

Na podlagi 294a. člena Zakona o gospodarskih družbah (Ur. l. RS, št. 65/09 s spremembami; v nadaljevanju: »ZGD-1«) in upošteva je 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, dne 26. 5. 2022 sprejela Politiko prejemkov uprave in nadzornega sveta družbe UNIOR d.d., ki jo je predložila v seznanitev in odobritev delničarjem na 26. seji skupščine družbe, dne 6. 7. 2022, kjer je bila le ta tudi odobrena. Družba UNIOR d.d. je v skladu z aktualnimi priporočili in pričakovanji SDH 6. 2. 2024 sprejela novo posodobljeno

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 smotrne 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 članov uprave (predsednik in člani uprave so v nadaljevanju skupaj označeni kot »člani 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«). Člani uprave so v določenih primerih upravičeni 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 prejmejo člani 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 člani uprave ločeno teh dodatkov niso upravičeni 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 upoštevaje merila zahtevnosti. Merila zahtevnosti 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 ob koncu zadnjega poslovnega leta,
- ustvarjeni čisti prihodki od prodaje v zadnjem poslovnem letu,
- 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 štirinajst odvisnih družb, sicer pa ima tudi tri pridružena podjetja. Odvisne in pridružene družbe poslujejo v trinajstih državah po svetu. Konec leta 2023 je bilo v Skupini UNIOR 2.815 zaposlenih, od tega v družbi UNIOR d.d. 1.614 zaposlenih.

Skupna ocena meril zahtevnosti za družbo UNIOR d.d. glede na matriko iz Priporočil in pričakovanj SDH po presoji nadzornega organa družbe znaša 5.

Vsaki dve leti se vrednost osnovne mesečne bruto plače poveča glede na vsakokratno rast povprečnega indeksa cen življenjskih potrebščin za zadnji dve leti. Ta politika se v tem obsegu šteje za spremenjeno s pretekem dve letnega obdobja od dneva sprejema in v nadaljevanju vsaki dve leti.

V pogodbah o zaposlitvi, ki se sklepajo s člani 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. Mnogokratnike določi nadzorni svet in se razlikujejo glede na naloge in odgovornosti konkretnega člana organa vodenja (npr. upoštevaje ali je predsednik organa vodenja ali član, upoštevaje 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 del prejemkov, ki je odvisen od doseganja postavljenih meril uspešnosti in je namenjen nagrajevanju članov organov vodenja glede na uspešnost poslovanja.

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 90 % 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 njihovo delo v smeri realizacije poslovne strategije, zlasti pa doseganje dolgoročne uspešnosti in razvoja, trajnostnega poslovanja in vzdržnosti družbe.

Merila za spremenljivi prejemek uprave so ločena na finančna in nefinančna. Delež vpliva nefinančnih meril na celotni spremenljivi del prejemkov 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 in določil uteži v odstotkih.

Spremenljivi prejemek je vsako poslovno leto strukturiran tako, da je razmerje med delom spremenljivega prejemka, ki nagrajuje dolgoročno uspešnost in tistim njegovim delom, ki nagrajuje kratkoročno uspešnost takšno, da je za kratkoročno uspešnost možno v posameznem poslovnem letu doseči največ 45 % letne osnovne bruto plače v poslovnem letu in za dolgoročno uspešnost največ 45 % letne osnovne bruto plače v poslovnem letu. Spremenljivi prejemek, ki nagrajuje 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 upošteva 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 nagrajuje dolgoročno uspešnost.



Izplačilo 50% spremenljivega prejemka¹, dodeljenega članu uprave za posamezno poslovno leto, se odloži za dve leti (obdobje odloga). Če je bil član uprave v funkciji manj kot znaša obdobje odloga, mu odloženi del izplačila spremenljivega prejemka ne pripada.

Določanje upravičenega spremenljivega prejemka s strani nadzornega sveta se na podlagi doseganja meril uspešnosti poslovanja 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 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.

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.
3. razmerje neto finančni dolg na EBITDA
4. plačilo dividend (payout ratio)

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. razvoj (razvoj novih izdelkov, pridobitev novih kupcev, pridobitev novih tržnih segmentov...)
2. tržni deleži (povečanje tržnih deležev na obstoječih trgih in pri obstoječih kupcih)
3. organizacijska učinkovitost

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

1. ESG merila, uspešnost uvajanja ESG standardov:
- E – okolje: ogljični odtis, ravnanje z odpadki, izpusti v zrak, vodo, zemljo, količina el. energije na predelan kg materiala, količina porabljene vode na predelan kg izdelkov...
 - S - družbena odgovornost: sodelovanje s sindikati, svetom delavcev, lokalno skupnostjo, razvoj korporativne kulture, zadovoljstvo zaposlenih, izobraževanje, letni razgovori, karierna politika...

¹ Pri tem ni pomembno, ali spremenljivi del nagrajuje kratkoročno uspešnost ali dolgoročno uspešnost, gleda se skupni dodeljeni znesek.

- G – upravljanje: izvajanje sistema pravil, politik, kontrol po katerih se ravna in se usmerja podjetje z lastniki, nadzorniki, starejši managementom, kupci, dobavitelji, lokalno in širšo skupnostjo
 2. časovna in finančna uspešnost izvajanja strateških projektov
 3. pridobivanje nepovratnih sredstev

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.

Družba lahko od člana uprave zahteva vrnitev že izplačanega spremenljivega prejemka ali njegovega sorazmernega dela, poleg tega pa se dodeljeni, a še neizplačani del spremenljivega 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 prejemka, ali
- na podlagi poročila posebnega revizorja, s katerim se ugotovi, da so bila napačno uporabljena merila za določitev spremenljivega prejemka ali da pri tem odločilni računovodski, finančni in drugi podatki ter kazalci niso bili pravilno ugotovljeni ali upoštevani.

Vrnitev že izplačanega spremenljivega prejemka je mogoče zahtevati v roku treh let od dneva izplačila prejemka ali dela prejemka.

Vrnitev že izplačanega spremenljivega prejemka se praviloma izvrši najprej s pobotom dodeljenih, vendar neizplačanih delov spremenljivega prejemka, pri čemer se možnost pobota dogovori tudi v pogodbi o zaposlitvi oz. v civilnopравни pogodbi.

3.3. ODPRAVNINA ZARADI PREDČASNEGA PRENEHANJA MANDATA

Odpravnina zaradi predčasnega prenehanja mandata članom uprave ne pripada v primerih, ki jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe. Odpravnina članom uprave v nobenem primeru ne pripada v primeru rednega poteka mandata in v primeru, ko član uprave sam poda odpoved.

Odpravnina članom uprave pripada 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) in v primeru sporazumnega prenehanja funkcije, če ne obstajajo krivdni razlogi za odpoklic, vendar pod pogojem, da se članu uprave prekine tudi delovno razmerje.

Najvišji znesek odpravnine znaša v primeru odpoklica iz ekonomsko-poslovnih razlogov šest mesečni bruto osnovni del prejemkov, kot so določeni v pogodbi s članom uprave. Znesek odpravnine v nobenem primeru ne sme presežati skupnega zneska bruto osnovnega dela prejemkov, ki bi šli članu uprave do konca mandata po pogodbi, če bi mandat redno končal.

V primeru predčasnega prenehanja funkcije člana uprave, ki je funkcijo opravljal manj kot leto dni, lahko 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 tretji in četrti odstavek te točke, kar pomeni, da se razlika aplicira na tisto število mesecev prejemanja plače na novem delovnem mestu, do kolikor mesečne odpravnine bi bil opravičen.

V kolikor ne obstajajo krivdni razlogi za odpoklic, se lahko na pobudo ene ali druge stranke in če je to v interesu obeh strank, sklene sporazum o predčasnem prenehanju mandata. Za tako ravnanje bo šlo zlasti v primerih, ko po utemeljeni presoji organa nadzora član uprave pri vodenju poslova ne dosega optimalnih rezultatov, nima najboljšega pogleda na razvoj družbe, nima optimalnih organizacijskih sposobnosti, ni posebnega zaupanja med članom uprave 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 bi vodil posle bolje od člana uprave, 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 določbe, ki veljajo za odpoklic iz ekonomsko-poslovnih razlogov.



3.4. KONKURENČNA KLAVZULA

Pogodbe s člani uprave naj urejajo konkurenčno prepoved tudi za čas po prenehanju funkcije člana uprave. 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. Članu uprave med uporabo konkurenčne prepovedi pripada mesečno nadomestilo največ v višini 75 % od njegove mesečne osnovne bruto plače.

Ne glede na to, ali je konkurenčna prepoved v pogodbi dogovorjena, se organ nadzora odpove uveljavljanju prepovedi konkurence za čas po prenehanju mandata, če upošteva vse znane okoliščine ne obstaja realna grožnja interesu družbe zaradi neuveljavljanja prepovedi konkurence za posameznega člana uprave.

3.5. DODATNA PLAČILA ZA DELO V ODVISNIH DRUŽBAH

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

3.6. DODATNA PLAČILA V PRIMERU DVOJNIH MANDATOV

Člani uprave ne prejema dodatnih plačil v primeru dvojnih mandatov v Skupini UNIOR.

4. DRUGE PRAVICE

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

4.1. UGODNOSTI

Ugodnosti so pravice uporabe stvari v lasti družbe tudi za zasebne namene ter izplačila družbe (tretjim osebam), od katerih imajo praviloma tudi člani uprave določeno osebno nedenarno korist.

Člani uprave imajo pravico do naslednjih 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 in stroškov uporabe prometne infrastrukture, prav tako družba plača registracijo, vzdrževanje, tehnične in redne servisne preglede službenega vozila, sklene avtomobilsko zavarovanje in kasko zavarovanje) v višini maloprodajne cene vozila z DDV do 70.000 EUR oziroma do 90.000 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. V primeru nabave oz. najema avtomobila na podlagi leasing pogodbe/poslovnega najema 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 presegati 2.000 EUR. 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 20.000 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**:
 - o za življenjsko, nezgodno in invalidsko zavarovanje;
 - o za kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje v višini do zakonsko določenega maksimuma, ki še omogoča davčne olajšave;
 - o za nadstandardno zdravstveno zavarovanje, pri čemer višina te in ostalih letnih premij ne sme presegati 1/12 letne osnovne bruto 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 sklene 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 3.000 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, razen če je vsebina te pravice že smiselno krita iz naslova D&O zavarovanja. 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 člani uprave prosto dogovorijo, mora tak dogovor glede stroškov predhodno odobriti nadzorni svet.



4.2. POSEBNI DENARNI PREJEMKI

Člani uprave imajo 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 člane 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 prejemka;
- 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, dnevnic 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 prejmejo.

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, dnevnic 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 všttevajo 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

Pogodbe o zaposlitvi s člani 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 10. 1. 2025 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 naslednji dan po obravnavi na seji skupščine, kateri je bila politika prejemkov predložena v odobritev. Po obravnavi na skupščini se politika prejemkov v skladu s petim odstavkom 294a. člena ZGD-1 javno objavi na spletni strani družbe, kjer ostane javno dostopna ves čas veljavnosti najmanj pa deset let. Z dnem pričetka veljavnosti te politike prejemkov preneha veljati Politika prejemkov uprave in nadzornega sveta družbe UNIOR d.d. z dne 26. 5. 2022.

Za vprašanja, ki niso urejena s to politiko prejemkov, se uporabljajo vsakokratno veljavna zakonodaja, ki ureja prejemke članov uprave in nadzornega sveta, vsakokratno veljavni Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države Slovenskega državnega

holdinga, d.d. in vsakokratno veljavna Priporočila in pričakovanja Slovenskega državnega holdinga, d.d..

Zreče, 6. 2. 2024

Predsednica nadzornega sveta
Katja Potočar

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Katja Potočar', written over the printed name.

