

**Dalekovod, d.d.**  
**Zagreb, Marijana Čavića 4**

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, 40/19 i 34/22; u daljnjem tekstu: ZTD), Nadzorni odbor Dalekovod, d.d. na sjednici Nadzornog odbora održanoj 10.05.2022. godine utvrđuje sljedeću

## **POLITIKU PRIMITAKA**

### **CILJEVI POLITIKE PRIMITAKA**

#### **Točka 1.**

(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 Dalekovod, 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.

### **ODBOR ZA IMENOVANJE I NAGRAĐIVANJE**

#### **Točka 2.**

(1) Nadzorni odbor osniva Odbor za imenovanje i nagrađivanje (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 je odgovoran za sljedeće:

- a) pripremu preporuka Nadzornom odboru u vezi nagrađivanja članova Uprave Društva;
- b) izradu prijedloga i savjeta Nadzornom odboru na izradi i izmjeni politike nagrađivanja članova Uprave;
- c) revizija politike nagrađivanja i nadgledanje provedbe;
- d) preispitivanje imenovanja vanjskih savjetnika za primitke koje Nadzorni odbor može, ako je to potrebno, angažirati za savjetovanje ili podršku;
- e) potporu Nadzornom odboru kroz nadgledanje funkcioniranja sustava nagrađivanja u ime Nadzornog odbora;
- f) posvećivanje posebne pozornosti procjeni mehanizama nagrađivanja usvojenih kako bi se osiguralo da je cjelokupna politika primitaka sukladna poslovnoj strategiji, ciljevima, vrijednostima i interesima Društva;

- g) osiguravanje redovitog neovisnog preispitivanja politike i sustava nagrađivanja od strane unutarnje revizije;
- h) formalno preispitivanje niza mogućih scenarija kako bi ispitali kako će sustav nagrađivanja reagirati na buduće vanjske i unutarnje događaje.

## **POLITIKA PRIMITAKA I POSLOVNA STRATEGIJA TE DUGOROČNI RAZVOJ DRUŠTVA**

### **Točka 3.**

- (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 njemu ovisnih društava (u daljnjem tekstu: Grupa Dalekovod), a varijabilni iznos primitaka uvjetovan je ostvarenjem usvojenih planova poslovanja na koji način poslovna politika pridonosi dugoročnom razvoju Društva.

## **SPREČAVANJE SUKOBA INTERESA**

### **Točka 4.**

- (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 si.).

## **FIKSNİ PRIMICI**

### **Točka 5.**

- (1) Fiksni primici članova Uprave ne promiču preuzimanje visokog rizika.
- (2) Fiksni primici članova Uprave:
  - a) odražavaju vrijednost posla, kompetencije, iskustva i tržišnog doprinosa;
  - b) postižu ravnotežu između odgovornosti, znanja, vještina i iskustva (tržišna vrijednost posla i osobe);
  - c) potiču radno okruženje u Društvu u smislu:
    - i. učinka (postavljeni ciljevi, postizanja rezultata, osiguravanja povratne informacije),
    - ii. razvoja (karijera, mogućnosti zapošljavanja) i
    - iii. 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 Dalekovod. Svi navedeni dodaci, nagrade i naknade sadržani su u osnovnoj plaći.

(4) Fiksni primitak je osnovna bruto plaća člana Uprave određena ugovorom sklopljenim između člana Uprave i Društva. Iznos fiksne plaće predstavlja bruto I iznos koji je osnovica za obračun svih doprinosa, poreza (na dohodak i slično), prireza i/ili drugih sličnih davanja sukladno pozitivnim zakonskim propisima.

## VARIJABILNI PRIMICI

### Točka 6.

(1) Ovisno o rezultatima poslovanja Društva i Grupe Dalekovod članovi Uprave imaju pravo i na varijabilni dio plaće (varijabilni primici).

(2) Varijabilni dio plaće vezan je su uz ostvarenje godišnjeg poslovnog plana Grupe Dalekovod i to u dijelu ostvarenih poslovnih prihoda, iznosa normalizirane EBITDA-e, iznosa ugovorenih poslova i provedbe strateških ciljeva kako slijedi:

a) Cilj vezan za ostvarenje prihoda od prodaje u odnosu na Plan poslovanja:

- i. ako ostvareni prihodi od prodaje Grupe Dalekovod budu 85% ili manje od iznosa predviđenog poslovnim planom za pojedinu poslovnu godinu (ostvareni prihodi od prodaje  $\leq$  85% Poslovnog plana), član Uprave ne ostvaruje pravo na varijabilni dio plaće u odnosu na taj kriterij;
- ii. ako prihodi od prodaje 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 umanjenje varijabilnog dijela plaće na način da se za svaki cijeli postotak umanjenja ostvarenih poslovnih prihoda u odnosu na iznos koji predstavlja 100% planiranih poslovnih prihoda, varijabilni dio plaće po tom kriteriju umanjuje za 6,66%;
- iii. ako prihodi od prodaje budu veći od 100%, a manji ili jednaki 110% u odnosu na planirano (100% Poslovnog plana  $<$  ostvareni 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 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;

b) Cilj vezan za ostvarenje normalizirane EBITDE u odnosu na Plan poslovanja:

- i. ako ostvarena normalizirana EBITDA Grupe Dalekovod bude 80% ili manje od iznosa predviđenog Poslovnim planom za pojedinu poslovnu godinu (ostvarena normalizirana  $\leq$  80% plana), član Uprave ne ostvaruje pravo na varijabilni dio plaće u odnosu na taj kriterij;
- ii. ako ostvarena normalizirana EBITDA bude veća od 80%, a manja ili jednaka 100% u odnosu na dobit planiranu Poslovnim planom (80% Poslovnog plana  $<$  ostvarena normalizirana EBITDA  $\leq$  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 umanjenje varijabilnog dijela plaće na način da se za svaki cijeli postotak umanjenja ostvarene dobiti

- u odnosu na iznos koji predstavlja 100% dobiti planirane Poslovnim planom, varijabilni dio plaće po tom kriteriju umanjuje za 5%;
- iii. ako ostvarena normalizirana EBITDA bude veća od 100%, a manja ili jednaka 120% u odnosu na normalizirana EBITDA planiranu Poslovnim planom (100% Poslovnog plana < ostvarena normalizirana EBITDA ≤ 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;

c) Cilj vezan za ostvarenje ugovorenih poslova u odnosu na Plan poslovanja:

- i. ako ostvareni ugovoreni poslovi Grupe Dalekovod budu 85% ili manje od iznosa predviđenog poslovnim planom za pojedinu poslovnu godinu (ostvareni ugovoreni poslovi ≤ 85% Poslovnog plana), član Uprave ne ostvaruje pravo na varijabilni dio plaće u odnosu na taj kriterij;
- ii. ako ugovoreni poslovi budu veći od 85%, a manji ili jednaki 100% u odnosu na planirano (85% Poslovnog plana < ostvareni ugovoreni poslovi ≤ 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 umanjenje varijabilnog dijela plaće na način da se za svaki cijeli postotak umanjenja ostvarenih ugovoreni poslova u odnosu na iznos koji predstavlja 100% planiranih ugovoreni poslovi, varijabilni dio plaće po tom kriteriju umanjuje za 6,66%;
- iii. ako ugovoreni poslovi budu veći od 100%, a manji ili jednak 110% u odnosu na planirano (100% Poslovnog plana < ostvareni ugovoreni poslovi ≤ 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 ugovoreni poslovi u odnosu na iznos koji predstavlja 100% planiranih ugovoreni poslova, varijabilni dio plaće uvećava za 2%, a najviše do 120% iznosa varijabilnog dijela plaće za ovaj kriterij;

d) Cilj vezan za provedbu strateških inicijativa odnosno realizaciju strateških inicijativa s ostvarenim učincima odnosi se na:

- i. Razvoj ljudskih potencijala
- ii. Razvoj kapitalnih tržišta
- iii. Jačanje proizvodno-prodajnog portfelja u skladu sa strategijom
- iv. Posebno definirani ciljevi kod izrade godišnjih planova prema smjernicama Nadzornog odbora

## **MJERILA ZA ISPLATU PROMJENJIVOG VARIJABILNOG DIJELA PRIMITAKA**

### **Točka 7.**

(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 i Grupe Dalekovod, 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 i Grupe Dalekovod.

(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 i Grupe Dalekovod.

(3) Zbroj varijabilnih dijelova plaće svih članova Uprave Društva u bruto 1 iznosu ne može biti veći od 5% raspoložive neto dobiti Društva. U slučaju da taj iznos prelazi 5% raspoložive neto dobiti Društva, članovima Uprave će se obračunati i isplatiti proporcionalno umanjen iznos godišnje varijabilne plaće. U slučaju da Društvo poslovnu godinu završi s financijskim gubitkom, članovi Uprave ne ostvaruju pravo na isplatu varijabilne plaće.

## **ODGODE I POVRATI PRIMITAKA**

### **Točka 8.**

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

## **OSTALA PRAVA**

### **Točka 9.**

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

- a) osiguranje života za slučaj smrti odnosno invalidnosti koja može nastupiti kao posljedica nesreće ili profesionalnog oboljenja;
- b) osiguranje za potrebe dodatnih troškova liječenja i/ili liječenja u inozemstvu;
- c) godišnji preventivni zdravstveni pregled;
- d) pravo na korištenje motornog vozila za službene i osobne potrebe 24 sata/dan (korištenje vozila za osobne potrebe smatra se plaćom u naravi);
- e) polica dodatnog i dopunskog osiguranja;
- f) pravo na naknadu troškova koje član Uprave ima u obavljanju svoje funkcije;
- g) korištenje informatičke opreme i telefonske linije;
- h) pravo na nadoknadu troškova školovanja i usavršavanja.

(2) Za vrijeme trajanja ugovorne zabrane utakmice, Društvo je obvezno isplaćivati članu Uprave mjesečnu naknadu u iznosu od jedne polovice (1/2) mjesečne fiksne plaće člana Uprave na koju naknadu Društvo obračunava i plaća sve poreze, prireze i doprinose.

## **TRAJANJE MENADŽERSKOG UGOVORA**

### **Točka 10.**

(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.

## **DIONICE I OPCIJE**

### **Točka 11.**

(1) Društvo članu Uprave dio primitaka ne daje u dionicama (nema opcije).

## **OTKAZNI ROK**

### **Točka 12.**

(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 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.

## **OTPREMNINA**

### **Točka 13.**

(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 6 (šest) 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.

## **UTVRĐIVANJE PRIMITAKA U ODNOSU NA RADNIČKE PRIMITKE I UVJETE RADA**

### **Točka 14.**

(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.

## **DOZVOLJENO ODSUPANJE OD POLITIKE PRIMITAKA**

### **Točka 15.**

(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, a odobrava Nadzorni odbor.

## PROVEDBA I NADZOR POLITIKE PRIMITAKA

### Točka 16.

(1) Odbor i Nadzorni odbor nadziru provedbu politike primitaka na način da Odbor 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

  
Gordan Kolak