



UNION HOTELS
COLLECTION

Na podlagi 294.a člena Zakona o gospodarskih družbah (Uradni list RS., št. 42/2006 s sprem.; v nadaljevanju: ZGD-1) upravni odbor družbe UNION HOTELS COLLECTION d.d. (v nadaljevanju: Družba) sprejme naslednji interni akt:

POLITIKA PREJEMKOV

1. UVODNA DOLOČBA

1.1. Namen politike

Politika prejemkov Družbe (v nadaljevanju: Politika) zagotavlja transparentno in pošteno nagrajevanje članov organov vodenja in nadzora ter izvršnih direktorjev in upošteva naslednja načela:

- je skladna s poslovno strategijo, cilji in vrednotami Družbe;
- zagotavlja primerno uravnoteženost fiksnega in variabilnega dela prejemkov ter ustrezno upošteva povprečne prejemke zaposlenih v Družbi;
- variabilni del prejemka temelji na kombinaciji uspešnosti in poslovnega rezultata Družbe, pri čemer celotni prejemki niso močno odvisni od variabilnega dela;
- upravičenci prejemajo fiksni del prejemkov, ki je ustrezen glede na njihova znanja, izobrazbo, odgovornost in delovne izkušnje;
- politika prejemkov je združljiva s preudarnim in učinkovitim upravljanjem tveganj in tako upravljanje tveganj tudi spodbuja, pri čemer ne spodbuja izpostavljanja tveganjem, ki presegajo raven sprejemljivega tveganja za Družbo;
- variabilni del prejemka odraža vzdržno in tveganju prilagojeno uspešnost ter uspešnost, ki je višja od pričakovane uspešnosti;
- izplačilo variabilnih prejemkov ne sme pomembno vplivati na finančni položaj Družbe;
- Politika je združljiva s preudarnim in učinkovitim upravljanjem tveganj, katerim je pri svojem poslovanju izpostavljena Družba;
- Družba članom organov vodenja in nadzora in izvršnim direktorjem ne omogoča diskrecijskih pokojninskih ugodnosti.

1.2. Uporaba Politike

Ta Politika se uporablja za naslednje osebe:

- a) člane upravnega odbora - neizvršne direktorje;
- b) izvršne direktorje;



UNION HOTELS
COLLECTION

2. PREJEMKI ČLANOV UPRAVNEGA ODBORA - NEIZVRŠNIH DIREKTORJEV

2.1. Vrste prejemkov

Člani upravnega odbora – neizvršni direktorji so upravičeni do prejemkov, pod pogoji, kot jih določa statut Družbe ali ustrezen skupščinski sklep.

Člani upravnega odbora niso upravičeni do variabilnega dela prejemkov.

3. PREJEMKI IZVRŠNIH DIREKTORJEV

3.1. Vrste prejemkov

Izvršni direktorji so upravičeni do fiksnega in variabilnega dela prejemkov, pod pogoji, kot jih določa ta Politika.

Fiksni del prejemkov dela je opredeljen v pogodbi o zaposlitvi, individualni pogodbi ali druge vrste pogodbi, ki jo izvršni direktor sklene z Družbo.

Fiksni del prejemkov izvršnega direktorja po pogodbi o zaposlitvi znaša bruto 5.400,00 EUR mesečno.

Variabilni del prejemkov izvršnih direktorjev je določen v tej Politiki, pri čemer lahko Družba variabilni del prejemkov izvršnim direktorjem zagotovi le v primeru, ko so izpolnjeni osnovni in posebni pogoji za izplačilo variabilnega dela prejemkov določeni v tej Politiki.

Variabilni del prejemkov se lahko izvršnim direktorjem izplača zgolj v denarju.

3.2. Odločanje o variabilnem delu prejemkov

O izplačilu variabilnega dela prejemkov izvršnim direktorjem odloči upravni odbor, skladno z določili te Politike.

3.3. Osnovni pogoji za izplačilo variabilnega dela prejemkov

Izplačilo variabilnega dela prejemkov izvršnim direktorjem je vedno pogojeno z naslednjimi osnovnimi pogoji za izplačilo variabilnega dela prejemkov:

- a) upravni odbor Družbe odobri izplačilo variabilnega dela prejemkov izvršnim direktorjem;
- b) poslovni izid in finančno stanje Družbe v zadevnem poslovnem letu omogoča izplačilo variabilnega dela prejemkov;
- c) izvršni direktorji izpolnjujejo posebne pogoje za izplačilo variabilnega dela prejemkov.

Družba v nobenem primeru ne sme izplačati variabilnega dela prejemkov izvršnim direktorjem, če bi takšno izplačilo lahko na kakršenkoli način ogrozilo finančno stanje in likvidnost Družbe oziroma njeno možnost za potencialno potrebno dokapitalizacijo.



UNION HOTELS
COLLECTION

3.4. Posebni pogoji za izplačilo variabilnega dela prejemkov

Izvršni direktorji so upravičeni do variabilnega dela prejemkov, če je poleg osnovnih pogojev iz člena 3.3. te Politike izpolnjen naslednji posebni pogoj:

- a) dosežen je čisti dobiček Družbe v zadevnem poslovnem letu.

3.5. Obseg višine variabilnega dela

Upravni odbor Družbe v sklepu s katerim odobri izplačilo variabilnega dela prejemkov izvršnim direktorjem opredeli tudi obseg teh prejemkov, pri čemer lahko znaša višina variabilnega dela prejemkov izvršnih direktorjev največ 20 % čistega dobička družbe ustvarjenega v zadevnem poslovnem letu.

3.6. Omejitev obsega variabilnega dela prejemkov

Ne glede na navedeno v prejšnjem členu te Politike lahko variabilni del prejemkov izvršnih direktorjev na letni ravni doseže največ 50 % fiksnih prejemkov posameznega izvršnega direktorja.

V primeru, da višina variabilnega dela prejemkov izvršnega direktorja, izračunana skladno s formulo iz člena 3.5. te Politike presega 50 % fiksnih prejemkov, posamezni izvršni direktor ni upravičen do izplačila presežka nad 50 % fiksnih prejemkov, niti se ti presežki ne prenesejo v prihodnja leta.

4. POSTOPEK IZPLAČILA VARIABILNEGA DELA PREJEMKOV

4.1. Postopek izplačila

Variabilni del prejemkov se, po opravljeni oceni s strani upravnega odbora, določi za vsako posamezno poslovno leto posebej, pri čemer upravni odbor Družbe sprejme sklep o odobritvi izplačila variabilnega dela prejemkov najkasneje do 30. aprila za preteklo poslovno leto. V navedenem sklepu upravni odbor, ob upoštevanju vseh relevantnih kriterijev iz te Politike, določi tudi dinamiko izplačil variabilnega dela prejemkov.

Če upravni odbor Družbe sklepa o odobritvi izplačila variabilnega dela prejemkov ne sprejme v zgoraj navedenem roku se šteje, da upravni odbor Družbe ni odobril izplačila variabilnega dela prejemkov izvršnim direktorjem.

Upravni odbor mora zagotoviti, da je proces merjenja tveganj in uspešnosti ter prilagajanja obsega variabilnega dela prejemkov, ki je podlaga za odobritev izplačila variabilnega dela prejemkov, ustrezno evidentiran, pri čemer mora iz navedene evidence jasno izhajati, kako je upravni odbor Družbe pri določitvi obsega variabilnega dela prejemkov uporabil kriterije, določene s to Politiko.

4.2. Odložena plačila in vrnitev variabilnih prejemkov

Pri določitvi dinamike izplačil variabilnega dela prejemkov mora upravni odbor določiti tudi odložitev vsaj 50 % dodeljenega variabilnega plačila ter določiti obdobje odložitve, ki ne sme biti krajše od 2 let in daljša od 5 let. O ustreznosti izplačila posameznega odloženega dela variabilnega plačila upravni odbor ponovno presoja v vsakem zadevnem



UNION HOTELS
COLLECTION

poslovnem letu, ko zapade v plačilo zadevni odložen del izplačila variabilnega dela prejemkov.

Izvršni direktor mora vrniti že izplačani variabilni del njegovih prejemkov ali njegov sorazmeren del v roku 3 let od njegove izplačila ali dela izplačila:

- a) če se pravnomočno ugotovi ničnost letnega poročila in se ničnostni razlogi nanašajo na postavke ali dejstva, ki so bile podlaga za določanje variabilnega dela,
- b) na podlagi posebnega revizorjevega poročila, s katerim se ugotovi, da so bili napačno uporabljeni kriteriji za določitev variabilnega dela ali da pri tem odločilni računovodski, finančni in drugi podatki ter kazalci niso bili pravilno ugotovljeni ali upoštevani,
- c) v vseh drugih primerih kot to določa vsakokrat veljavna zakonodaja.

4.3. Izplačila v primeru predčasnega prenehanja delovnega razmerja

V primeru predčasnega prenehanja mandata izvršnega direktorja lahko upravni odbor Družbe, če presodi, da so izpolnjeni pogoji za izplačilo variabilnega dela prejemkov kot določeni s to Politiko, sprejme poseben sklep v katerem določi izplačilo variabilnega dela prejemkov takšnemu zaposlenemu. Upravni odbor mora pred sprejetjem sklepa smiselno uporabiti postopek iz člena 4.1. te Politike in evidentirano ugotoviti izpolnjevanje kriterijev za izplačilo variabilnega dela prejemkov v obdobju 12 mesecev pred prenehanjem mandata.

Višina odpravnine in dolžina odpovednega roka se določita v pogodbi o zaposlitvi, individualni pogodbi ali druge vrste pogodbi, ki jo izvršni direktor sklene z Družbo, pri čemer višina odpravnine ne sme presegati 6 – kratnika fiksnega dela prejemkov, dolžina odpovednega roka pa ne več kot 6 mesecev.

5. POROČILO O PREJEMKIH

5.1. Poročilo o prejemkih

Upravni odbor Družbe vsako leto pripravi jasno in razumljivo poročilo o prejemkih, ki vsebuje celovit pregled prejemkov, vključno z vsemi ugodnostmi v kakršnikoli obliki, ki jih je Družba posameznemu izvršnemu direktorju oziroma članu upravnega odbora zagotovila ali dolgovala v zadnjem poslovnem letu, v skladu s to Politiko (v nadaljevanju: Poročilo o prejemkih).

Poročilo o prejemkih mora pregledati revizor, o čemer pripravi poročilo, ki je priloga Poročila o prejemkih..

Poročilo o prejemkih se predloži skupščini na enak način kot letno poročilo.



UNION HOTELS
COLLECTION

6. KONČNE DOLOČBE

6.1. Veljavnost in objava

Ta Politika začne veljati z dnem njenega sprejetja.

Družba predloži Politiko v glasovanje skupščini za odobritev, pri čemer je glasovanje o Politiki na skupščini posvetovalno. Politika se po glasovanju na skupščini nemudoma javno objavi na spletni strani Družbe, skupaj z datumom in izidi glasovanja, kjer mora ostati brezplačno in javno dostopna vsaj toliko časa, dokler se uporablja, najmanj pa 10 let.

Ob sprejemu te Politike prejemkov člani upravnega odbora - neizvršni direktorji ne prejemajo nobenih plačil v skladu s to Politiko prejemkov, ker so se jim odpovedali.

Družba predloži Politiko skupščini v glasovanje ob vsaki pomembni spremembi, v vsakem primeru pa vsaj vsaka 4 leta.

Ljubljana, 14.1.2022

Peter Krivic, predsednik upravnega odbora