POVJERLJIVO

POLITIKA PRIMITAKA ČLANOVA UPRAVE CIAK GRUPE d.d.

| Aktivnost | Ime i prezime/potpis | Funkcija | Datum |
| --- | --- | --- | --- |
| Izrada |  |  |  |
|  |  |  |
| Odgovornost |  |  |  |
| Suglasnost |  |  |  |
| Potvrda usklađenosti |  |  |  |
| Odobrenje |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Odobrenje za objavu |  |  |  |

Ključne riječi/pojmovi: pravilnik, objavljivanje, propisne informacije

Datum objave:

Datum stupanja na snagu:

Sadržaj

[1 TEMELJNA PRAVILA 3](#_Toc489520680)

[2 UVJETI ZA PRIMITKE ČLANOVA UPRAVE 3](#_Toc489520686)

[2.1 Opće odredbe 3](#_Toc489520687)

[2.1.Opće odredbe. 3](#_Toc489520688)

[2.2 Fiskna komponeneta ukupne naknade 4](#_Toc489520689)

[2.3 Varijabilna komponenta ukupne naknade. 4](#_Toc489520690)

[2.4 Dugoročna varijabilna komponeneta 5](#_Toc489520691)

[2.5 Dionice 5](#_Toc489520692)

[3 menadžerski ugovor 5](#_Toc489520696)

4 [ZAVRŠNE ODREDBE](#_Toc489520696)…………………………………………………………………………………………5

# TEMELJNA PRAVILA

1. Sukladno strategiji nagrađivanja, prilikom utvrđivanja raspona plaća za pojedino radno mjesto CIAK Grupa razmatra svoju konkurentnost na tržištu te raspon plaća usklađuje sa složenošću pojedinog posla i radnog mjesta, odgovornostima radnog mjesta te potrebnom kvalifikacijom sukladno opisu radnog mjesta. S tim ciljem CIAK Grupa redovito prati kretanja na tržištu rada i tržištu plaća te ovisno o promjenama na istome donosi daljnje odluke.
2. Prilikom određivanja raspona plaća i drugih primitaka za pojedino radno mjesto CIAK Grupa usmjerena je na održavanje konzistentnosti i pravednosti unutar Društva te na prepoznavanje i nagrađivanje individualnog učinka i postignutih ciljeva.
3. Cilj politike nagrađivanja jest osigurati konkurentan kompenzacijski paket radnicima i menadžerima CIAK Grupe kako bi se osigurala usmjerenost na ostvarivanje strategije kompanije. Osnovna načela nagrađivanja su:

- Interna pravednost u primanjima na svim razinama

- redovito praćenje tržišnih kretanja i održavanje konkurentnosti

- Nagrađivanje radnika i menadžera na temelju individualnog učinka potaknutog ukupnim

 rezultatima društva

- Osiguranje objektivnosti i dosljednosti za sve radnike i menadžere

- Vrednovanje složenosti svakog pojedinog radnog mjesta sukladno internim

 pravilnicima

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

# UVIJETI ZA PRIMITKE ČLANOVA UPRAVE

### 2.1. Opće odredbe

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

a) osobe koje ostvaruju pravo na naknadu

b) vrste naknada

c) visinu naknade

d) način isplate naknade

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

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

Osobe koje ostvaruju pravo na naknadu prema pravilima ovog dokumenta su članovi Uprave. Pravo na naknadu ili na njezin proporcionalni dio odnosi se na člana Uprave društva od dana početka obavljanja funkcije i prestaje danom prestanka obavljanja funkcije, bez obzira na prirodu razloga takvog prestanka funkcije.

Ovisno o statusu člana Uprave Društva naknada se isplaćuje kao:

a) plaća - za članove Uprave koji su u radnom odnosu u CIAK Grupi

b) naknada temeljem Ugovora o obavljanju poslova u upravi društva - za članove uprave koji nisu u radnom odnosu u CIAK Grupi d.d.

Članovima Uprave naknade se isplaćuju u slijedećim komponentama:

- fiksna naknada

- varijabilna komponenta ukupne naknade

-ostala davanja i pogodnosti/benefiti

Ostala davanja i pogodnosti čine ne-novčane, fiksne primitke, kao primjerice, ali ne isključivo: korištenje službenog automobila, dodatno zdravstveno osiguranje, menadžerski sistematski pregled, dobrovojlno mirovinsko osiguranje, životno osiguranje, D&O osiguranje i sl. u skladu s internim pravilnima CIAK Grupe. Društvo ima pravo uključiti, isključiti, urediti bilo koji tip ne-novčanog primitka, naknade itd. u skladu s ovim Pravilnikom, temeljem koje će se sa odgovarajućim članom uprave regulirati međusobni odnosi pod uvjetima i na način kako je to predviđeno odredbama primjenjivog zakondavstva Republike Hrvatske.

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. Fiksna mjesečna bruto plaća/naknada određuje se sukladno metodologiji vrednovanja radnog mjesta, uključujući konkurentnost na tržištu te raspon plaća za isto, složenošću pojedinog posla i radnog mjesta, odgovornostima radnog mjesta te potrebnom kvalifikacijom sukladno opisu radnog mjesta.

Iznos fiksne naknade člana uprave isplaćuje se mjesečno, na datum isplate za isplatu plaća radnicima društva.

#### 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 Društva.

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

- u pravilu se postavlja do 6 individualnih ciljeva

- Za svaki cilj definira se pripadajući ponder u postotku (%) s time da ukupan zbroj pondera svih individualnih ciljeva iznosi 100%

- u pravilu korporativni ciljevi CIAK Grupe predstavljaju individualne ciljeve članova Uprave

Nadzorni odbor donosi odluku o evaluaciji ciljeva na način da se evaluira ostvarenje svakog pojedinačnog cilja u skladu s ostvarenim rezultatima i financijskim pokazateljima Društva koje u pravilu priprema organizacijske jedinica odgovorna za Financije.

Točan iznos bonusa u izračun stavlja godišnju fiksnu bruto plaću, ciljani postotak (%) bonusa i ukupne ostvarene vrijednosti ostvarenja ciljeva članova Uprave.

Isplata varijabilnog dijela plaće vrši se jednom godišnje za prethodnu godinu, nakon provedene evaluacije ciljeva.

Sustav praćenja radnog učinka omogućuje vlasnicima/dioničarima Društva da se poslovno ponašanje i odluke menadžmenta usmjeravaju prema ostvarivanju kratkoročnih i dugoročnih ciljeva Društva. Iz perspektive vlasnika/dioničara Društva krajnji cilj je kreiranje dodane vrijednosti i osiguranje rasta profita, što se postiže kroz specifično definirane ciljeve (EBITDA, OPEX, CAPEX, itd.) kojima se daje jasna smjernica menadžmentu društva u predstojećem poslovnom razdoblju, a u skladu s poslovnim planovima društva.

#### 2.4. Dugoorčna varijabilna komponenta naknade

Cilj dugoročne varijabilne komponente nagrađivanja je osigurati dugoročan rast i prosperitet Društva te osigurati isporuku dugoročnih ciljeva Društva.

Pravo na isplatu višegodišnjih bonusa kroz dugoročnu varijabilnu komponentu nagrade utvrđuje Nadzorni odbor Društva temeljem postignutih rezultata Društva i osobnog doprinosa člana Uprave tijekom ugovorenog razdoblja, odnosno postignuća zadanih ciljeva (KPI-eva).

#### 2.5. Dionice i ostalo

Društvo može odlučiti da godišnji/višegodišnji bonus isplati dodjelom vlastitih dionica u kojem slučaju član Uprave:

- član Uprave dionice stječe u trenutku u kojem bi inače primio i novčanu uplatu na ime bonusa

- Društvo može odrediti da član Uprave dionicama dodijeljenim na ime godišnjeg/višegodišnjeg bonusa može raspolagati tek po isteku određenog vremena

Društvo može odlučiti da godišnji/višegodišnji bonus isplatu u bilo kojem drugom, za Društvo prihvatljivom obliku.

# 3. Menadžerski ugovor

Primici (fiksni, varijabilni i ostali) članova Uprave reguliraju se ugovorom sklopljenim s članom Uprave. Trajanje ugovora definirano je mandatnim razdobljem. Menadžerskim ugovorom reguliraju se iznos i uvjeti otpremnine.

Menadžerski ugovor prestaje ostavkom, istekom mandata ili opozivom člana uprave i pod uvjetima definiranim svakim pojedinačnim ugovorom.

# 4. Završne odredbe

Ova Politika primjenjuju se za razdoblje od 4 godine, od 2020. - 2023. (uključivo).

Ova politika stupa na snagu na dan kada ju odobri Glavna Skupština Društva.

Odluke Glavne Skupštine i Politika primitaka objavljuju se i čine dostupnima na razdoblje od 10 godina.