

POLITIKA PRIMITAKA
ČLANOVA UPRAVE INA – INDUSTRIJA NAFTE, d.d.

Nadzorni odbor INA-INDUSTRIJA NAFTE, d.d. (u daljnjem tekstu: INA i/ili Društvo) temeljem i u skladu s člankom 247. a , Zakona o trgovačkim društvima (u daljnjem tekstu: Zakon i/ili ZTD), na 3. sjednici održanoj 14. travnja, 2020. utvrđuje Politiku primitaka članova Uprave INA – INDUSTRIJA NAFTE, d.d.

Uvod

U INA Grupi raznolikost predstavlja sve načine na koje se svi dionici mogu razlikovati. To uključuje vidljive razlike, kao što su dob, spol, jezik, talenti, rasa, ali i manje vidljive razlike, kao što stilovi razmišljanja i učenja, konfesija, nacionalnost i obrazovanje. Prihvatanje raznolikosti predstavlja stvaranje kompanijske kulture u kojoj se razlike poštuju i prihvaćaju, gdje svatko ima priliku za razvoj kompetencija u skladu s kompanijskim vrijednostima i poslovnim ciljevima te u kojoj se svi dionici osjećaju uključeni, poštivani i povezani.

Ovaj dokument je transparentan i promovira jednake mogućnosti i jednako pravedno postupanje sa svim dionicima na koje se odnosi. S radnicima na koje utječe ovaj dokument postupaju se isključivo na temelju zasluga i bez predrasuda utemeljenih na vidljivim i manje vidljivim čimbenicima. Izrazi koji se koriste u ovom dokumentu a imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednako na ženski i muški rod.

Ova Politika primitaka razvijena je u cilju implementacije transparentnih i razumljivih postupaka za utvrđivanje primitaka za članove uprave koji usklađuju njihove interese s dugoročnim interesima i održivosti društva, te uspješnim i etičkim provođenjem strategije društva i u svrhu pravilnog informiranja dioničara, potencijalnih investitora i ostalih dionika.

Politika primitaka dostupna je široj javnosti objavljivanjem na internetskim stranicama tvrtke.

Na gore spomenuti način moguće je dobiti sveobuhvatan prikaz pravila i postupaka o nagrađivanju članova uprave Društava, cjelovitu i pouzdanu sliku o naknadama članova Uprave Društva.

Kao rezultat, osigurat će se veće uključivanje dioničara dioničarskog društva, čije su dionice uvrštene u trgovanje na organiziranom tržištu.

Dioničari u okviru svojih prava imaju pravo procijeniti adekvatnost pravila o nagrađivanju članova Uprave Društva i izraziti svoje mišljenje o načinu i standardu pravila o nagrađivanju, kao i povezanosti nagrađivanja i uspješnosti pojedinačnih članova Uprave kroz rad Glavne skupštine Društva.

Članak 1 Temeljna pravila

Sukladno strategiji nagrađivanja, prilikom utvrđivanja raspona plaća za pojedino radno mjesto INA razmatra svoju konkurentnost na tržištu te raspon plaća usklađuje sa pripadajućom složenošću posla, odgovornostima i dimenzijama radnog mjesta te zahtijevanom kvalifikacijom sukladno Hay metodologiji vrednovanja. S tim ciljem, INA redovito sudjeluje u istraživanjima tržišta plaća te kontinuirano prati kretanje plaća i ukupnih primanja na tržištu Republike Hrvatske.

Prilikom određivanja raspona plaća i drugih primitaka za pojedino radno mjesto INA je usmjerena na održavanje interne konzistentnosti i pravednosti unutar Društva, te na prepoznavanje i nagrađivanje individualnog učinka i postignutih ciljeva.

Cilj politike nagrađivanja jeste osigurati konkurentan kompenzacijski paket radnicima i menadžerima Društva kako bi se osigurala usmjerenost na ostvarivanje kompanijske strategije. Osnovna načela strategije nagrađivanja su:

- Interna pravednost u primanjima na svim razinama u Društvu,
- Redovito praćenje tržišnih kretanja i održavanje konkurentnosti,
- Nagrađivanje radnika i menadžera na temelju individualnog radnog učinka potaknutog ukupnim rezultatima društva,
- Osiguranje objektivnosti i dosljednosti za sve radnike i menadžere
- Vrednovanje složenosti svakog pojedinog radnog mjesta sukladno Hay metodologiji.

Ukupna primanja, a posebice varijabilna primanja članova Uprave usklađena su s poslovnom strategijom te osiguravaju ostvarivanje dugoročnih interesa i održivosti društva. Varijabilni dio primanja članova Uprave koji se određuju sukladno ostvarenju kompanijskih ciljeva ujedno su i individualni ciljevi članova Uprave. Predmetni ciljevi definiraju se jednom godišnje te su usklađeni s poslovnim planovima, dugoročnim interesima te doprinose održivosti društva.

Članak 2 Uvjeti za primitke članova uprave Društva

2.1 Opće odredbe

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

- osobe koje ostvaruju pravo na naknadu,
- vrste naknada,
- visinu naknade,
- način isplate naknade.

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

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

Osobe koje ostvaruju pravo na naknadu prema pravilima ovog dokumenta su članovi Uprave Društva.

Pravo na naknadu ili na njezin proporcionalni dio odnosi se na člana Uprave od dana početka obavljanja funkcije i prestaje danom prestanka obavljanja funkcije, bez obzira na prirodu razloga takvog prestanka funkcije (ostavka, prestanak mandata itd.).

Ovisno o statusu člana Uprave Društva naknada se isplaćuje kao:

- plaća – za članove uprave koji su u radnom odnosu u INA, d.d.
- naknada temeljem Ugovora o obavljanju poslova u upravi društva – za članove uprave koji nisu u radnom odnosu u INA, d.d.

U skladu s ovim pravilima, naknada članu Uprave za obavljanje njegove funkcije/poslova člana Uprave predviđa se samo ako član Uprave nije zaposlen na puno radno vrijeme ni u jednom društvu unutar INA/MOL Grupe.

Naknada/primici članovima Uprave isplaćuje se u slijedećim komponentama:

- Fiksna komponenta ukupne naknade
- Varijabilna komponenta ukupne naknade
- Ostala davanja i pogodnosti

Odnos fiksne i varijabilne naknade približno iznosi 60% : 40% u korist fiksnog dijela naknade.

Ostala davanja i pogodnosti čine ne-novčane, fiksne primitke, kao primjerice, ali ne isključivo: korištenje službenog automobila, dodatno zdravstveno osiguranje i menadžerski sistematski pregled i sl. u skladu s internim dokumentima INE koji reguliraju kompenzacije radnicima. Nadzorni odbor INA ima pravo uključiti, isključiti, urediti bilo koji tip ne-novčanog primitka, naknade itd. posebnom odlukom Nadzornog odbora u skladu s ovom Politikom.

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

2.2. Fiksna komponenta ukupne naknade

Član uprave za obavljeni rad ima pravo na osnovnu mjesečnu bruto plaću/naknadu u iznosu kojeg odredi Nadzorni odbor Društva

Fiksna mjesečna bruto plaća/naknada određuje se sukladno definiranom platnom razredu u skladu s Hay metodologijom vrednovanja radnih mjesta i tržišnim rasponom primanja za definirane platne razrede radnih mjesta u Društvu.

Kategoriju i grupu složenosti određenog radnog mjesta prema HAY metodologiji određuju stručno osposobljeni eksperti ljudskih resursa u postupku vrednovanja. Prilikom provođenja postupka vrednovanja u obzir se uzimaju tri faktora: znanje, rješavanje problema i odgovornost.

Rasponi ukupnih godišnjih primanja povezani su s pojedinim HAY platnim razredom. Platni razredi se definiraju i redovito revidiraju na razini pojedinog tržišta te se pri tome određuju ciljane vrijednosti ukupnog primitka za svaki pojedini platni razred te se temeljem tih parametara određuju iznosi osnovne mjesečne plaće.

Fiksna mjesečna bruto plaća / naknada može varirati između 80% i 120% od tržišnog mediana godišnje osnovne plaće za pojedini platni razred.

Nadzorni odbor Društva donosi odluku o odobravanju iznosa fiksne mjesečne bruto plaće / naknade u sklopu odluke o kompenzacijskom paketu člana Uprave, sukladno gore navedenim smjernicama odnosno ovoj Politici.

Iznos fiksne naknade člana Uprave isplaćuje se mjesečno, na datum isplate za isplatu plaća radnicima Društva, bezgotovinskim prijenosom na bankovni račun člana Uprave.

2.3. Varijabilna komponenta ukupne naknade

Član uprave 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.

Varijabilni dio plaće / bonus određuje se sukladno definiranom platnom razredu u skladu s Hay metodologijom i definiranom rasponu ciljanog postotka (%) bonusa za definirane platne razrede pozicija članova Uprave.

Nadzorni odbor Društva donosi odluku o odobravanju ciljanog postotka (%) bonusa u sklopu odluke o kompenzacijskom paketu člana Uprave, sukladno gore navedenim smjernicama odnosno ovoj Politici.

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

- U pravilu se postavlja najmanje 3 do najviše 8 individualnih ciljeva
- Za svaki individualni cilj definira se pripadajući ponder u postotku (%) s time da ukupnih zbroj pondera svih individualnih ciljeva mora iznositi 100%
- U pravilu korporativni ciljevi Društva predstavljaju individualne ciljeve članova Uprave

Članovi Uprave Društva vode poslove Društva i donose odluke zajedno kao tijelo, imaju isti opseg odgovornosti kako bi djelovali u najboljem interesu Društva te su varijabilni dio plaće / bonus za članove Uprave, postavljanje ciljeva i njihova evaluacija jedinstveni za sve članove Uprave.

Nadzorni odbor Društva donosi odluku o evaluaciji postavljenih ciljeva za članove Uprave na način da se evaluira ostvarenje svakog pojedinačnog cilja u skladu s ostvarenim rezultatima i financijskim pokazateljima Društva koje u pravilu priprema organizacijska jedinica odgovorna za financije. Ukupna vrijednost ostvarenja predstavlja zbroj svih ostvarenja pomnoženih s pripadajućim ponderom pojedinog cilja.

Točan iznos bonusa predstavlja umnožak godišnje fiksne bruto plaće, ciljanog postotka (%) bonusa i ukupne vrijednosti ostvarenja ciljeva članova Uprave, a potvrđuje ga Nadzorni odbor Društva.

Isplata varijabilnog dijela plaće/bonusa vrši se jedno godišnje za prethodnu godinu nakon provedene evaluacije ciljeva.

Varijabilni dio plaće/bonus ne smatra se i nije dio redovno ugovorenog iznosa mjesečne plaće. INA zadržava pravo izmijeniti ili ukinuti isplatu posebnih bonusa posebnom odlukom Nadzornog odbora.

Sustav praćenja radnog učinka omogućuje vlasnicima/dioničarima Društva da usmjerava poslovno ponašanje i odluke menadžera prema ostvarivanju kratkoročnih i dugoročnih ciljeva Društva. S perspektive vlasnika/dioničara Društva, krajnji cilj je kreiranje dodane vrijednosti i osiguranje rasta profita, što se postiže kroz specifično definirane ciljeve (CAPEX, EBITDA, FTE, itd.) kojima se daje jasna poslovna smjernica menadžmentu Društva u predstojećem poslovnom periodu. Također, obzirom da je održivi razvoj, zaštita zdravlja, sigurnost i zaštita okoliša jedan od temeljnih načela poslovanja Društva, u okviru praćenja radnog učinka, na razini kopanije i razini ključnih projekata, definiraju se i ne-financijski ciljevi iz domene održivog razvoja, zaštite zdravlja, sigurnosti i okoliša. Sustav radnog učinka te isplata varijabilnog dijela plaće / bonusa dodatno doprinosi ostvarenju poslovne strategije i dugoročnom razvoju društva na način:

- Smanjenje fiksnog troška u korist povećanja varijabilnog dijela troška, koji se isplaćuje samo po ostvarenju postavljenih ciljeva
- Unapređenje i razvoj kulture usmjerene na radni učinak u cijelom Društvu čime se usmjerava ukupna radna učinkovitost svih radnika i menadžera prema ostvarenju kompanijskih ciljeva
- Povećava konkurentnost Društva na tržištu te osigurava privlačenje kvalitetnog ljudskog potencijala s tržišta rada i zadržavanje postojećeg.

2.4. Dugoročna varijabilna komponenta naknade

Članovi uprave Društva nemaju pravo na dio primitka u dionicama niti opcije na dionice Društva, niti ostvaruju pravo na bilo kakav oblik dugoročnog varijabilnog primitka. Također, nema odgode isplate dijela primitka niti mogućnosti da Društvo zahtjeva vraćanje isplaćenog varijabilnog dijela plaće/bonusa.

2.5. Ostala davanja i pogodnosti

Bolovanje: Za vrijeme trajanja privremene spriječenosti za rad (bolovanja) u trajanju do 42 dana, INA će isplatiti naknadu plaće u iznosu prosječne mjesečne plaće isplaćene Članu Uprave u zadnja tri mjeseca prije korištenja bolovanja.

Ako bolovanje traje duže od 42 dana, Član Uprave, osim prava na naknadu plaće u skladu sa zakonskim propisima koji reguliraju obvezno zdravstveno osiguranje, ima pravo i na razliku između naknade plaće prema zakonskim propisima i iznosa do visine 90% njegove prosječne bruto plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca prije nastanka privremene spriječenosti za rad.

Dodatne pogodnosti zdravstvene zaštite:

- U slučaju oboljenja ili ozljede Člana Uprave, INA ću mu osigurati najvišu moguću razinu liječenja i oporavka te će snositi 80% dodatnih troškova koje neće biti priznati od strane HZZO.
- Član Uprave ima pravo jedanput godišnje, na trošak INE, obaviti **menadžerski sistematski liječnički pregled**.
- Član Uprave ima pravo na **dodatno zdravstveno osiguranje** kao i ostali radnici INE.

Dobrovoljno mirovinsko osiguranje: društvo ne uplaćuje dobrovoljno mirovinsko osiguranje i nema obvezu dokupa mirovinskog staža po prestanku menadžerskog ugovora i odlaska u prijevremenu mirovinu.

Osiguranje: INA će o svom trošku pribaviti policu osiguranja od posljedica nesretnog slučaja s uključenjem smrti uslijed bolesti, pod uvjetima i na iznose koje će posebnom odlukom odrediti INA.

Pogodnosti za izaslane radnike: u skladu s internim dokumentima koji reguliraju prava stranih državljana izaslanih na rad u RH, član uprave može ostvariti pravo na sljedeće dodatne pogodnosti:

- Dodatak za troškove stanovanja,
- Podmirenje troška vrtića i/ili škole,
- Usluge poreznog savjetovanja,
- Usluge reguliranja imigracijskog statusa kod državnih tijela RH,
- Dodatno putno i zdravstveno osiguranje za izaslane radnike
- Podmirenje troška preseljenja,
- Dodatak za troškove putovanja u matičnu zemlju,
- Naknada za preseljenje u društva domaćina.

Ostale pogodnosti: Član Uprave ima pravo korištenja službenog vozila u poslovne i privatne svrhe, korporativne kartice za poslovne potrebe i informatičke opreme u skladu s internim aktima INE.

Članak 3 Menadžerski ugovor ili drugi odgovarajući ugovor s članom uprave i Društvom (dalje u tekstu: Ugovor)

3.1 Trajanje ugovora, pretpostavke prestanka ugovora, uključujući ugovorene rokove za raskid /otkaz ugovora

Ugovor s članom Uprave sklapa se na vrijeme trajanja mandata člana uprave Društva. Sukladno Statutu Društva o mandatu članova uprave odlučuje Nadzorni odbor Društva, s tim da mandat traje najviše pet godina. Nakon isteka mandata, članovi uprave mogu biti ponovno imenovani bez ograničenja broja mandata.

Radni odnos zasniva se na neodređeno vrijeme u punom ili nepunom radnom vremenu, s time da će član Uprave Društva poslove gore navedene funkcije obavljati do isteka mandata, opoziva imenovanja, ostavke ili drugog načina prestanka obavljanja funkcije člana Uprave predviđenog ZTD-om ili drugim zakonom.

Za vrijeme trajanja radnog odnosa, na radno-pravni položaj člana Uprava Društva i Društva i njihove međusobne odnose primjenjivati će se odredbe Zakona o radu (dalje u tekstu: ZR), osim odredbi o prestanku radnog odnosa, otkaznom roku, otpremnini, radnom vremenu te dnevnom i tjednom odmoru, ukoliko Ugovorom nije izričito ugovorena primjena ZR i za navedene odredbe.

U slučaju prestanka obavljanja funkcije člana Uprave Društva radi isteka odnosno neproduženja mandata, Društvo će članu Uprave ponuditi novi ugovor o radu sukladno njegovoj stručnoj spremi i potrebama Društva. Ukoliko član Uprave ne prihvati ponudu za sklapanje novog ugovora o radu ili se ne očituje o ponudi u roku od 8 (osam) dana od dana dostave ponude, Društvo ima opravdan razlog za otkaz ugovora uz ugovoreni otkazni rok od mjesec dana.

Član Uprave je ovlašten, u svakom trenutku, podnijeti pisanu ostavku na funkciju člana Uprave. Pri tome, podnošenje ostavke smatra se i jednostranim otkazom ugovora s članom Uprave, bez prava na otpremninu. Učinak ostavke na funkciju nastupa imenovanjem novog člana Uprave ili istekom dvomjesečnog roka od dana priopćavanja ostavke, ovisno koji se uvjet prije ispuni.

Član Uprave ili Društvo mogu otkazati ugovor s članom Uprave, uz otkazni rok u trajanju od 2 mjeseca, iz razloga propisanih internim aktima Društva i odredbama ZR-a, uz iznimku otkaznog roka u trajanju od mjesec dana u slučaju ostavke člana Uprave.

Društvo ima opravdan razlog za opoziv člana Uprave s funkcije i jednostrani otkaz ugovora s članom Uprave u slučaju grubog kršenja prava i obveza iz radnog odnosa, s trenutnim učinkom (bez prava na otkazni rok).

Ostali načini prestanka ugovora: Ugovor s članom Uprave prestaje i u slučaju kada član Uprave navrší 65 godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako Društvo i član Uprave drukčije ne dogovore, kao i dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad. U slučaju odlaska u mirovinu član Uprave ima pravo na otpremninu prema internim aktima Društva.

3.2. Obveze Društva prema članu Uprave s naslova otpremnine

Član Uprave ima pravo na isplatu otpremnine, osim u slučajevima:

- opoziva s funkcije i otkaza ugovora s članom Uprave iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem člana Uprave i u slučajevima grubog kršenja prava i obveza iz radnog odnosa kako je navedeno u Ugovoru,
- kada nakon otkaza ugovora s članom Uprave član Uprave zasnuje radni odnos u društvu koje je član INA Grupe / MOL Grupe.

Član Uprave ima pravo na otpremninu u iznosu koji je, temeljem jednog od donjih izračuna, za njega povoljniji:

- Iznos otpremnine izračunat temeljem broja osnovnih mjesečnih bruto plaća utvrđenih ugovorom o radu s članom Uprave, ovisno o trajanju staža na menadžerskoj poziciji u INA Grupi:

Staż na menadžerskoj poziciji u INA Grupi	Broj mjesečnih bruto plaća
Više od 2 godine	2
Više od 3 godina	3
Više od 5 godina	5
Više od 5 godina staža na menadžerskoj poziciji, uz uvjet ukupno 10 godina staža u INA Grupi	8

ili

- Iznos otpremnine izračunat prema Ugovoru o radu kojeg je član Uprave imao sklopljen s Društvom prije preuzimanja funkcije člana Uprave INE.

Članak 4 Ostala temeljna pravila Politike primitaka

Prilikom utvrđivanja svih primitaka članova Uprave Društvo se vodi slijedećim načelima:

- Strategija nagrađivanja za Društvo kojom se definiraju svi kompenzacijski elementi za radnike i menadžere
- Pravila evaluacije složenosti svih poslova sukladno Hay metodologiji
- Redovito praćenje tržišnih kretanja i održavanje konkurentnosti
- Interna pravednost u primanjima na svim razinama u Društvu,
- Osiguranje objektivnosti i dosljednosti za sve radnike i menadžere

Obzirom na implementiranu evaluaciju svih radnih mjesta u Društvu sukladno Hay metodologiji, počevši od poslova najmanje složenosti do najviših menadžerskih pozicija (članovi Uprave), Društvo kroz definiranje konkretnih kompenzacijskih elementa za svaku kategoriju složenosti poslova osigurava transparentnu i pravednu kompenzaciju koja prati tržišna kretanja.

Nadležne organizacijske jedinice uključene u izradu Politike primitaka su Ljudski resursi, Pravni poslovi i Kontroling.

Članak 5 Postupak donošenja, provedbe i nadzora Politike primitaka, kao i uloga odbora za nagrađivanje i imenovanje, te mjere za suzbijanje sukoba interesa

Sukladno Zakonu, Nadzorni odbor Društva utvrđuje politiku primitaka članova uprave u suradnji Glavnom skupštinom Društva koja odobrava politiku primitaka koju joj podastire Nadzorni odbor.

U skladu sa Zakonom, Glavna skupština Društva najmanje jednom u svake četiri godine odlučuje o odobrenju Politike primitaka za članove uprave, a uvijek kada se ona znatno izmijeni. Odlukom Glavne skupštine ne preuzimaju se obveze niti stječu prava, te ona nije pobjorna na temelju odredbi članka 360. Zakona o trgovačkim društvima.

Društvo nema osnovani odbor za nagrađivanja i imenovanja i drugi takav odgovarajući odbor, predmetne poslove obavljaju Ljudski resursi. Ljudski resursi dužni su pri izradi Politike primitaka poštivati svrhu i ciljeve ovih pravila. Novi prijedlog Politike primitaka mora sadržavati opis i objašnjenje svih predloženih promjena.

U skladu s člankom 276. a stavak 3. Zakona, u slučaju da Glavna skupština ne odobri Politiku primitaka, Nadzorni odbor dužan je podastrijeti na prvoj sljedećoj Glavnoj skupštini Društva svoju preispitanu Politiku primitaka, o kojoj će Glavna skupština glasovati. Preispitana Politika primitaka mora sadržavati objašnjenje svih bitnih izmjena te pregled u kojoj su mjeri u novoj preispitanoj politici primitaka uvaženi rezultati glasovanja i stajališta dioničara o ranijoj politici primitaka i izvješća o primicima.

U skladu s člankom 276. a stavak 2. Zakona, Društvo će, bez nepotrebnog odgađanja, na svojim internetskim stranicama objaviti Politiku primitaka, zajedno s odlukom Glavne skupštine o odobrenju Politike primitaka s naznakom od kada će one važiti. Društvo će osigurati besplatan pristup odobrenoj Politici primitaka na razdoblje propisano Zakonom.

Članak 6 Odstupanje od Politike primitaka

Nadzorni odbor može privremeno odstupiti od ove Politike ako to nužno zahtjeva dugoročna dobrobit Društva i to donošenjem posebne odluke o takvom odstupanju u kojoj će biti navedeno vrijeme na koje se odstupa od ove Politike, objašnjenje zašto je odstupanje bilo nužno, te precizno navedeni dijelovi Politike od kojih se odstupilo.

Odstupanje je moguće odrediti ako to zahtjeva dugoročna dobrobit društva odnosno ukoliko tržišni pokazatelji upućuju na potrebnu izmjenu kompenzacije na način da dođe do značajnih promjena na tržištu rada. Pregled tržišnih kretanja primitaka u Republici Hrvatskoj za sve pozicije u Društvu pripremaju Ljudski resursi (redovito godišnje ili na zahtjev menadžmenta), a eventualni prijedlog izmjena primitaka članova Uprave odobrava Nadzorni odbor Društva.

Odstupanja su moguća u dijelu koji se odnosi na:

- Fiksna komponenta ukupne naknade
- Varijabilna komponenta ukupne naknade
- Ostala davanja i pogodnosti

Dodatno, Društvo može odstupati od ove Politike i u slučaju iznimnih okolnosti u kojima je ugrožena dugoročna dobrobit društva poput (ali ne isključivo) više sile, kriznih situacija i sl.

Odluku o navedenom donosi Nadzorni odbor Društva.

Članak 7 Završne odredbe

Ova Politika primitaka razvijena je u skladu s poslovnom strategijom Društva, njezinim dugoročnim interesima i održivosti Društva, te uključuju mjere za izbjegavanje sukoba interesa kao i sve obvezne elemente propisane čl. 247 a Zakona o trgovačkim društvima.

Revizija Politike primitaka provodi se najmanje jednom u svake 4 (četiri) godine, a uvijek kada se ona znatno izmijeni. U slučaju da nema promjena usvojiti će odluka kojom se isto utvrđuje.

Ova Politika primitaka stupa na snagu danom odobrenja od strane Glavne skupštine.

Predsjednik Nadzornog odbora



Damir Vandelić