

**POLITIKA UPRAVLJANJA DRUŽBE  
HIT d.d. Nova Gorica**

**Nova Gorica, junij 2021**

Uprava in Nadzorni svet družbe HIT d.d. Nova Gorica sta Politiko upravljanja družbe HIT d.d. Nova Gorica oblikovala v skladu z določili Kodeksa korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države in jo sprejela dne 17.6.2021.

Politika upravljanja družbe HIT d.d. Nova Gorica (v nadaljnjem besedilu: Politika upravljanja) predstavlja okvir upravljanja družbe, ki ga oblikujeta in sprejmeta nadzorni svet in uprava družbe, s čimer se znotraj zakonskih in statutarnih določb zavezujeta in javno razkrivata, na kakšen način bosta nadzirala in vodila družbo.

Uprava in Nadzorni svet družbe bosta politiko upravljanja preverjala z vidika učinkovitosti in primernosti glede na pravno in dejansko okolje poslovanja družbe, ter jo posodabljala v skladu z aktualnimi usmeritvami na področju korporativnega upravljanja, spremembami zavezujočih predpisov in dobro prakso.

Dokument predstavlja zavezo za prihodnje delovanje. Politiko upravljanja je treba brati v povezavi z relevantno zakonodajo, ostalimi akti upravljanja in drugimi notranjimi akti, ki skupaj tvorijo celoto politike upravljanja.

### **Vsebina dokumenta:**

1. Poglavitne usmeritve upravljanja
2. Referenčni kodeks upravljanja
3. Skupine deležnikov ter strategija komuniciranja in sodelovanja z njimi
4. Postopek seznanitve odvisnih družb in delničarjev s strategijo in standardi upravljanja skupine
5. Politika transakcij med družbo in povezanimi družbami, vključno z njihovimi člani uprave in nadzornega sveta
6. Ugotavljanje nasprotja interesov in neodvisnosti članov uprave/nadzornega sveta
7. Zaveza nadzornega sveta o ocenjevanju lastne učinkovitosti
8. Komisije nadzornega sveta in opredelitev njihovih vlog
9. Razdelitev odgovornosti in pristojnosti med člani organov vodenja in nadzora
10. Pravila med družbo (vključno s povezanimi družbami) in njihovimi člani uprave ali člani nadzornega sveta, ki niso urejena z zakonskimi predpisi o nasprotju interesov
11. Strategija komuniciranja družbe, razkrivanja poslovnih informacij ter varovanje zaupnosti
12. Varovanje interesov zaposlenih v družbi
13. Končne določbe

### **1. Poglavitne usmeritve upravljanja**

Skupina HIT je dejanski koncern z obvladujočo družbo HIT d.d. Nova Gorica (v nadaljevanju: družba) in odvisnimi družbami doma in v tujini. Sestava Skupine HIT je razvidna v vsakokratnem letnem poročilu družbe, objavljanim na spletni strani [www.hit.si](http://www.hit.si).

#### **Glavna področja poslovanja družbe**

Glavna dejavnost družbe obsega:

- prirejanje posebnih iger na srečo,
- dejavnost hotelov in podobnih nastanitvenih obratov,
- dejavnost restavracij in gostiln.

#### **Status družbe**

Družba ima status delniške družbe z dvotirnim sistemom upravljanja.

Organi družbe so uprava, nadzorni svet in skupščina delničarjev. Družbo vodi uprava, njeno delovanje pa nadzoruje nadzorni svet.

### **Cilji družbe**

Cilji družbe so opredeljeni v njenih strateških in poslovnih načrtih. Vodstvo družbe pri svojem delovanju in poslovanju zasleduje cilj maksimiziranja vrednosti družbe in ustvarjanja tem višjega donosa za lastnike. Družba pri zasledovanju ciljev z namenom dolgoročnega uspešnega poslovanja upošteva interese zaposlenih, strank, upnikov, družbene skupnosti in drugih deležnikov.

Politika upravljanja sledi strategiji razvoja. Poslanstvo in vizija sta določena v Strategiji razvoja družbe.

### **Odgovornost do širšega družbinega okolja**

Družba kaže družbeno odgovorno delovanje skozi realne, življenjske povezave in vpetost vsakodnevnega poslovanja tako v naravno kot širše družbino okolje.

Družba s svojim znanjem, s finančnimi sredstvi in z drugimi viri prispeva k razvoju družbenega okolja. Družba izkazuje družbeno odgovornost z aktivno podporo in spodbujanjem dela z mladimi, predvsem na športnem področju, kakor tudi na kulturnem, izobraževalnem, zdravstvenem in humanitarnem področju.

Cilji družbe na družbenem področju:

- uresničevanje družbeno odgovorne naravnosti družbe;
- spodbujanje k vsebinskemu nadgrajevanju ter izvajanju projektov in aktivnosti povezanih z otroki in mladino;
- udejanjanje podpore lokalnim okoljem, v katerih družba deluje in že več kot 30 let razvija svoje dejavnosti;
- krepitev prepoznavnosti HIT-ovih blagovnih znamk in zavedanja pomena igralniško-turistične dejavnosti v lokalnem okolju.

Družba opravlja igralniško dejavnost v skladu s predpisi in na podlagi pridobljene koncesije Vlade Republike Slovenije ter tako skrbi, da igre na srečo potekajo v urejenem in nadzorovanem okolju, da se preprečujejo pranje denarja, goljufije in druga kazniva dejanja ali ravnanja v nasprotju z javnim redom. Družba prepoveduje obisk igralnic osebam mlajšim od 18 let in ščiti druge občutljive osebe pred škodljivimi vplivi in posledicami igranja iger na srečo. Za uresničevanje tega cilja družba udeležence iger na srečo, z raznimi informativnimi gradivi, opozarja na tveganja, povezana z igrami na srečo, zlasti na možnost za zasvojenost in igralcem nudi napotke za odgovorno igranje ter jim daje informacije o tem, kje lahko dobijo pomoč in na zahtevo igralca prepove slednjemu udeležbo pri igrah na srečo (samoprepoved).

Trajnostni razvoj v Skupini HIT temelji na predpostavki uravnoveženega delovanja na področju družbene odgovornosti, varovanja okolja, odgovornosti do zaposlenih in ekonomske vzdržnosti. S stabilnim poslovanjem družba zaposlenim zagotavlja urejene in varne delovne razmere, si prizadeva za korektne odnose z gosti in dobavitelji, skrbi in sodeluje pri razvoju lokalnega okolja ter zadovoljuje interese lastnikov. Družba se zaveda pomena odgovornega ravnanja in s tem doprinosi k zdravemu okolju in ohranjanju narave, zato si pri obratovanju, izvajanju novih investicij, dopolnjevanju in vzdrževanju energetskih sistemov prizadeva za stalen napredek pri uporabi obnovljivih virov energije, boljšem energetskem izkoristku in posledično zmanjševanju škodljivih vplivov na okolje.

### **Vrednote družbe**

Odgovornost, strokovnost, spoštovanje in pripadnost.

## 2. Referenčni kodeks upravljanja

Družba kot referenčni kodeks upravljanja upošteva vsakokrat veljavni Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države (v nadaljevanju: referenčni Kodeks)<sup>1</sup>.

V primeru spremembe referenčnega Kodeksa ali zavezujoče zakonodaje, se v primeru nasprotovanja med določili te politike upravljanja in referenčnim Kodeksom ali zavezujočo zakonodajo, uporablja določila referenčnega Kodeksa oz. zavezujoče zakonodaje. Družba ob morebitnih spremembah določi referenčnega Kodeksa ali zavezujoče zakonodaje, ki vplivajo na to politiko upravljanja, v roku 3 mesecev ustrezno prilagodi tudi ta dokument.

## 3. Skupine deležnikov ter strategija komuniciranja in sodelovanja z njimi

Poslovna uspešnost družbe je neločljivo povezana z doseganjem pričakovanih ključnih deležnikov, ki sooblikujejo poslovni uspeh družbe. Družba pri poslovanju in razvoju dejavnosti upošteva ravnotežje in sozvočje med ključnimi deležniki in njihovimi interesi: delničarji, gosti, zaposlenimi, regulatornimi in državnimi organi, poslovnimi partnerji, lokalno skupnostjo ter mediji. V okviru korporativnega upravljanja si z aktivnostmi prizadeva za vzdrževanje korektnih, stabilnih in dolgoročnih odnosov s posameznimi deležniki. Cilj družbe je krepitev zaupanja in sodelovanja z namenom upravljanja ugleda družbe na vseh ravneh poslovanja. Komunikacijo in sodelovanje s ključnimi deležniki je družba, kot pomemben vidik delovanja, izpostavila tudi v Etičnem kodeksu družbe HIT<sup>2</sup> v katerem je opredelila načela etike ter etična pravila vedenja in ravnanja vseh zaposlenih do sodelavcev, gostov, poslovnih partnerjev ter drugih udeležencev v poslovnem okolju.

Za komunikacijo z deležniki družba uporablja še druge oblike komuniciranja:

- objave v skladu z ZGD-1 na spletni strani Ajpes;
- objave na spletni strani družbe [www.hit.si](http://www.hit.si);
- Letno poročilo družbe;
- Izjave Uprave in Nadzornega sveta družbe za medije;
- Udeležba predstavnikov družbe na konferencah doma in v tujini.

### Delničarji

Družba spoštuje načelo enakopravne obravnave vseh delničarjev in omogoča odgovorno izvrševanje njihovih pravic.

Delničarji družbe svoje pravice primarno uresničujejo preko skupščine delničarjev.

Pristojnosti skupščine delničarjev in druge vsebine, neposredno povezane s skupščino, so določene v Zakonu o gospodarskih družbah (v nadaljevanju: ZGD-1) in Statutu družbe.

Javne objave družbe v zvezi s skupščino delničarjev potekajo v skladu z vsakokrat veljavnimi določili ZGD-1, referenčnim Kodeksom, Priporočili in pričakovanji Slovenskega državnega holdinga<sup>3</sup>, Izhodišči Slovenskega državnega holdinga, d.d., za glasovanje na skupščinah družb ter Statutom družbe. Javne objave družbe, skupščina delničarjev in gradiva za vsakokratno skupščino delničarjev so glavni viri informiranja delničarjev. Delničarji so dodatno obveščeni s pisnimi obvestili delničarjem.

<sup>1</sup> Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države, Slovenski državni holding, d.d., Ljubljana, marec 2021, objavljen na spletni strani družbe: <http://www.hit.si/>.

<sup>2</sup> Etični kodeks družbe HIT z dne 30.8.2019, objavljen na spletni strani družbe: <http://www.hit.si/>.

<sup>3</sup> Priporočila in pričakovanji Slovenskega državnega holdinga, Ljubljana, avgust 2020, objavljen na spletni strani družbe: <http://www.hit.si/>.

## **Gostje**

Zadovoljni igralniški in hotelski gostje so vodilo poslovanja družbe. Na njihove potrebe se družba odziva s spremljanjem trga in vlaganjem v širitev in posodobitev ponudbe. Z učinkovitim upravljanjem blagovnih znamk utrjuje pozitivno podobo v javnosti in povečuje njihovo vrednost.

Družba poskuša svoje storitve približati gostom skozi različne komunikacijske kanale, za kar uporablja širok spekter tradicionalnih in sodobnih tržno-komunikacijskih poti, tako neposrednih kot posrednih.

## **Zaposleni**

Družba izkazuje skrb za zaposlene z aktivnostmi, s katerimi krepi vrednote družbe, gradi organizacijsko kulturo in vzdržuje stabilno organizacijsko klimo. Družba ustvarja kulturo medsebojnega zaupanja, spoštovanja, nenehnega učenja ter odgovornega in učinkovitega dela.

Osrednje orodje komuniciranja z zaposlenimi je intranetni portal, ki predstavlja orodje za hitro, ažurno in varno prenašanje informacij, hkrati pa je tudi dinamično in motivacijsko središče. V okviru intraneta deluje vrsta internih podportalov, na katerih so zaposlenim dostopne podrobnejše informacije o posameznem projektu ali področju, kakor tudi dokumenti kot so interni akti, priročniki, obrazci.

V komunikaciji z zaposlenimi družba uporablja tudi ostala orodja in kanale komuniciranja: tiskane publikacije, e-pošto, oglasne deske, priložnostne dogodke, kolegije ter osebna formalna in neformalna srečanja. Uprava seznanja zaposlene z aktualnimi informacijami tudi na sejah Sveta delavcev. Družba zaposlene spodbuja, da sodelujejo v širšem podjetniškem dialogu na vseh ravneh. V okviru letnih ocenjevalno-razvojnih pogovorov (HRP) se vodje individualno pogovorijo s sodelavci o poklicnih ciljih in razvoju.

Družba se zaveda pomembnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, kar potrjuje pridobljeni certifikat »Družini prijazno podjetje«.

## **Regulatorni in državni organi**

Prirejanje iger na srečo spada med bolj regulirane gospodarske dejavnosti. Družba v vseh fazah poslovnega procesa in delovanja dosledno upošteva veljavne predpise, regulatorne ukrepe, priporočila, dobre prakse in odločitve pristojnih regulatorjev in državnih organov. Sodelovanje in komunikacija z regulatornimi in državnimi organi temelji na profesionalnih poslovnih odnosih. Družba se z regulatornimi in državnimi organi po potrebi tudi posvetuje in glede konkretnih vprašanj zaprosi za predhodna soglasja in stališča.

## **Lokalna in širša skupnost**

Družba izkazuje družbeno odgovorno vlogo v okolju kjer deluje na način kot izhaja iz 1. točke podpoglavja »Odgovornost do širšega družbinega okolja« te politike upravljanja. Intenzivno si prizadeva za povezovanje z lokalnim okoljem ter poslovne izzive uresničuje v tesnem sodelovanju z lokalnimi partnerji in dobavitelji. Družba je v okolja v katerih posluje vnesla številne novosti in spremembe ter tako vidno vplivala na samo podobo, življenje in dogajanje v njih. Postala je motor turističnega razvoja, gibalno kulturnega in zabavnega življenja.

## **Poslovni partnerji**

Družba s poslovnimi partnerji vzdržuje odgovoren partnerski odnos, skrbi za spoštovanje poslovnih dogovorov in redno poravnavo svojih obveznosti. Poslovni odnos temelji na zaupanju in medsebojnem spoštovanju.

## **Mediji**

Družba si prizadeva za odprt in profesionalen odnos z mediji, ki ga gradi s hitrim odzivanjem, odkritim komuniciranjem, pripravljenostjo za sodelovanje ter posredovanjem resničnih, korektnih, pravočasnih in relevantnih informacij. Komuniciranje z mediji predstavlja podporo poslovanju

družbe ter strateškim in poslovnim ciljem, ob tem pa krepí položaj in ugled družbe v okolju v katerem deluje. Z mediji vzdržuje redne odnose, in sicer tako, da organizira novinarske konference, medije proaktivno obvešča o novostih, ponudbi in ostalih poslovnih dogodkih, na novinarska vprašanja odgovarja hitro in točno, s čimer želi preprečiti morebitno širjenje govoric ali objavo novinarskih prispevkov s špekulativno oz. neresnično vsebino. Ker tega ni mogoče v celoti preprečiti, se v primeru objave novinarskih prispevkov, ki lahko škodujejo ugledu družbe ali njenih zaposlenih, odziva v skladu z Zakonom o medijih ter najboljšimi poslovnimi praksami. Komunikacija z mediji poteka ciljno in usmerjeno preko za to pristojne službe.

#### **4. Postopek seznanitve odvisnih družb in delničarjev s strategijo in standardi upravljanja skupine**

##### **Seznanitev odvisnih družb s strategijo in standardi upravljanja skupine**

Odvisne družbe v skupini so samostojne pravne osebe, ki poslujejo v skladu z lokalno zakonodajo, aktom o ustanovitvi, sklepi organov matične in odvisne družbe, internimi akti in pogodbami o poslovnem sodelovanju.

Družba zagotavlja odvisnim družbam možnost koriščenja storitev korporativnih funkcij.

Družbe Skupine HIT poslujejo skladno s strategijo skupine, upoštevajoč njene usmeritve in cilje. Družba kot obvladujoča družba postavlja strateške usmeritve in operativne cilje vsem posamičnim odvisnim družbam v skupini ter spremlja uresničevanje njihovih načrtov. Predstavniki družbe so tudi člani nadzornih svetov in upravnih odborov odvisnih družb.

Politiko upravljanja dopolnjuje Kodeks korporativnega upravljanja Skupine HIT<sup>4</sup>.

##### **Seznanitev delničarjev s strategijo upravljanja skupine**

Družba delničarje seznanja s strategijo na skupščini delničarjev ter skladno s postopki in dobrimi praksami komuniciranja družbe z delničarji.

#### **5. Politika transakcij med družbo in povezanimi družbami, vključno z njihovimi člani uprave in nadzornega sveta**

Družba vse transakcije s povezanimi osebami izvaja po tržnih pogojih. S Strateške usmeritve Skupine HIT se opredeli s ciljem doseganja optimalnega poslovanja.

Podatki o vrednosti poslov med matično družbo in odvisnimi družbami so predstavljeni v letnih poročilih in v poročilu o odnosih do povezanih družb v Sloveniji, v kolikor so odvisne družbe zavezane k reviziji, skladno z ZGD-1.

#### **6. Ugotavljanje nasprotja interesov in neodvisnosti članov uprave/nadzornega sveta**

Nasprotje interesov se presoja s pomočjo meril iz avtonomnih pravnih virov (npr. poslovni običaji, uzance, splošni pogoji), predvsem pa referenčnega Kodeksa in sklenjenih pogodb o zaposlitvi za opravljanje funkcije člana uprave.

Vsak član nadzornega sveta in uprave izvaja previdnostne ukrepe, da ne prihaja do nasprotja interesov, ki bi lahko vplivali na njegovo presojo. Skladno z navedenim, vsak član nadzornega sveta in uprave pri svojem delovanju odloča izključno v korist družbe in njenih delničarjev in mora biti ves čas pozoren na obstoj okoliščin, ki bi lahko povzročile nasprotje interesov.

---

<sup>4</sup> Objavljen na spletni strani družbe: <http://www.hit.si/>.

V primeru obstoja nasprotja interesov član nadzornega sveta ali uprave nemudoma obvesti nadzorni svet. Če nadzorni svet presodi, da gre za relevantno nasprotje interesov, mora član nemudoma odpraviti sporno razmerje, sicer nadzorni svet presodi potrebo po prenehanju funkcije člana uprave ali nadzornega sveta in ustrezno ukrepa.

### **Nadzorni svet**

Vsak član nadzornega sveta enkrat letno, ob imenovanju in ob vsaki spremembi, podpiše in nadzornemu svetu predloži posebno izjavo, s katero se opredeli do izpolnjevanja vsakega izmed kriterijev neodvisnosti. Podpisane izjave članov se objavijo na spletnih straneh družbe in hranijo še 2 leti po izteku mandata člana v nadzornem svetu.

Član nadzornega sveta pri svojem delu ni vezan na mnenja ali navodila tistih, ki so ga izvolili, predlagali oziroma imenovali v nadzorni svet družbe, temveč za opravljanje funkcije prevzema polno osebno odgovornost.

V primeru obstoja nasprotja interesov ali ob kršitvi konkurenčne prepovedi, ki nastopi ali ki bi lahko nastopila pri izvrševanju ali v zvezi z izvrševanjem njegove funkcije, član nadzornega sveta nemudoma obvesti druge člane nadzornega sveta.

Nadzorni svet morebitno nasprotje interesov upošteva tudi pri oblikovanju predloga kandidata za člana nadzornega sveta: kandidat, pri katerem že vnaprej obstajajo interesna nasprotja, ki so take narave, da lahko pomembno vplivajo na njegovo odločanje in delovanje, ne bo predlagan v nadzorni svet.

### **Uprava**

Vsak član uprave je dolžan obstoj nasprotja interesov ali kršitev konkurenčne prepovedi, ki nastopi ali ki bi lahko nastopila pri izvrševanju ali v zvezi z izvrševanjem njegove funkcije, nemudoma razkriti nadzornemu svetu oziroma ga zaprositi za potrebno soglasje in o tem obvestiti preostale člane uprave.

## **7. Zaveza nadzornega sveta o ocenjevanju lastne učinkovitosti**

Nadzorni svet enkrat letno oceni svojo učinkovitost ter v zvezi s tem pripravi poročilo.

Samoocenjevanje nadzornega sveta vključuje naslednje aktivnosti:

- ovrednotenje dela nadzornega sveta ali njegovih komisij in oblikovanje mnenje glede potrebnihboljšav;
- ocena, ali je komuniciranje in sodelovanje med upravo in nadzornim svetom ustrezno;
- ocena prispevka posameznih članov, njihove prisotnosti na sejah nadzornega sveta ter udeležbe v razpravah in pri sprejemanju odločitev;
- preveritev obstoja okoliščin, ki bi lahko privedle do nastanka nasprotja interesov oziroma odvisnosti posameznega člana;
- ocena trenutne sestave nadzornega sveta glede na potrebe, ki izhajajo iz zastavljenih ciljev družbe.

Vrednotenje učinkovitosti nadzornega sveta se izvaja skladno s Priročnikom za vrednotenje učinkovitosti nadzornih svetov in na podlagi matrike za samoocenjevanje, ki jo je pripravilo Združenje nadzornikov Slovenije. Na podlagi vrednotenja nadzorni svet pripravi akcijski načrt za izboljšanje svojega nadaljnjega dela. O tem, do katere mere je izvedeno samoocenjevanje prispevalo k spremembam v njegovem delovanju, nadzorni svet poroča v letnem poročilu družbe.

## 8. Komisije nadzornega sveta in opredelitev njihovih vlog

Nadzorni svet ima na dan sprejema predmetne Politike upravljanja dve stalni komisiji: revizijsko komisijo ter komisijo za investicije in dezinvesticije. Navedeni komisiji obravnavata vsebine iz posameznih strokovnih področij skladno s svojimi pristojnostmi in nalogami, ki jih določi nadzorni svet. Nadzorni svet lahko, skladno z zakonodajo in dobro prakso, oblikuje tudi druge komisije oz. delovna telesa, ki obravnavajo vnaprej opredeljena področja ali specifična vprašanja, pripravljajo predloge sklepov nadzornega sveta, skrbijo za njihovo uresničitev in opravljajo druge strokovne naloge ter s tem podpirajo delo nadzornega sveta. Nadzorni svet sprotno spremlja potrebe po oblikovanju komisij oz. delovnih teles. V komisije in delovna telesa po potrebi vključuje tudi zunanje člane.

## 9. Razdelitev odgovornosti in pristojnosti med člani organov vodenja in nadzora

Odgovornosti in pristojnosti članov nadzornega sveta in uprave družbe izhajajo iz zakonodaje, Statuta družbe, Poslovnika o delu uprave in Poslovnika o delu nadzornega sveta.

### Uprava

Uprava ima štiri člane: predsednika, dva člana in delavskega direktorja, ki je imenovan v skladu z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Mandat posameznega člana uprave traja pet let z možnostjo ponovnega imenovanja.

Člane in predsednika uprave družbe imenuje nadzorni svet, ki si s skrbno in pravočasno izbiro novih članov uprave prizadeva za kontinuiteto uprave. Nadzorni svet imenuje člane uprave, razen delavskega direktorja, na predlog predsednika uprave.

Uprava vodi posle družbe samostojno in na lastno odgovornost. Pri določenih odločitvah, kot to podrobno določa statut ali sklep nadzornega sveta, uprava potrebuje soglasje nadzornega sveta. Področja odgovornosti posameznih članov uprave so opredeljena z dokumentom **Pristojnosti in odgovornosti makro raven**, ki jih sprejme uprava. Uprava odloča z večino oddanih glasov. V primeru enakega števila glasov odloči glas predsednika uprave.

Predsednik uprave zastopa in predstavlja družbo posamično in neomejeno. Vsak drugi član uprave zastopa družbo neomejeno skupaj s predsednikom uprave.

Uprava redno, pravočasno in temeljito obvešča nadzorni svet o vseh pomembnih aktivnostih, ki se nanašajo na poslovanje družbe.

### Nadzorni svet

Nadzorni svet ima šest članov, od tega sta dva člana predstavnika delavcev, enega pa imenuje Vlada Republike Slovenije na podlagi Zakona o igrah na srečo. Člane nadzornega sveta, ki so predstavniki kapitala, izvoli skupščina delničarjev. Člani nadzornega sveta so izvoljeni za dobo štirih let in so po preteku lahko ponovno izvoljeni. Nadzorni svet med svojimi člani izbere predsednika in njegovega namestnika.

Pri izbiri kandidatov za člane nadzornega sveta se poleg zakonskih in statutarnih zahtev oziroma pogojev ter ustrezne usposobljenosti, strokovnosti, ugleda, osebne integritete in ciljne usmerjenosti kandidatov, upošteva tudi raznolikost glede znanja, veščin, izkušenj ter raznolikost glede drugih osebnih okoliščin kandidatov (spol, starost, izobrazba, ipd.).

Ob konstituiranju nadzornega sveta, nastopu mandata novih članov nadzornega sveta oziroma ob imenovanju komisij nadzornega sveta, predsednik nadzornega sveta s pomočjo uprave družbe in sekretarja nadzornega sveta zagotovi kakovostno uvajanje članov nadzornega sveta.



### **Sodelovanje med upravo in nadzornim svetom**

Uprava in nadzorni svet tesno sodelujeta v korist družbe in si prizadevata doseči soglasje glede vseh relevantnih odločitev. Predsednik uprave mora predsednika nadzornega sveta nemudoma obvestiti o pomembnih dogodkih, ki so nujni za oceno položaja in posledic, kot tudi za vodenje družbe. Nadzorni svet nadzoruje vodenje družbe. Poleg pristojnosti, ki jih ima skladno z zakonodajo, nadzorni svet daje soglasje h ključnim odločitvam uprave, v skladu s pristojnostmi po zakonu in Statutu ter na podlagi sklepa nadzornega sveta o omejitvah uprave.

### **10. Pravila med družbo, vključno s povezanimi družbami, in njihovimi člani uprave ali člani nadzornega sveta, ki niso urejena z zakonskimi predpisi o nasprotju interesov**

Družba si pri svojem poslovanju prizadeva za skladnost poslovanja s pravili na vseh nivojih delovanja. Pri tem sledi strategiji zmanjševanja tveganj skladnosti poslovanja predvsem na naslednjih področjih: igralniško pravo, delovno pravo, preprečevanje korupcije in nasprotja interesov, varstvo podatkov in preprečevanje pranja denarja.

Družba ima zaradi učinkovitega obvladovanja tveganj Odbor za tveganja, ki redno in preventivno spremlja in izvaja kontrolo oz nadzor nad tveganji in ukrepi za minimiziranje le teh.

Družba ima na področju skladnosti poslovanja sprejete interne akte, in sicer Kodeks korporativnega upravljanja Skupine HIT v katerem je podrobneje opredelila tudi pravila upravljanja in odnosov znotraj Skupine HIT, Etični kodeks družbe HIT, Pravilnik o poslovanju družbe HIT d.d. Nova Gorica s povezanimi osebami, organizacijsko navodilo Preprečevanje pranja denarja in financiranja terorizma ter Pravilnik o varovanju osebnih podatkov.

### **11. Strategija komuniciranja družbe, razkrivanja poslovnih informacij ter varovanje zaupnosti**

Osnovni namen vseh komunikacijskih aktivnosti s ključnimi deležniki, ki so opredeljeni v točki 3 te Politike upravljanja, je zagotavljanje transparentnosti in krepitev ugleda družbe. Komuniciranje poteka na način, da sporočila dosežejo ciljno javnost pravočasno, v zeleni obliki in da so čim bolj jasna z namenom, da so pravilno razumljena.

Področje varovanja poslovnih skrivnosti in postopki pri ravnanju z nadzorovanimi informacijami so v družbi urejeni s Pravilnikom o določanju in varovanju poslovnih skrivnosti, ki določa sistem določanja in označevanja poslovnih skrivnosti ter postopke v primeru neupravičenega posredovanja podatkov, ki so poslovna skrivnost družbe.

Družba je zavezanka po Zakonu o dostopu do informacij javnega značaja, zato z zakonom določene podatke javno objavlja na spletni strani [www.hit.si](http://www.hit.si).

### **12. Varovanje interesov zaposlenih v družbi**

Družba se zaveda, da so za uspešno uresničevanje zastavljenih ciljev pomembni motivirani in zadovoljni zaposleni, zato krepi organizacijsko kulturo, ki temelji na pozitivni klimi in zadovoljstvu zaposlenih na delovnem mestu. Prizadeva si za uravnoteženost poklicnega in zasebnega življenja, zaposlenim pa zagotavlja enake možnosti razvoja.

### **Spodbujanje izobraževanja in razvoja zaposlenih**

Družba zaposlenim poleg zakonsko predpisanih izobraževanj in usposabljanj omogoča programe izobraževanj za vsa strokovno-tehnična področja in znanja za vodenje. Pri oblikovanju

izobraževalnih programov se poseben poudarek namenja odnosu do gostov ter dvigu kakovosti storitev, ciljnemu vodenju ter usposabljanju vodij za razvoj ključnih voditeljskih kompetenc. Družba uvaja oziroma nadgrajuje ciljno vodenje ter prepoznava in nagraduje najuspešnejše. Z ocenjevanjem in razvojem kompetenc med zaposlenimi krepi učinkovitost in strokovnost.

Družba oblikuje mrežo internih predavateljev ter aktivno spodbuja interni prenos znanja.

### **Preprečevanje nedovoljenih posegov v osebnost in dostojanstvo zaposlenih ter preprečevanje diskriminacije**

Družba med zaposlenimi ustvarja pozitivno klimo in na delovnem mestu zagotavlja dobro počutje, zato odklanja vsakršna ravnanja, ki bi na kakršenkoli način prizadela dostojanstvo in osebnost zaposlenih.

Družba zagotavlja varstvo pred trpinčenjem na delovnem mestu, spolnim ali drugim nadlegovanjem ter ima ničelno toleranco do mobinga na delovnem mestu oz. v delovnem okolju. Prizadeva si za splošno izboljšanje psihosocialnega delovnega okolja in visoko razvit kulturno-vrednotni sistem.

Družba svojim zaposlenim zagotavlja enake možnosti ne glede na spol, raso, barvo kože, starost, zdravstveno stanje oziroma invalidnost, versko, politično ali drugo prepričanje, članstvo v sindikatu, nacionalno ali socialno poreklo, družinski status, premoženjsko stanje, spolno usmerjenost ali druge osebne okoliščine ter zavrača vse oblike posredne ali neposredne diskriminacije.

V primeru kršitev družba ukrepa v skladu z zakonom in internim predpisom – Dogovor o ukrepih za preprečevanje, odkrivanje in odpravljanje posledic diskriminacije, trpinčenja ali drugega nadlegovanja na delovnem mestu.

### **Skrb za zaposlene in promocija zdravja**

Družba zaposlenim zagotavlja ustrezno delovno okolje, upoštevajoč različne skupine zaposlenih in zakonodajo s področja varnosti in zdravja pri delu (izobraževanje s področja varnosti in zdravja pri delu, preventivni zdravstveni pregledi, zagotavljanje osebne varovalne opreme). Zdrav način življenja in ohranjanje zdravja zagotavlja z informiranjem in preventivnim ukrepanjem ter promocijo zdravja na delovnem mestu.

Z aktivnostmi v sklopu promocije zdravja skuša družba vplivati na zaposlene, da povečajo svoj nadzor nad dejavniki, ki vplivajo na zdravje in dobro počutje (življenjski slog, delovne razmere, socialni status, zaposlitev, izobrazba..) ter ozaveščati o varstvu pri delu (preprečevanje nezgod, poškodb, poklicnih bolezni, stresa).

Kot družbeno odgovorno podjetje, ki se zaveda, da so zdravi in zadovoljni zaposleni (zlasti v storitveni dejavnosti) temelj poslovnega uspeha, se družba trudi optimizirati delovno okolje, organizacijo dela in spodbujati zaposlene k z zdravjem povezanemu in odgovornemu vedenju.

Zdravi in zadovoljni delavci, ki delajo v varnem in spodbudnem delovnem okolju so produktivnejši, ustvarjalnejši, redkeje zbolijo in ostajajo zvestejši delodajalcu, ki jim daje občutek, da skrbi za njihovo zdravje, počutje in osebno rast.

Promocijo zdravja vodi družba pod sloganom »HIT je FIT«, s katero prispeva k:

- zmanjšanju bolezenskih težav;
- znižanju bolniškega absentizma;
- vsaj delnim spremembam življenjskega sloga in navad zaposlenih;
- večjemu zadovoljstvu zaposlenih (in posledično pozitivnejšo klimo v podjetju);
- večji učinkovitosti na delovnem mestu.

### **Sodelovanje s sindikati**

V družbi delujejo trije reprezentativni sindikati, s katerimi uprava družbe vodi redni socialni dialog.

Družba ima razmerja z reprezentativnimi sindikati urejena s posebno Pogodbo o pogojih za delo sindikata, v kateri so podrobneje opredeljeni pogoji za delo sindikata in status sindikalnih zaupnikov.

### **Sodelovanje zaposlenih pri upravljanju**

Zaposleni sodelujejo pri upravljanju družbe tudi preko:

- predstavnikov v Svetu delavcev;
- predstavnikov v nadzornem svetu;
- in preko člana uprave – delavskega direktorja.

HIT ima razmerje s Svetom delavcev podrobneje urejeno v posebnem Dogovoru o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Participacijski dogovor).

Zaposleni lahko z vsemi člani uprave komunicirajo neposredno, prav tako pa tudi preko elektronske pošte.

### **13. Končne določbe**


Politika upravljanja družbe začne veljati z dnem, ko jo sprejmeta uprava in nadzorni svet.

Delničarje in zainteresirano javnost se glede sprejetja in vsebine politike upravljanja seznanijo z objavo na spletnih straneh družbe [www.hit.si](http://www.hit.si).

Politika upravljanja se objavi tudi na intranetu družbe.

V Novi Gorici, 17.6.2021

Predsednik uprave  
Tomaž Repinc



Predsednik nadzornega sveta  
Gregor Bajraktarevič

