

KONČAR d.d.

Zagreb, Fallerovo šetalište 22

POLITIKA PRIMITAKA

KONČAR d.d.

Zagreb, Fallerovo šetalište 22

Temeljem članka 247.a, a u svezi s člankom 276.a. Zakona o trgovačkim društvima (NN 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, 136/24; u daljnjem tekstu ZTD) te odredaba Kodeksa korporativnog upravljanja Hrvatske agencije za nadzor financijskih usluga i Zagrebačke burze d.d. (na snazi od 1. siječnja 2025.), Nadzorni odbor KONČAR d.d. na sjednici Nadzornog odbora održanoj 23. travnja 2025. utvrđuje i podnosi Glavnoj skupštini KONČAR d.d. koja će se održati 12. lipnja 2025. na odobrenje sljedeću

POLITIKU PRIMITAKA

Točka 1. Ciljevi politike primitaka

(1) Ovom politikom uspostavlja se sustav primitaka 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 društva KONČAR d.d. (u daljnjem tekstu: Društvo). Primitci članova Uprave određuju se u skladu s dogovorenom strategijom Društva, razinom prihvatljivog rizika te aktualnim gospodarskim okruženjem.

(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. Primitci su fiksni i/ili varijabilni. Fiksni primitci odražavaju relevantno stručno iskustvo, kompetentnost i organizacijsku odgovornost članova Uprave. Varijabilni primitci (Varijabilni primici i Dugoročni plan nagrađivanja u dionicama) temelje se na izvedbi i u iznimnim slučajevima i na drugim uvjetima. Varijabilni primitci osiguravaju poticaj za dugoročno razumnu razinu preuzimanja rizika i za dobro upravljanje rizikom.

(3) Politika primitaka temelji se na načelima jednakosti, nediskriminacije i održivog razvoja. Varijabilni dio primitaka temelji se na objektivnim i mjerljivim pokazateljima uspješnosti, uključujući i ostvarenje ciljeva u pogledu održivosti, koji će biti definirani zasebno. Pritom se vodi računa o pravednosti u odnosu na plaće i radne uvjete svih zaposlenika. Politika se primjenjuje nediskriminirajuće, uz promicanje transparentnosti i odgovornog poslovanja.

(4) Ovom politikom uspostavlja se i sustav primitaka članova Nadzornog odbora koji odražava njihovo vremensko opterećenje i odgovornosti, uključujući vremensku opterećenost i odgovornosti u odborima nadzornog odbora te ne uključuje varijabilne elemente ili druge elemente povezane s uspješnošću poslovanja.

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) Glavne dužnosti Odbora za primitke su:

- preporučiti Nadzornom odboru politiku primitaka za članove Uprave najmanje svake tri godine vodeći računa o iznosu i strukturi primitaka višeg rukovodstva i radnika kao cjeline i provesti prethodnu procjenu učinaka navedene politike na jednakost primitaka različitih spolova za jednak rad i/ili rad jednake vrijednosti
- preporučiti svake godine Nadzornom odboru primitke koje bi trebali primiti članovi Uprave, temeljene na procjeni rezultata Društva i njihovih osobnih rezultata, a nakon savjetovanja s predsjednikom Uprave, vodeći računa o jednakosti primitaka različitih spolova za jednak rad i/ili rad jednake vrijednosti
- preporučiti Nadzornom odboru politiku primitaka za članove Nadzornog odbora koja će biti dana na odobrenje Glavnoj skupštini i provesti prethodnu procjenu učinaka navedene politike na jednakost primitaka različitih spolova za jednak rad i/ili rad jednake vrijednosti
- nadzirati iznos i strukturu primitaka višeg rukovodstva i radnika kao cjeline vodeći računa o jednakosti primitaka različitih spolova za jednak rad i/ili rad jednake vrijednosti te dati preporuke Upravi o njezinim politikama
- nadgledati pripremu zakonom propisanog obveznog godišnjeg izvješća o primitcima za suglasnost Nadzornog odbora

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 s 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. Ukupni primitci

(1) Ukupni primitci članova Uprave (u nastavku: Ukupni primitci) sastoje se od:

	Predsjednik Uprave	Član Uprave
Fiksni primitci	30%	35%
Varijabilni primitci	30%	35%
Dugoročni plan nagrađivanja	40%	30%

(2) Pored Ukupnih primitaka, članovi Uprave ostvaruju pravo i na druge primitke, sukladno točki 10. ove politike.

(3) Najviši iznos ukupnih primitaka članova Uprave će se utvrditi na početku poslovne godine za svakog člana Uprave pojedinačno.

Točka 6. Fiksni primitci

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

(2) Fiksni primitci 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 primitci odnosno osnovna fiksna 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 blag dane i neradne dane propisane zakonom, kao i naknade za dane privremene nesposobnosti za rad.

(4) 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 7. Varijabilni primitci

(1) Ovisno o rezultatima poslovanja Društva članovi Uprave imaju pravo i na varijabilni primitak. Varijabilni primitak utvrđuje se u bruto iznosu, a vezan je uz ostvarenje godišnjeg poslovnog plana Grupe KONČAR u dijelu ostvarene konsolidirane neto dobiti (ponder 60% u ukupnom Varijabilnom primitku) te uz ostvarenje poslovnog plana Grupe KONČAR u dijelu konsolidiranih prihoda od prodaje proizvoda i usluga (ponder 40% u ukupnom Varijabilnom primitku) (dalje u tekstu: Varijabilni primitci).

(2) Varijabilni primitak vezan uz ostvareni rezultat (u daljnjem tekstu: Konsolidirana neto dobit) obračunava se po sljedećim kriterijima:

- a) Ako ostvarena Konsolidirana neto dobit Grupe KONČAR bude 80% ili manje od 80% od iznosa predviđenog Poslovnim planom za pojedinu poslovnu godinu (ostvarena Konsolidirana neto dobit $\leq$ 80% plana), član Uprave ne ostvaruje pravo na Varijabilni primitak 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 primitka koji bi se isplatio članu Uprave u odnosu na taj kriterij u omjeru 100%, uz razmjerno umanjenje Varijabilnog primitka na način da se za svaki cijeli postotak umanjenja ostvarene Konsolidirane neto dobiti u odnosu na iznos koji predstavlja 100% Konsolidirane neto dobiti planirane Poslovnim planom, Varijabilni primitak 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 primitka koji bi se isplatio članu Uprave u odnosu na taj kriterij (100% iznosa Varijabilnog primitka), uz razmjerno uvećanje Varijabilnog primitka 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 primitak uvećava za 1%, a najviše do 120% iznosa Varijabilnog primitka 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 primitka 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 primitak vezan za ostvarenje konsolidiranih prihoda od prodaje proizvoda i usluga (u daljnjem tekstu: Konsolidirani prihodi od prodaje) obračunava se po sljedećim kriterijima:

- a) Ako ostvareni Konsolidirani prihodi od prodaje Grupe KONČAR budu 85% ili manje od 85% 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 primitak 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 primitka koji bi se isplatio članu Uprave u odnosu na taj kriterij u omjeru 100%, uz razmjerno umanjenje Varijabilnog primitka na način da se za svaki cijeli postotak umanjenja ostvarenih Konsolidiranih prihoda od prodaje u odnosu na iznos koji predstavlja 100% planiranih Konsolidiranih prihoda od prodaje, Varijabilni primitak 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 primitka koji bi se isplatio članu Uprave u odnosu na taj kriterij (100% iznosa Varijabilnog primitka), uz razmjerno uvećanje Varijabilnog primitka 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 primitak uvećava za 2%, a najviše do 120% iznosa Varijabilnog primitka 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 primitka 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 ukupnom Varijabilnom primitku u bruto iznosu donosi Nadzorni odbor Društva na osnovi godišnjih revidiranih konsolidiranih financijskih izvješća.

(5) Član Uprave može, ali ne mora, izabrati primiti 50% ukupnog Varijabilnog primitka u dionicama Društva (u nastavku: *Varijabilni primitak u dionicama*), dok će se preostali iznos ukupnog varijabilnog primitka isplatiti u novcu (u nastavku: *Varijabilni primitak u novcu*). Član Uprave će obavijestiti Nadzorni odbor o svojoj odluci najkasnije 30 dana od utvrđivanja godišnjih financijskih izvještaja za poslovnu godinu za koju je utvrđen Varijabilni primitak.

(6) U slučaju da se u skladu sa stavkom 5. član Uprave odluči na Varijabilni primitak u dionicama:

a) Ukupan broj dionica koje će se dodijeliti članu Uprave po toj osnovi bit će utvrđen na način da će se 50% ukupnog Varijabilnog primitka umanjiti za iznos tzv. hipotetskog poreza na dohodak (poreznog tereta koji bi bio plativ Poreznoj upravi u slučaju da radnik sam snosi teret poreza na dohodak), a umanjeni iznos podijeliti s cijenom koja se izračunava kao ponderirani prosjek svih cijena dionica Društva ostvarenih na uređenom tržištu u posljednja tri mjeseca poslovne godine za koju se određuje Varijabilni primitak, ne uzimajući u obzir blok transakcije, zaokružen na prvi niži cijeli broj dionica.

b) Propisani porez na dohodak snosi Društvo.

(7) Varijabilni primitci u novcu i Varijabilni primitci u dionicama bit će isplaćivani sljedećom dinamikom:

a) Varijabilni primitci u novcu isplaćuju se članu Uprave u roku od 60 dana od utvrđivanja godišnjih financijskih izvještaja za poslovnu godinu za koju je varijabilni primitak utvrđen.

b) Varijabilni primitak u dionicama isplaćuje se u dva jednaka dijela:

- i. prvi dio isplatit će se članu Uprave u roku od 30 dana od održavanja Glavne skupštine Društva na kojoj se raspravlja o godišnjim financijskim izvješćima za poslovnu godinu za koju je utvrđen varijabilni primitak
- ii. drugi dio isplatit će se članu Uprave u roku od jedne godine od isplate prvog dijela Varijabilnog primitka u dionicama, pod pretpostavkom da član Uprave nije opozvan uslijed skrivljenog ponašanja (u skladu s odredbama Točke 8. st. 9.b ove Politike primitaka) do dana isplate drugog dijela Varijabilnog primitka u dionicama.

(8) Član Uprave koji se odlučio na Varijabilni primitak u dionicama može ostvariti pravo na dodatne dionice za tu poslovnu godinu (u nastavku: *Dodatne dionice*) u iznosu 10% od broja dionica ostvarenog kao Varijabilni primitak u dionicama koje je član Uprave stekao na gore opisani način (zaokruženo na cijeli broj).

(9) Dodatne dionice bit će prenijete članu Uprave u roku godine dana od isplate drugog dijela Varijabilnog primitka u dionicama, pod uvjetom da član Uprave ima važeći mandat u Društvu i/ili ugovor kojim su uređena međusobna prava i obveze člana Uprave s Društvom u vezi s obavljanjem poslova člana Uprave na dan isplate Dodatnih dionica.

(10) Na dionice stečene po osnovi Varijabilnog primitka u dionicama član Uprave će imati ograničenje prava raspolaganja u razdoblju od dvije godine tijekom kojeg ne smije prodati, darovati, založiti i/ili na bilo koji drugi način raspolagati stečenim dionicama (u skladu s Točkom 8., st. 9. a ove Politike primitaka).

(11) Društvo nema pravo zahtijevati od člana Uprave vraćanje Varijabilnih primitaka isplaćenih u novcu, Varijabilnih primitaka isplaćenih u dionicama, kao niti isplaćenih Dodatnih dionica (osim u slučaju iz Točke 8. st. 9.b ove Politike primitaka).

Točka 8. Dugoročni plan nagrađivanja u dionicama (DPN)

(1) Nadzorni odbor će, ovisno o rezultatima poslovanja Društva i ocjeni doprinosa člana Uprave rezultatima poslovanja, dodijeliti članu Uprave *Osnovnu nagradu u dionicama* Društva (u daljnjem tekstu: Osnovna nagrada u dionicama).

(2) Ovom Politikom primitaka određuju se uvjeti i način izračuna Osnovne nagrade u dionicama za članove Uprave.

(3) Član uprave može ostvariti pravo na Osnovnu nagradu u dionicama ako:

1. ima važeći mandat u Društvu i/ili ugovor kojim su uređena međusobna prava i obveze člana Uprave s Društvom u vezi s obavljanjem poslova člana Uprave (u nastavku: Ugovor) na posljednji dan poslovne godine za koju se određuje DPN
2. je u poslovnoj godini za koju se određuje DPN najmanje 9 (devet) mjeseci imao važeći mandat i/ili Ugovor

Iznimno, Nadzorni odbor može odlučiti isplatiti članu Uprave proporcionalni ili puni iznos Osnovne nagrade u dionicama (pod uvjetima iz Točke 8. st. 6. ove Politike primitaka) koja se odnosi na poslovnu godinu u kojoj je prestao mandat, u slučajevima poput općeg smanjenja broja članova uprave, preuzimanja ili strateškog partnerstva koji ima utjecaj na broj i sastav uprave Društva, statusnih promjena Društva i sličnog.

(4) Iznos Osnovne nagrade u dionicama obračunava se prema sljedećim kriterijima:

- a) Ostvarena Konsolidirana neto dobit Grupe KONČAR (na isti način i pod jednakim uvjetima kako je definirano u Točki 7. stavku 2.), ponderirano s 15% u ukupnom DPN-u.
- b) Ostvareni Konsolidirani prihod od prodaje proizvoda i usluga (na isti način i pod jednakim uvjetima kako je definirano u Točki 7. stavku 3.), ponderirano s 15% u ukupnom DPN-u.
- c) Godišnje povećanje tržišne kapitalizacije (u nastavku: GPTK) redovnih dionica Društva na Službenom tržištu Zagrebačke burze d.d. (dalje: Burza), ponderirano s 70% u ukupnom DPN-u.

GPTK za određenu godinu računa se na sljedeći način:

- i. Ukupan broj redovnih dionica Društva pomnoži se s prosječnom dnevnom cijenom redovnih dionica koja se izračunava kao ponderirani prosjek svih cijena ostvarenih na uređenom tržištu u posljednja tri mjeseca u tekućoj godini (godini za koju se računa iznos nagrade članova Uprave sukladno DPN-u), ne uzimajući u obzir blok transakcije.

- ii. Ukupan broj redovnih dionica Društva pomnoži se s prosječnom dnevnom cijenom redovnih dionica koji se izračunava kao ponderirani prosjek svih cijena ostvarenih na uređenom tržištu u posljednja tri mjeseca u prethodnoj godini, ne uzimajući u obzir blok transakcije.
- iii. Omjer izračuna iz alineja a. i b. ovog stavka umanjen za 100% predstavlja GPTK.

Ako ostvareni GPTK bude manji od ili jednak nuli, član Uprave ne ostvaruje pravo na Osnovnu nagradu u dionicama u odnosu na ovaj kriterij.

Ako ostvareni GPTK bude pozitivan, a manji ili jednak 10% (ostvareni rast $0\% < \text{GPTK} \leq 10\%$), član Uprave ostvaruje pravo na puni iznos dionica u omjeru 100%, uz razmjerno umanjenje od 1% po promilu manje ostvarenog rasta GPTK.

Ako ostvareni GPTK bude veći od 10%, (ostvareni rast $10\% < \text{GPTK}$), član Uprave ostvaruje pravo na puni iznos dionica u omjeru 100%, uz razmjerno povećanje od 1% po promilu više ostvarenog GPTK, najviše do 120% Osnovne nagrade u dionicama.

(5) Iznos Osnovne nagrade u dionicama koji može ostvariti član Uprave utvrđuje se na početku poslovne godine i izračunava se kao postotak godišnjeg Ukupnog primitka, zasebno za svakog člana Uprave.

Ukupan broj dionica koje će se dodijeliti članu Uprave po toj osnovi utvrdit će se na način da će se unaprijed utvrđeni postotak godišnjeg Ukupnog primitka podijeliti s ponderiranim prosjekom cijena dionica Društva ostvarenih na uređenom tržištu u posljednja tri mjeseca poslovne godine koja prethodi poslovnoj godini za koju se utvrđuje iznos Osnovne nagrade u dionicama, ne uzimajući u obzir blok transakcije.

Prilikom utvrđivanja ukupnog broja dionica koje će se dodijeliti članu Uprave, Nadzorni odbor će uzeti u obzir sve eventualne poslovne događaje koji mogu imati utjecaja na konačni iznos nagrade u dionicama (poput izdavanja novih dionica Društva, dijeljenje dionica, statusnih promjena, poslovnih kombinacija i dr.), a sve s ciljem da član Uprave ne bude u boljem niti lošijem položaju s obzirom na takve poslovne događaje.

(6) Osnovna nagrada u dionicama će se isplaćivati članu Uprave sljedećom dinamikom:

- i. Prvi dio u iznosu 50% ostvarene Osnovne nagrade u dionicama će se dodijeliti članu Uprave u roku do 30 dana od održavanja Glavne skupštine Društva na kojoj se raspravlja o godišnjim financijskim izvješćima za poslovnu godinu za koju je utvrđena Osnovna nagrada u dionicama.
- ii. Drugi dio u iznosu 25% ostvarene Osnovne nagrade u dionicama će se dodijeliti članu Uprave u roku od jedne godine od isplate prvog dijela Osnovne nagrade u dionicama, pod uvjetom da član Uprave ima važeći mandat u Društvu i/ili ugovor kojim su uređena međusobna prava i obveze

člana Uprave s Društvom u vezi s obavljanjem poslova člana Uprave na dan isplate takvih dionica.

- iii. Treći dio u iznosu 25% ostvarene Osnovne nagrade u dionicama će se dodijeliti članu Uprave u roku od dvije godine od isplate prvog dijela Osnovne nagrade u dionicama, pod uvjetom da član Uprave ima važeći mandat u Društvu i/ili ugovor kojim su uređena međusobna prava i obveze člana Uprave s Društvom u vezi s obavljanjem poslova člana Uprave na dan isplate takvih dionica.

(7) Osim Osnovne nagrade u dionicama, ovisno o rezultatima poslovanja Društva, član Uprave može ostvariti pravo i na sljedeće:

- a) U slučaju premašaja zadanih ciljeva za pojedinu poslovnu godinu, koji bi (bez postavljenih ograničenja) opravdavali nagradu veću od 120% Osnovne nagrade u dionicama, Društvo će članu Uprave dodijeliti dodatne *Bonus dionice* u iznosu razlike ostvarene Osnovne nagrade u dionicama i nagrade u dionicama koju bi član Uprave ostvario da Osnovna nagrada u dionicama nema ograničenje. Ukupan iznos takvih dodatnih Bonus dionica ne može premašiti 30% Osnovne nagrade u dionicama. Uvjet za dodjelu Bonus dionica je da Društvo u tri godine nakon predmetne poslovne godine ostvari minimalno 100% svojih godišnjih ciljeva po osnovi konsolidirane neto dobiti i konsolidiranih prihoda od prodaje proizvoda i usluga svake godine. Bonus dionice mogu biti isplaćene članu Uprave samo pod uvjetom da član Uprave ima važeći mandat u Društvu i/ili ugovor kojim su uređena međusobna prava i obveze člana Uprave s Društvom u vezi s obavljanjem poslova člana Uprave na dan isplate takvih dionica.
- b) Društvo će članu Uprave dodijeliti dodatne *Dionice za lojalnost* u iznosu od 10% Osnovne nagrade u dionicama, ako u razdoblju od tri godine od isteka poslovne godine za koju je utvrđena Osnovna nagrada u dionicama Društvo nastavi ispunjavati svoje godišnje ciljeve po osnovi konsolidirane neto dobiti i konsolidiranih prihoda od prodaje proizvoda i usluga na minimalnoj razini od 80% ostvarenja ciljeva svake godine. Dionice za lojalnost mogu biti isplaćene članu Uprave samo pod uvjetom da član Uprave ima važeći mandat u Društvu i/ili ugovor kojim su uređena međusobna prava i obveze člana Uprave s Društvom u vezi s obavljanjem poslova člana Uprave na dan isplate takvih dionica.

(8) Iznos Osnovne nagrade u dionicama, dodatnih Bonus dionica kao i Dionica za lojalnost koji su određeni za pojedinog člana Uprave umanjuje se za iznos tzv. hipotetskog poreza na dohodak (poreznog tereta koji bi bio plativ Poreznoj upravi u slučaju da radnik sam snosi teret poreza na dohodak) koji otpada na svakog od njih, a umanjeni iznos dijeli se s cijenom koja se izračunava kao ponderirani prosjek svih cijena ostvarenih na uređenom tržištu u posljednja 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. Propisani porez na dohodak snosi Društvo.

(9) Za sve nagrade u dionicama (Osnovna nagrada u dionicama, Bonus dionice i Dionice za lojalnost) primjenjuju se sljedeći uvjeti:

a) Ograničenja prava raspolaganja dionicama

Ograničenje prava raspolaganja dionicama odnosi se na period od dvije godine, počevši od dana dodjele dionica tijekom kojeg članovi Uprave ne smiju 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 opozivom zbog skrivljenog ponašanja i/ili raskidom Ugovora zbog skrivljenog ponašanja (dalje: Raskid), član Uprave mora, bez naknade, Društvu prenijeti sve dionice dodijeljene tom članu Upravu u godini u kojoj je došlo do Raskida.

U svakom drugom slučaju prestanka mandata i/ili Ugovora, član Uprave zadržava dionice isplaćene u toj i u prethodnim godinama.

c) Zalog na dodijeljenim dionicama

Društvo i svaki pojedini član Uprave sklapaju zaseban ugovor za svaku godinu DPN-a. Zajedno sa sklapanjem ugovora na svim dionicama, 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. Založno pravo se upisuje na rok od dvije godine.

Društvo će do 30. lipnja svake godine zajedno s članovima Uprave potpisati Zapisnik u kojem će utvrditi status za ispunjenje/neispunjenje uvjeta i po tome otpisivati/brisati pripadajući dio upisanog zaloga na dionicama.

Točka 9. Mjerila za isplatu Varijabilnih primitaka i Dionica

(1) Mjerila za isplatu Varijabilnih primitaka i Dugoročnog plana nagrađivanja u dionicama pridonose ostvarenju poslovne strategije i dugoročnom razvoju Društva na način da djeluju u najboljem dugoročnom interesu Društva, u skladu s dužnostima svakog člana Uprave. Ciljevi povezani 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 s poslovnom strategijom Društva i da ne štete dugoročnom razvoju Društva.

(2) Metode pomoću kojih se utvrđuje jesu li mjerila ispunjena određena su 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 (Varijabilni primici i Dugoročni plan nagrađivanja u dionicama), članovi Uprave ostvaruju sljedeća 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 11. Trajanje menadžerskog ugovora

(1) Trajanje menadžerskog Ugovora uvjetovano je dužinom razdoblja na koje se imenuje član Uprave s time da Društvo može sklopiti Ugovor na razdoblje do najviše 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 12. 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 Varijabilne primitke, Dugoročni plan nagrađivanja i otpremninu.

Točka 13. 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) fiksnih 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) fiksnih 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) fiksnih 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 te član Uprave ima pravo na otpremninu u visini 6 (šest) fiksnih 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, sukladno pozitivnim propisima.

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 primitci 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 primitaka za godinu u kojoj su politike primitaka utvrđene, a u kojoj su u razdoblju od 1. 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*

Odbor za primitke Nadzornog odbora i Nadzorni odbor nadziru provedbu politike primitaka na način da Odbor za primitke jednom godišnje podnosi izvješće Nadzornom odboru o izvršenom nadzoru provedbe politike primitaka. Odbor za primitke u slučaju znatnih promjena najmanje jednom u tri godine analizira i dopunjava Politiku primitaka.

Točka 17. *Primitci članova Nadzornog odbora*

Članovi Nadzornog odbora primaju nagradu za svoj rad sukladno odluci Glavne skupštine Društva. Prema odluci Glavne skupštine KONČAR 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.

Članovi pododбора Nadzornog odbora imaju pravo na mjesečnu bruto naknadu koja će biti utvrđena od strane Nadzornog odbora.

Točka 18. *Prijelazne i završne odredbe*

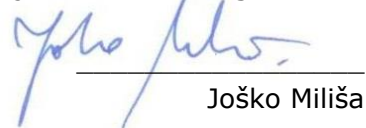
(1) Ova politika primitaka primjenjuje se za razdoblje od 1. siječnja 2025. do 31. prosinca 2028. godine, pod uvjetom odobrenja od strane Glavne skupštine Društva.

(2) Članovi Uprave temeljem ove politike primitaka ostvaruju pravo na varijabilni primitak i dionice za cijelu 2025. godinu, osim ako je Ugovorom određeno drugačije.

(3) Uprava svojom odlukom može propisati pravo i način dodjele vlastitih dionica Društva članovima pojedinih Uprava društava kćeri te višem rukovodstvu Društva koji nisu istovremeno i članovi upravljačkih organa Društva.

(4) Utvrđenjem ove politike primitaka od Nadzornog odbora i odobrenjem od Glavne skupštine Društva prestaje vrijediti politika primitaka utvrđena od Nadzornog odbora 18. travnja 2024. godine i odobrena od strane Glavne skupštine Društva 12. lipnja 2024.

Predsjednik Nadzornog odbora:



Joško Miliša