

**POLITIKA PREJEMKOV
ORGANA VODENJA V DRUŽBI HIT D.D. NOVA GORICA IN ORGANOV VODENJA V ODVISNIH
DRUŽBAH V SKUPINI HIT**

11.2.2026

I. SPLOŠNO O POLITIKI PREJEMKOV ORGANOV VODENJA

Politika prejemkov organa vodenja družbe HIT d.d. Nova Gorica (v nadaljevanju: »Družba«), vsebuje načela in pravila, ki se jih upošteva pri urejanju prejemkov organa vodenja v Družbi.

Družba je obvladujoča družba v Skupini Hit (v nadaljevanju: »Skupina«), zato se v tej politiki prejemkov organov vodenja ureja tudi okvir (usmeritve) glede nagrajevanja organov vodenja v odvisnih družbah Skupine.

Družba je politiko prejemkov organa vodenja Družbe oblikovala ob upoštevanju Priporočil in pričakovanj Slovenskega državnega holdinga, d.d. (december 2024) (v nadaljevanju »Priporočila«).

Ker je Družba v večinski lasti države, so bile pri oblikovanju te politike prejemkov upoštevane tudi določbe Zakona o prejemkih poslovnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti v Republiki Sloveniji in samoupravnih lokalnih skupnostih (Uradni list RS, št. 21/10 s spremembami in dopolnitvami; v nadaljevanju »ZPPOGD«) ter Uredbe o določitvi najvišjih razmerij za osnovna plačila ter višine spremenljivih prejemkov direktorjev (Uradni list RS, št. 34/10 in 52/11; v nadaljevanju »Uredba«).

Družba soglasja Vlade Republike Slovenije za odstop od okvirjev ZPPOGD po določbi 90. člena Zakona o Slovenskem državnem holdingu (Uradni list RS, št. 25/14 in 140/22; v nadaljevanju »ZSDH-1«) ni iskala, saj je organ nadzora ocenil, da okvirji ZPPOGD za Družbo niso omejujoči do te mere, da bi to pomembno povečevalo kadrovska tveganja.

Politiko prejemkov organa vodenja v Družbi je s sklepom sprejel organ nadzora. Politiko prejemkov organa vodenja v Družbi bo Družba predložila skupščini v seznanitev, kot tudi ob vsaki pomembni spremembi, v vsakem primeru pa vsake štiri leta.

V odvisnih družbah pristojni organ sprejme politiko prejemkov organov vodenja v skladu z okvirom oziroma usmeritvami iz te politike prejemkov organov vodenja, ki jih je oblikoval organ vodenja Družbe, upošteva pravoorganizacijsko obliko posamezne odvisne družbe.

Ustreznost politike prejemkov organa vodenja Družbe bo organ nadzora praviloma preveril enkrat letno, najmanj pa vsaka 4 leta. V delu, ki se nanaša na usmeritve za odvisne družbe Skupine, pa bo ustreznost preverjal organ vodenja Družbe.

Nadzorni svet Družbe v svojem aktu podrobneje opredeli posamezna vprašanja nagrajevanja organa vodenja Družbe, zlasti pa izbor meril za kratkoročno in dolgoročno uspešnost poslovanja, njihove ciljne vrednosti po posameznih letih, utežitev meril po pomembnosti, sistem ocenjevanja doseganja meril,

način izračunavanja spremenljivega dela prejemka glede na dosežene ocene in druge potrebne vsebine (v nadaljevanju »Akt nadzornega sveta o določitvi meril za izplačilo spremenljivega prejemka uprave Družbe«). Vsebino zadevnega akta ob upoštevanju vsakokratnega letnega poslovnega načrta in drugih aktov nadzorni svet ponovno pretehta ter ga najkasneje do konca marca ustrezno dopolni/spremeni.

II. UKREPI ZA IZOGIBANJE NASPROTJU INTERESOV IN NJEGOVEMU OBVLADOVANJU

Družbo zavezujejo na področju nasprotja interesov ustrezna pravila Zakona o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 42/2006 s spremembami; v nadaljevanju »ZGD-1«) in ZSDH-1. Poleg tega Družba pri svojem poslovanju sledi priporočilom Kodeksa korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države, ki ga je sprejel Slovenski državni holding d.d. (v nadaljevanju »SDH«).

Član organa vodenja Družbe se mora v času opravljanja funkcije izogibati nasprotju interesov, kar pomeni, da v konkretni zadevi, v kateri ima zasebni interes, nasprotujoč interesu Družbe, ne sme postopati, ravnati, odločati ali vplivati.

Člani organa nadzora Družbe ne prejemajo prejemkov, ki bi bili odvisni od poslovanja Družbe, s čimer se preprečujejo nasprotja interesov organa nadzora z interesi družbe v zvezi z določanjem politike prejemkov organa vodenja.

III. CILJI IN NAČELA POLITIKE PREJEMKOV ORGANA VODENJA

1. Cilji politike prejemkov

Cilji politike prejemkov so:

- pridobivanje ustreznih strokovnjakov v organe vodenja ter določitev višine njihovih prejemkov, ki omogočajo kompetentno delo ter finančno vzdržnost;
- motiviranje člana organa vodenja za odgovorno in aktivno delo ter izpolnjevanje zastavljenih ciljev, kar spodbuja poslovno strategijo, dolgoročen razvoj in vzdržnost družbe; ter
- preprečitev predčasnih odhodov strokovnih, motiviranih in uspešnih članov organov vodenja.

2. Načela politike prejemkov

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

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

Prav tako je upoštevano načelo povezanosti celotnega prejemka z dolgoročno uspešnostjo družbe, saj je pomembna sestavina prejemkov spremenljivi del prejemkov za dolgoročno uspešnost. Ob tem je upoštevano tudi načelo povezanosti sistema prejemkov organa vodenja a družbe in skupine ter strategije družbe in skupine.

Upoštevano je načelo ekonomičnosti, saj načela in pravila politike prejemkov organa vodenja dajejo ustrezno orodje za obvladovanje kadrovske tveganj ter dajejo podlago za upoštevanje prejemkov organa vodenja v konkurenčnih družbah.

3. Sestavine prejemkov in njihove funkcije

Pri določanju sestavin prejemkov v politiki prejemkov organa vodenja Družbe je organ nadzora upošteval v slovenskem poslovnem prostoru uveljavljeno strukturo prejemkov (na katero nakazujeta tudi ZGD-1 in ZPPOGD) izhajal iz funkcije posameznih sestavin prejemkov in vključil štiri priporočene sestavine. In sicer osnovni del prejemkov, ki predstavlja odmeno za prizadevanje pri opravljanju prevzete funkcije člana organa vodenja ter ga član organa vodenja prejme ne glede na dosežene rezultate; spremenljivi del prejemkov, katerega dodelitev je odvisna od uspešnosti poslovanja družbe in individualne uspešnosti člana organa vodenja glede na vnaprej postavljene cilje; druge pravice, ki se delijo na ugodnosti ter posebne denarne prejemke, ter odpravnino, ki jo član organa vodenja lahko v določenih primerih prejme namesto prejšnjih treh prejemkov v primeru predčasnega prenehanja funkcije člana organa vodenja.

4. Najvišji dovoljeni znesek osnovnega dela prejemka organa vodenja

Pri določanju zgornje dopustne meje osnovnega dela prejemka organa vodenja Družbe je organ nadzora izhajal iz zahtevnosti poslovanja Družbe ter pri tem upošteval njeno finančno stanje.

Organ nadzora je izhajal iz sistema zahtevnosti poslovanja, kot ga je postavil SDH v Priporočilih in pričakovanjih SDH, kjer so opredeljeni dejavniki, po katerih se meri zahtevnost poslovanja družbe.

Finančno stanje Družbe in odvisnih družb Skupine je dobro.

Družba dosega stabilen dobiček in takšne so tudi napovedi za prihodnje. Na sorazmernost prejemkov članov organa vodenja finančnemu stanju Družbe posredno kaže tudi razmerje prejemkov članov organa vodenja Družbe do povprečne plače v Družbi, pa tudi primerjava s prejemki v primerljivih družbah (v nadaljevanju: »primerljive družbe«) ob upoštevanju, da je Družba, ki:

- je velika družba v smislu določb ZGD-1;
- je dobrega finančnega stanja;
- je obvladujoča družba Skupine, pri čemer ima odvisne družbe tudi v tujini;
- je podvržena visoki stopnji kompleksnosti regulative in upravljanja s tveganji;
- ima visoko stopnjo internacionalizacije poslovanja s pretežnim deležem prihodkov iz tujine oz. od tujih gostov ter odvisnosti in povezanosti z mednarodnim gospodarskim okoljem;
- svoje prihodke iz poslovanja ustvarja na konkurenčnih trgih.

Družba bo prejemke v primerljivih družbah upoštevala tudi v fazi sklepanja pogodb s člani organa vodenja. Na ta način se zagotavlja, da bodo prejemki članov organa vodenja v Družbi običajni glede na primerljive družbe in bodo omogočali obvladovanje kadrovskega tveganja.

5. Najvišji dovoljeni znesek spremenljivega dela prejemka člana organa vodenja

Spremenljivi del prejemkov je omejen z najvišjim dovoljenim odstotkom glede na osnovni del prejemkov. Družba je pri določitvi tega razmerja upoštevala kadrovska tveganja v družbi, Priporočila in pričakovanja SDH ter določbe ZPPOGD.

6. Najvišje dovoljene odpravnine

Politika prejemkov na določljiv način določa najvišje dovoljene odpravnine ter pravila, kdaj so lahko izplačane.

IV. PRISPEVEK POLITIKE PREJEMKOV K SPODBUJANJ POSLOVNE STRATEGIJE, DOLGOROČNEMU RAZVOJU IN VZDRŽNOSTI DRUŽBE

Družba je v letu 2024 sprejela večletno poslovno strategijo, v kateri so opredeljeni strateški cilji družbe, ključni ukrepi (aktivnosti) in nosilci za izvedbo ukrepov.

Sestavine prejemkov so v politiki prejemkov organa vodenja Družbe opredeljene na način, da bo politika prejemkov spodbujala k izpolnjevanju sprejete poslovne strategije. Ključna delitev sestavin prejemkov v politiki prejemkov organa vodenja Družbe je delitev na osnovni del prejemkov in spremenljivi del prejemkov.

Glede na določila ZPPOGD in Uredbe, skladno s katerimi se osnovni del prejemka določa v razmerju do povprečne bruto plače v družbah v skupini, rezultati poslovanja sicer posredno vplivajo na izplačilo osnovnega dela prejemkov, saj rezultati poslovanja vplivajo na višino dodatkov, ki se izplačujejo zaposlenim, s tem pa tudi na višino povprečne bruto plače v družbah v skupini.

Ne glede na navedeno pa ima spodbujevalen učinek predvsem spremenljivi del prejemkov, katerega dodelitev je odvisna od vnaprej določenih meril, ki so v politiki prejemkov opredeljeni na način, da predstavljajo povezavo med uspešnostjo izpolnjevanja letnih poslovnih ciljev ter ciljev poslovne strategije na eni strani in prejemki na drugi strani.

Na tak način član organa vodenja prejme večji spremenljivi del prejemkov in s tem večji celotni prejemek, če je organ vodenja uspešen pri uresničevanju letnih ciljev ter ciljev sprejete poslovne strategije, ki je vsebinsko določena na način, da spodbuja dolgoročni razvoj družbe, dolgoročno uspešnost, trajnostno poslovanje in vzdržnost.

Spremenljivi del prejemkov je sestavljen iz dveh delov, in sicer iz dela, ki spodbuja kratkoročno uspešnost poslovanja (merila so določena tako, da se meri uspeh v poslovnem letu) in dela, ki spodbuja dolgoročno uspešnost poslovanja (merila za dodelitev so določena tako, da spodbujajo k doseganju strateških ciljev za daljše obdobje, vsaj 3 leta).

Oba dela prispevata, še toliko bolj pa del, ki spodbuja dolgoročno uspešnost poslovanja, k doseganju ciljev poslovne strategije, ki postavlja večletne cilje.

V. PREJEMKI ČLANA ORGANA VODENJA

1. PREDSTAVITEV ORGANA VODENJA

Organ vodenja v Družbi predstavlja uprava, ki ima 4 člane, od katerih je eden predsednik uprave. Eden od članov uprave je imenovan s strani Sveta delavcev – delavski direktor.

Uprava samostojno in na lastno odgovornost vodi posle v korist Družbe, in sicer v skladu z omejitvami iz statuta.

Predsednik uprave družbo zastopa samostojno, člani uprave pa le skupaj s predsednikom uprave. Mandat uprave traja pet let.

2. OSNOVNI DEL PREJEMKOV

Osnovni del prejemkov člana organa vodenja se določi v pogodbi s članom organa vodenja v absolutnem denarno izraženem bruto mesečnem znesku.

Član organa vodenja ga prejme kot odmeno za opravljanje prevzete funkcije organa vodenja in ga razen v zakonsko določenih primerih ni mogoče enostransko znižati, zadržati, preklicati ali ukiniti. Osnovni del prejemkov vključuje vse dodatke v smislu zakona, ki ureja delovna razmerja, ne glede na to, v katerem aktu so določene pravice zaposlenih do dodatkov. Izplačuje se mesečno. V primeru, da se delo opravlja del meseca, se prejemek za tak mesec izplača v sorazmernem delu glede na število opravljenih delovnih dni.

Osnovni del prejemkov člana organa vodenja se v tej politiki prejemkov organa vodenja Družbe določi kot zgornja meja, ki jo je možno dogovoriti v pogodbi s članom organa vodenja.

Zgornja možna meja osnovnega dela prejemkov se v tej politiki prejemkov določi upošteva merila zahtevnosti.

Skupna ocena meril zahtevnosti za Družbo glede na matriko iz Priporočil in pričakovanj SDH po presoji nadzornega sveta Družbe znaša 4 , kar v skladu s Priporočili in pričakovanji SDH pomeni, da je v pogodbah s člani organa vodenja v Družbi možno dogovoriti osnovni del prejemkov v višini do 18.000 EUR mesečno (bruto) oziroma do 216.000 EUR letno (bruto). Zahtevnost poslovanja družbe se preveri vsaj vsaka štiri leta in se po potrebi prilagodi skupna ocena meril.

Ne glede na predhodni odstavek pa se lahko osnovni del prejemkov za čas, ko Družbo zavezujejo določbe ZPPOGD in Uredbe, določi le v razmerju do povprečne bruto plače, izplačane v družbah v skupini, ki imajo sedež na območju Republike Slovenije.

Glede na velikost in dejavnost Družbe lahko znaša osnovni del prejemkov člana organa vodenja največ 5-kratnik povprečne bruto plače, izplačane v družbah v skupini, ki imajo sedež na območju Republike Slovenije, v preteklem poslovnem letu.

Organ nadzora je ob upoštevanju vseh relevantnih dejavnikov, predvsem pa kompleksnosti poslovanja Družbe oz. Skupine, odločil, da se osnovni del prejemka predsednika uprave omeji na 5-kratnik povprečne bruto plače zaposlenih v družbah v Skupini, ki imajo sedež na območju Republike Slovenije, v preteklem poslovnem letu, ki pa ne sme presegati zneska 18.000 EUR bruto mesečno. Prejemki zaposlenih tako neposredno vplivajo na opredelitev zgornje meje osnovnega dela prejemkov.

Organ nadzora je nadalje odločil, da osnovni del prejemka članov uprave ne sme presegati 90 % osnovnega dela prejemka predsednika uprave.

V pogodbah, ki se sklepajo s člani organa vodenja, se osnovni del prejemkov določi v okviru zgornje meje, kot je opredeljena v tej politiki prejemkov, upoštevajoč veljavni ZPPOGD. V katerem delu razpona

do zgornje meje se določi osnovni del prejemka posameznega člana organa vodenja, je odvisno od nalog in odgovornosti konkretnega člana organa vodenja (npr. upošteva se, ali je predsednik, ali je član organa vodenja), individualne lastnosti konkretnega člana uprave, npr. znanje, izkušnje, reference, veščine, ipd.

3. SPREMENLJIVI DEL PREJEMKOV

Spremenljivi del prejemkov je tisti del prejemkov, ki se določi v odvisnosti od uspešnosti poslovanja družbe in lahko tudi individualne uspešnosti posameznega člana organa vodenja.

Spremenljivi del prejemkov članov organov vodenja družbe znaša v poslovnem letu največ 30 % v preteklem poslovnem letu izplačanega osnovnega dela prejemkov člana organa vodenja in je odvisen od izpolnjevanja meril uspešnosti poslovanja. Od tega je največ 50 % spremenljivega dela prejemkov možno dodeliti zaradi doseganja kratkoročne uspešnosti poslovanja (za obdobje poslovnega leta) ter najmanj 50 % za doseganje meril, ki prispevajo k dolgoročni uspešnosti poslovanja.

Upravičenost do spremenljivega dela prejemka se bo ocenjevala na podlagi meril uspešnosti poslovanja, ki se delijo na finančna merila in nefinančna merila. Nadalje se merila delijo na tista, ki so namenjena merjenju kratkoročne uspešnosti (kratkoročna merila), in tista, ki so namenjena merjenju oziroma prispevku k doseganju strateških oziroma dolgoročnih ciljev (dolgoročna merila).

V Aktu nadzornega sveta o določitvi meril za izplačilo spremenljivega prejemka uprave Družbe organ nadzora vsako leto do konca meseca marca konkretizira merila in jih uteži tako, da bodo izbrana merila organ vodenja v čim večji meri usmerjala k doseganju poslovnih ciljev in dolgoročnega uspeha, upošteva vsakokrat veljavno strategijo. Postavljeni cilji pri posameznih merilih bodo temeljili na sprejetem letnem gospodarskem načrtu, sprejeti strategiji poslovanja oziroma srednjeročnem gospodarskem načrtu ter ciljnih in pričakovanih, kot so določeni v vsakokrat veljavnem aktu SDH *Merila za merjenje uspešnosti poslovanja družb s kapitalsko naložbo države* in vsakokrat veljavnem aktu SDH *Letni načrt upravljanja naložb*.

Organ nadzora pri določitvi meril in njihovih uteži upošteva naslednje skupine meril:

Finančna merila:

Skupina meril

Merila, vezana na obseg poslovanja (npr. poslovni prihodki, ipd.)

Merila, vezana na sposobnost ustvarjanja denarnih tokov (npr. EBITDA, ipd.)

Merila finančne trdnosti (npr. neto finančni dolg / EBITDA, ipd.)

Merila vezana na sposobnost ustvarjanja donosa za delničarje (npr. ROE, ipd.)

Merila sposobnosti ustvarjanja dodane vrednosti (npr. DV / zaposlenega, ipd.)

Z zgoraj izbranimi finančnimi merili se zasleduje finančne cilje, ki uravnoteženo spodbujajo rast obsega poslovanja, sposobnost ustvarjanja denarnih tokov, finančno trdnost ter ustvarjanje dodane vrednosti. Finančna merila skupaj prispevajo med 40 % in 60 % celotnega spremenljivega dela prejemkov.

Dejanski prispevek posamezne skupine finančnih meril ne sme biti manjši od 10 % prispevka k skupni oceni na podlagi finančnih meril.

Merila, ki merijo dolgoročne oziroma strateške cilje oziroma prispevajo k njihovemu uresničevanju, morajo prispevati najmanj 50 % k skupni oceni na podlagi finančnih meril.

Nadzorni svet Družbe za posamezno leto določi uteži posameznim finančnim merilom skladno z navedenimi usmeritvami.

Nefinančna merila:

Skupina meril

Merila tržnega položaja (npr. obisk igralnic in igralnih salonov, povečanje tržnega deleža, pridobivanje novih gostov ipd.)

Razvojna merila (npr. realizacija ključnih strateških investicijskih projektov, vstop na nove trge, lansiranje novih storitev, ipd.)

Merila organizacijske učinkovitosti (npr. organizacijski ukrepi, uvajanje novega ERP sistema, izvajanje in implementacija pomembnih projektov, prenova plačnega sistema, nova sistematizacija, ipd.)

Merila okoljske odgovornosti (npr. zmanjševanje ogljičnega odtisa, ravnanje z odpadki, ipd.)

Merila družbene odgovornosti (npr. razvoj korporativne kulture, razvoj zaposlenih, organizacijska klima, izobraževanje zaposlenih, zagotavljanje raznolikosti, človekovih pravic, odgovornost do lokalne skupnosti, ipd.)

Z zgoraj izbranimi nefinančnimi merili se zasleduje poslovne cilje na področju tržnega položaja, razvoja, organizacijske učinkovitosti ter okoljske, družbene in upravljalne odgovornosti.

Nefinančna merila skupaj prispevajo med 40 % in 60 % celotnega spremenljivega dela prejemkov. Dejanski prispevek posamezne skupine nefinančnih meril ne sme biti manjši od 10 % prispevka k skupni oceni na podlagi nefinančnih meril.

Merila, ki merijo dolgoročne oziroma strateške cilje oziroma prispevajo k njihovemu uresničevanju, morajo prispevati najmanj 50 % k skupni oceni na podlagi nefinančnih meril.

Nadzorni svet Družbe za posamezno leto določi uteži posameznim nefinančnim merilom skladno z navedenimi usmeritvami.

Ob konkretizaciji meril se v Aktu nadzornega sveta o določitvi meril za izplačilo spremenljivega prejemka uprave Družbe lahko določi spodnjo mejo uspeha pri doseganju ciljev, da bi lahko prišlo do dodelitve spremenljivega dela prejemkov. Akt nadzornega sveta lahko določi, da je izpolnjevanje posameznih meril predpogoj za upravičenost do spremenljivega dela prejemkov ne glede na izpolnjevanje ostalih meril. Celoten spremenljivi del prejemkov članu organa vodenja pripada le ob doseganju ali preseganju ciljev. Vmesne dosežene vrednosti ciljev vplivajo na ustrezno nižjo dodelitev spremenljivega dela prejemkov. V okviru diskrecije nadzornega sveta je, ali in kako preseganje enega ali več ciljev delno kompenzira nižje doseganje enega ali več drugih ciljev.

Vsa merila se merijo na ravni Skupine razen, če pri posameznem merilu v Aktu nadzornega sveta o določitvi meril za izplačilo spremenljivega prejemka uprave Družbe ni izrecno določeno drugače.

IZJEMNE SPREMENJENE OKOLIŠČINE

Nadzorni svet lahko iz utemeljenih razlogov v Aktu nadzornega sveta o določitvi meril za izplačilo spremenljivega prejemka uprave Družbe med letom zaradi izjemnih spremenjenih okoliščin z veljavnostjo za poslovno leto, ki je predmet odločanja, ustrezno prilagodi merila oziroma njihove ciljne

vrednosti, upošteva tržno, premoženjsko, finančno in drugo relevantno stanje. Glavna kriterija za presojo sta, da spremembo ciljev terjajo dolgoročni interesi družbe (dolgoročni uspeh) ter vzdržnost družbe. Utemeljeni razlogi so zlasti okoliščine, ki jih objektivno ni bilo mogoče predvideti ob poslovnem načrtovanju, ki jih opravičljivo ni bilo mogoče vnaprej vključiti v sistem obvladovanja tveganj in opravičljivo ni bilo mogoče ali ni bilo smotrno sprejeti učinkovitih ukrepov za zniževanje stopnje tveganja. To možnost, ki je v diskreciji organa nadzora, se ustrezno uredi tudi v pogodbi, ki se sklepa s člani organov vodenja. Organ nadzora mora svojo odločitev ustrezno utemeljiti.

PROSTA PRESOJA ORGANA NADZORA

Organ nadzora se lahko glede na rezultate poslovanja, finančnega stanja in druge okoliščine pri posameznemu članu organa vodenja odloči tudi za izplačilo višjega ali nižjega spremenljivega dela prejemka, kot je bil izračunan na podlagi vnaprej določenih objektivnih meril iz te politike prejemkov in veljavnega akta o določitvi meril za izplačilo spremenljivega prejemka 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. Odstopanja so bistvena, če presegajo 20 % spremenljivega dela prejemkov glede na objektivno merjenje po vnaprej postavljenih merilih in ciljnih vrednostih. Za tak ukrep se odloči, če postavljen sistem meril in ciljev, pomembneje ne odraža doseženega rezultata poslovanja na koncu relevantnega obdobja ali prispevek posameznega člana organa vodenja k njihovem doseganju ali če se finančno stanje pomembno spremeni. Pri tem organ nadzora upošteva skupni uspeh organa vodenja in/ali uspeh posameznega člana organa vodenja in naslednje okoliščine:

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

Sklep, s katerim se organ nadzora odloči za izplačilo višjega ali nižjega spremenljivega dela prejemkov v skladu z diskrecijo, mora biti obrazložen in sprejet v skladu z načelom skrbnosti, vestnosti in poštenja, pri čemer se v pogodbi s posameznim članom organa vodenja določi, da diskrecijska odločitev organa nadzora ne more biti predmet spora. V vsakem primeru veljajo omejitve iz ostalih delov te politike prejemkov organov vodenja.

ODLOG IZPLAČILA SPREMENLJIVEGA DELA PREJEMKA

Izplačilo 50 odstotkov spremenljivega dela prejemka, dodeljenega članu organa vodenja za posamezno poslovno leto, se odloži za dve leti (obdobje odloga). Če je bil član organa vodenja v funkciji manj kot dve leti, mu odloženi del izplačila spremenljivega dela prejemka ne pripada. Če članu organa vodenja mandat poteče pred potekom obdobja odloga izplačila, je upravičen do izplačila 50 % spremenljivega prejemka že ob izteku mandata, pod predpostavko, da je funkcijo opravljal vsaj dve leti, pri čemer se v primeru zaporednih mandatov pri izračunu trajanja mandata upošteva tudi pretekli mandat.

NAČIN OCENJEVANJA IZPOLNJEVANJA CILJEV IZ MERIL ZA DOLOČANJE SPREMENLJIVEGA DELA PREJEMKOV

Določanje upravičenega spremenljivega dela prejemkov na podlagi doseganja meril uspešnosti poslovanja se za člane organov vodenja družbe opravi letno na podlagi revidiranega letnega poročila in ostalega gradiva, iz katerega je razvidno doseganje ciljev.

VRAČILO SPREMENLJIVEGA DELA PREJEMKA (CLAW-BACK)

Družba lahko od članov organov vodenja zahteva vrnitev že izplačanega spremenljivega dela prejemkov ali njegovega sorazmernega dela ter da se dodeljeni, a še ne izplačani del spremenljivega dela prejemka v celoti ali sorazmerno ne izplača:

- ☒ če se pravnomočno ugotovi ničnost letnega poročila, ničnostni razlogi pa se nanašajo na postavke ali dejstva, ki so bile podlaga za določanje spremenljivega dela, ali
- ☒ na podlagi poročila posebnega revizorja, s katerim se ugotovi, da so bila napačno uporabljena merila za določitev spremenljivega dela prejemkov ali da pri tem odločilni računovodski, finančni in drugi kazalci niso bili pravilno ugotovljeni ali upoštevani.

Vrnitev že izplačanega spremenljivega dela prejemka je mogoče zahtevati v roku treh let od dneva izplačila prejemka ali dela prejemka. Vrnitev že izplačanega spremenljivega dela prejemka se praviloma izvrši najprej s pobotom dodeljenih, vendar neizplačanih delov spremenljivega dela prejemka, pri čemer se možnost pobota dogovori tudi v pogodbi o zaposlitvi oziroma v civilnopravni pogodbi s člani uprave.

DELNICE, DELNIŠKE OPCIJE IN UDELEŽBA NA DOBIČKU

Družba spremenljivega dela prejemkov ne dodeljuje v obliki delnic in delniških opcij. Družba prav tako ne izvaja nagrajevanja organov vodenja v obliki udeležbe na dobičku.

4. DRUGE PRAVICE

Druge pravice obsegajo ugodnosti in posebne denarne prejemke.

Ugodnosti so pravice uporabe stvari v lasti družbe tudi za zasebne namene ter izplačila družbe (tretjim osebam), od katerih imajo praviloma tudi člani uprave določeno osebno nedenarno korist. Ne glede na definicijo iz prejšnjega stavka se za ugodnost štejejo tudi pravica do povračila stroškov članarin v stanovskih organizacijah, ki so povezane z opravljanjem funkcije članov uprave, ter druge nedenarne pravice, ki ne ustrezajo definiciji ugodnosti, vendar je v poslovni praksi običajno, da o pravici koriščenja odloča organ nadzora v fazi sklepanja pogodbe s člani uprave.

Posebni denarni prejemki so regres za letni dopust, odpravnina ob upokojitvi, povračilo stroškov v zvezi z opravljanjem funkcije, nadomestilo plače za različne odsotnosti, ki jih plačuje družba (npr. zaradi bolezni, koriščenja dopusta, izobraževanja), posebni denarni prejemki, ki so v pogodbo povzeti iz ali določeni na način sklicevanja na kolektivno pogodbo ali na splošni interni akt delodajalca, ter vsi drugi denarni prejemki, ki po svoji naravi (podlagi) ne spadajo oziroma jih ni mogoče kot take opredeliti v

nobenedega od naslednjih plačil: osnovni del prejemkov, spremenljivi del prejemkov, odpravnina in ugodnosti.

4.1 UGODNOSTI

Člani uprave družbe so upravičeni do sledečih ugodnosti in največ v naslednjem obsegu:

- pravica do **uporabe mobilnega telefona** tudi v zasebne namene, vključno s pravico do plačila naročnine oziroma stroška porabe klica oziroma prenos podatkov;
- pravica do **uporabe prenosnega računalnika in/ali tablice** tudi v zasebne namene;
- pravica do **uporabe službenega vozila** tudi v zasebne namene (vključno s pravico do plačila goriva za službene namene doma in v tujini in v zasebne namene ter 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. Za okolju prijaznejše vozilo se šteje vozilo na 100-odstotni električni pogon. Do zamenjave službenega vozila, ki se uporablja tudi v zasebne namene, naj ne pride prej kot v treh letih ali dokler ni prevoženih vsaj 150.000 kilometrov, predtem pa le v posebej upravičenih primerih ter ob soglasju organa nadzora. 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 presežati 2.000 EUR;
- pravica do **povračila stroškov v zvezi z dopolnjenim izobraževanjem in usposabljanjem do 20.000,00 EUR letno**, ki je v povezavi z bolj učinkovitim opravljanjem funkcije, s tem da ima pravico do nadomestila plače zaradi odsotnosti iz tega naslova, če odsotnost traja do vključno 10 dni letno. Pri presoji organ nadzora upošteva značilnosti trga oziroma same dejavnosti, v kateri družba oziroma skupina deluje. V primeru utemeljenih poslovnih razlogov se lahko dodeli pravica v višjem znesku oziroma večjem številu dni, o čemer na predlog organa vodenja v konkretnih primerih odloča organ nadzora s sklepom;
- pravica do **preventivnega managerskega zdravstvenega pregleda**, in sicer vsako leto; Družba na podlagi vsaj treh prejetih ponudb s strani pooblaščenih izvajalcev izbere najugodnejšo oziroma najprimernejšo ponudbo managerskega zdravstvenega pregleda;
- pravica do **plačila premij za naslednja zavarovanja**, pri čemer je vrednost vseh premij letno za vsa zavarovanja omejena in ne sme presežati 1/12 letnega osnovnega prejemka upravičenca;
 - kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje pod pogoji in v višini, kot velja za ostale zaposlene v Družbi;
 - nezgodno zavarovanje za tujino, pod pogoji in v višini, kot velja za ostale zaposlene v Družbi;
 - zdravstveno zavarovanje specialisti pod pogoji in v višini, kot velja za ostale zaposlene v Družbi;
- pravica do **plačila premij za zavarovanje odgovornosti (D&O)**;
- pravica do **uporabe plačilne kartice** za plačilo določenih stroškov (npr. stroški goriva za dodeljeno službeno vozilo, izobraževanje), vključno z reprezentanco, v skladu s poslovno finančnim načrtom in ob zagotavljanju sledljivosti porabe;
- pravica do **uporabe oziroma stroškov za reprezentanco** v skladu s poslovno finančnim načrtom in ob zagotavljanju sledljivosti uporabe;
- pravica do **povračila stroškov članarin v stanovskih organizacijah**, ki so povezane z opravljanjem funkcije 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 organa vodenja v konkretnih primerih odloča organ nadzora 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. Organ nadzora lahko določi navedeno pravico tudi kot založitev stroškov s strani družbe, pri čemer je član organa vodenja dolžan nastale stroške družbi povrniti v primeru pravnomočno ugotovljene odgovornosti. Kadar se stroški pravne zaščite ne obračunavajo po veljavni tarifi oziroma se glede višine stroškov član organa vodenja prosto dogovori, tak dogovor glede stroškov predhodno odobri organ nadzora.

Ta pravila se uporabljajo za primere, ki se nanašajo na pogodbe o zaposlitvi in za civilnopravne pogodbe, in sicer pod predpostavko najmanj 40 ur trajajočega tedenskega delovnika. Če je v pogodbi določen krajši tedenski delovnik od navedenega, se to upošteva pri presoji vključitve primernih drugih pravic, torej tako glede same pravice, kot pri pravilih omejitve (npr. najvišje dovoljeni znesek pri posamezni pravici).

4.2 POSEBNI DENARNI PREJEMKI

Člani uprave Družbe so upravičeni tudi do naslednjih prejemkov:

- pravica do **regresa za letni dopust**: pod pogoji in v višini, ki velja za ostale zaposlene v Družbi;
- pravica do **odpravnine ob upokojitvi**: pod pogoji in v višini, ki jo določa ZDR-1; pri čemer naj se stranki ne sklicujeta na morebitno bolj ugodno kolektivno pogodbo ali splošni interni akt delodajalca
- pravica do **povračila stroškov, potrebnih za opravljanje funkcije oziroma v zvezi z njimi** (npr. dnevnice za službena potovanja, kilometrina, povračilo stroškov prevoza na in z dela, regres za prehrano med delom v skladu z veljavnimi predpisi in splošnimi akti družbe. Če član organa vodenja uporablja službeno vozilo tudi v zasebne namene, mu ne pripada povračilo stroškov prevoza na delo in z dela;
- pravica do **nadomestila plače za čas odsotnosti** v primerih, trajanju in v višini, ki velja za ostale zaposlene v Družbi;
- pravica do **jubilejne nagrade**: pod pogoji in v višini, ki velja za ostale zaposlene v Družbi;
- pravica do **nadomestila za ločeno življenje**, v višini, ki velja za druge zaposlene v družbi;

Posebni denarni prejemki se ne vključijo v civilne pogodbe.

5. ODPRAVNINE ZARADI PREDČASNEGA PRENEHANJA MANDATA

Odpravnina zaradi predčasnega prenehanja mandata članom organov vodenja ne pripada v primerih, ki jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe. Odpravnina članom organov vodenja v nobenem primeru ne pripada tudi v primeru rednega poteka mandata in v primeru, ko člani organa vodenja sami podajo odpoved. Odpravnina članom organov vodenja pripada v primeru odpoklica brez utemeljenega razloga ali iz ekonomsko-poslovnih razlogov in v primeru sporazumnega prenehanja funkcije, če ne obstajajo krivdni razlogi za odpoklic, kar je podrobneje določeno v nadaljevanju.

Najvišji znesek odpravnine znaša šest mesečni bruto osnovni del prejemkov, kot so določeni v pogodbi s članom organa vodenja. V primeru predčasnega prenehanja funkcije člana organa vodenja, ki je

funkcijo opravljal manj kot leto dni, lahko znaša najvišji znesek odpravnine trimesečni bruto osnovni del prejemkov, kot so določeni v pogodbi s članom organov vodenja

Članu organa vodenja, ki se po predčasnem prenehanju mandata zaposli v Družbi ali v kateri od družb Skupine, odpravnina ne pripada.

Če ne obstajajo krivdni razlogi za odpoklic člana organa vodenja, se lahko sklene sporazum o predčasnem prenehanju mandata na pobudo ene ali druge stranke in če je to v interesu obeh strank. Za tako ravnanje bo šlo zlasti v primerih, ko po utemeljeni presoji organa nadzora član organa vodenja pri vodenju poslov ne dosega optimalnih rezultatov, nima najboljšega pogleda na razvoj družbe, nima optimalnih organizacijskih sposobnosti, ni posebnega zaupanja med članom organa vodenja in nadzornim svetom ali se v okviru proste podjetniške presoje kasneje odločitve izkažejo za neoptimalne, ter zato nadzorni svet oceni, da bi bilo možno najti nekoga, ki bo vodil posle bolje od člana organa vodenja, s katerim se naj sklene sporazumno predčasno prenehanje mandata. Pričakovane koristi morajo biti za družbo višje od višine odpravnine in morebitnih drugih izdatkov, ki jih je treba izplačati ob sklenitvi sporazuma. V takem primeru se za določitev višine odpravnine v sporazumu smiselno uporabljajo Priporočila, ki veljajo za odpoklic iz ekonomsko-poslovnih razlogov navedeni so primeroma navedeni v tem odstavku.

Če je edini razlog za sklenitev sporazuma predčasno prenehanje mandata zaradi upokojitve, se za določitev odpravnine uporabljajo določbe ZDR-1, skladno z določbo 4.2 te politike.

6. IZBRANI DRUGI ELEMENTI POGODB O ZAPOSLOTVI

6.1 KONKURENČNA KLAVZULA

Pogodba s člani organa vodenja naj ureja konkurenčno prepoved tudi za čas po prenehanju funkcije člana organa vodenja ob upoštevanju določb ZDR-1, ki urejajo konkurenčno klavzulo. Mesečno denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule lahko znaša največ 75 % mesečnega osnovnega dela prejemkov člana organa vodenja.

Četudi je konkurenčna klavzula v pogodbi dogovorjena, se organ nadzora odpove uveljavljanju konkurenčne klavzule, če upošteva vse znane okoliščine ne obstaja realna grožnja interesu družbe zaradi neuveljavljanja konkurenčne klavzule za člana organa vodenja. Uveljavljanje konkurenčne klavzule se ne sme izrabljati za prikrito obliko izplačila (dodatne) odpravnine.

6.2 DVOJNI ALI VEČKRATNI MANDATI

V primeru dvojnih ali večkratnih funkcij znotraj Skupine so takšne funkcije, ki jih morebiti opravljajo člani organa vodenja Družbe, plačane, pri čemer so plačila ustrezno prilagojena glede na porabljen čas, naloge in odgovornosti, ki so že v celoti ali deloma zajete v nalogah in odgovornostih na podlagi funkcije člana organa vodenja v Družbi ali kake druge njegove plačane funkcije.

K opravljanju vsake takšne dodatne funkcije in višini prejemkov zanjo mora nadzorni svet Družbe izdati predhodno soglasje, po potrebi pa višino takšnih prejemkov smiselno upošteva tudi pri določanju prejemkov takšne osebe v funkciji člana uprave Družbe.

7. UREDITEV PREJEMKOV ORGANOV VODENJA V ODVISNIH DRUŽBAH SKUPINE

Družba v svoji vlogi obvladujoče družbe Skupine v tej politiki prejemkov določa smernice za oblikovanje politik prejemkov organov vodenja v odvisnih družbah in za sklepanje pogodb s člani organov vodenja v odvisnih družbah Skupine.

Organ vodenja Družbe poskrbi za sprejem ustreznih politik prejemkov organov vodenja v odvisnih družbah.

Organ vodenja Družbe letno preverja spoštovanje teh smernic in politik prejemkov organov vodenja v odvisnih družbah.

7.1 OSNOVNI DEL PREJEMKOV

Osnovni del prejemkov članov organov vodenja v odvisnih družbah Skupine se določi ob upoštevanju dejavnikov zahtevnosti iz Priporočil in pričakovanj SDH. Osnovni del prejemkov članov organov vodenja odvisnih družb iz Skupine ne glede na dejavnike zahtevnosti iz prejšnjega stavka ne sme presegati 70 % zgornje dopustne meje osnovnega dela prejemkov organa vodenja obvladujoče družbe.

V primeru, da je odvisna družba zavezanica po ZPPOGD, je pri določitvi osnovnega dela prejemkov članov organa vodenja take odvisne družbe treba upoštevati tudi omejitve iz ZPPOGD.

7.2 SPREMENLJIVI DEL PREJEMKOV

Spremenljivi del prejemkov članov organov vodenja odvisnih družb Skupine ne sme presegati 30 % letne bruto vrednosti osnovnih delov prejemkov članov organov vodenja. Struktura meril in način ocenjevanja uspešnosti se smiselno določita na podlagi enakih izhodišč, kot je s to politiko določeno za Družbo.

Ureditev je v okviru določb ZPPOGD.

7.3 DRUGE PRAVICE

Članom organov vodenja odvisnih družb se lahko v pogodbah o zaposlitvi oz. civilnopravnih pogodbah smiselno določi enake druge pravice, kot članom organov vodenja Družbe, z naslednjimi dodatnimi omejitvami:

- maloprodajna cena vozila z DDV ob pridobitvi (nakup, najem) ne presega 50.000,00 EUR oziroma 60.000,00 EUR, kolikor gre za okolju prijaznejše osebno vozilo za veliko ali srednje veliko družbo, k ima dobro finančno stanje opredeljeno v vsakokrat veljavnih Priporočilih;

- maloprodajna cena vozila z DDV ob pridobitvi (nakup, najem) ne presega 40.000,00 EUR oziroma 45.000,00 EUR, kolikor gre za okolju prijaznejše osebno vozilo v drugih družbah opredeljenih v Priporočilih;

Do zamenjave službenega vozila, ki se uporablja tudi v zasebne namene, naj ne pride prej kot v treh letih ali dokler ni prevoženih vsaj 150.000 kilometrov, predtem pa le v posebej upravičenih primerih ter ob soglasju organa nadzora

- druge omejitve pravic kot so v tej politiki določene za organ vodenja v Družbi.

O tem, katere druge pravice pripadajo članu organa vodenja odvisne družbe, ob sklenitvi pogodbe s članom organa vodenja odloči organ nadzora oziroma drug pristojen organ odvisne družbe ob upoštevanju velikosti, dejavnosti, finančnega položaja in kompleksnosti poslovanja odvisne družbe. Ureditev je v okviru določb ZPPOGD.

7.4 ODPRAVNINE

Glede odpravnin za primer predčasnega prenehanja mandata se v odvisnih družbah Skupine uporabi ureditev iz politike prejemkov Družbe. Ureditev je v okviru določb ZPPOGD.

VI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

Za vsa vprašanja, ki jih predmetna politika prejemkov ne ureja, se uporabljajo določbe vsakokratne veljavne zakonodaje, predpisov in kodeksov, ki urejajo prejemke članov organov vodenja Družbe.

Ta politika prejemkov prične veljati z dnem njenega sprejema.

Z dnem sprejema Politike prejemkov prenehajo veljati Pravila o določanju drugih pravic uprave družbe z dne 16.6.2010, spremembe z dne 14.5.2020, ki pa se za obstoječe (že sklenjene) Pogodbe o zaposlitvi uprave uporabljajo še naprej.

S sprejeto politiko prejemkov se seznanijo skupščino Družbe.

Nova Gorica, dne 11.2.2026

Savo Tatašovič,
predsednik Nadzornega sveta HIT d.d. Nova Gorica

