

Temeljem odredbe članka 247.a Zakona o trgovačkim društvima (Narodne novine broj 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 111/12, 68/13, 110/15 i 40/19; u daljnjem tekstu ZTD) i odredbe točke 50. Kodeksa korporativnog upravljanja Hrvatske agencije za nadzor financijskih usluga i Zagrebačke burze d.d. (na snazi od 01. siječnja 2020.), Nadzorni odbor Končar – Elektroindustrije d.d. na sjednici Nadzornog odbora održanoj 28. svibnja 2020. utvrđuje sljedeću

## **POLITIKU PRIMITAKA**

### **Točka 1.      *Ciljevi politike primitaka***

(1) Ovom politikom uspostavlja se sustav primitka članova Uprave u cilju osiguranja postojanja propisanih i transparentnih politika i postupaka za utvrđivanje primitaka članova Uprave koji usklađuju njihove interese s dugoročnim interesima te uspješnim i etičkim provođenjem strategije Končar – Elektroindustrije d.d. (u daljnjem tekstu: Društvo).

(2) Društvo želi postići ravnotežu između novčanih i nenovčanih nagrada i fiksnih i varijabilnih primitaka članova Uprave. Novčane i nenovčane nagrade povezane su s vrijednostima i strategijama Društva. Primici su fiksni i/ili varijabilni. Fiksni primici odražavaju relevantno stručno iskustvo, kompetentnost i organizacijsku odgovornost članova Uprave. Varijabilni primici temelje se na izvedbi i u iznimnim slučajevima i na drugim uvjetima. Varijabilni primici osiguravaju poticaj za dugoročno oprezno preuzimanje rizika i za dobro upravljanje rizikom.

### **Točka 2.      *Odbor za primitke***

(1) Nadzorni odbor osniva Odbor za primitke (u daljnjem tekstu: Odbor) radi iskazivanja kompetentnog i neovisnog mišljenja o politikama i praksama nagrađivanja te o poticajima uspostavljenima za upravljanje rizicima, imenovanjem članova Odbora.

(2) Odbor za primitke odgovoran je za sljedeće:

1. pripremu preporuka Nadzornom odboru u vezi nagrađivanja članova Uprave Društva;
2. izradu prijedloga i savjeta Nadzornom odboru na izradi i izmjeni politike nagrađivanja članova Uprave;
3. revizija politike nagrađivanja i nadgledanje provedbe;
4. preispitivanje imenovanja vanjskih savjetnika za primitke koje Nadzorni odbor može, ako je to potrebno, angažirati za savjetovanje ili podršku;
5. potporu Nadzornom odboru kroz nadgledanje funkcioniranja sustava nagrađivanja u ime Nadzornog odbora;
6. posvećivanje posebne pozornosti procjeni mehanizama nagrađivanja usvojenih kako bi se osiguralo da je cjelokupna politika primitaka sukladna poslovnoj strategiji, ciljevima, vrijednostima i interesima Društva;
7. osiguravanje redovitog neovisnog preispitivanja politike i sustava nagrađivanja od strane unutarnje revizije;
8. formalno preispitivanje niza mogućih scenarija kako bi ispitali kako će sustav nagrađivanja reagirati na buduće vanjske i unutarnje događaje.

**Točka 3.** *Politika primitaka i poslovna strategija te dugoročni razvoj Društva*

(1) Pravila primitaka navedena u ovoj politici osmišljena su kako bi promicala i bila u skladu s transparentnim i učinkovitim upravljanjem i kako bi onemogućila preuzimanje rizika koje nije u skladu sa poslovnom strategijom i dugoročnim razvojem Društva.

(2) Ova politika primitaka osmišljena je kako bi se postigli gospodarski dugoročni interesi Društva, dioničara i radnika.

(3) Politika primitaka usklađena je s poslovnom strategijom Društva i koncerna (u daljnjem tekstu: Grupa Končar), a varijabilni iznos primitaka uvjetovan je ostvarenjem usvojenih planova poslovanja na koji način poslovna politika pridonosi dugoročnom razvoju Društva.

**Točka 4.** *Sprečavanje sukoba interesa*

(1) Ova politika primitaka u skladu je s poslovnim strategijama, ciljevima, vrijednostima i interesima Društva, dioničara i radnika te uključuje mjere za izbjegavanje sukoba interesa.

(2) Uprava Društva osigurava da načela i postupci vezani za primitke budu oblikovani na način da su sve odluke Uprave balansirane i u skladu s najboljim interesima Društva, dioničara i radnika, što se osigurava korištenjem pokazatelja uspješnosti prilagođenih riziku koji također uzimaju u obzir i kvalitativne kriterije (npr. kršenje propisanih ograničenja i sl.).

**Točka 5.** *Fiksni primici*

(1) Fiksni primici članova Uprave ne promiču preuzimanje visokog rizika.

(2) Fiksni primici članova Uprave:

- 1) odražavaju vrijednost posla, kompetencije, iskustva i tržišnog doprinosa;
- 2) postižu ravnotežu između odgovornosti, znanja, vještina i iskustva (tržišna vrijednost posla i osobe);
- 3) potiču radno okruženje u Društvu u smislu:
  - a) učinka (postavljeni ciljevi, postizanja rezultata, osiguravanja povratne informacije),
  - b) razvoja (karijera, mogućnosti zapošljavanja) i
  - c) temeljne kompetencije (potiče se rast, odgovorno djelovanje, izvrsnost u izvršenju, suradnja unutar tima).

(3) Fiksni primici (osnovna plaća) članova Uprave, utvrđena je u mjesečnom bruto iznosu. Osnovna plaća uključuje paušalnu naknadu za rad izvan dnevnog radnog vremena, dane godišnjeg odmora, plaćeni dopust, državne praznike propisane zakonom. Članovi Uprave nemaju pravo na posebnu naknadu odnosno povećanje plaće za prekovremeni rad, odnosno rad duži od punog radnog vremena ili za preraspodjelu radnog vremena, kao ni na dodatke na plaću u smislu odredbi kolektivnog ugovora. Pored toga, članovi Uprave nemaju pravo na nagrade i/ili naknade za rad u organima društava Grupe Končar. Svi navedeni dodaci, nagrade i naknade sadržani su u osnovnoj plaći.

**Točka 6.** *Varijabilni primici*

(1) Ovisno o rezultatima poslovanja Društva članovi Uprave imaju pravo i na varijabilni dio plaće (varijabilni primici). Varijabilni dio plaće vezan je su uz ostvarenje godišnjeg poslovnog plana Grupe Končar i to u dijelu ostvarene konsolidirane dobiti i ostvarenih prihoda od prodaje proizvoda i usluga.

- (2) Varijabilni dio plaće vezan uz ostvareni rezultat obračunava se po slijedećim kriterijima:
- a) ako ostvarena dobit Grupe KONČAR bude 80% ili manje od iznosa predviđenog Poslovnim planom za pojedinu poslovnu godinu (ostvarena dobit  $\leq$  80% plana), član Uprave ne ostvaruje pravo na varijabilni dio plaće u odnosu na taj kriterij;
  - b) ako ostvarena dobit bude veća od 80%, a manja ili jednaka 100% u odnosu na dobit planiranu Poslovnim planom (80% Poslovnog plana < ostvarena dobit  $\leq$  100% Poslovnog plana), član Uprave ostvaruje pravo na iznos varijabilnog dijela plaće koji bi se isplatio članu Uprave u odnosu na taj kriterij u omjeru 100%, uz razmjerno umanjeno varijabilnog dijela plaće na način da se za svaki cijeli postotak umanjeno ostvarene dobiti u odnosu na iznos koji predstavlja 100% dobiti planirane Poslovnim planom, varijabilni dio plaće po tom kriteriju umanjuje za 5%;
  - c) ako ostvarena dobit bude veća od 100%, a manja ili jednaka 120% u odnosu na dobit planiranu Poslovnim planom (100% Poslovnog plana < ostvarena dobit  $\leq$  120% Poslovnog plana), član Uprave ostvaruje pravo na iznos punog varijabilnog dijela plaće koji bi se isplatio članu Uprave u odnosu na taj kriterij (100% iznosa varijabilnog dijela plaće), uz razmjerno uvećanje varijabilnog dijela plaće na način da se za svaki cijeli postotak uvećanja ostvarene dobiti u odnosu na iznos koji predstavlja 100% dobiti planirane Poslovnim planom, varijabilni dio plaće uvećava za 1%, a najviše do 120% iznosa varijabilnog dijela plaće za ovaj kriterij;
  - d) ako ostvarena dobit bude veća od 120% u odnosu na dobit planiranu Poslovnim planom (ostvarena dobit > 120% Poslovnog plana), član Uprave ostvaruje pravo na 120% punog varijabilnog dijela plaće koji bi se isplatio članu Uprave u odnosu na taj kriterij, u kojem slučaju Nadzorni odbor Društva može donijeti i odluku o dodatnoj nagradi članu Uprave.
- (3) Varijabilni dio plaće vezan za ostvarenje poslovnih prihoda obračunava se po slijedećim kriterijima:
- a) ako ostvareni poslovni prihodi Grupe Končar budu 85% ili manje od iznosa predviđenog poslovnim planom za pojedinu poslovnu godinu (ostvareni poslovni prihodi  $\leq$  85% Poslovnog plana), član Uprave ne ostvaruje pravo na varijabilni dio plaće u odnosu na taj kriterij;
  - b) ako poslovni prihodi budu veći od 85%, a manji ili jednaki 100% u odnosu na planirano (85% Poslovnog plana < ostvareni poslovni prihodi  $\leq$  100% Poslovnog plana), član Uprave ostvaruje pravo na iznos varijabilnog dijela plaće koji bi se isplatio članu Uprave u odnosu na taj kriterij u omjeru 100%, uz razmjerno umanjeno varijabilnog dijela plaće na način da se za svaki cijeli postotak umanjeno ostvarenih poslovnih prihoda u odnosu na iznos koji predstavlja 100% planiranih poslovnih prihoda, varijabilni dio plaće po tom kriteriju umanjuje za 6,66%;
  - c) ako poslovni prihodi budu veći od 100%, a manji ili jednaki 110% u odnosu na planirano (100% Poslovnog plana < ostvareni poslovni prihodi  $\leq$  110% Poslovnog plana), član Uprave ostvaruje pravo na iznos punog varijabilnog dijela plaće koji bi se isplatio članu Uprave u odnosu na taj kriterij (100% iznosa varijabilnog dijela plaće), uz razmjerno uvećanje varijabilnog dijela plaće na način da se za svaki cijeli postotak uvećanja ostvarenih poslovnih prihoda u odnosu na iznos koji predstavlja 100% planiranih poslovnih prihoda, varijabilni dio plaće uvećava za 2%, a najviše do 120% iznosa varijabilnog dijela plaće za ovaj kriterij;
  - d) ako ostvareni Poslovni prihodi budu veći od 110% u odnosu na planirano (ostvareni poslovni prihodi > 110% Poslovnog plana), član Uprave ostvaruje pravo na 120% punog varijabilnog dijela plaće koji bi se isplatio članu Uprave u odnosu na taj kriterij, u kojem slučaju Nadzorni odbor Društva može donijeti i odluku o dodatnoj nagradi članu Uprave.

#### **Točka 7.      *Odgode i povrati primitaka***

- (1) Društvo nema odgode ni razdoblja za koja se odgađa isplata dijela primitka i Društvo nema pravo zahtijevati vraćanje varijabilnih dijelova primitaka.

## Točka 8. *Dionice*

(1) Nadzorni odbor će, ovisno o rezultatima poslovanja Društva i ocjeni doprinosa člana Uprave rezultatima poslovanja, dodijeliti članu Uprave dionice Društva prema Pravilima o dugoročnom nagrađivanju menadžmenta Društva koji je usvojen od Nadzornog odbora Društva na sjednici održanoj 28.5.2020.godine.

(2) Pravilnikom o dugoročnom planu nagrađivanja članova uprave (dalje u tekstu: DPN) određuju se uvjeti i način izračuna nagrada za članove uprave u Društvu, kao i uvjeti, način i relevantna razdoblja za nagrađivanje u dionicama Društva.

(3) Za potrebe DPN-a određuje se iznos jednak 2,5 promila godišnjeg povećanja tržišne kapitalizacije (dalje: GPTK) redovnih dionica Društva na Službenom tržištu Zagrebačke burze d.d. (dalje: Burza). GPTK za određenu godinu (dalje: Iznos DPN-a) računa se na sljedeći način:

- a) Ukupan broj redovnih dionica Društva pomnoži se sa prosječnom cijenom redovnih dionica koja se izračunava kao ponderirani prosjek svih cijena ostvarenih na uređenom tržištu u zadnja tri mjeseca u tekućoj godini, ne uzimajući u obzir blok transakcije;
- b) Ukupan broj redovnih dionica Društva pomnoži se sa prosječnom cijenom redovnih dionica koji se izračunava kao ponderirani prosjek svih cijena ostvarenih na uređenom tržištu u zadnja tri mjeseca u prethodnoj godini, ne uzimajući u obzir blok transakcije;
- c) Iznos razlike između izračuna iz alineja 1. i 2. predstavlja GPTK,
- d) 2,5 promila iznosa GPTK-a iz prethodne alineje čini Iznos DPN-a kao bruto I. Iznos DPN-a odlukom utvrđuje nadzorni odbor Društva.
- e) Određuje se maksimalni iznos godišnjeg povećanja tržišne kapitalizacije od 20% iznad kojega nema povećanja iznosa DPN-a

(4) Iznos DPN-a rasporedit će se na članove uprave u sljedećim omjerima:

- a) 18% predsjedniku uprave,
- b) 16,4% članu uprave,
- c) Članovi uprave imaju pravo na DPN dok im traje mandat.

Iznos DPN-a koji je određen za svakog člana uprave umanjit će se za iznos poreza i doprinosa koji otpadaju na svakog od njih, a umanjeni iznos bit će podijeljen s prosječnom cijenom redovne dionice Društva na Burzi na dan dodjele, zaokružen na prvi niži cijeli broj dionica.

Propisane poreze i doprinose obračuna s bruto I na bruto II snosit će Društvo.

(5) Dionice određene za nagrađivanje članova Uprave bit će prenesene pod sljedećim uvjetima:

- a) *Ograničenja prava raspolaganja dionicama*

Ograničenje prava raspolaganja dionicama odnosi se na period od četiri godine, počevši od prvog siječnja godine dodjele tijekom kojeg članovi uprave ne smiju dionice prodati, darovati, založiti i/ili na bilo koji drugi način raspolagati dionicama;

## b) *Lojalnosti Društvu*

Ako članu uprave prestane mandat u Društvu:

- ostavkom ili otkazom ugovora od strane člana uprave čiji uzrok nije teška bolest, umirovljenje ili smrt ili
- opozivom ili otkazom ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja

(dalje: **Otkaz**), član uprave mora, bez naknade, Društvu prenijeti:

- sve dionice ukoliko je do Otkaza došlo u godini u kojoj su mu dionice dodijeljene
- 3/4 dodijeljenih dionice ukoliko je do Otkaza došlo u drugoj godini nakon što su mu dodijeljene dionice
- 2/4 dodijeljenih dionica ukoliko je do Otkaza došlo u trećoj godini nakon što su mu dodijeljene dionice
- 1/4 dodijeljenih dionica ukoliko je do Otkaza došlo u četvrtoj godini nakon što su mu dodijeljene dionice.

U svakom drugom slučaju član uprave će zadržati dionice dodijeljene prethodnih godina i imat će pravo na proporcionalni iznos DPN-a u tekućoj godini.

Društvo i svaki pojedini član uprave sklopit će zaseban ugovor za svaku godinu DPN-a. Zajedno sa sklapanjem ugovorom svaki član uprave dat će Društvu zadužnicu kao osiguranje ispunjenja njegovih obveza prema Društvu, a u skladu s DPN-om. Nacrti ugovora o prijenosu dionica i ugovora o uređenju međusobnih odnosa čine Prilog 1 ovog Pravilnika i njegov su sastavni dio.

(6) DNP se uvodi na određeno vrijeme i to počevši od 20.01.2020. do 20.01.2024. godine.

Prije dodijele dionica, godišnji raspored dodijele dionica određenih za nagrađivanje članova uprave bit će utvrđen od strane nadzornog odbora. Dionice će biti raspoređene članovima uprave do kraja lipnja za prethodnu godinu.

### **Točka 9.** *Mjerila za isplatu promjenjivog varijabilnog dijela primitaka*

(1) Mjerila za isplatu promjenjivog varijabilnog dijela primitaka pridonose ostvarenju poslovne strategije i dugoročnom razvoju Društva na način da trebaju motivirati da djeluju u najboljem dugoročnom interesu društva, u skladu sa dužnostima svakog člana Uprave. Cilj za dobivanje bonusa povezanih s rezultatima moraju biti izazovni kako bi se nagrađivali samo iznimni rezultati i moraju biti osmišljeni tako da članovi uprave ne budu u iskušenju da preuzimaju prekomjerne rizike koji nisu u skladu sa poslovnom strategijom društva i da ne štete dugoročnom razvoju društva.

(2) Metode pomoću kojih se utvrđuje jesu li mjerila ispunjena su određena usvojenim godišnjim planovima poslovanja Društva. Godišnji planovi usvajaju se od strane Nadzornog odbora i moraju biti realni te u skladu s dugoročnom strategijom poslovanja i razvoja Društva.

### **Točka 10.** *Ostala prava*

(1) Uz fiksne i varijabilne primitke članovi Uprave ostvaruju slijedeća prava:

- 1) osiguranje života za slučaj smrti odnosno invalidnosti koja može nastupiti kao posljedica nesreće ili profesionalnog oboljenja u ukupnom iznosu godišnje premije od najviše polovine mjesečne bruto plaće;
- 2) osiguranje za potrebe dodatnih troškova liječenja i/ili liječenja u inozemstvu u ukupnom iznosu godišnje premije od najviše 7.000 kuna;
- 3) godišnji preventivni zdravstveni pregled;
- 4) pravo na korištenje osobnog motornog vozila u vlasništvu ili posjedu Društva za službene i osobne potrebe 24 sata/dan (pri čemu se korištenje vozila za osobne potrebe smatra plaćom u naravi);
- 5) pravo na naknadu troškova koje član Uprave ima u obavljanju svoje funkcije.

(2) Za vrijeme trajanja ugovorne zabrane utakmice, Društvo je obvezno isplaćivati članu Uprave mjesečnu naknadu u iznosu neto prosječne osnovne plaće člana Uprave na koju naknadu Društvo obračunava i plaća sve poreze, prireze i doprinose.

#### **Točka 11.** Trajanje menadžerskog ugovora

(1) Trajanje menadžerskog ugovora (u daljnjem tekstu: Ugovor) uvjetovano je dužinom razdoblja na koje se član Uprave imenuje s time da Društvo može sklopiti Ugovor najduže na razdoblje do 5 godina.

(2) Ugovor prestaje istekom razdoblja na koje je sklopljen, ostavkom člana Uprave, opozivom člana Uprave ili ispunjavanjem uvjeta za mirovinu.

#### **Točka 12.** Otkazni rok

(1) Otkazni rok je tri mjeseca, a Nadzorni odbor Društva može donijeti odluku i o kraćem otkaznom roku.

(2) Član Uprave za vrijeme otkaznog roka ostvaruje pravo na osnovnu plaću, a ako je Nadzorni odbor Društva donio odluku o kraćem otkaznom roku od ugovorenog, član Uprave ima pravo na razmjerni iznos (*pro rata temporis*) varijabilnog dijela plaće, pod uvjetima i na način određen Ugovorom.

(3) Ako je Ugovor otkazan uslijed skrivljenog ponašanja člana Uprave, član Uprave gubi pravo na varijabilni dio plaće i otpremninu.

#### **Točka 13.** Otpremnina

(1) Ako Nadzorni odbor opozove člana Uprave (osim u slučaju otkazivanja radi skrivljenog ponašanja ili izvanrednog otkazivanja) odnosno ako članu Uprave ne bude ponuđeno sklapanje novog ugovora ili ako član Uprave ne prihvati ponuđeni novi ugovor, istekom otkaznog roka član Uprave ima pravo na otpremninu u visini 12 (dvanaest) bruto osnovnih mjesečnih plaća, iz koje će Društvo platiti i sve poreze (na dohodak i slično), doprinose i/ili druga slična davanja što takvu isplatu terete.

(2) Ako član Uprave za vrijeme trajanja Ugovora, u skladu s pozitivnim propisima ostvari uvjete po kojima je obvezan otići u mirovinu, Ugovor prestaje s danom umirovljenja, a član Uprave ima pravo na otpremninu u visini 6 (šest) bruto osnovnih mjesečnih plaća iz Ugovora.

**Točka 14.** *Utvrđivanje primitaka u odnosu na radničke primitke i uvjete rada*

(1) Prilikom donošenja politike primitaka za članove Uprave u obzir su uzeti uvjeti radničkih primitaka i uvjeti rada kruga radnika sličnih kvalifikacija, znanja, vještina, kompetencije i iskustva, ali s manjom razinom odgovornosti odnosno u obzir su uzeti primici i uvjeti rada srednjeg menadžmenta.

**Točka 15.** *Dozvoljeno odstupanje od politike primitaka*

(1) Društvo smije privremeno odstupiti od politike primitaka ako to nužno zahtijeva dugoročna dobrobit Društva ili okolnosti koje su nepredvidive i mogu bitno utjecati na poslovanje društva.

(2) Društvo osobito smije privremeno odstupiti od politike primitaka u slučaju izvještavanja o politici primitka za godinu u kojoj su politike primitaka utvrđene, a u kojoj su u razdoblju od 01. siječnja do utvrđivanja ove politike primitaka članovi Uprave imali primitke utvrđene po kriterijima različitim od kriterija i mjerila iz ove politike primitaka.

(3) Odstupanje od utvrđene politike primitaka predlaže Odbor za primitke, a odobrava Nadzorni odbor.

**Točka 16.** *Provedba i nadzor politike primitaka*

(1) Odbor za primitke Nadzornog odbora i Nadzorni odbor nadziru provedbu politike primitaka na način da Odbor za primitke podnosi jednom godišnje izvješće Nadzornom odboru o izvršenom nadzoru provedbe politike primitaka i preporučit će Nadzornom odboru politike primitaka najmanje svake tri godine.

Predsjednik Nadzornog odbora:

Joško Miliša

