



POLITIKA PRIMITAKA ZA ČLANOVE UPRAVE

Navedeni akt važi do 27.06.2028., ukoliko nadležno tijelo Društva sukladno odredbama Zakona o trgovačkim društvima, ne donese drugačiju odluku o istom pitanju i isti 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, 34/22, 114/22, 18/23, 130/23) i članka 9. *Statuta Atlantic Grupe d.d.* (dalje u tekstu: Društvo), Glavna skupština Društva održana dana 27. lipnja 2024. donijela je

ODLUKU O ODOBRENJU IZMJENA I DOPUNA POLITIKE PRIMITAKA ZA ČLANOVE UPRAVE ATLANTIC GRUPE d.d.

1. Odobrava se prijedlog izmjene Politike primitaka za članove Uprave, na način da se dio rečenice u točki 9 koji glasi: “uvedenom 2021. godine s predviđenom implementacijom u 2022. godini” briše te se dodaju nove točke 9., 10., 11. i 15., koje glase:

“9. S ciljem građenja dugoročne konkurentne prednosti Društva, članovi Uprave imaju pravo na dodatnu stimulaciju u slučaju nadmašivanja ključnih pokazatelja uspješnosti u usporedbi s referentnom grupom kompanija. Ostvarena stimulacija računa se proporcionalno u odnosu na ključne pokazatelje uspješnosti, a može predstavljati iznos koji čini raspon od 0% do 30% godišnje bruto plaće člana Uprave koji je stekao pravo na predmetnu stimulaciju.

10. Daje se ovlaštenje Predsjedniku Uprave da svojom odlukom, uz prethodno pribavljeno mišljenje Komisije za razvoj vodstva i nagrađivanje, nagradi člana Uprave radi zasluge tog člana Uprave za posebno postignuće koje doprinosi poslovanju grupe koju čini Društvo i njegova povezana društva. Takva nagrada ne smije prijeći 30% godišnjih fiksnih primitaka iz važećeg Ugovora navedenog člana Uprave te ona može biti isplaćena u dionicama, odnosno, ukoliko se radi o članu Uprave iz članka 8. ove Politike, putem isplate u gotovini. Ova vrsta nagrade ne ulazi u osnovicu za kalkulaciju godišnjeg bonusa za rad ostvaren iz redovnog Ugovora takvog člana Uprave.

11. Gornja granica za cjelokupni varijabilni dio primitka pojedinog člana Uprave, uključujući i dugoročne varijabilne programe, može doseći do 240% njegove godišnje bruto plaće. Ciljana razina učinka člana Uprave, koja podrazumijeva 100%-tnu realizaciju KPI-jeva, rezultira sa 50% maksimalnog varijabilnog primitka.“

i

“15. Sukladno smjernicama nagrađivanja Atlantic Grupe koje uzimaju u obzir eksternu konkurentnost, internu usklađenost, transparentnost i usklađenost s lokalnim propisima, ciljani maksimalni godišnji primitak Predsjednika Uprave definiran je na razini do 25 prosječnih godišnjih primitaka svih zaposlenika Atlantic Grupe d.d., dok je za članove Uprave taj maksimalni godišnji primitak definiran na razini do 20 prosječnih godišnjih primitaka zaposlenika. Ukupne primitke čine sva primanja za Poslovnu godinu, koja uključuju fiksnu bruto plaću, varijabilne primitke, kao i

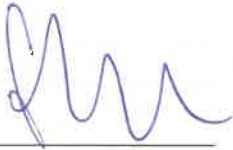
primitke u naravi. Maksimalni godišnji primici uvjetovani su značajnim prekoračenjem postavljenih poslovnih ciljeva.”

dok dosadašnje točke 9., 10., 11., 12., 13., i 14. postaju točke 12., 13., 14., 16., 17. i 18.

2. Odobrava se pročišćeni tekst Politike primitaka za članove Uprave koji je objavljen kao Prilog 4. Pozivu za ovu Glavnu skupštinu i koji čini sastavni dio ove Odluke te kojim se stavlja van snage dosadašnji tekst Politike primitaka za članove Uprave.

3. Politika primitaka za članove Uprave vrijedi 4 godine od dana njenog donošenja.

4. Ova odluka stupa na snagu danom njenog donošenja.



Siniša Petrović
Predsjednik Glavne skupštine



U skladu s člankom 247. *Zakona o trgovačkim društvima* (dalje u tekstu: „ZTD“), Nadzorni odbor Atlantic Grupe d.d. (dalje u tekstu također „Društvo“) predlaže Glavnoj skupštini da na sjednici koja će se održati 27. lipnja 2024. odobri potpuni tekst Politike primitaka za članove Uprave kako slijedi:

POLITIKA 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 KPI-jeva za određenu godinu koji čine Indeks održivosti Društva kojim su kao relevantni stupovi obuhvaćene emisije, voda, recikliranje, proizvodi i zaposlenici.

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 prijensa 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:

- 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;
- b) odgođene 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. S ciljem građenja dugoročne konkurentne prednosti Društva, članovi Uprave imaju pravo na dodatnu stimulaciju u slučaju nadmašivanja ključnih pokazatelja uspješnosti u usporedbi s referentnom grupom kompanija. Ostvarena stimulacija računa se proporcionalno u odnosu na ključne pokazatelje uspješnosti, a može

predstavljati iznos koji čini raspon od 0% do 30% godišnje bruto plaće člana Uprave koji je stekao pravo na predmetnu stimulaciju.

10. Daje se ovlaštenje Predsjedniku Uprave da svojom odlukom, uz prethodno pribavljeno mišljenje Komisije za razvoj vodstva i nagrađivanje, nagradi člana Uprave radi zasluge tog člana Uprave za posebno postignuće koje doprinosi poslovanju grupe koju čini Društvo i njegova povezana društva. Takva nagrada ne smije prijeći 30% godišnjih fiksnih primitaka iz važećeg Ugovora navedenog člana Uprave te ona može biti isplaćena u dionicama, odnosno, ukoliko se radi o članu Uprave iz članka 8. ove Politike, putem isplate u gotovini. Ova vrsta nagrade ne ulazi u osnovicu za kalkulaciju godišnjeg bonusa za rad ostvaren iz redovnog Ugovora takvog člana Uprave.
11. Gornja granica za cjelokupni varijabilni dio primitka pojedinog člana Uprave, uključujući i dugoročne varijabilne programe, može doseći do 240% njegove godišnje bruto plaće. Ciljana razina učinka člana Uprave, koja podrazumijeva 100%-tnu realizaciju KPI-jeva, rezultira sa 50% maksimalnog varijabilnog primitka.
12. Članovi Uprave imaju pravo na sudjelovanje u Executive Longevity Premium programu (dalje u tekstu: ELP) koji se primjenjuje na izvršne pozicije u Društvu ili njemu povezanim društvima (u smislu ZTD-a) koje su njime definirane. ELP predviđa da takvi članovi menadžmenta, nakon što provedu najmanje 6 godina na navedenoj izvršnoj poziciji, imaju pravo na dodjelu određenog broja dionica, od kojih se 1/3 isplaćuje u godini u kojoj stječu to pravo, a 2/3 se isplaćuju kao odgođena isplata po umirovljenju, pod uvjetom da je dotični član menadžmenta odlučio ostati na odgovarajućoj izvršnoj poziciji u Društvu ili njemu povezanom društvu, do mirovine. ELP uzima u obzir duljinu obavljanja odgovarajuće izvršne pozicije povećanjem prinosa na odgođeni dio svakih 6 godina, kao i dugovječnost zaposlenja u Društvu ili njemu povezanom društvu, prije unapređenja na odgovarajuću izvršnu poziciju ranijim stjecanjem tog prava i povećanjem prinosa:
 - a. Članovi Uprave, pojedinačno, osim onih obuhvaćenih člankom 8., imaju pravo na dodjelu 2.200 dionica, od kojih se 1/3 dodjeljuje u godini u kojoj to pravo stupa na snagu, a 2/3 se dodjeljuju po njihovu umirovljenju uvećane za prinos kako je predviđeno točkom b. u nastavku;
 - b. Prinos se obračunava na 2/3 dionica i povećava za 1 bod svakih 6 godina provedenih na odgovarajućoj izvršnoj poziciji u Društvu ili njemu povezanom društvu, kako slijedi:
 - 1,1 do 12 godina
 - 1,2 do 18 godina
 - 1,3 do 24 godine
 - 1,4 do 30 godina
 - 1,5> više od 30 godina;

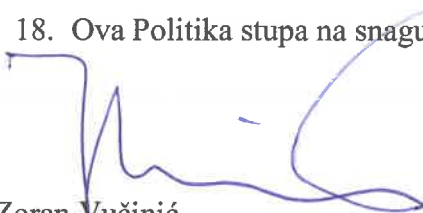
- c. Članovi Uprave obuhvaćeni člankom 8. imaju pravo na isplatu u okviru programa Executive Longevity Premium isključivo u smislu gotovinske isplate prema istom omjeru i uvjetima prinosa.

13. Posebnim Aneksom Ugovoru članu Uprave se može u dodatnu nadležnost dodijeliti upravljanje određenim poslovnim ili prodajnim područjem operativne organizacije grupe koju čini Društvo i njegova povezana društva, na razdoblje od najdulje godinu dana. Daje se ovlaštenje Predsjedniku Uprave da svojom odlukom nagradi takvog člana Uprave, temeljem kriterija njegovog doprinosa održivosti poslovnog ili prodajnog područja koji je članu Uprave dodijeljen u dodatnu nadležnost i doprinosa tog poslovnog ili prodajnog područja cjelokupnom poslovanju grupe koju čini Društvo i njegova povezana društva. Takva nagrada ne smije prijeći 50% godišnjih fiksnih primitaka iz važećeg Ugovora navedenog člana Uprave te ona može biti isplaćena u dionicama, do maksimalnih 1.200 dionica godišnje, odnosno, ukoliko se radi o članu Uprave iz članka 8. ove Politike, putem isplate u gotovini. Ova vrsta nagrade može se isplatiti samo u odnosu na dodatni angažman utvrđen Aneksom, za vrijeme trajanja angažmana ili po njegovu isteku, te isti ne ulazi u osnovicu za kalkulaciju godišnjeg bonusa za rad ostvaren iz redovnog Ugovora.
14. 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.
15. Sukladno smjernicama nagrađivanja Atlantic Grupe koje uzimaju u obzir eksternu konkurentnost, internu usklađenost, transparentnost i usklađenost s lokalnim propisima, ciljani maksimalni godišnji primitak Predsjednika Uprave definiran je na razini do 25 prosječnih godišnjih primitaka svih zaposlenika Atlantic Grupe d.d., dok je za članove Uprave taj maksimalni godišnji primitak definiran na razini do 20 prosječnih godišnjih primitaka zaposlenika. Ukupne primitke čine sva primanja za Poslovnu godinu, koja uključuju fiksnu bruto plaću, varijabilne primitke, kao i primitke u naravi. Maksimalni godišnji primici uvjetovani su značajnim prekoračenjem postavljenih poslovnih ciljeva.
16. 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 obavezan je platiti ugovornu kaznu u iznosu dvanaest prosječnih mjesečnih neto plaća isplaćenih dotičnom članu Uprave u tri mjeseca prije prestanka Ugovora;

- c) 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;
- d) 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.

17. Nadzorni odbor će, uz podršku Komisije za razvoj vodstva i nagrađivanje, na godišnjoj osnovi pratiti jesu li primici navedeni u ovoj Politici u skladu s načelima utvrđenim u članku 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.

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



Zoran Vučinić
Predsjednik Nadzornog odbora