



POLITIKA PRIMITAKA ZA ČLANOVE UPRAVE

**Prilozi: Odluka Glavne skupštine Atlantic Grupe d.d. od 18.06.2020.
Politika Primitaka za članove Uprave**

Navedeni akti će važiti do 18.06.2024., ukoliko nadležno tijelo Društva sukladno odredbama Zakona o trgovačkim društvima, ne donese drugačiju odluku o istom pitanju i iste stavi van snage i prije navedenog datuma

ATLANTIC

GRUPA

Na temelju članka 275. *Zakona o trgovačkim društvima* (NN br. 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13, 110/2015, 40/2019) i članka 9. *Statuta Atlantic Grupe d.d.* (dalje u tekstu: Društvo), Glavna skupština Društva održana dana 18. lipnja 2020. donijela je

ODLUKU O ODOBRENJU POLITIKE PRIMITAKA ZA ČLANOVE UPRAVE

1. Odobrava se Politika Primitaka za članove Uprave, u tekstu prijedloga koji je objavljen kao Prilog 5. Pozivu za ovu Glavnu skupštinu te koji čini sastavni dio ove Odluke.
2. Ova odluka stupa na snagu danom njenog donošenja.



Siniša Petrović
Predsjednik Glavne skupštine

U skladu s člankom 247. *Zakona o trgovačkim društvima*, Nadzorni odbor Atlantic Grupe d.d. (dalje u tekstu također „Društvo“) predlaže Glavnoj skupštini da na sjednici koja će se održati 18. lipnja 2020. donese sljedeću

POLITIKU PRIMITAKA ZA ČLANOVE UPRAVE

1. Ova Politika primitaka za članove Uprave (dalje u tekstu „Politika“) temelji se na načelu privlačenja, motiviranja i zadržavanja kvalificiranih profesionalaca s ciljem promicanja dobrog i učinkovitog upravljanja rizicima te odvratanja od preuzimanja rizika koji prelaze razinu prihvatljivog rizika za Društvo. Politika ima za cilj osigurati uravnotežene, održive i transparentne primitke članova Uprave kojima se snažno potiče kultura plaćanja prema učinku te dugoročna strategija Društva. Pri utvrđivanju primitaka u ovoj su Politici uzete u obzir sve regionalne, lokalne i relevantne poslovne prakse primitaka za rukovodeće osoblje na odgovarajućim funkcijama, uključujući zaposlenike povezanih društava Društva. Društvo osigurava privlačne uvjete zapošljavanja čiji bitni elementi uključuju primitke, osobni razvoj, osposobljavanje, radnu okolinu i intelektualno poticajno okruženje. Sukladno tome, Politika doprinosi postizanju strateških ciljeva Društva.
2. Ugovor s članom Uprave (dalje u tekstu „Ugovor“) zaključuje se na razdoblje od tri (3) godine, a njime se utvrđuju prava, uključujući odredbe o primicima, i obveze koje se temelje na njegovim/njezinim ovlastima u Upravi. Svi članovi Uprave zasnivaju radni odnos na neodređeno vrijeme u Atlantic Grupi d.d. ili u njezinim povezanim društvima.
3. Ugovor se može otkazati u skladu sa zakonskim odredbama. Obveza isplate otpremnine nastaje u slučaju otkazivanja Ugovora za vrijeme njegova važenja od strane poslodavca, osim ako se Ugovor ne otkazuje iz razloga uvjetovanih protupravnim postupanjem dotičnog člana Uprave. Otpremnina je ograničena na iznos od dvanaest (12) prosječnih mjesečnih bruto plaća isplaćenih dotičnom članu Uprave u tri mjeseca prije prestanka Ugovora.
4. Struktura primitaka članova Uprave osigurava dobru ravnotežu između varijabilnih i fiksnih primitaka, pri čemu je fiksni dio – u smislu osnovne plaće – utvrđen Ugovorom u bruto iznosu, dok je varijabilni dio primitaka uvijek povezan s učinkom. Iznos varijabilnog dijela u ukupnim primicima člana Uprave neće biti manji od 40% ukupnih primitaka pod uvjetom ostvarenja utvrđenih KPI-jeva, što uključuje i odgođeni dio bonusa.
5. Visina osnovne plaće utvrđuje se u skladu s člankom 1. na temelju društava na tržištu rada usporedivih u smislu veličine i/ili složenosti u regiji u kojoj Društvo

posluje, uzimajući u obzir uvjete zapošljavanja zaposlenika u Društvu i njegovim povezanim društvima.

6. Iznos godišnjeg dodatka (bonusa) utvrđuje se po godini važenja Ugovora, a povezan je s ostvarenjem ključnih financijskih/prodajnih pokazatelja, kao i kvalitativnih (nefinancijskih) mjerila učinka (dalje u tekstu zajednički: ključni pokazatelj/i učinka ili KPI-jevi):
- ostvarenje financijskog cilja koji se sastoji od ocjene ispunjenja profitnog cilja povezanog s EBITDA,
 - ostvarenje cilja direktne prodaje vanjskim kupcima (trećim stranama),
 - ostvarenje kvalitativnog (nefinancijskog) cilja koji se sastoji od ocjene ispunjenja cilja u pogledu omjera angažiranosti zaposlenika ili zadržavanja ključnih zaposlenika ili drugih KPI-jeva za ljudske resurse relevantnih za određenu godinu.

Svaki član Uprave ima pravo na godišnji dodatak koji se odnosi na određenu poslovnu godinu (dalje u tekstu „Poslovna godina“) ako su ispunjeni sljedeći preduvjeti:

- ostvareno je najmanje 90% plana konsolidiranog EBITDA Društva za Poslovnu godinu,
- ostvareno je najmanje 90% planiranog EBITDA poslovnog područja koje je obuhvaćeno ovlastima dotičnog člana Uprave za Poslovnu godinu,
- ako je on/ona bio zaposlen u Društvu ili njegovim povezanim društvima najmanje 2/3 predmetne Poslovne godine, kao i na dan 31. prosinca predmetne Poslovne godine, te ima pravo na isplatu godišnjeg dodatka.

Ocjena ostvarenja takvih financijskih preduvjeta i KPI-jeva temelji se na konsolidiranim financijskim rezultatima Društva za predmetnu Poslovnu godinu, dok se ocjena nefinancijskog cilja temelji na službenom izvješću Društva i/ili kvantitativnom i/ili kvalitativnom istraživanju od strane odgovarajućih neovisnih partnera, tj. istraživačke agencije.

Pravo na isplatu godišnjeg dodatka utvrđuje se odlukom Uprave o primicima koja se primjenjuje na sve zaposlenike Atlantic Grupe d.d. i njezinih povezanih društava, a donosi se na godišnjoj osnovi (dalje u tekstu „Odluka“).

Godišnji dodatak predstavlja 75% ostvarene osnovne godišnje bruto plaće u slučaju 100% ostvarenja KPI-jeva.

7. Član Uprave ima pravo na isplatu godišnjeg dodatka u smislu:
- a) isplate u gotovini: 75% ostvarenog godišnjeg dodatka za dotičnog člana Uprave koji se isplaćuje po isteku 30 dana od datuma donošenja godišnjih financijskih rezultata za Poslovnu godinu od strane Nadzornog odbora Društva (dalje u tekstu „Datum odobrenja“).

Članovi Uprave mogu se odlučiti gotovinski dio svojeg godišnjeg dodatka primiti u dionicama Društva, u kojem slučaju moraju takve dionice zadržati najmanje 2 godine od dana njihova prijenosa na račune dionica;

- b) dugoročnog programa dodjele dionica: 25% ostvarenog godišnjeg dodatka za dotičnog člana Uprave (dalje u tekstu „Osnovne dionice“) pomnoženog sa 1,8 (dalje u tekstu „Dodatne dionice“) koji se isplaćuje u dionicama Društva uz razdoblje zadržavanja (*vesting period*) do isteka mjeseca travnja četvrte godine računajući od kraja Poslovne godine, pod uvjetom da je on/ona još uvijek zaposlen/a u Društvu ili njegovu povezanom društvu na dan 1. travnja predmetne godine.

Članovi Uprave moraju takve dionice zadržati najmanje 3 godine od dana njihova prijenosa na račune dionica.

U slučaju da prekid radnog odnosa s članom Uprave Društva pokrene poslodavac tijekom razdoblja zadržavanja, Društvo će izvršiti prijenos Osnovnih dionica, uvećanih za omjer Dodatnih dionica koji odgovara trajanju iskorištenog razdoblja zadržavanja, u roku od 30 dana od prekida radnog odnosa.

Broj dionica dodijeljenih članu Uprave u okviru dugoročnog programa dodjele dionica utvrđuje se prema prosječnoj cijeni dionice (težinski udio) na Zagrebačkoj burzi na dan koji prethodi Datumu odobrenja.

U slučaju da je prekid radnog odnosa pokrenuo dotični član Uprave ili da je prekid radnog odnosa pokrenuo poslodavac zbog protupravnog postupanja dotičnog člana Uprave, on/ona nema pravo na Osnovne dionice niti Dodatne dionice.

- 8. Iznimka od prethodnog članka odnosi se na člana Uprave koji je na Datum odobrenja većinski dioničar Društva ili člana Uprave koji je istodobno u smislu ovog članka srodnik te osobe.

Srodnicima se smatraju osobe koje su u krvnom srodstvu u ravnoj liniji, u pobočnoj liniji do uključivo drugog koljena, te koje su bračni drugovi ili izvanbračni partneri.

Članovi Uprave obuhvaćeni ovim člankom imaju pravo na isplatu godišnjeg dodatka isključivo u smislu gotovinske isplate pod istim uvjetima, konkretno:

- c) isplate u gotovini: 75% ostvarenog godišnjeg dodatka za dotičnog člana Uprave koji se isplaćuje po isteku 30 dana od datuma donošenja godišnjih financijskih rezultata za Poslovnu godinu od strane Nadzornog odbora Društva;

- d) odgodene isplate u gotovini: 25% ostvarenog godišnjeg dodatka za dotičnog člana Uprave pomnoženog sa 1.2 uz razdoblje zadržavanja do isteka mjeseca travnja četvrte godine računajući od kraja Poslovne godine, pod uvjetom da je on/ona još uvijek zaposlen/a u Društvu ili njegovu povezanom društvu na dan 1. travnja predmetne godine.
9. Uz primitke članova Uprave, u skladu s lokalnim praksama primjenjuje se niz dodatnih aranžmana. To uključuje naknadu troškova, policu životnog osiguranja, policu osiguranja osobe od posljedica nesretnog slučaja, dobrovoljno zdravstveno osiguranje, korištenje službenih automobila i tehničke opreme, dodatke za obrazovanje i, ako je primjenjivo, dodatke za rad u inozemstvu.
10. U cilju izbjegavanja sukoba interesa svi Ugovori sadrže sljedeće odredbe:
- a) obveza čuvanja poslovne tajne: članovi Uprave obvezani su na zaštitu poslovnih tajni Društva za vrijeme i nakon prestanka radnog odnosa, bez obzira na razloge prestanka radnog odnosa, pri čemu obveza čuvanja poslovne tajne uključuje i poslovne tajne povezanih društava Društva;
 - b) zabrana natjecanja: članovi Uprave ne smiju se natjecati s Društvom u razdoblju od jedne godine od dana isplate otpremnine; u slučaju kršenja zabrane natjecanja, član Uprave obvezan je platiti ugovornu kaznu u iznosu dvanaest prosječnih mjesečnih neto plaća isplaćenih dotičnom članu Uprave u tri mjeseca prije prestanka Ugovora;
 - e) zabrana sudjelovanja člana Uprave u vlasničkoj i/ili upravljačkoj strukturi, bilo direktno ili indirektno, u bilo kojem društvu koje je u tržišnoj utakmici s Društvom i njegovim povezanim društvima, odnosno u društvu s kojim Društvo i njegova povezana društva ostvaruju poslovnu suradnju, kao i da u takvim društvima djeluje kao savjetnik ili konzultant, bez obzira da li je za isto plaćen ili ne;
 - f) aktivnosti, osim onih koje obavlja za Društvo ili njegova povezana društva, bez obzira da li je za iste plaćen ili ne, uključivo i članstvo u nadzornim odborima, savjetodavnim tijelima i sl., član Uprave može obavljati isključivo temeljem prethodnog odobrenja Uprave Atlantic Grupe d.d.
11. Nadzorni odbor će, uz podršku Komisije za imenovanje i nagradivanje, na godišnjoj osnovi pratiti jesu li primici navedeni u ovoj Politici u skladu s načelima utvrđenim u točki 1. ove Politike. Visina primitaka se provjerava u odnosu na regionalne, lokalne i relevantne poslovne prakse koje obuhvaćaju društva usporediva u smislu veličine, poslovne djelatnosti, geografskog opsega poslovanja i/ili složenosti. Nadzorni odbor zadržava pravo izmjene Politike u slučaju promjene tržišnih okolnosti. U tom će slučaju Nadzorni odbor podnijeti prijedlog i obrazloženje Glavnoj skupštini u skladu s primjenjivim zakonskim odredbama.

12. Ova Politika stupa na snagu donošenjem od strane Glavne skupštine.

Zdenko Adžović
Predsjednik Nadzornog odbora

