

**KONČAR – Elektroindustrija d.d. za proizvodnju i usluge
Zagreb, Fallerovo šetalište 22**

Temeljem odredbe članka 247.a i 269. stavak 3. 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, 110/15,40/19, 34/22, 114/22, 18/23, 130/23; u daljnjem tekstu ZTD) te 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. za proizvodnju i usluge na sjednici Nadzornog odbora održanoj 18. travnja 2024. 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. za proizvodnju i usluge (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 odnosno 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 te blagdane i neradne dane propisane zakonom, kao i naknade za dane privremene nesposobnosti za rad. 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 internih akata Društva. 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 uz ostvarenje godišnjeg

poslovnog plana Grupe Končar u dijelu ostvarene konsolidirane neto dobiti te uz ostvarenje poslovnog plana Grupe Končar u dijelu konsolidiranih prihoda od prodaje proizvoda i usluga.

(2) Varijabilni dio plaće vezan uz ostvareni rezultat obračunava se po slijedećim kriterijima:

- a) ako ostvarena konsolidirana neto dobit Grupe KONČAR bude 80% ili manje od iznosa predviđenog Poslovnim planom za pojedinu poslovnu godinu (ostvarena konsolidirana neto dobit \leq 80% plana), član Uprave ne ostvaruje pravo na varijabilni dio plaće u odnosu na taj kriterij;
- b) ako ostvarena konsolidirana neto dobit bude veća od 80%, a manja ili jednaka 100% u odnosu na konsolidiranu neto dobit planiranu Poslovnim planom (80% Poslovnog plana $<$ ostvarena konsolidirana neto 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 umanj enje varijabilnog dijela plaće na način da se za svaki cijeli postotak umanj enja ostvarene konsolidirane neto dobiti u odnosu na iznos koji predstavlja 100% konsolidirane neto dobiti planirane Poslovnim planom, varijabilni dio plaće po tom kriteriju umanjuje za 5%;
- c) ako ostvarena konsolidirana neto dobit bude veća od 100%, a manja ili jednaka 120% u odnosu na konsolidiranu neto dobit planiranu Poslovnim planom (100% Poslovnog plana $<$ ostvarena konsolidirana neto 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 konsolidirane neto dobiti u odnosu na iznos koji predstavlja 100% konsolidirane neto dobiti planirane Poslovnim planom, varijabilni dio plaće uvećava za 1%, a najviše do 120% iznosa varijabilnog dijela plaće za ovaj kriterij;
- d) ako ostvarena konsolidirana neto dobit bude veća od 120% u odnosu na konsolidiranu neto dobit planiranu Poslovnim planom (ostvarena konsolidirana neto 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 konsolidiranih prihoda od prodaje proizvoda i usluga (u daljnjem tekstu: Konsolidirani prihodi od prodaje) obračunava se po slijedećim kriterijima:

- a) ako ostvareni Konsolidirani prihodi od prodaje Grupe Končar budu 85% ili manje od iznosa predviđenog poslovnim planom za pojedinu poslovnu godinu (ostvareni Konsolidirani prihodi od prodaje \leq 85% Poslovnog plana), član Uprave ne ostvaruje pravo na varijabilni dio plaće u odnosu na taj kriterij;
- b) ako Konsolidirani prihodi od prodaje budu veći od 85%, a manji ili jednaki 100% u odnosu na planirano (85% Poslovnog plana $<$ ostvareni Konsolidirani prihodi od prodaje \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 umanj enje varijabilnog dijela plaće na način da se za svaki cijeli postotak umanj enja ostvarenih Konsolidiranih prihoda od prodaje u odnosu na iznos koji predstavlja 100% planiranih Konsolidiranih prihoda od prodaje, varijabilni dio plaće po tom kriteriju umanjuje za 6,66%;
- c) ako Konsolidirani prihodi od prodaje budu veći od 100%, a manji ili jednaki 110% u odnosu na planirano (100% Poslovnog plana $<$ ostvareni Konsolidirani prihodi od prodaje \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 Konsolidiranih prihoda od prodaje u odnosu na iznos koji predstavlja 100% planiranih Konsolidiranih prihoda od prodaje, varijabilni dio plaće uvećava za 2%, a najviše do 120% iznosa varijabilnog dijela plaće za ovaj kriterij;

- d) ako ostvareni Konsolidirani prihodi od prodaje budu veći od 110% u odnosu na planirano (ostvareni Konsolidirani prihodi od prodaje > 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.

(4) Odluku o varijabilnom dijelu plaće donosi Nadzorni odbor Društva na osnovi godišnjih revidiranih konsolidiranih financijskih izvješća. Varijabilni dio plaće isplaćuje se u novcu u roku od 60 dana od utvrđivanja godišnjih financijskih izvještaja za prethodnu poslovnu godinu.

Točka 7. *Najviši iznos primitaka*

Ukupan primitak člana Uprave za pojedinu godinu može iznositi najviše koliko iznosi ukupna osnovna plaća pojedinog člana Uprave na godišnjoj razini zajedno s godišnjim varijabilnim primitkom koji je vezan uz ostvarenje godišnjeg poslovnog plana Grupe Končar i to u dijelu ostvarene konsolidirane neto dobiti i ostvarenih konsolidiranih prihoda od prodaje proizvoda i usluga. Član Uprave može ostvariti najviše 120% punog varijabilnog dijela plaće u odnosu na kriterije navedene u točki 6. ove Politike, osim u slučaju donošenja odluke Nadzornog odbora o dodatnoj nagradi članu Uprave iz točke 6. stavka 2. alineje d) i točke 6. stavka 3. alineje d) ove Politike. Ovisno o rezultatima poslovanja društva prema Pravilniku o dugoročnom planu nagrađivanja članova Uprave dodijelit će se dionice. Izračun dodjele dionica u jednoj godini vezan je za povećanje tržišne kapitalizacije. Određen je maksimalni iznos godišnjeg povećanja tržišne kapitalizacije od 30% iznad kojeg nema povećanja DPN-a.

Točka 8. *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 9. *Dionice*

(1) Nadzorni odbor će, ovisno o rezultatima poslovanja Društva i ocjeni doprinosa člana Uprave rezultatima poslovanja, dodijeliti članu Uprave dionice Društva prema Pravilniku o dugoročnom planu nagrađivanja članova Uprave (u daljnjem tekstu DPN) koji je usvojen od Nadzornog odbora Društva na sjednici održanoj 19.siječnja 2024.godine.

(2) DPN-om) 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 4,5 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 dnevnom cijenom redovnih dionica koja se izračunava kao ponderirani prosjek svih cijena ostvarenih na uređenom tržištu u zadnja tri mjeseca u tekućoj godini (godini za koju se računa iznos nagrade članova Uprave sukladno DPN-u), ne uzimajući u obzir blok transakcije;

- b) Ukupan broj redovnih dionica Društva pomnoži se sa prosječnom dnevnom 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 a. i b. predstavlja GPTK,
- d) 4,5 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 30% iznad kojega nema povećanja Iznosa DPN-a.

(4) Iznos DPN-a raspoređuje se na članove Uprave u sljedećim omjerima:

- a) 28 % predsjedniku Uprave;
- b) 21 % članu Uprave/CFO;
- c) 17 % svakom preostalom članu Uprave.

Predsjednik, član Uprave/CFO i članovi Uprave imaju pravo na DPN za vrijeme trajanja mandata, osim ako DPN-om nije drugačije određeno.

Iznos DPN-a koji je određen za svakog člana Uprave umanjuje se za iznos poreza i prireza koji otpadaju na svakog od njih, a umanjeni iznos djeli se s cijenom koja se izračunava kao ponderirani prosjek svih cijena ostvarenih na uređenom tržištu u zadnja tri mjeseca u tekućoj godini (godini za koju se računa iznos nagrade članova Uprave sukladno DPN-u), ne uzimajući u obzir blok transakcije zaokružen na prvi niži cijeli broj dionica.

Propisane poreze i prireze snosi Društvo.

(5) Dionice određene za nagrađivanje članova Uprave prenose se pod sljedećim uvjetima:

- a) Ograničenja prava raspolaganja dionicama

Ograničenje prava raspolaganja dionicama odnosi se na period od dvije godine, počevši od datuma dodjele dionica tijekom kojeg članovi Uprave ne smiju dionice prodati, darovati, založiti i/ili na bilo koji drugi način raspolagati dionicama;

- b) Otkaz ugovora zbog skrivljenog ponašanja

Ako članu Uprave prestane mandat u Društvu i/ili ugovor kojim su uređena međusobna prava i obveze člana Uprave s Društvom u vezi s obavljanjem poslova člana Uprave (dalje u tekstu: Ugovor) opozivom zbog skrivljenog ponašanja i/ili raskidom Ugovora zbog skrivljenog ponašanja (dalje Raskid), član Uprave mora, bez naknade, Društvu prenijeti sve dionice dodijeljene u toj godini u kojoj je došlo do Raskida.

U svakom drugom slučaju prestanka mandata i/ili Ugovora član Uprave zadržava dionice dodijeljene prethodnih godina i imat će pravo na proporcionalni iznos DPN-a u tekućoj godini, osim ako DPN-om nije drugačije određeno.

Društvo i svaki pojedini član Uprave sklapaju zaseban ugovor za svaku godinu DPN-a. Zajedno sa sklapanjem ugovora na svim dionicama iz članka 3. DPN-a istovremeno s upisom prijenosa dionica s imena Društva na ime člana Uprave, u depozitoriju SKDD-a, zasniva se dobrovoljno založno pravo u korist Društva, kao sredstvo osiguranja sukladno članku 4. DPN-a. Založno pravo se upisuje na rok od dvije godine i tokom vremena se smanjuje prema članku 4. DPN-a.

Društvo će do 30.06. svake godine zajedno s članovima Uprave potpisati Zapisnik u kojem će utvrditi status ispunjenje/neispunjenje uvjeta iz članka 4. DPN-a i po tome otpisivati/brisati pripadajući dio upisanog zaloga na dionicama.

(6) DPN se uvodi na određeno vrijeme i to počevši od 21.01.2024. do 21.01.2028. godine.

Prije dodjele 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 10. *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. Ciljevi 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 11. *Ostala prava*

- (1) Uz fiksne i varijabilne primitke članovi Uprave ostvaruju slijedeća prava:
- 1) osiguranje života za slučaj smrti, doživljenja odnosno invalidnosti koja može nastupiti kao posljedica nesreće ili profesionalnog oboljenja (pri čemu polica osiguranja može biti sklopljena na rok do najviše pet godina) pri čemu ukupan iznos godišnje premije može iznositi najviše do polovine mjesečne osnovne bruto plaće;
 - 2) osiguranje za potrebe dodatnih troškova liječenja i/ili liječenja u inozemstvu u ukupnom iznosu godišnje premije od najviše 1.500 eura;
 - 3) policu dopunskog i dodatnog zdravstvenog osiguranja koja uključuje, između ostalog, i godišnji preventivni zdravstveni pregled;
 - 4) pravo na korištenje službenog 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); u skladu s odlukom i aktima Društva;
 - 5) naknadu za službena putovanja u zemlji i inozemstvu, u skladu s odlukom i aktima Društva;
 - 6) 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 bruto osnovne plaće člana Uprave. Navedena naknada predstavlja bruto iznos naknade iz kojeg će Društvo obračunati i platiti sve poreze, prireze i doprinose što takvu isplatu terete, a sukladno pozitivnim propisima.

Točka 12. *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 navršenjem od strane člana Uprave 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Točka 13. *Otkazni rok*

(1) Otkazni rok je u pravilu 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.

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

Točka 14. *Otpremnina*

(1) U slučaju isteka mandata i isteka Ugovora, ako članu Uprave mandat ne bude produljen ili ne prihvati eventualno ponuđeni posao u Društvu, član Uprave ima pravo na otpremninu u visini 12 (dvanaest) bruto osnovnih mjesečnih plaća iz Ugovora.

(2) U slučaju ostavke člana Uprave, ako član Uprave ne prihvati eventualno ponuđeni posao u Društvu, član Uprave ima pravo na otpremninu u visini 12 (dvanaest) bruto osnovnih mjesečnih plaća iz Ugovora.

(3) U slučaju opoziva člana Uprave radi skrivljenog ponašanja član Uprave gubi pravo na otpremninu. U svim drugim slučajevima opoziva, ako član Uprave ne prihvati eventualno ponuđeni posao u Društvu, član Uprave ima pravo na otpremninu u visini 12 (dvanaest) bruto osnovnih mjesečnih plaća iz Ugovora.

(4) Ako član Uprave za vrijeme trajanja Ugovora navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža Ugovor i radni odnos prestaje, član Uprave ima pravo na otpremninu u visini 6 (šest) bruto osnovnih mjesečnih plaća iz Ugovora.

(5) Iznosi otpremnine iz prethodnih stavaka ove točke ove Politike predstavlja bruto iznos otpremnine iz kojeg će Društvo platiti sve poreze (na dohodak i slično), doprinose i/ili druga slična davanja što takvu isplatu terete, a sukladno pozitivnim propisima.

Točka 15. *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 16. *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 primitaka 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 17. *Provedba i nadzor politike primitaka*

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.

Odbor za primitke u slučaju znatnih promjena ili najmanje jednom u četiri godine analizira i dopunjava Politiku primitaka.

Točka 18. *Primitci članova Nadzornog odbora*

Članovi Nadzornog odbora primaju nagradu za svoj rad sukladno odluci Glavne skupštine društva. Prema odluci Glavne skupštine KONČAR – Elektroindustrije d.d. od 12. srpnja 2016. godine određena je mjesečna naknada za rad članovima Nadzornog odbora u bruto iznosu od 1,5 prosječne bruto plaće isplaćene u Grupi KONČAR u mjesecu koji prethodi mjesecu obračuna naknade. Svaki član Nadzornog odbora ima pravo na fiksni mjesečni primitak od dana imenovanja na tu dužnost do dana prestanka obavljanja iste. Kako bi se zadržala neovisnost i objektivnost članova, primitci članova Nadzornog odbora ne ovise o rezultatima Društva i ne sadrže varijabilni dio naknade.

Točka 19. *Prijelazne i završne odredbe*

(1) Ova politika primitaka primjenjuje se za razdoblje od 2024. do 2028. godine, pod uvjetom odobrenja od strane Glavne skupštine Društva.

(2) Predsjednik, član Uprave/CFO i preostali članovi Uprave temeljem ove politike primitaka ostvaruju pravo na varijabilni dio plaće i dionice za cijelu 2024. godinu, osim ako je drugačije određeno Ugovorom. Predsjednik, član Uprave/CFO i preostali članovi Uprave temeljem ove politike ne ostvaruju pravo na razmjerni iznos varijabilnog dijela plaće kao ni pravo na proporcionalni iznos dionica Društva za 2028. godinu.

(3) U odnosu na članove Uprave Društva kojima je mandat istekao u siječnju 2024. godine i koji nisu iznova imenovani u Upravu Društva, primjenjuje se Politika primitaka od 28. svibnja 2020. godine i Pravilnik o dugoročnom planu nagrađivanja članova Uprave od 28.05.2020. i njegove izmjene od 19.07.2022.

(4) Utvrđenjem ove politike primitaka od Nadzornog odbora i odobrenjem od Glavne skupštine Društva, prestaje vrijediti politika primitaka utvrđena od Nadzornog odbora 28.05.2020.

Predsjednik Nadzornog odbora:

Joško Miliša