

**ZÁSADY
ODMEŇOVANIA ČLENOV PREDSTAVENSTVA A
ČLENOV DOZORNEJ RADY AKCIOVEJ SPOLOČNOSTI
VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÁ POISŤOVŇA, a. s.**

Bratislava dňa 28.06.2011

**ZÁSADY
ODMEŇOVANIA ČLENOV PREDSTAVENSTVA A
ČLENOV DOZORNEJ RADY AKCIOVEJ SPOLOČNOSTI
VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÁ POISŤOVŇA, a.s.**

**Článok I.
Základné ustanovenia**

1. Zásady, pravidlá a podmienky odmeňovania členov orgánov akciovej spoločnosti (ďalej len „Zásady“), upravujú pravidlá odmeňovania členov orgánov akciovej spoločnosti, t. j. členov predstavenstva a členov dozornej rady akciovej spoločnosti v zložení predseda, podpredseda a členovia (ďalej len „člen predstavenstva“ alebo „člen dozornej rady“ a spoločne „člen orgánu“) akciovej spoločnosti (ďalej len „spoločnosť“) pri zohľadnení stupňa vecnej a časovej náročnosti, ich osobnej účasti pri zariaďovaní a vybavovaní záležitostí spoločnosti a zásluhovosti na riadení spoločnosti v rámci výkonu konkrétnych činností vo väzbe na zodpovednosť kompetentného rozhodovania a odborného konania týchto členov orgánov, v záujme spoločnosti a jej akcionára/akcionárov, ako aj na výkonnosť a význam spoločnosti v štruktúre národného hospodárstva Slovenskej republiky.
2. Podľa kogentnej úpravy ustanovenia § 261 ods. 3 písm. a) zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len „Obchodný zákonník“) záväzkový právny vzťah medzi členmi štatutárnych a dozorných orgánov spoločnosti a spoločnosťou pri zariaďovaní záležitostí spoločnosti je obchodnoprávnym vzťahom. Konkretizácia zmluvného vzťahu medzi členmi orgánov spoločnosti a spoločnosťou je v súlade so stanovami spoločnosti a štatútom predstavenstva spoločnosti upravená formou zmlúv o výkone funkcie, obsah ktorých neodporuje kogentnej obchodnoprávnej úprave týchto vzťahov.
3. Členovia orgánov spoločnosti okrem kompetencií, ktoré vyplývajú z ich postavenia voči akciovej spoločnosti pri výkone funkcií, môžu zastávať v spoločnosti aj iné manažérske posty v rozsahu a za podmienok upravených manažérskou zmluvou alebo pracovnou zmluvou. Manažérska zmluva je uzatvorená v súlade s ustanovením § 269 Obchodného zákonníka.
4. Členovia orgánov spoločnosti okrem kompetencií, ktoré vyplývajú z ich postavenia voči akciovej spoločnosti pri výkone funkcií môžu vykonávať pre spoločnosť aj iné činnosti vykazujúce charakteristické znaky závislej práce, v rámci ktorých majú postavenie zamestnancov v zmysle Zákonníka práce a zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme. S prihliadnutím na vecnú a časovú náročnosť a osobnú účasť pri zariaďovaní a vybavovaní záležitostí spoločnosti v postavení štatutárnych a kontrolných orgánov spoločnosti, rozsah činnosti vykonávanej v pracovnoprávnom vzťahu nesmie prekročiť zákonom stanovený počet hodín týždenne.
5. Počas výkonu funkcie člena predstavenstva sa na neho vzťahujú povinnosti a obmedzenia ustanovené všeobecne záväznými právnymi predpismi, ktoré sa vzťahujú na členov štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti so stopercentnou majetkovou účasťou štátu podľa čl. 2 ods. 1 písm. zb) ústavného zákona č. 357/2004 Z.z. o ochrane verejného záujmu pri výkone funkcií verejných funkcionárov v znení ústavného zákona č. 545/2005 Z.z., ktorý nadobudol účinnosť 01. januára 2006.
6. Podľa stanov spoločnosti vzťah medzi členom predstavenstva a spoločnosťou upravuje zmluva o výkone funkcie člena predstavenstva, ktorú schvaľuje valné zhromaždenie spoločnosti.
7. Podľa stanov spoločnosti vzťah medzi členom dozornej rady a spoločnosťou upravuje zmluva

7. Podľa stanov spoločnosti vzťah medzi členom dozornej rady a spoločnosťou upravuje zmluva o výkone funkcie člena dozornej rady, ktorú schvaľuje valné zhromaždenie spoločnosti.
8. Podľa stanov spoločnosti rozsah oprávnení generálneho riaditeľa a manažérov vyplýva z manažérskej zmluvy, organizačného poriadku spoločnosti, prípadne iných interných predpisov spoločnosti.
9. Zmluva o výkone funkcie člena predstavenstva a člena dozornej rady je zmluvou odplatnou a členom orgánov spoločnosti patrí na jej základe odmena.
10. Manažérska zmluva za účelom výkonu iných manažérskych postov je zmluvou odplatnou a členom orgánov spoločnosti patrí na jej základe odmena. Zoznam manažérskych postov odmeňovaných na základe manažérskych zmlúv určí organizačný poriadok spoločnosti.
11. Na základe pracovnej zmluvy za účelom výkonu iných činností v spoločnosti v postavení zamestnanca (t. j. nie vedúceho zamestnanca) je spoločnosť ako zamestnávateľ povinná poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

Článok II.

Podmienky odmeňovania členov orgánov spoločnosti

1. Členom orgánov spoločnosti prislúcha podľa stanov spoločnosti odmena odo dňa zvolenia do týchto orgánov.
2. Výšku odmeny podľa stanov spoločnosti schvaľuje valné zhromaždenie.
3. Odmena člena orgánu spoločnosti za príslušný mesiac je splatná v nasledujúcom kalendárnom mesiaci v súlade s podmienkami dohodnutými v zmluve o výkone funkcie v termíne stanovenom pre výplatu miezd zamestnancom spoločnosti.
4. Výška mesačnej odmeny členov orgánov spoločnosti je závislá od ich členstva v príslušnom orgáne na základe voľby, bez zreteľa na ich osobné aktivity pre spoločnosť, alebo pre prekážky, ktoré im bránia vykonávať činnosti, ktoré sa k výkonu volenej funkcie viažu. Nemôže ísť o prekážky zavinené príslušným členom, resp. jeho neospravedlnené opakované neúčasti na zasadnutiach.
5. Spoločnosť je povinná vydat' členovi príslušného orgánu spoločnosti písomný doklad obsahujúci údaje o poukázanej výške odmeny, v ktorom uvedie aj právny dôvod a výšku vykonaných zrážok a odvodov.
6. Právo na odmenu členom orgánov spoločnosti zaniká dňom skončenia alebo zániku funkcie, na výkon ktorej sa odmena viaže.
7. Každá zmena výšky stanovenej odmeny, ktorá prislúcha členovi orgánu spoločnosti, podlieha schváleniu valným zhromaždením. Ak valné zhromaždenie spoločnosti schváli zmenu výšky odmeny členovi orgánu spoločnosti, takto zmenená výška odmeny prislúcha príslušnému členovi odo dňa určenia valným zhromaždením.
8. Pre účely zdaňovania príjmov podľa § 5, ods. 1, písm. d) zákona NR SR č. 595/2003 Z.z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov sa odmena za výkon funkcie člena orgánu spoločnosti posudzuje ako príjem zo závislej činnosti a ako taký podlieha pravidelnému

mesačnému zdaňovaniu.

Článok III.

Pravidlá odmeňovania členov predstavenstva a dozornej rady

1. Výška odmeny členov predstavenstva a dozornej rady je stanovená valným zhromaždením spoločnosti. Výška odmeny je priznaná členom predstavenstva a dozornej rady jednotlivo.
2. Stanovené podmienky odmeňovania budú rozpracované jednotlivo v zmluvách o výkone funkcie člena predstavenstva akciovej spoločnosti a člena dozornej rady akciovej spoločnosti, pre každého člena predstavenstva a dozornej rady.
3. Pri skončení výkonu funkcie člena orgánu akciovej spoločnosti členovia predstavenstva a členovia dozornej rady nemajú nárok na odstupné.
4. Pri skončení výkonu inej manažérskej funkcie vykonávanej členom orgánu akciovej spoločnosti na základe manažérskej zmluvy, nie je nárok na odstupné.

Článok IV.

Odmeňovanie a štruktúra odmien členov predstavenstva akciovej spoločnosti

1. Štruktúra odmien členov predstavenstva má tri zložky:
 1. pevnú zložku odmeny,
 2. zložku ekonomického významu,
 3. variabilnú zložku.

A. Pevná zložka odmeny pre členov predstavenstva

2. Predsedovi predstavenstva spoločnosti je za výkon funkcie stanovená a priznaná mesačná pevná zložka odmeny zodpovedajúca 2-násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca hospodárstva SR podľa zverejnených údajov Štatistického úradu za predchádzajúci kalendárny rok.
3. Podpredsedovi predstavenstva spoločnosti je za výkon funkcie stanovená a priznaná mesačná pevná zložka odmeny zodpovedajúca 1,75-násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca hospodárstva SR podľa zverejnených údajov Štatistického úradu za predchádzajúci kalendárny rok.
4. Členovi predstavenstva je za výkon funkcie stanovená a priznaná mesačná pevná zložka odmeny zodpovedajúca spolu 1,5-násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca hospodárstva SR podľa zverejnených údajov Štatistického úradu za predchádzajúci kalendárny rok.
5. Členom predstavenstva patrí pevná zložka odmeny v novej výške od prvého mesiaca nasledujúceho po zverejnení priemernej mesačnej mzdy zamestnanca hospodárstva SR za predchádzajúci rok Štatistickým úradom a po schválení valným zhromaždením spoločnosti.

B. Zložka ekonomického významu pre členov predstavenstva

1. Stanovenie výšky zložky ekonomického významu vychádza z posúdenia hlavných ukazovateľov spoločnosti, ako sú výška obratu, výška rentability tržieb a počet zamestnancov.

2. Na účely týchto zásad pod pojmom obrat sa v podmienkach zdravotníckych zariadení rozumie súčet a) tržieb z predaja vlastných výrobkov, b) tržieb z predaja tovaru, c) tržieb z poskytovania služieb.
3. Rentabilita tržieb znamená podiel čistého zisku k tržbám (čistý zisk/tržby).
4. Počet zamestnancov znamená celkový počet zamestnancov spoločnosti k 31.12., t. j. evidenčný počet zamestnancov prepočítaný k poslednému dňu sledovaného obdobia uvádzaný v štatistickom výkaze M(MZ SR)2-04).
5. Na základe týchto ukazovateľov je skóring akciovej spoločnosti upravený podľa nasledovného kľúča:

5.1. Výška obratu

Bodovanie podľa výšky obratu sa stanovuje nasledovne:

0 – 50 mil. Eur	1 bod
nad 50 mil. – 100 mil. Eur	2 body
nad 100 mil. – 200 mil. Eur	3 body
nad 200 mil. – 500 mil. Eur	4 body
nad 500 mil. – 1 mld. Eur	5 bodov
viac ako 1 mld. Eur	6 bodov

5.2. Rentabilita tržieb

Bodovanie podľa výšky rentability sa stanovuje nasledovne:

menej ako 0%	0 bodov
nad 0 – 2 %	1 bod
nad 2 – 5 %	2 body
nad 5 – 8 %	3 body
nad 8 – 12 %	4 body
nad 12 – 16 %	5 bodov
nad 16 – 20 %	6 bodov
nad 20 – 25 %	7 bodov
nad 25 – 30 %	8 bodov
nad 30 – 35 %	9 bodov
viac ako 35%	10 bodov

5.3. Počet zamestnancov

Bodovanie podľa počtu zamestnancov sa stanovuje nasledovne:

0 – 500	1 bod
nad 500 – 1000	2 body
nad 1000 – 1500	3 body
nad 1500 – 2000	4 body
nad 2000	5 bodov

Na základe skóringu, ktorého maximálny počet bodov je 21, sa zložka ekonomického významu stanoví podľa nasledovného vzorca:

$$y = 0.2 * 30^{\frac{x-1}{20}}$$

Zložka ekonomického významu sa vypočíta ako **y-násobok pevnej zložky** po vložení sumy skóringu do vyššie uvedeného vzorca ako premennej x.)

Zložka ekonomického významu bude členovi predstavenstva vyplácaná mesačne.

C. Variabilná zložka odmeny pre členov predstavenstva

1. Vykonávateľ akcionárskych práv má za povinnosť stanoviť kritériá na vyplatenie variabilnej zložky odmeny vždy najneskôr do jedného mesiaca od schválenia obchodno-finančného plánu spoločnosti a tieto kritériá zverejniť na svojej webovej stránke.
2. Vykonávateľ akcionárskych práv má tiež povinnosť vyhodnotiť splnenie kritérií a priznať variabilnú zložku odmeny zástupcovi štátu po schválení účtovnej závierky spoločnosti na valnom zhromaždení a nechať schváliť výšku týchto odmien na valnom zhromaždení spoločnosti. Valné zhromaždenie spoločnosti takisto schvaľuje štruktúru navrhovanej variabilnej zložky na prebiehajúci rok.
3. Variabilná zložka sa stanovuje ako maximálne 50 % súčtu pevnej zložky a zložky ekonomického významu (25 % príjmy z výberu poistného za ekonomicky aktívnych poistencov, 25 % dosiahnutie vyrovnaného výsledku hospodárenia (náklady = výnosy, t. j. HV = nula).
4. Kľúčové ukazovatele výkonnosti, na ktorých základe môže byť zástupcovi štátu priznaná variabilná zložka stanovuje pre predstavenstvo vykonávateľ akcionárskych práv.
5. Minimálne 70 % variabilnej zložky budú tvoriť dynamické ukazovatele výkonnosti spoločnosti.
6. Medzi ukazovatele pre priznanie variabilnej zložky odmeny patria:
 - 6.1. príjmy z výberu poistného za ekonomicky aktívnych poistencov
 - 6.2. dosiahnutie vyrovnaného výsledku hospodárenia (náklady = výnosy, t. j. HV = nula).

Konkrétne hodnoty ukazovateľov pre jednotlivých členov predstavenstva stanoví vykonávateľ akcionárskych práv.

7. Bodovanie príjmov z výberu poistného za ekonomicky aktívnych poistencov:
Hodnota ukazovateľa príjmy z výberu poistného za ekonomicky aktívnych poistencov môže dosiahnuť maximálne 50 % hodnoty variabilnej zložky. Ukazovateľ sa stanoví ako rozdiel výberu poistného za ekonomicky aktívnych poistencov oproti hodnote tohto ukazovateľa stanovenej v obchodno-finančnom pláne spoločnosti na bežný kalendárny rok a bodovanie je nasledovné:

0 a viac		50 %
mínus 1 Euro	až - 100 000 Eur	40 %
mínus 100 001 Eur	až - 200 000 Eur	30 %
mínus 200 001	až - 300 000 Eur	20 %
mínus 300 001	až - 400 000 Eur	10 %
mínus 400 001 a viac		0 %

8. Dosiahnutie vyrovnaného výsledku hospodárenia (náklady = výnosy, t. j. HV = nula).
Hodnota ukazovateľa dosiahnutie vyrovnaného výsledku hospodárenia (náklady = výnosy, t. j. HV = nula) môže dosiahnuť maximálne 50% hodnoty variabilnej zložky. V prípade, že

spoločnosť nedosiahne za hodnotený kalendárny rok vyrovnané hospodárenie, ukazovateľ hospodársky výsledok bude bodovaný nasledovne:

0 a viac Eur		50 %
mínus	1 Euro až - 500 000 Eur	45 %
mínus	500 001 Eur - 1 000 000 Eur	40 %
mínus	1 000 001 Eur - 1 500 000 Eur	35 %
mínus	1 500 001 Eur - 2 000 000 Eur	30 %
mínus	2 000 001 Eur - 4 000 000 Eur	25 %
mínus	4 000 001 Eur - 6 000 000 Eur	20 %
mínus	6 000 001 Eur - 8 000 000 Eur	15 %
mínus	8 000 001 Eur - 10 000 000 Eur	10 %
mínus	10 000 001 Eur viac	0 %

9. Variabilná zložka bude členovi predstavenstva vyplácaná ročne, na základe vyhodnotenia kľúčových ukazovateľov výkonnosti.

Článok V.

Odmeňovanie a štruktúra odmien členov dozornej rady

- Štruktúra odmien členov dozornej rady má dve zložky:
 - pevnú zložku odmeny,
 - zložku ekonomického významu.

A. Pevná zložka odmeny pre členov dozornej rady

- Predsedovi dozornej rady spoločnosti je za výkon funkcie stanovená a priznaná mesačná pevná zložka odmeny zodpovedajúca 0,75-násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca hospodárstva SR podľa zverejnených údajov Štatistického úradu za predchádzajúci kalendárny rok.
- Podpredsedovi dozornej rady spoločnosti je za výkon funkcie stanovená a priznaná mesačná pevná zložka odmeny zodpovedajúca 0,6-násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca hospodárstva SR podľa zverejnených údajov Štatistického úradu za predchádzajúci kalendárny rok.
- Členovi dozornej rady spoločnosti je za výkon funkcie stanovená a priznaná mesačná pevná zložka odmeny zodpovedajúca 0,5-násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca hospodárstva SR podľa zverejnených údajov Štatistického úradu za predchádzajúci kalendárny rok.
- Členom dozornej rady patrí pevná zložka odmeny v novej výške od prvého mesiaca nasledujúceho po zverejnení Štatistickým úradom a po schválení valným zhromaždením spoločnosti.

B. Zložka ekonomického významu pre členov dozornej rady

- Stanovenie výšky zložky ekonomického významu vychádza z posúdenia hlavných ukazovateľov spoločnosti, ako sú výška obratu, výška rentability tržieb a počet zamestnancov.

2. Na účely týchto zásad pod pojmom obrat sa v podmienkach zdravotníckych zariadení rozumie súčet a) tržieb z predaja vlastných výrobkov, b) tržieb z predaja tovaru, c) tržieb z poskytovania služieb.
3. Rentabilita tržieb znamená podiel čistého zisku k tržbám (čistý zisk/tržby).
4. Počet zamestnancov znamená celkový počet zamestnancov spoločnosti k 31.12., t. j.. evidenčný počet zamestnancov prepočítaný k poslednému dňu sledovaného obdobia uvádzaný v štatistickom výkaze M(MZ SR)2-04).
5. Na základe týchto ukazovateľov je skóring akciovej spoločnosti upravený podľa nasledovného kľúča:

5.1. Výška obratu

Bodovanie podľa výšky obratu sa stanovuje nasledovne:

0 – 50 mil. Eur	1 bod
nad 50 mil. – 100 mil. Eur	2 body
nad 100 mil. – 200 mil. Eur	3 body
nad 200 mil. – 500 mil. Eur	4 body
nad 500 mil. – 1 mld. Eur	5 bodov
viac ako 1 mld. Eur	6 bodov

5.2. Rentabilita tržieb

Bodovanie podľa výšky rentability sa stanovuje nasledovne:

menej ako 0%	0 bodov
nad 0 – 2 %	1 bod
nad 2 – 5 %	2 body
nad 5 – 8 %	3 body
nad 8 – 12 %	4 body
nad 12 – 16 %	5 bodov
nad 16 – 20 %	6 bodov
nad 20 – 25 %	7 bodov
nad 25 – 30 %	8 bodov
nad 30 – 35 %	9 bodov
viac ako 35%	10 bodov

5.3. Počet zamestnancov

Bodovanie podľa počtu zamestnancov sa stanovuje nasledovne:

0 – 500	1 bod
nad 500 – 1000	2 body
nad 1000 – 1500	3 body
nad 1500 – 2000	4 body
nad 2000	5 bodov

Na základe skóringu, ktorého maximálny počet bodov je 21, sa zložka ekonomického významu stanoví podľa nasledovného vzorca:

$$y = 0.2 * 30^{\frac{x-1}{20}}$$

Zložka ekonomického významu sa vypočíta ako **y-násobok pevnej zložky** po vložení sumy skóringu do vyššie uvedeného vzorca ako premennej x.

Zložka ekonomického významu bude členovi dozornej rady vyplácaná mesačne.

Článok VI. Odmeňovanie generálneho riaditeľa akciovej spoločnosti

1. Rozsah a podmienky výkonu funkcie generálneho riaditeľa akciovej spoločnosti, ako iného výkonného orgánu vo vzťahu k spoločnosti sú upravené manažérskou zmluvou.
2. Odmena za príslušný mesiac je splatná v nasledujúcom kalendárnom mesiaci v súlade s podmienkami dohodnutými v manažérskej zmluve, v termíne stanovenom pre výplatu miezd zamestnancom spoločnosti.
3. Po skončení výkonu funkcie generálneho riaditeľa akciovej spoločnosti na základe manažérskej zmluvy nie je nárok na odstupné.

Článok IX. Záverečné ustanovenia

1. Tieto Zásady nadobúdajú platnosť dňom ich schválenia valným zhromaždením spoločnosti, t. j. dňom 28.06.2011. Nároky na jednotlivé plnenia prislúchajú členom orgánov spoločnosti v zmysle stanov spoločnosti a týchto Zásad odo dňa ich zvolenia do funkcie. Členom orgánov, ktorí boli zvolení do funkcie pred dňom schválenia týchto Zásad, prislúchajú nároky na jednotlivé plnenia podľa stanov spoločnosti a týchto Zásad od prvého dňa mesiaca nasledujúceho po ich schválení valným zhromaždením spoločnosti.
2. Spoločnosť je povinná vykonávať všetky opatrenia potrebné k zabezpečeniu realizácie týchto Zásad vo vnútorných normách spoločnosti.
3. Akékoľvek návrhy na zmenu, alebo doplnenie týchto Zásad podliehajú schváleniu valným zhromaždením spoločnosti, inak sú neplatné.
4. Schválením týchto Zásad sa zároveň rušia Pravidlá odmeňovania členov orgánov Všeobecnej zdravotnej poisťovne, a. s., ktoré boli schválené valným zhromaždením dňa 20.03.2008.

Valné zhromaždenie schválilo ZÁSADY ODMEŇOVANIA ČLENOV PREDSTAVENSTVA, ČLENOV DOZORNEJ RADY AKCIOVEJ SPOLOČNOSTI VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÁ POISŤOVŇA, a.s. na zasadnutí dňa 28.06.2011.

Jediný akcionár – SR – MZ SR –
na základe plnej moc

Dodatok č. 1

k dokumentu

ZÁSADY ODMEŇOVANIA ČLENOV PREDSTAVENSTVA A ČLENOV DOZORNEJ RADY AKCIOVEJ SPOLOČNOSTI

Všeobecná zdravotná poisťovňa, a. s.

1. Článok IV. Odmeňovanie a štruktúra odmien členov predstavenstva akciovej spoločnosti sa nahrádza novým znením, ktoré znie:

„Článok IV.

Odmeňovanie a štruktúra odmien členov predstavenstva akciovej spoločnosti

1. Štruktúra odmien členov predstavenstva má tri zložky:

- A. pevnú zložku odmeny,
- B. zložku ekonomického významu,
- C. variabilnú zložku.

A. Pevná zložka odmeny pre členov predstavenstva

2. Predsedovi predstavenstva spoločnosti je za výkon funkcie stanovená a priznaná mesačná pevná zložka odmeny zodpovedajúca 2-násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca hospodárstva SR podľa zverejnených údajov Štatistického úradu za predchádzajúci kalendárny rok.
3. Podpredsedovi predstavenstva spoločnosti je za výkon funkcie stanovená a priznaná mesačná pevná zložka odmeny zodpovedajúca 1,75-násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca hospodárstva SR podľa zverejnených údajov Štatistického úradu za predchádzajúci kalendárny rok.
4. Členovi predstavenstva je za výkon funkcie stanovená a priznaná mesačná pevná zložka odmeny zodpovedajúca spolu 1,5-násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca hospodárstva SR podľa zverejnených údajov Štatistického úradu za predchádzajúci kalendárny rok.
5. Členom predstavenstva patrí pevná zložka odmeny v novej výške od prvého mesiaca nasledujúceho po zverejnení priemernej mesačnej mzdy zamestnanca hospodárstva SR za predchádzajúci rok Štatistickým úradom a po schválení valným zhromaždením spoločnosti.

B. Zložka ekonomického významu pre členov predstavenstva

6. Stanovenie výšky zložky ekonomického významu vychádza z posúdenia hlavných ukazovateľov spoločnosti, ako sú výška obratu, výška rentability tržieb a počet zamestnancov.
7. Na účely týchto zásad pod pojmom obrat sa v podmienkach zdravotnej poisťovne rozumie suma uvedená vo výkaze ziskov a strát ako Poistné v hrubej výške (riadok č. 2 Výkazu ziskov a strát).
8. Rentabilita tržieb znamená podiel čistého zisku k tržbám (čistý zisk/tržby).
9. Na účely týchto zásad pod pojmom tržby sa v podmienkach zdravotnej poisťovne rozumie suma uvedená vo výkaze ziskov a strát ako Poistné v hrubej výške (riadok č. 2 Výkazu ziskov a strát).
10. Počet zamestnancov znamená celkový počet zamestnancov spoločnosti k 31.12., t. j. evidenčný počet zamestnancov prepočítaný k poslednému dňu sledovaného obdobia uvádzaný v štatistickom výkaze M(MZ SR)2-04).
11. Na základe týchto ukazovateľov je skóring akciovej spoločnosti upravený podľa nasledovného kľúča:

a) Výška obratu

Bodovanie podľa výšky obratu sa stanovuje nasledovne:

Dolná hranica	Horná hranica	Počet bodov
0 Eur	50 mil. Eur	1
nad 50 mil. Eur	100 mil. Eur	2
nad 100 mil. Eur	200 mil. Eur	3
nad 200 mil. Eur	500 mil. Eur	4
nad 500 mil. Eur	1 mld. Eur	5
nad 1 mld. Eur	-	6

b) Rentabilita tržieb

Bodovanie podľa výšky rentability sa stanovuje nasledovne:

Dolná hranica	Horná hranica	Počet bodov
menej ako 0 %	-	0
nad 0 %	2 %	1
nad 2 %	5 %	2
nad 5 %	8 %	3
nad 8 %	12 %	4
nad 12 %	16 %	5
nad 16 %	20 %	6
nad 20 %	25 %	7
nad 25 %	30 %	8
nad 30 %	35 %	9
viac ako 35 %	-	10

c) Počet zamestnancov

Bodovanie podľa počtu zamestnancov sa stanovuje nasledovne:

Dolná hranica	Horná hranica	Počet bodov
0	500	1
nad 500	1000	2
nad 1000	1500	3
nad 1500	2000	4
nad 2000	-	5

12. Na základe skóringu, ktorého maximálny počet bodov je 21 bodov, sa zložka ekonomického významu stanoví podľa nasledovného vzorca:

$$y = 0.2 * 30^{\frac{x-1}{20}}$$

13. Zložka ekonomického významu sa vypočíta ako **y-násobok pevnej zložky** po vložení sumy skóringu uvedenej ako premenenej x do vzorca z bodu 12.
14. Vypočítaná výška zložky ekonomického významu sa zaokrúhľuje na celých 50 centov nadol.
15. Zložka ekonomického významu bude členovi predstavenstva vyplácaná mesačne.

C. Variabilná zložka odmeny pre členov predstavenstva

16. Vykonávateľ akcionárskych práv má za povinnosť stanoviť kritériá na vyplatenie variabilnej zložky odmeny vždy najneskôr do jedného mesiaca od schválenia podnikateľského plánu spoločnosti a tieto kritériá zverejniť na svojej webovej stránke.
17. Vykonávateľ akcionárskych práv má tiež povinnosť vyhodnotiť splnenie kritérií a priznať variabilnú zložku odmeny zástupcovi štátu po schválení účtovnej závierky spoločnosti na valnom zhromaždení a nechať schváliť výšku týchto odmien na valnom zhromaždení spoločnosti. Valné zhromaždenie spoločnosti takisto schvaľuje štruktúru navrhovanej variabilnej zložky na prebiehajúci rok.
18. Kľúčové ukazovatele výkonnosti, na ktorých základe môže byť zástupcovi štátu priznaná variabilná zložka stanovuje pre predstavenstvo vykonávateľ akcionárskych práv. Tvoria neoddeliteľnú súčasť Dodatku č. 1 k dokumentu Zásady odmeňovania členov predstavenstva a členov dozornej rady akciovej spoločnosti Všeobecná zdravotná poisťovňa, a. s.
19. Minimálne 70 % variabilnej zložky budú tvoriť dynamické ukazovatele výkonnosti spoločnosti.
20. Vypočítaná variabilná zložka odmeny pre člena predstavenstva akciovej spoločnosti sa zaokrúhľuje na celé eurá nadol.
21. Variabilná zložka sa vypláca ročne pozadu za predchádzajúci rok po vyhodnotení splnenia kritérií a po schválení valným zhromaždením.
22. Výplatný termín je najneskôr do 15 dní mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom došlo k schváleniu odmien valným zhromaždením.“

2. Článok V. Odmeňovanie a štruktúra odmien členov dozornej rady sa nahrádza novým znením, ktoré znie:

„Článok V.

Odmeňovanie a štruktúra odmien členov dozornej rady

1. Štruktúra odmien členov dozornej rady má dve zložky:
 - A. pevnú zložku odmeny,
 - B. zložku ekonomického významu.

A. Pevná zložka odmeny pre členov dozornej rady

2. Predsedovi dozornej rady spoločnosti je za výkon funkcie stanovená a priznaná mesačná pevná zložka odmeny zodpovedajúca 0,75-násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca hospodárstva SR podľa zverejnených údajov Štatistického úradu za predchádzajúci kalendárny rok.

3. Podpredsedovi dozornej rady spoločnosti je za výkon funkcie stanovená a priznaná mesačná pevná zložka odmeny zodpovedajúca 0,6-násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca hospodárstva SR podľa zverejnených údajov Štatistického úradu za predchádzajúci kalendárny rok.
4. Členovi dozornej rady spoločnosti je za výkon funkcie stanovená a priznaná mesačná pevná zložka odmeny zodpovedajúca 0,5-násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca hospodárstva SR podľa zverejnených údajov Štatistického úradu za predchádzajúci kalendárny rok.
5. Členom dozornej rady patrí pevná zložka odmeny v novej výške od prvého mesiaca nasledujúceho po zverejnení priemernej mesačnej mzdy zamestnanca hospodárstva SR za predchádzajúci rok Štatistickým úradom a po schválení valným zhromaždením spoločnosti.

B. Zložka ekonomického významu pre členov dozornej rady

6. Stanovenie výšky zložky ekonomického významu vychádza z posúdenia hlavných ukazovateľov spoločnosti, ako sú výška obratu, výška rentability tržieb a počet zamestnancov.
7. Na účely týchto zásad pod pojmom obrat sa v podmienkach zdravotnej poisťovne rozumie suma uvedená vo výkaze ziskov a strát ako Poistné v hrubej výške (riadok č. 2 Výkazu ziskov a strát).
8. Rentabilita tržieb znamená podiel čistého zisku k tržbám (čistý zisk/tržby).
9. Na účely týchto zásad pod pojmom tržby sa v podmienkach zdravotnej poisťovne rozumie suma uvedená vo výkaze ziskov a strát ako Poistné v hrubej výške (riadok č. 2 Výkazu ziskov a strát).
10. Počet zamestnancov znamená celkový počet zamestnancov spoločnosti k 31.12., t. j. evidenčný počet zamestnancov prepočítaný k poslednému dňu sledovaného obdobia uvádzaný v štatistickom výkaze M(MZ SR)2-04).
11. Na základe týchto ukazovateľov je skóring akciovej spoločnosti upravený podľa nasledovného kľúča:

a) Výška obratu

Bodovanie podľa výšky obratu sa stanovuje nasledovne:

Dolná hranica	Horná hranica	Počet bodov
0 Eur	50 mil. Eur	1
nad 50 mil. Eur	100 mil. Eur	2
nad 100 mil. Eur	200 mil. Eur	3
nad 200 mil. Eur	500 mil. Eur	4
nad 500 mil. Eur	1 mld. Eur	5
nad 1 mld. Eur	-	6

b) Rentabilita tržieb

Bodovanie podľa výšky rentability sa stanovuje nasledovne:

Dolná hranica	Horná hranica	Počet bodov
menej ako 0 %	-	0
nad 0 %	2 %	1
nad 2 %	5 %	2
nad 5 %	8 %	3
nad 8 %	12 %	4
nad 12 %	16 %	5
nad 16 %	20 %	6
nad 20 %	25 %	7
nad 25 %	30 %	8
nad 30 %	35 %	9
viac ako 35 %	-	10

c) Počet zamestnancov

Bodovanie podľa počtu zamestnancov sa stanovuje nasledovne:

Dolná hranica	Horná hranica	Počet bodov
0	500	1
nad 500	1000	2
nad 1000	1500	3
nad 1500	2000	4
nad 2000	-	5

12. Na základe skóringu, ktorého maximálny počet bodov je 21 bodov, sa zložka ekonomického významu stanoví podľa nasledovného vzorca:

$$y = 0.2 * 30^{\frac{x-1}{20}}$$

13. Zložka ekonomického významu sa vypočíta ako **y-násobok pevnej zložky** po vložení sumy skóringu uvedenej ako premenenej x do vzorca z bodu 12.
 14. Vypočítaná výška zložky ekonomického významu sa zaokrúhľuje na celých 50 centov nadol.
 15. Zložka ekonomického významu bude členovi dozornej rady vyplácaná mesačne.“
-
3. V článku VII. Záverečné ustanovenia v bode 1. sa dátum „15.02.2012“ nahrádza dátumom „05.04.2016“.
 4. V článku VII. Záverečné ustanovenia bod 4. znie: „Schválením týchto zásad sa zároveň rušia Zásady odmeňovania členov predstavenstva a členov dozornej rady akciovej spoločnosti, ktoré boli schválené valným zhromaždením dňa 15.02.2012“.

Tento Dodatok č. 1 k dokumentu Zásady odmeňovania členov predstavenstva a členov dozornej rady akciovej spoločnosti Všeobecná zdravotná poisťovňa, a. s. boli schválené Rozhodnutím jediného akcionára zo dňa 05.04.2016.

Príloha č. 1 k Dodatku č. 1 Zásady odmeňovania členov predstavenstva a členov dozornej rady akciovej spoločnosti Všeobecná zdravotná poisťovňa, a. s.

Kritéria na vyplatenie variabilnej zložky odmeny pre členov predstavenstva v akciovej spoločnosti

Čl. 1

Základné ustanovenia

1. Vykonávateľ akcionárskych práv má za povinnosť stanoviť Kritéria na vyplatenie variabilnej zložky odmeny pre členov predstavenstva v akciových spoločnostiach (ďalej len „Kritéria“) vždy najneskôr do jedného mesiaca od schválenia podnikateľského plánu spoločnosti a tieto kritéria zverejniť na svojej webovej stránke.
2. Vykonávateľ akcionárskych práv vyhodnocuje splnenie kritérií a priznáva variabilnú zložku odmeny zástupcovi štátu po schválení účtovnej závierky spoločnosti na valnom zhromaždení.

Čl. 2

Kritéria

1. Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky, ktoré je vykonávateľom akcionárskych práv v akciovej spoločnosti Všeobecná zdravotná poisťovňa, a.s. stanovuje nasledujúce kritéria na vyplatenie variabilnej zložky odmeny:

a) Nárast príjmov v porovnaní s predchádzajúcim rokom.

Nárast celkových príjmov spoločnosti oproti predchádzajúcemu účtovnému obdobiu.

Výška pridelených percent sa určuje nasledovne:

Hodnota kritéria	Podiel kritéria na variabilnej zložke odmeny
Menej alebo rovné 0 %	0 %
viac ako 0 % a menej alebo rovné 1 %	10 %
viac ako 1 % a menej alebo rovné 2 %	20 %
viac ako 2 % a menej alebo rovné 3 %	30 %
viac ako 3 % a menej alebo rovné 4 %	40 %
viac ako 4 %	50 %

b) Nárast príjmov na jedného zamestnanca oproti predchádzajúcemu roku.

Nárast príjmov vypočítaný ako podiel celkových príjmov akciovej spoločnosti a priemerného prepočítaného počtu zamestnancov.

Výška pridelených percent sa určuje nasledovne:

Hodnota kritéria	Podiel kritéria na variabilnej zložke odmeny
Menej alebo rovné 0 %	0 %
viac ako 0 % a menej alebo rovné 1 %	10 %
viac ako 1 % a menej alebo rovné 2 %	20 %
viac ako 2 % a menej alebo rovné 3 %	30 %
viac ako 3 % a menej alebo rovné 4 %	40 %
viac ako 4 %	50 %

Čl. 3

Výpočet variabilnej zložky odmeny

1. Variabilná zložka odmeny sa vypočíta podľa vzorca:

$$(PZ + ZEV) / 2 * PP$$

kde:

PZ je pevná zložka odmeny, na ktorú členovi predstavenstva vznikol nárok

ZEV je zložka ekonomického významu, na ktorú členovi predstavenstva vznikol nárok

PP je počet percent na základe splnených kritérií

2. Ak člen predstavenstva nevykonával funkciu člena predstavenstva spoločnosti počas celého roka, za ktorý sa počíta variabilná zložka, patrí členovi predstavenstva iba pomerná časť variabilnej zložky.

Čl. 4

Záverečné ustanovenia

1. Akékoľvek návrhy na zmenu alebo doplnenie týchto Kritérií podliehajú schváleniu valným zhromaždením akciovej spoločnosti, inak sú neplatné.
2. Akciová spoločnosť má povinnosť poskytnúť Ministerstvu zdravotníctva údaje potrebné pre výpočet variabilnej zložky odmeny najneskôr do 30 dní po zostavení účtovnej závierky.
3. Ministerstvo zdravotníctva má povinnosť vyhodnotiť splnenie kritérií do 30 dní po schválení účtovnej závierky.