA skupine v primerjavi s letnim poslovnim načrtom, ki ga potrди nadzorni svet, in sicer v primeru izpolnjenih pogojev po tem členu določi:

- Če letni kazalec EBITDA ni dosežen vsaj v višini do 90 odstotkov od letnega načrtovanega EBITDA, se bonus ne izplača;
 - Če letni kazalec EBITDA doseže vključno 90 odstotkov do 100 odstotkov od letnega načrtovanega EBITDA, se bonus izplača v višini štirih (4) brutto mesečnih plač;
 - Če letni kazalec EBITDA doseže vključno 100 odstotkov do 110 odstotkov od letnega načrtovanega EBITDA, se letni bonus izplača v višini osmih (8) brutto mesečnih plač;
- Če letni kazalec EBITDA doseže vključno 110 odstotkov ali več od letnega načrtovanega EBITDA, se letni bonus izplača v višini dvanajstih (12) brutto mesečnih plač.

10. člen

Udeležba na dobičku, prejemki v obliki delnic ali delniške opcije so iz predmetne politike izvzete.

11. člen

Družba ima diskrecijo pri določanju drugih ugodnosti/bonitet (službeno vozilo, zavarovanja, vplačila v pokojninsko shemo, članstva v združenjih, managerski pregledi, ipd.), odvisno od okoliščin posameznega primera, razmer na trgu in dobrih poslovnih praks, ki prispevajo k uresničevanju ciljev te politike.

12. člen

V pogodbo s članom uprave se praviloma vključi tudi obveznost vračila izplačane nagrade/bonusa (clawback ali t.i. malusi), na podlagi katerih si nadzorni svet pridrži pravico, da na podlagi utemeljenih okoliščin zahteva vračilo že izplačanih zneskov, kapitaliziranih z zamudnimi obrestmi od dne izplačila.

13. člen

Praviloma bo družba skladno z 270. členom ZGD-1 vedno zahtevala vrnitev že izplačane nagrade/bonusa ali njenega sorazmernega dela:

- če se pravnomočno ugotovi ničnost letnega poročila družbe ali skupine in se ničnostni razlogi nanašajo na postavke ali dejstva, ki so bile podlaga za določanje nagrade, ali
- na podlagi posebnega revizorjevega poročila, s katerim se ugotovi, da so bili napačno uporabljeni kriteriji za določitev nagrade ali da pri tem odločilni računovodski, finančni in drugi podatki ter kazalci niso bili pravilno ugotovljeni ali upoštevani.

14. člen

Odpravnina se lahko izplača v primeru predčasnega odpoklica in prekinitve pogodbe. Odpravnina se ne sme izplačati, če je član uprave odpoklican iz razlogov določenih v prvi, drugi ali tretji alineji drugega odstavka 268. člena ZGD-1, če član uprave sam odstopi ali če nadaljuje zaposlitev v skupini. Najvišji znesek odpravnine lahko znaša maksimalno šest (6) mesečnih plač člana uprave.

6. KRITERIJI ZA DOLOČANJE PREJEMKOV NADZORNEGA SVETA

15. člen

Člani nadzornega sveta za svoje delo v nadzornem svetu ali njegovih komisijah prejmejo plačilo v obliki sejin ter v obliki fiksno določenega plačila za funkcijo in v ustreznem povračilu stroškov, kot se to definira s sklepi skupščine. Pričakuje se, da delničarji pri sprejemanju sklepov za določitev višine prejemkov članov nadzornega sveta in njegovih komisij upoštevajo merila iz te politike ter celosten položaj Skupine SIJ.

7. POROČILO O PREJEMKIH

16. člen

O višini prejemkov posameznega člana uprave in nadzornega sveta se letno izdelava Poročilo o prejemkih po določilih 294.b člena ZGD-1. Poročilo o prejemkih se predloži skupščini na enak način kot letno poročilo, v pregled oz. obravnavo delničarjem.

Če pregledi pokažejo, da sistem finančnih ali nefinančnih prejemkov ne deluje, družba oblikuje predlog za spremembo ali odpravo pomanjkljivosti, v kolikor takšnih sprememb ne uskladijo že delničarji kot pravil politike preko skupščine.

8. VELJAVNOST POLITIKE PREJEMKOV

17. člen

Ta Politika prejemkov velja štiri leta od njene potrditve na skupščini oziroma do njene spremembe na podlagi sklepa skupščine ob vsaki pomembni spremembi. Na podlagi odločitve uprave družbe SIJ d.d. se lahko implementira tudi za člane poslovdstev oz. organov vodenja in nadzora v drugih družbah Skupine SIJ.

Ljubljana, 7. 4. 2023

SIJ – Slovenska industrija jekla, d.d.