

Na podlagi 294a. člena Zakona o gospodarskih družbah (Ur. l. RS, št. 65/09 s spremembami; v nadaljevanju: »ZGD-1«) in upošteva priporočilo št. 9 Slovenskega državnega holdinga, d. d. (SDH) z naslovom »Politika prejemkov organov vodenja«, je družba UNIOR Kovaška industrija d.d., Kovaška cesta 10, 3214 Zreče sprejela

Politiko prejemkov uprave in nadzornega sveta družbe UNIOR d.d.

1. UVOD

Ta Politika prejemkov uprave in nadzornega sveta družbe UNIOR d.d. (v nadaljevanju: »politika prejemkov« ali »politika«) je sprejeta na podlagi določil 294a. člena ZGD-1, kateri določa, da družba, s katere vrednostnimi papirji se trguje na organiziranem trgu, oblikuje politiko prejemkov organov vodenja in nadzora, ki se predloži v glasovanje skupščini za odobritev.

2. PRISPEVEK POLITIKE PREJEMKOV K SPODBUJANJU POSLOVNE STRATEGIJE, DOLGOROČNEMU RAZVOJU IN VZDRŽNOSTI DRUŽBE

Delniška družba UNIOR (v nadaljevanju: »družba UNIOR d.d.« ali »družba«) je eno največjih in izvozno najpomembnejših slovenskih podjetij, ki se ponaša s tradicijo strokovnosti in inovativnosti. Povezana je v Skupino UNIOR z mednarodno mrežo povezanih podjetij, v okviru katere gradi na prepoznavnosti in utrjevanju blagovne znamke UNIOR ter ponaša ime Slovenije v svet. Družba UNIOR d.d. je globalni razvojni partner pri proizvodnji kovanih izdelkov, ročnega orodja in tehnoloških rešitev za obdelavo kovin, kar je zlasti posledica širokega tehničnega in tehnološkega znanja, prilagodljivosti, prepoznavanja poslovnih priložnosti v ključnih poslovnih segmentih, proizvodnje visokotehnoloških izdelkov, ugodnega razmerja med ceno ter kakovostjo in stalne globalne prisotnosti.

Za spodbujanje zgoraj opisane inovativnosti, kakovosti in stalne globalne prisotnosti družbe je zelo pomemben prispevek konsistentne politike prejemkov uprave in nadzornega sveta, ki spodbuja k:

- doseganju poslovne strategije, ki opredeljuje temeljne cilje, ki jim družba sledi ter aktivnosti in resurse za njihovo doseganje;
- dolgoročni uspešnosti in razvoju, ki omogočata ustrezno spremljanje in prilagajanje družbe gospodarskemu in širšemu okolju, v katerem deluje;
- trajnostnemu poslovanju, ki izkorišča priložnosti kot tudi ustrezno upravlja s tveganji, vse z namenom zagotavljanja konkurenčnosti poslovanja in dolgoročne uspešnosti in
- vzdržnosti družbe z namenom smotne rabe njenih sredstev za doseganje gospodarskih in širših učinkov.

Namen politike prejemkov je zagotoviti, da so celotni prejemki članov uprave in nadzornega sveta družbe v ustreznem sorazmerju z njihovimi nalogami in odgovornostmi ter v skladu s

finančnim stanjem družbe. Za doseganje namenov, ki jim družba sledi, so cilji te politike sledeči:

- omogočiti pridobivanje vrhunskih strokovnjakov v upravo in nadzorni svet družbe, kateri bodo s svojimi znanji in izkušnjami sposobni dosegati zastavljene cilje družbe;
- določiti višino prejemkov in ugodnosti članom uprave in nadzornega sveta družbe, ki omogočajo doseganje cilja iz prejšnje alineje, ter so hkrati finančno vzdržni za družbo in
- motivirati člane uprave in nadzornega sveta za odgovorno in dejavno delo ter za doseganje zastavljenih ciljev.

3. PREJEMKI UPRAVE

Prejemki predsednika in člana uprave (predsednik in član uprave sta v nadaljevanju skupaj označena kot »člana uprave« ali kot »uprava« in posamično kot »član uprave«) so sestavljeni iz osnovne fiksne bruto plače (v nadaljevanju: »osnovna plača«) in spremenljivega dela plačila za uspešnost poslovanja (v nadaljevanju: »spremenljivi prejemek«). Člana uprave sta v določenih primerih upravičena še do odpravnine in nekaterih ostalih ugodnosti oziroma pravic, kot so opredeljene v tej politiki.

Republika Slovenija oziroma samoupravne lokalne skupnosti niso neposredno ali posredno imetnice večinskega deleža v družbi in zato prejemki uprave niso podvrženi zahtevam veljavnega Zakona o prejemkih poslovodnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti.

Nominalni zneski, prejeti v posameznem poslovnem letu, so za člana uprave navedeni v letnem poročilu ter Poročilu o prejemkih članov uprave in nadzornega sveta družbe UNIOR d.d.

3.1. OSNOVNA PLAČA

Osnovno plačo prejmeta člana uprave kot odmeno za prizadevanje pri opravljanju prevzete funkcije člana organa vodenja.

Osnovna plača je določena v pogodbi o zaposlitvi in je izražena v obliki bruto mesečnega in letnega zneska.

V osnovni plači članov uprave so že zajeti vsi dodatki in prejemki, do katerih so sicer upravičeni zaposleni v družbi na podlagi Zakona o delovnih razmerjih in kolektivnih pogodb, ki veljajo za družbo (dodatki za stalnost, dodatki za posebne obremenitve, nadurno delo, drugi dodatki, dodatek za delovno dobo - minulo delo) in zato člana uprave ločeno teh dodatkov nista upravičena zahtevati.

3.1.1. Merila za določitev osnovne plače

Osnovna plača članov uprave se določi glede na zahtevnost nalog in odgovornost vodenja družbe in se za družbo določi upošteva merila zahtevnosti, ki se delijo na merila, ki opredeljujejo velikost družbe, ter na merila, ki odražajo kompleksnost poslovanja družbe.

Merila zahtevnosti, ki opredeljujejo velikost družbe, so:

- vrednost aktive,
- ustvarjeni čisti prihodki od prodaje,
- povprečno število zaposlenih v zadnjem poslovnem letu.

Merila zahtevnosti, ki odražajo kompleksnost poslovanja, so:

- organizacijska kompleksnost (število in velikost odvisnih družb v skupini, kompleksnost regulative, zahtevnost upravljanja s tveganji),
- internacionalizacija poslovanja (število in velikost odvisnih družb v tujini, delež prihodkov, ustvarjenih v tujini),
- zahtevnost neposrednega gospodarskega okolja (stopnja konkurenčnosti v panogi, konkurenčnost na najpomembnejših trgih, faza razvoja panoge, pomembnost raziskav in razvoja),
- zahtevnost ključnih produktov (faze razvoja ključnih produktov, tehnološka zahtevnost, tveganja in potencial rasti prodaje),
- reguliranost dejavnosti (stopnja reguliranosti prihodkov/stroškov, opravljanje javne gospodarske službe).

Delniška družba UNIOR je danes eno največjih in izvozno najpomembnejših slovenskih podjetij. Na nekaterih področjih delovanja je v svetovnem merilu po tržnem deležu ali tehničnih rešitvah vodilna ali med vodilnimi podjetji. Družba UNIOR d.d. je obvladujoča družba Skupine UNIOR. Prepoznavna je kot napredna mednarodna skupina v kovinsko predelovalni in turistični dejavnosti. Skupino UNIOR sestavlja petnajst odvisnih družb, sicer pa ima tudi štiri pridružena podjetja. Odvisne in pridružene družbe poslujejo v petnajstih državah po svetu. Konec leta 2021 je bilo v Skupini UNIOR 2.772 zaposlenih, od tega v družbi UNIOR d.d. 1.624 zaposlenih.

Na podlagi razvrstitve družbe v skupino po posameznih merilih (dejavnikih) zahtevnosti¹, se lahko članoma uprave določi osnovna mesečna bruto plača do 18.000,00 EUR.

Vsake tri leta se vrednost osnovne mesečne bruto plače iz prejšnjega odstavka poveča glede na vsakokratno rast indeksa cen življenjskih potrebščin za zadnje tri leta. Ta politika se v tem obsegu šteje za spremenjeno že s preteklim tri letnega obdobja od dneva sprejema in v nadaljevanju vsake tri leta.

V pogodbah o zaposlitvi, ki se sklepata s članoma uprave, se osnovna plača določi v okviru zgornje meje, kot je opredeljena v tej politiki prejemkov. V katerem delu razpona do zgornje meje se bo določila osnovna plača posameznega člana organa vodenja, je odvisno od mnogokratnika povprečne plače zaposlenih v družbi. Razpon mnogokratnikov je od 9,0 do 10,0. Mnogokratnika določi nadzorni svet in se razlikujeta glede na naloge in odgovornosti konkretnega člana organa vodenja (npr. upošteva ali je predsednik organa vodenja ali član, upošteva resorno delitev področij), njegove individualne kvalitete (znanje, izkušnje, reference, veščine) ter plačila članom organov vodenja v primerljivih družbah v panogi v Sloveniji in v regiji.

3.2. SPREMENLJIVI PREJEMEK

Spremenljivi prejemek je tisti del celotnih prejemkov, ki je v pogodbi o zaposlitvi s članom uprave določen v odvisnosti od uspešnosti poslovanja družbe.

¹ Slovenski državni holding, d. d. (SDH) v priporočilu št. 9 z naslovom »Politika prejemkov organov vodenja« določa v Tabeli št. 2 okvirne razrede (zgornje meje) osnovnega dela prejemkov glede na razvrstitev v skupine od 1 do 5.

Spremenljivi prejemek se izplačuje v obliki denarnih prejemkov.

Za člana uprave se enkrat letno na podlagi predloga kadrovske komisije in posebnega sklepa nadzornega sveta, ki ga ta sprejme ob sprejemu revidiranega letnega poročila, oceni uspešnost dela uprave in posledično določi ustrezna višina spremenljivega prejemka za uspešnost poslovanja v preteklem letu, in sicer največ v višini 60 % letne osnovne bruto plače v tem poslovnem letu. Za določitev spremenljivega prejemka se upoštevajo vnaprej določena merila, ki jih sprejme nadzorni svet v obliki posebnega akta.

Smisel spremenljivega prejemka je v tem, da spodbuja upravo k dobremu in odgovornemu delu, saj plačilo za delo članov uprave ne temelji zgolj na vnaprej določenem znesku, temveč na možnosti dodatnih prejemkov, ki spodbujajo in motivirajo njuno delo v smeri realizacije poslovne strategije, dolgoročne uspešnosti in razvoja, trajnostnega poslovanja in vzdržnosti družbe.

Merila za spremenljivi prejemek uprave so ločena na finančna in nefinančna. Delež nefinančnih meril glede na delež finančnih meril je 30 %.

Po obravnavi te politike prejemkov na redni letni skupščini namerava nadzorni svet sprejeti nov akt o določitvi kriterijev za izplačilo spremenljivega prejemka uprave, v katerem bo v tej politiki določena merila za spremenljivi prejemek podrobneje razčlenil, določil uteži v odstotkih, konkretnije opisal bonus-malus sistem v zvezi z odlogom izplačila pogojno dodeljenega spremenljivega prejemka v družbi ter določil spremljanje doseganja vmesnih letnih mejnikov dolgoročnih ciljev.

Spremenljivi prejemek je vsako poslovno leto strukturiran tako, da je razmerje med delom spremenljivega prejemka, ki nagraduje dolgoročno uspešnost in tistim njegovim delom, ki nagraduje kratkoročno uspešnost takšno, da je za kratkoročno uspešnost možno v posameznem poslovnem letu doseči največ 30 % letne osnovne bruto plače v poslovnem letu in za dolgoročno uspešnost največ 30 % letne osnovne bruto plače v poslovnem letu. Spremenljivi prejemek, ki nagraduje kratkoročno uspešnost v poslovnem letu, se v celoti dodeli, če so v poslovnem letu doseženi vsi kratkoročni cilji. Če so doseženi le nekateri cilji, lahko znaša spremenljivi prejemek za kratkoročno uspešnost ustrezno nižji odstotek, pri čemer se v aktu o določitvi kriterijev za izplačilo spremenljivega prejemka uprave upoštevajo to politiko prejemkov določi nivo uspeha pod katerim se spremenljivi prejemek za kratkoročno uspešnost ne podeli (se določi spodnja meja vrednosti). Smiselno enako velja za spremenljivi prejemek, ki nagraduje dolgoročno uspešnost.

Spremenljivi prejemek za posamezno poslovno leto (gre torej za spremenljivi prejemek, ki nagraduje dolgoročno uspešnost, ki se lahko dodeli v poslovnem letu največ 30 % letne osnovne bruto plače) se dodeli članu uprave pogojno. Izplačilo pogojno dodeljenega spremenljivega prejemka se odloži za obdobje odloga. Obdobje odloga je obdobje, ki preteče od pogojne dodelitve spremenljivega prejemka do trenutka končne dodelitve in izplačila tega prejemka. Obdobje odloga znaša eno leto od izteka obdobja, v katerem se zaključijo dolgoročni cilji, na izpolnitev katerih se pogojna dodelitev nanaša. Dolgoročni cilji so tisti, ki se določijo za člana uprave za tri cela poslovna leta. Za vse dolgoročne cilje se določijo tudi letni mejniki (kot ciljne vrednosti za posamezna vmesna leta).

Če je mandat člana uprave trajal manj kot dve leti, mu pogojno dodeljeni spremenljivi prejemek ne pripada. Če je mandat člana uprave trajal vsaj dve leti, članu uprave pogojno dodeljeni spremenljivi prejemek pripada in se mu končno odmeri ter izplača v denarni obliki ob preteku obdobja odloga, če in v obsegu glede na doseganje ambiciozno določenih dolgoročnih ciljev družbe in druge pogoje. V zvezi z odlogom izplačila pogojno dodeljenega spremenljivega

prejemka v družbi velja bonus-malus sistem. In sicer pogojno dodeljeni spremenljivi prejemek se ob preteku obdobja odloga članu uprave ne izplača oziroma se odmeri v nižji višini v odvisnosti od najmanj naslednjih pogojev: v primeru, če se ugotovijo kršitve pravil skladnosti poslovanja ali pravil obvladovanja tveganj ter v primeru neizpolnjevanja ali nižjega doseganja dolgoročnih ciljev družbe. Vnaprej določeni dolgoročni cilji se v obdobju njihove predvidene realizacije praviloma ne spreminjajo.² Če ne glede na navedeno nadzorni svet potrdi spremembo dolgoročnih ciljev za določanje spremenljivega prejemka, ki nagrajuje dolgoročno uspešnost, upravičenje do izplačila pogojno že dodeljenega prejemka nastopi po preteku obdobja odloga, izplačilo pa je praviloma odvisno le še od ostalih pogojev bonus-malus sistema, to je od morebitne kršitve pravil skladnosti poslovanja ali pravil obvladovanja tveganj. Če od pogojne dodelitve spremenljivega prejemka do prenehanja funkcije člana uprave preteče manj kot znaša obdobje odloga, se izpolnitev pogojev za pogojno dodeljeni spremenljivi prejemek preverja glede na dan prenehanja funkcije, do končne odmere in izplačila pa pride najkasneje v osmih mesecih po prenehanju funkcije.

Nadzorni svet lahko po svoji presoji v okviru bonus-malus sistema, ki velja v družbi, ob poteku obdobja odloga, če je član uprave še v funkciji, glede na izpolnjevanje dolgoročnih ciljev odloči tudi o dodelitvi spremenljivega prejemka za tista pretekla leta, ko zaradi neizpolnjevanja vmesnih letnih mejnikov spremenljivi prejemek ni bil pogojno dodeljen, prav tako pa lahko glede na izpolnjevanje dolgoročnih ciljev odloči o povečanju v preteklosti nižje pogojno dodeljenih spremenljivih prejemkov. Tako naknadno dodeljeni ali povečani del spremenljivega prejemka je omejen z višino dopustnega spremenljivega prejemka glede na leto, iz katerega izvira.

Določanje upravičenega spremenljivega prejemka s strani nadzornega sveta se na podlagi doseganja kratkoročnih vnaprej določenih ciljev opravi letno na podlagi (revidiranega) letnega poročila in ostalega gradiva, ki kaže na doseganje ciljev. Izplača se ob prvem naslednjem izplačilu plače oziroma najkasneje v 60 dneh po potrditvi revidiranega letnega poročila s strani nadzornega sveta. Spremenljivi prejemek za kratkoročno uspešnost se lahko izplača v največ 12 mesečnih obrokih, kolikor je to odločitev člana uprave, pri čemer v takem primeru stroški za podjetje ne smejo biti večji kot sicer.

Član uprave je upravičen do sorazmernega dela spremenljivega prejemka za kratkoročno uspešnost za posamezno poslovno leto, če je funkcijo člana uprave opravljal le del tega poslovnega leta.

Doseganje vmesnih letnih mejnikov dolgoročnih ciljev se prav tako preveri letno na podlagi revidiranega letnega poročila in ostalega gradiva, ki kaže na doseganje vmesnih mejnikov, in na tej podlagi pogojno dodeli upravičenje za spremenljivi prejemek, ki nagrajuje dolgoročno uspešnost. Skladno s to politiko prejemkov se izplačilo pogojno dodeljenega spremenljivega prejemka, ki nagrajuje dolgoročno uspešnost, odloži. V teh primerih se določanje spremenljivega prejemka na podlagi doseganja vnaprej določenih dolgoročnih ciljev dokončno opravi po sistemu bonus-malus ob poteku obdobja odloga na podlagi revidiranega letnega poročila in drugega gradiva, ki kaže na doseganje dolgoročnih ciljev. V primeru prenehanja funkcije člana uprave pred potekom obdobja odloga, se na podlagi ustreznega gradiva končna odmera in izplačilo vseh pogojno dodeljenih izplačil iz časa trajanja funkcije po sistemu bonus-malus opravi v roku osmih mesecev po prenehanju funkcije.

² Za spremembo cilja se šteje določitev drugega cilja, ne pa vrednostna ali druga vsebinsko manjša prilagoditev ali sprememba uteži cilja.

3.2.1. Finančni kriteriji za merjenje uspešnosti

Finančni kriteriji za izplačilo spremenljivega prejemka uprave so:

a) kratkoročni:

1. EBITDA Skupine UNIOR
2. čisti poslovni izid družbe UNIOR d.d.

b) dolgoročni, ki se za člana uprave določajo za obdobje treh poslovnih let:

1. bruto dodana vrednost na zaposlenega v UNIOR d.d.
2. donosnost kapitala (ROE).

3.2.2. Nefinančni kriteriji za merjenje uspešnosti

Nefinančni kriteriji za izplačilo spremenljivega prejemka uprave so:

a) kratkoročni:

1. sodelovanje s sindikati in svetom delavcev
2. sodelovanje z lokalno skupnostjo
3. vključevanje trajnostnega razvoja

b) dolgoročni, ki se za člana uprave določajo za obdobje treh poslovnih let:

1. CO₂ odtis za triletno obdobje
2. dokončanje ali potek strateških projektov, za katere je zadolžen posamezen član uprave.

Nefinančni kriteriji, ki jih ni mogoče vrednostno določiti in meriti, se merijo opisno za posamezno leto s subjektivnimi ocenami nadzornega sveta.

Osnova za izračun za poslovno leto je doseganje zgoraj navedenih kriterijev glede na predhodno poslovno leto in osnovna plača člana uprave.

3.2.3. Spremenjene okoliščine

Ne glede na določbe te politike prejemkov lahko nadzorni svet iz utemeljenih razlogov zaradi spremenjenih okoliščin, s sklepom, brez spremembe akta o določitvi kriterijev za izplačilo spremenljivega prejemka uprave in z veljavnostjo samo za poslovno leto, ki je predmet odločanja, ustrezno prilagodi kriterije, upošteva tržno, premoženjsko, finančno in drugo relevantno stanje in cilje družbe.

Nadzorni svet se lahko glede na rezultate poslovanja in druge okoliščine odloči tudi za izplačilo višjega ali nižjega spremenljivega prejemka, kot bi bil izračunan na podlagi kriterijev iz te politike prejemkov in vsakokrat veljavnega akta o določitvi kriterijev 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.

3.2.4. Vračilo spremenljivega prejemka

Član uprave je dolžan vrniti družbi prejeti spremenljivi prejemek, če so izpolnjeni pogoji, ki jih za vrnitev nagrade za poslovno uspešnost ali dela te nagrade določa zakon, ki ureja gospodarske družbe.

Vrnitev že izplačane nagrade je mogoče zahtevati v roku treh let od dneva izplačila nagrade ali dela nagrade.

V primeru, da sta dolžna člana uprave izvesti vračila, ko sta še zaposlena v družbi, vračilo ne sme presegati mesečno 40 % bruto plače do izpolnitve v skladu s sprejetim sklepom na nadzornem svetu. V primeru, da sta dolžna člana uprave izvesti vračila, ko v družbi nista več zaposlena, nadzorni svet zahteva vračilo že izplačanega spremenljivega prejemka v enkratnem znesku.

3.3. ODPRAVNINA ZARADI PREDČASNEGA PRENEHANJA MANDATA

Odpravnina zaradi predčasnega prenehanja mandata članov uprave ne pripada v primerih, ki jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe. Odpravnina članoma uprave v nobenem primeru ne pripada v primeru rednega poteka mandata.

Odpravnina se lahko izplača le v primeru predčasne prekinitve pogodbe iz drugih ekonomsko-poslovnih razlogov (pomembnejše spremembe v strukturi delničarjev, reorganizacija, sprememba dejavnosti družbe, ki jo narekuje trg, in podobno), vendar pod pogojem, da se članoma uprave prekine tudi delovno razmerje.

Najvišji znesek odpravnine znaša šest mesečni bruto osnovni del prejemkov, kot so določeni v pogodbi s članom uprave, oziroma devet mesečni bruto osnovni del prejemkov v primeru predčasnega prenehanja mandata prej kot na polovici trajanja mandata. Znesek odpravnine v nobenem primeru ne sme presegati skupnega zneska bruto osnovnega dela prejemkov, ki bi šli članu uprave do konca mandata po pogodbi, če bi mandat redno končal.

Do odpravnine je upravičen le član uprave, ki je svojo funkcijo opravljal nepretrgoma vsaj eno leto pred predčasnim prenehanjem funkcije. Ne glede na prejšnji stavek lahko nadzorni svet družbe odloči o upravičenju do odpravnine ne glede na trajanje mandata, pri čemer znaša najvišji znesek odpravnine tri mesečni bruto osnovni del prejemkov, kot so določeni v pogodbi s članom uprave.

Članu uprave, ki se po predčasnem prenehanju pogodbe za člana uprave zaposli v odvisni družbi 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), vendar brez poseganja v prvi in tretji odstavek te točke.

3.4. DODATNA PLAČILA ZA DELO V ODVISNIH DRUŽBAH

Člana uprave ne prejemata dodatnih plačil za opravljanje funkcij člana nadzornega sveta ali druge naloge v odvisnih družbah.

3.5. DODATNA PLAČILA V PRIMERU DVOJNIH MANDATOV

Člana uprave ne prejemata dodatnih plačil v primeru dvojnih mandatov v Skupini UNIOR.

4. DRUGE PRAVICE

Druge pravice so prejemek članov uprave, ki ga predstavljajo bonitete in ugodnosti (kot nadenarni prejemki) ter posebni denarni prejemki.

4.1. BONITETE IN UGODNOSTI

Bonitete in ugodnosti so pravice uporabe stvari v lasti družbe tudi za zasebne namene ter izplačila družbe (tretjim osebam), od katerih imata praviloma tudi člana uprave določeno osebno nadenarno korist.

Člana uprave imata pravico do naslednjih bonitet in ugodnosti:

- pravica do **uporabe mobilnega telefona** tudi v zasebne namene, vključno s pravico do plačila naročnine oziroma stroška porabe za klice oziroma prenos podatkov;
- pravica do **uporabe prenosnega računalnika in/ali tablice** tudi v zasebne namene;
- pravica do **uporabe službenega vozila** tudi v zasebne namene (vključno s pravico do plačila goriva za službene namene doma in v tujini ter v zasebne namene doma in stroškov uporabe prometne infrastrukture, prav tako družba plača registracijo, vzdrževanje, tehnične in redne servisne preglede službenega vozila, sklne avtomobilsko zavarovanje in kasko zavarovanje) v višini maloprodajne cene vozila z DDV do 60.000 EUR oziroma do 70.000 EUR, kolikor gre za okolju prijaznejše osebno vozilo, pri čemer do **zamenjave službenega vozila** 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. Način uporabe, vrednost avtomobila in kritje stroškov uporabe službenega avtomobila so urejeni v pogodbi o uporabi službenega vozila za zasebne namene, upoštevajoč določila Zakona o dohodnini, Zakona o davku od dohodkov pravnih oseb ter notranjega akta družbe UNIOR d.d. o uporabi službenih vozil.
- pravica do **povračila vseh stroškov v zvezi z dopolnilnim 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. V primeru utemeljenih poslovnih razlogov se lahko dodeli tudi pravica v višjem znesku oziroma v večjem številu dni, o čemer na predlog članov uprave v konkretnih primerih odloča nadzorni svet s sklepom;
- pravica do **preventivnega managerskega zdravstvenega pregleda** na stroške družbe na vsako leto;
- pravica do **plačila premij za razna zavarovanja**:
 - za življenjsko, nezgodno in invalidsko zavarovanje;
 - za dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje v višini do zakonsko določenega maksimuma, ki še omogoča davčne olajšave;
 - za nadstandardno zdravstveno zavarovanje, pri čemer letna vplačana premija ne sme presegati polovice mesečne bruto osnovne plače člana uprave;
- pravica do **plačila premij za zavarovanje odgovornosti (D&O)**; zavarovanje odgovornosti članov uprave za morebitno škodo, ki jo član uprave lahko povzroči pri vodenju družbe delničarjem, upnikom ter sami gospodarski družbi, se sklne na stroške družbe;
- pravica do **uporabe plačilne kartice** za plačilo določenih stroškov (npr. stroški goriva za dodeljeno službeno vozilo), 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 porabe;



- pravica do **povračila stroškov članarin v stanovskih organizacijah**, ki so povezane z opravljanjem funkcije člana organa vodenja, največ v višini do 1.500,00 EUR letno. v primeru utemeljenih poslovnih razlogov se lahko dodeli tudi pravica v višjem znesku, o čemer na predlog članov uprave v konkretnih primerih odloča nadzorni svet s sklepom;
- pravica do **povračila stroškov pravne zaščite** v primeru tožb oziroma vloženih prijav v raznih pravnih postopkih s strani tretjih oseb (ne pa družbe same) v zadevah v zvezi z opravljanjem funkcije v družbi. V primeru pravnomočno ugotovljene odgovornosti povračilo stroškov ni dopustno. Nadzorni svet lahko določi navedeno pravico tudi kot založitev stroškov s strani družbe, pri čemer naj bo član uprave dolžan nastale stroške družbi povrniti v primeru pravnomočno ugotovljene odgovornosti. V primeru, kadar se stroški pravne zaščite ne obračunavajo po veljavni tarifi oziroma se glede višine stroškov člana uprave prosto dogovorita, mora tak dogovor glede stroškov predhodno odobriti nadzorni svet.

4.2. POSEBNI DENARNI PREJEMKI

Člana uprave imata pravico do regresa za letni dopust, do odpravnine ob upokojitvi, do povračila vseh stroškov, potrebnih za oziroma v zvezi z opravljanjem funkcije (kot so: regres za prehrano med delom, povračilo stroškov prenočevanja, dnevnice za službena potovanja v tujini, povračilo stroškov prevoza na delo in z dela, če ne uporabljata službenega vozila tudi v zasebne namene), jubilejne nagrade ter do nadomestila plače za čas odsotnosti pod enakimi pogoji in v enaki višini, kot to velja za ostale zaposlene v družbi.

5. PRAVNI POSLI V ZVEZI S PREJEMKI UPRAVE

Osnovni pravni posel, kjer se dogovorijo prejemki članov uprave, je pogodba o zaposlitvi za predsednika oziroma člana uprave, za katero je značilno:

- da se sklepa najdlje za obdobje trajanja mandata člana uprave, ki je pet let;
- da preneha veljati z dnem prenehanja mandata člana uprave, do česar lahko pride zaradi poteka mandata, zaradi odpoklica člana uprave s strani nadzornega sveta, zaradi odpovedi funkcije s strani člana uprave, zaradi sporazumnega prenehanja funkcije ali zaradi drugih razlogov, ki imajo za posledico prenehanje mandata skladno z zakonodajo;
- član uprave lahko odpove pogodbo o zaposlitvi s 6-mesečnim odpovednim rokom, sporazumno pa se ta rok lahko skrajša.

6. PREDSTAVITEV POSTOPKOV DOLOČANJA IN IZVAJANJA POLITIKE PREJEMKOV ČLANOV UPRAVE

Prejemke članov uprave določi nadzorni svet za vsakega člana uprave posebej na naslednji način:

- višina fiksnih prejemkov ter ostalih prejemkov in ugodnosti se določi ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, sklenjeni za čas trajanja mandata, v kateri se določi osnovno plačilo z vsemi sestavnimi deli, pri čemer se upošteva kompleksnost in zahtevnost

nalog, ki jih bo posamezni član uprave opravljal v okviru svoje funkcije, k pogodbi pa poda soglasje nadzorni svet skladno z določilom 262. člena ZGD-1;

- najvišja višina spremenljivega prejemka članov uprave je določena v aktu o določitvi kriterijev za izplačilo spremenljivega prejemka uprave ali pogodbi o zaposlitvi, katerih vsebino pred potekom vsakega poslovnega leta nadzorni svet ponovno pretehta ter sprejme odločitev o morebitni spremembi teh kriterijev, po koncu poslovnega leta pa se glede na izpolnitev kriterijev pri posameznem članu uprave določi višina spremenljivega dela prejemka;
- v pogodbi o zaposlitvi za predsednika oziroma člana uprave se opredeli maksimalna možna višina odpravnine;
- ob imenovanju na funkcijo posameznega člana uprave in v času njegove funkcije se celovito preverja obstoj morebitnega nasprotja interesov, v zvezi s čemer član uprave ob imenovanju v funkcijo podpiše tudi posebno izjavo, s katero se opredeli do morebitnega obstoja nasprotja interesov, družba pa ima sprejet tudi poseben interni akt, ki podrobneje ureja vsebino, pravice in obveznosti v zvezi ugotavljanjem, preprečevanjem in odpravljanjem nasprotja interesov, kateri ne velja zgolj za upravo, temveč tudi za vse ostale zaposlene v družbi.

7. PREJEMKI NADZORNEGA SVETA

Na podlagi točke 5.11. statuta družbe prejemajo člani nadzornega sveta za svoje delo:

- plačilo za opravljanje funkcije;
- sejnino in
- povračilo stroškov prevoza, dnevnice in prenočevanja, ki nastanejo v zvezi z njihovimi deli v nadzornem svetu.

Člani komisij nadzornega sveta pa prejmejo še dodatno sejnino za delo v njih ter doplačilo za opravljanje funkcije. Drugih prejemkov ne prejemajo.

Plačilo za opravljanje funkcije je sestavljeno iz osnovnega plačila za opravljanje funkcije ter doplačila za posebne naloge ali funkcije člana. Sejnina se določi za udeležbo na seji nadzornega sveta in ločeno za udeležbo na seji komisije nadzornega sveta.

V posameznem poslovnem letu je član nadzornega sveta upravičen do izplačila sejin, vse dokler skupni znesek sejin, bodisi iz naslova sej nadzornega sveta, bodisi iz naslova sej komisij nadzornega sveta, ne doseže 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije za posameznega člana nadzornega sveta glede na upravičena izplačila na letni ravni.

Člani nadzornega sveta in komisij nadzornega sveta prejemajo osnovo plačilo in doplačilo za opravljanje funkcije v sorazmernih mesečnih izplačilih, do katerih so upravičeni, dokler opravljajo funkcijo.

Povračila stroškov prevoza, dnevnice in prenočevanja se članom nadzornega sveta izplačujejo do višine, določene v predpisih, ki urejajo povračilo stroškov v zvezi z delom in drugimi dohodki, ki se ne vštevajo v davčno osnovo.

Plačilo članom komisij nadzornega sveta, ki niso člani nadzornega sveta (zunanji člani komisij) določi nadzorni svet s sklepom.

Višina plačila za opravljanje funkcije in višina sejnine za člane nadzornega sveta se določi s sklepom skupščine družbe.

Nominalni zneski, prejeti v posameznem poslovnem letu, so za člane nadzornega sveta navedeni v letnem poročilu ter Poročilu o prejemkih članov uprave in nadzornega sveta družbe UNIOR d.d.

8. PREDSTAVITEV POSTOPKOV DOLOČANJA IN IZVAJANJA POLITIKE PREJEMKOV ČLANOV NADZORNEGA SVETA

Člane nadzornega sveta, ki so predstavniki kapitala, imenuje skupščina družbe. Člane nadzornega sveta, predstavnike zaposlenih, pa imenuje svet delavcev.

O višini prejemkov članov nadzornega sveta odloča skupščina družbe s sklepom na predlog nadzornega sveta.

Prejemki članov nadzornega sveta in članov komisij nadzornega sveta, glede na naravo njihovega dela, niso odvisni od prejemkov uprave in zaposlenih družbe, prav tako ne od uspešnosti poslovanja družbe.

Ob imenovanju na funkcijo posameznega člana nadzornega sveta in v času njegove funkcije se celovito preverja obstoj morebitnega nasprotja interesov, v zvezi s čemer član nadzornega sveta ob imenovanju v funkcijo podpiše tudi posebno izjavo. Obstoj morebitnega nasprotja interesov so dolžni člani nadzornega sveta preverjati celotno trajanje njihovega mandata, nadzorni svet pa enkrat letno oceni svojo sestavo, poslovanje, potencialna nasprotja interesov posameznih članov ter delovanje posameznih članov.

9. USKLADITEV S POLITIKO PREJEMKOV

Pogodbi o zaposlitvi s članoma uprave, akt o določitvi kriterijev za izplačilo spremenljivega prejemka uprave, ki ga sprejme nadzorni svet, ter morebitni drugi interni predpisi družbe, se morajo s to politiko uskladiti najkasneje do 31. 12. 2022 pod pogojem, da skupščina to politiko odobri.

10. KONČNE DOLOČBE

Izvajanje te politike prejemkov spremlja nadzorni svet, ki najmanj enkrat letno preveri skladnost politike z veljavno zakonodajo ter povezanimi internimi predpisi ter po potrebi predlaga njene spremembe in dopolnitve.

Družba predloži politiko prejemkov v glasovanje skupščini ob vsaki pomembni spremembi, v vsakem primeru pa vsaj vsaka štiri leta.

Politika prične veljati, ko se v okviru posvetovalnega odločanja o njej izjasni skupščina družbe.

Zreče, 26. 5. 2022

Predsednik nadzornega sveta
mag. Franc Dover

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Franc Dover', written over the printed name.