POLITIKA PRIMITAKA

ČLANOVA UPRAVE CIAK GRUPA d.d.

2024.-2027.

Sadržaj

[1 TEMELJNA PRAVILA 3](#_Toc489520680)

[2 UVJETI ZA PRIMITKE ČLANOVA UPRAVE 3](#_Toc489520686)

[2.1 Opće odredbe 3](#_Toc489520687)

[2.1.Opće odredbe. 3](#_Toc489520688)

[2.2 Fiskna komponeneta 4](#_Toc489520689)

[2.3 Varijabilna komponenta 4](#_Toc489520690)

[2.4 Dugoročna varijabilna komponeneta 5](#_Toc489520691)

[2.5 Dionice i ostalo 5](#_Toc489520692)

[3 menadžerski ugovor 5](#_Toc489520696)

4 [POSTUPANJE NADZORNOG ODBORA I ODSTUPANJE OD POLITIKE PRIMITAKA](#_Toc489520696) ............……5

5 IZVJEŠĆE O PRIMICIMA ................................................................................................................... 6

6 ZAVRŠNE ODREDBE 6

# TEMELJNA PRAVILA

1. Sukladno strategiji nagrađivanja, prilikom utvrđivanja raspona plaća za pojedino radno mjesto CIAK Grupa razmatra svoju konkurentnost na tržištu te raspon plaća usklađuje sa složenošću pojedinog posla i radnog mjesta, odgovornostima radnog mjesta te potrebnom kvalifikacijom sukladno opisu radnog mjesta. S tim ciljem CIAK Grupa redovito prati kretanja na tržištu rada i tržištu plaća te ovisno o promjenama na istome donosi daljnje odluke.
2. Prilikom određivanja raspona plaća i drugih primitaka za pojedino radno mjesto CIAK Grupa usmjerena je na održavanje konzistentnosti i pravednosti unutar Društva te na prepoznavanje i nagrađivanje individualnog učinka i postignutih ciljeva.
3. Cilj politike nagrađivanja jest osigurati konkurentan kompenzacijski paket radnicima i menadžerima CIAK Grupe kako bi se osigurala usmjerenost na ostvarivanje strategije kompanije. Osnovna načela nagrađivanja su:

- interna pravednost u primanjima na svim razinama,

- redovito praćenje tržišnih kretanja i održavanje konkurentnosti,

- nagrađivanje radnika i menadžera na temelju individualnog učinka potaknutog ukupnim

 rezultatima društva,

- osiguranje objektivnosti i dosljednosti za sve radnike i menadžere,

- vrednovanje složenosti svakog pojedinog radnog mjesta sukladno internim

 aktima.

1. Ukupna primanja, a posebno varijabilna primanja članova Uprave usklađena su s poslovnom strategijom te osiguravaju ostvarivanje kratkoročnih i dugoročnih interesa i održivosti društva. Varijabilni dio primanja članova Uprave koji se određuje sukladno ostvarenju ciljeva u pravilu su ujedno i individualni ciljevi članova Uprave. Predmetni ciljevi definiraju se jednom godišnje te su usklađeni s poslovnim planovima, dugoročnim interesima te doprinose održivosti CIAK Grupe.

# UVJETI ZA PRIMITKE ČLANOVA UPRAVE I MENADŽMENTA

### 2.1. Opće odredbe

Politika primitaka članova Uprave utvrđuje osnovna načela i uvjete nagrađivanja članova Uprave koja se odnose na:

a) osobe koje ostvaruju pravo na primitke,

b) vrste primitaka,

c) visinu primitaka,

d) način isplate primitaka.

Uprava Društva sukladno zakonu i Statutu Društva vodi poslove Društva na vlastitu odgovornost.

Sukladno zakonu i Statutu Društva predsjednika Uprave i članove Uprave Društva (dalje u tekstu: članovi Uprave društva) imenuje i opoziva Nadzorni odbor.

Osobe koje ostvaruju pravo na primitke prema pravilima ovog dokumenta su članovi Uprave i menadžmenta. Pravo na primitak ili na njezin proporcionalni dio odnosi se na člana Uprave društva i menadžmenta od dana početka obavljanja funkcije i prestaje danom prestanka obavljanja funkcije, bez obzira na prirodu razloga takvog prestanka funkcije.

Članovima Uprave i menadžmentu primici se isplaćuju u slijedećim komponentama:

- fiksna komponenta,

- varijabilna komponenta,

-ostala davanja i pogodnosti/benefiti.

Ostala davanja i pogodnosti čine ne-novčane, fiksne primitke, kao primjerice, ali ne isključivo: korištenje službenog automobila, dodatno zdravstveno osiguranje, menadžerski sistematski pregled, dobrovojlno mirovinsko osiguranje, životno osiguranje, D&O osiguranje i sl. u skladu s internim aktima CIAK Grupe. Društvo ima pravo uključiti, isključiti, urediti bilo koji tip ne-novčanog primitka, naknade itd. u skladu s ovom Politikom, temeljem koje će se regulirati međusobni odnosi pod uvjetima i na način kako je to predviđeno odredbama primjenjivog zakonodavstva Republike Hrvatske.

Sve pripadajuće poreze, prireze i doprinose u vezi s ugovorenim primitkom (plaćom i drugim primanjima) obračunavat će i uplaćivati Društvo u skladu s odredbama važećih poreznih propisa.

#### 2.2. Fiksna komponenta

Član Uprave i menadžmenta za obavljeni rad ima pravo na osnovnu mjesečnu bruto plaću/naknadu. Fiksna mjesečna bruto plaća/naknada određuje se sukladno metodologiji vrednovanja radnog mjesta, uključujući konkurentnost na tržištu te raspon plaća za isto, složenošću pojedinog posla i radnog mjesta, odgovornostima radnog mjesta te potrebnom kvalifikacijom sukladno opisu radnog mjesta, a isplaćuje se mjesečno na datum isplate plaće.

#### 2.3. Varijabilna komponenta

Član Uprave i menadžmenta ima pravo na godišnji bonus kao varijabilni dio definiran postotkom (%) ukupne godišnje bruto plaće, za razdoblje ocjenjivanja te ovisno o ocjeni učinka temeljem odluke Nadzornog odbora Društva.

Nadzorni odbor donosi odluku o definiranju individualnih ciljeva (KPI - ključni pokazatelji uspješnosti) za svaku referentnu godinu kako slijedi:

- u pravilu se postavlja do 6 individualnih ciljeva,

- za svaki cilj definira se pripadajući ponder u postotku (%) s time da ukupan zbroj pondera svih individualnih ciljeva iznosi 100%,

- u pravilu korporativni ciljevi CIAK Grupe predstavljaju individualne ciljeve članova Uprave i menadžmenta.

Nadzorni odbor donosi odluku o evaluaciji ciljeva na način da se evaluira ostvarenje svakog pojedinačnog cilja u skladu s ostvarenim rezultatima i financijskim pokazateljima Društva koje u pravilu priprema organizacijske jedinica odgovorna za Financije.

Točan iznos bonusa u izračun stavlja godišnju fiksnu bruto plaću, ciljani postotak (%) bonusa i ukupne ostvarene vrijednosti ostvarenja ciljeva članova Uprave i menadžmenta.

Isplata varijabilnog dijela plaće vrši se u pravilu jednom godišnje za prethodnu godinu, nakon provedene evaluacije ciljeva, a može i drugačijom dinamikom sukladno odluci o isplati na koju Nadzorni odbor daje suglasnost.

Sustav praćenja radnog učinka omogućuje vlasnicima/dioničarima Društva da se poslovno ponašanje i odluke menadžmenta usmjeravaju prema ostvarivanju kratkoročnih i dugoročnih ciljeva Društva. Iz perspektive vlasnika/dioničara Društva krajnji cilj je kreiranje dodane vrijednosti i osiguranje rasta profita, što se postiže kroz specifično definirane ciljeve (EBITDA, OPEX, CAPEX, itd.) kojima se daje jasna smjernica menadžmentu društva u predstojećem poslovnom razdoblju, a u skladu s poslovnim planovima društva.

#### 2.4. Dugoročna varijabilna komponenta

Cilj dugoročne varijabilne komponente nagrađivanja je osigurati dugoročan rast i prosperitet Društva te osigurati realizaciju dugoročnih ciljeva Društva.

Pravo na isplatu višegodišnjih bonusa kroz dugoročnu varijabilnu komponentu nagrade utvrđuje Nadzorni odbor Društva temeljem postignutih rezultata Društva i osobnog doprinosa člana Uprave i menadžmenta tijekom ugovorenog razdoblja, odnosno postignuća zadanih ciljeva (KPI-eva).

#### 2.5. Dionice i ostalo

Društvo može odlučiti da godišnji/višegodišnji bonus isplati dodjelom vlastitih dionica u kojem slučaju član Uprave i menadžmenta dionice stječe u trenutku u kojem bi inače primio i novčanu uplatu na ime bonusa.

Društvo može odrediti da član Uprave i menadžmenta dionicama dodijeljenim na ime godišnjeg/višegodišnjeg bonusa može raspolagati tek po isteku određenog vremena, a isto će se regulirati pojedinačnim ugovorom o prijenosu dionica.

Društvo može odlučiti da godišnji/višegodišnji bonus isplati i u bilo kojem drugom, za Društvo prihvatljivom obliku.

# 3. Menadžerski ugovor

CIAK Grupa može sa menadžerom (član Uprave i menadžmenta) sklopiti menadžerski ugovor kojim se između ostalog reguliraju prava i dužnosti menadžera, vrsta i iznos primanja menadžera (plaća, naknada troškova, nagrada, ostala primanja), pitanje poslovne tajne i zabrane konkurencije, trajanje ugovora, uvjeti i načini prestanka ugovora te uvjeti isplate otpremnine.

# 4. POSTUPANJE NADZORNOG ODBORA I ODSTUPANJE OD POLITIKE PRIMITAKA

Nadzorni odbor odlučuje o primjeni Politike primitaka.

Nadzorni odbor ovlašten je privremeno odstupiti od Politike primitaka ukoliko je to neophodno za očuvanje interesa Društva odnosno ukoliko bi postupanje u skladu s Politikom primitaka Društvu nanijelo znatnu štetu.

# 5. IZVJEŠĆE O PRIMICIMA

Uprava i Nadzorni odbor jednom godišnje sastavljaju izvješće o primicima koje je Društvo ili drugo društvo u sastavu iste grupe isplatilo ili se obvezalo isplatiti sadašnjem ili bivšem članu Uprave i Nadzornog odbora tijekom posljednje poslovne godine te isto izvješće dostavlja Glavnoj skupštini na raspravljanje kao posebnu točku dnevnog reda skupštine.

Izvješće o primicima ispituje i revizor koji ispituje godišnja financijska izvješća ukoliko tako određuju pozitivni propisi.

# 6. Završne odredbe

Ovu Politiku primitaka utvrđuje Nadzorni odobor te istu podnosi Glavnoj skupštini na odobrenje.

Ova Politika primjenjuju se za razdoblje od 4 godine odnosno za razdoblje 2024. - 2027. (uključivo).

Ova politika stupa na snagu na dan kada ju odobri Glavna Skupština Društva.

Odluke Glavne Skupštine i Politika primitaka objavljuju se i čine dostupnima na razdoblje od 10 godina.