



Na temelju članka 247.a Zakona o trgovačkim društvima (Narodne novine broj 125/11, 111/12, 68/13, 110/15, 40/19, 34/22, 114/22, 18/23, 130/23 i 136/24) (dalje u tekstu: „**ZTD**“) Nadzorni odbor PROFESSIO ENERGIA d.d., Zagreb, Ivana Lučića 2.a, OIB: 88975636912 (u daljnjem tekstu: „**Društvo**“), usvaja sljedeće:

POLITIKA PRIMITAKA ČLANOVA UPRAVE DRUŠTVA

Članak 1.

Predmet Politike primitaka

Ovom Politikom primitaka (dalje u tekstu: „**Politika**“) Društvo utvrđuje:

1. sustav primitaka članova Uprave Društva;
2. uvjete postojećih ugovora sklopljenih između članova Uprave i Društva;
3. način podnošenja izvješća o primicima Uprave i Nadzornog odbora Društva na raspravljanje Glavnoj skupštini Društva;
4. postupak donošenja i izmjene ove Politike.

Članak 2.

Osnovne odredbe

Ova Politika donosi se sukladno relevantnim zakonskim odredbama i načelima dobrog korporativnog upravljanja, a njezinu primjenu osigurava Nadzorni odbor Društva uspostavom propisanih, transparentnih i nediskriminirajućih postupaka za utvrđivanje primitaka kojima se interesi članova Uprave usklađuju s dugoročnim interesima te uspješnim i etičkim provođenjem poslovne strategije Društva.

Utvrđenjem primjerene, ali poticajne Politike Nadzorni odbor osigurava članovima Uprave tržišno konkurentne i stimulativne uvjete koji neposredno pridonose postizanju strateških ciljeva i dugoročnom razvoju Društva, uz istodobno ograničavanje preuzimanja rizika izvan razine prihvatljivog rizika za Društvo, čime sustav primitaka djeluje kao instrument odgovornog i učinkovitog upravljanja.

Sljedom navedenog, Politika primitaka temelji se i zasniva na sljedećim načelima:

1. utvrđenje najvišeg iznosa primitaka članova uprave;

2. usklađenost primitaka članova Uprave Društva s poslovnom strategijom i dugoročnim razvojem društva;
3. ujednačenost uvažavanja vrijednosti rada, kompetencija i iskustva članova Uprave i interesa Društva pri određivanju sustava fiksnih i varijabilnih primitaka u ukupnom primitku;
4. povezanost isplate varijabilnog dijela primitka članova Uprave s ključnim financijskim i nefinancijskim pokazateljima uspješnosti i postignutim rezultatima;

Članak 3. *Primici*

Pri raspravljanju primitaka članova Uprave, Nadzorni odbor u obzir uzima osobito poslovnu strategiju Društva, poslovne planove te poslovno, gospodarsko i društveno okruženje u kojem Društvo posluje.

Nadzorni odbor pri raspravljanju primitaka članova Uprave uzima u obzir održivost poslovanja Društva tako da Nadzorni odbor može isplatu godišnjeg varijabilnog primitka članovima Uprave vezati uz postizanje godišnjih ciljeva članova Uprave (dalje u tekstu: „**Ključni pokazatelji uspješnosti ili KPI**“). Ključne pokazatelje uspješnosti Nadzorni odbor može odrediti tako da iste postavlja prema ciljevima Društva koje Društvo planira postići u skladu s godišnjim poslovnim planovima.

Privremeno odstupanje od utvrđenih iznosa primitaka dopušteno je isključivo u odnosu na varijabilni dio primitka i provodi se na temelju odluke Nadzornog odbora kojom se utvrđuju razlozi odstupanja, opseg i trajanje odstupanja te način na koji se osigurava dugoročna dobrobit Društva. O svakom odstupanju i njegovim razlozima Nadzorni odbor donosi posebnu odluku, koja će biti sastavni dio svakog sljedećeg izvješća o primicima.

Članak 4. *Vrste primitaka*

Ukupni primici članova Uprave sastoje se od:

1. fiksnog dijela primitka;
2. varijabilnog dijela primitka;
3. ostalih primitaka.

Najviši iznos ukupnog godišnjeg primitka utvrđuje se ovom Politikom kao zbroj fiksnog, varijabilnog i ostalog primitka te se primjenjuje kao apsolutna gornja granica za isplatu primitaka članovima Uprave.

Članak 5. *Fiksni primici*

Fiksni dio primitka članova Uprave predstavlja nepromjenjiv dio primitka definiran jednim ili više pravnih poslova koji Društvo, zastupano po Nadzornom odboru, sklapa s članovima Uprave (dalje u tekstu: „**Menadžerski ugovor**“).

Fiksni dio primitka članova Uprave definiran je u mjesečnom bruto iznosu.

Fiksni dio primitka isplaćuje se članovima Uprave na mjesečnoj osnovi, najkasnije do svakog 15. u mjesecu za prethodni mjesec. Isplata fiksnog dijela primitka isplaćuje se samom činjenicom da član Uprave obavlja dužnost člana Uprave Društva, i to tako dugo dok tu dužnost obavlja.

Pri utvrđivanju visine ugovorenog fiksnog dijela primitka članova Uprave, Nadzorni odbor uzima u obzir relevantno stručno iskustvo, kompetencije, sposobnosti te organizacijsku i zakonsku odgovornost članova Uprave za vođenje poslova i zastupanje Društva, kao i uvjete zapošljavanja zaposlenika u Društvu. Poštujući načelo jednakog postupanja i zabrane diskriminacije u ovoj Politici korišteni su podaci o prosječnim godišnjim primicima svih zaposlenika Društva na temelju podataka dobivenih od pojedinih organizacijskih jedinica, uzimajući u obzir mišljenja osoba nadležnih za upravljanje ljudskim potencijalima u Društvu.

Nadzorni odbor ovom Politikom određuje da se najviši godišnji iznos fiksnog primitka Predsjednika Uprave ugovara do visine od 5 (slovima: pet) prosječnih godišnjih primitaka svih zaposlenika Društva, dok se najviši godišnji iznos fiksnog primitka člana Uprave ugovara do visine od 5 (slovima: pet) prosječnih godišnjih primitaka svih zaposlenika Društva.

Ugovoreni fiksni dio primitka ne ovisi o uspješnosti niti je postavljen na način da utječe na sklonost prema preuzimanju rizika.

Članak 6. *Varijabilni primici*

Menadžerskim ugovorom može se ugovoriti mogućnost da članovi Uprave mogu, pored fiksnih primitaka, steći pravo i na varijabilni dio primitaka.

Ukoliko je Menadžerskim ugovorom ugovoreno stjecanje prava članova Uprave na varijabilni dio primitaka, utoliko ostvarivanje tog prava načelno ovisi o određenim financijskim i nefinancijskim mjerilima koja su definirana tako da njihovim ostvarenjem član Uprave neposredno s obzirom na svoj ostvareni učinak u svakoj poslovnoj godini pridonosi poslovnoj strategiji i dugoročnom razvoju Društva. Doprinos poslovnoj strategiji i dugoročnom razvoju Društva, kao i metode ostvarenja pojedinačno utvrđenih mjerila pobliže su utvrđeni predviđenima godišnjim i/ili višegodišnjim poslovnim planom odnosno procjeni uspješnosti članova Uprave u kombinaciji s ukupnim financijskim i operativnim rezultatom Društva na godišnjoj i/ili višegodišnjoj razini te operativnom i tehničkom uspješnošću poslovanja Društva. Prethodno navedena mjerila podložna su izmjenama sukladno odluci Nadzornog odbora.

Pored navedenog moguće je Menadžerskim ugovorom predvidjeti i mogućnost člana Uprave na stjecanje prava na poticajne i/ili dodatne varijabilne primitke, koji prije svega ovise o Ključnim pokazateljima uspješnosti, uključivo, ali ne isključivo, primjerice sukladno posebnim ciljevima Društva ili kao nagrada za uspješno vođenje Društva u novim i nepredvidljivim situacijama.

Varijabilni primici temeljem posebnih odredaba Menadžerskog ugovora i posebne odluke Nadzornog odbora Društva sukladno članku 7. ove Politike mogu uključivati i opcijske planove na stjecanje vlastitih dionica Društva i/ili isplatu varijabilnih primitaka u dionicama Društva.

Nadalje, ovom Politikom određuje se da iznos varijabilnog dijela u ukupnim primicima člana Uprave neće biti manji od 25% (slovima: dvadeset pet posto) ukupnih primitaka pod uvjetom ostvarenja Ključnih pokazatelja uspješnosti, što uključuje i odgođeni dio varijabilnog primitka iz članka 9. ove Politike (*Minimalni iznos varijabilnog primitka*).

Ciljani učinak člana Uprave, koji podrazumijeva stopostotnu realizaciju svih predviđenih Ključnih pokazatelja uspješnosti, rezultira varijabilnim primitkom koji iznosi najviše 100% (slovima: sto posto) godišnjeg fiksnog primitka pojedinog člana Uprave izraženog u bruto iznosu (*Ciljani varijabilni primitak od 100% (slovima: sto posto) učinka*).

Najviši iznos cjelokupnog varijabilnog primitka pojedinog člana Uprave, uključujući poticajne i/ili dodatne varijabilne primitke, kao i opcijske planove na stjecanje vlastitih dionica Društva i/ili isplatu varijabilnih primitaka u dionicama Društva, može doseći do 200% (slovima: dvjesto posto) njegovog godišnjeg fiksnog primitka izraženog u bruto iznosu (*Ukupni maksimalni varijabilni primitak*).

U slučaju ostvarenja Ključnih pokazatelja uspješnosti ispod 25% (slovima: dvadeset pet posto) postavljenih ciljeva učinka Društva, pravo na varijabilni primitak se ne ostvaruje (*Donji prag isplate varijabilnog primitka*).

Za realizaciju iznad stopostotne ciljane razine učinka Ključnih pokazatelja uspješnosti tzv. *Ciljanog varijabilnog primitka od 100% (slovima: sto posto) učinka*, varijabilni primitak može se ostvariti u iznosu većem od ciljanog, ali najviše do utvrđenog iznosa *Ukupnog maksimalnog varijabilnog primitka*.

Nadzorni odbor može posebnom odlukom, vodeći računa o sklonosti Društva preuzimanju rizika, održivosti poslovanja i dugoročnom razvoju, odrediti i nižu gornju granicu *Ukupnog maksimalnog varijabilnog primitka* za pojedinu poslovnu godinu.

Predmetno definiranje varijabilnog dijela primitka članova Uprave usmjereno je ka ispunjavanju ciljeva poslovne strategije te je prilagođeno profilu rizika poslovanja Društva. Varijabilni primici osiguravaju poticaj za dugoročni uspješni razvoj te ispunjenje poslovnih ciljeva i strategije Društva.

Članak 7.

Udio varijabilnih primitaka u dionicama Društva

Ako je Menadžerskim ugovorom predviđeno da se dio varijabilnog primitka člana Uprave dodjeljuje u dionicama Društva ili u opcijama na dionice Društva, pravo na stjecanje dionica član Uprave stječe po isteku razdoblja ostvarenja unaprijed predviđenih Ključnih pokazatelja uspješnosti u odnosu na doprinos poslovnoj strategiji i dugoročnom razvoju društva te utvrđenju njihova ispunjenja na način i u rokovima utvrđenima Menadžerskim ugovorom i/ili posebnom odluci Nadzornog odbora.

Član Uprave dužan je zadržati dodijeljene dionice i ne smije njima raspolagati najmanje dvije godine od dana na koji su mu dodijeljene, a dodijeljene dioničke opcije ne smije iskoristiti prije isteka roka od dvije godine od dana dodjele.

Članak 8.

Načela za ugovaranje varijabilnih primitaka

Nadzorni odbor Društva prilikom pregovora oko sklapanja i uređenja odnosa između Uprave i Društva u odnosu na varijabilni dio primitka načelno uzima u obzir sljedeća načela;

Uprava i Nadzorni odbor Društva, zajednički, unaprijed, za svaku poslovnu godinu, ali i cjelokupno razdoblje trajanja mandata članova Uprave, određuju godišnje i višegodišnje

poslovne planove Društva te postavljaju određene ciljeve koje Društvo treba ostvariti, koji se mogu mjeriti prema ostvarenoj EBITDA Društva i/ili drugim kriterijima.

Drugi kriteriji koji se mogu uzeti u obzir osobito se mogu sastojati u ispunjenju projektnih zadataka koji se načelno postavljaju kao individualni ciljevi člana Uprave za određeno razdoblje, ali se mogu postaviti i kao ciljevi Uprave kao tijela.

Pri izračunu varijabilnog dijela uzet će se u obzir i objektivna ograničenja u poslovanju (zakonska, sektorska, tržišna ili druga).

U svrhu razrade Ključnih pokazatelja uspješnosti sukladno praksi nagrađivanja primjenjivoj u usporedivim društvima, iznos varijabilnog dijela primitka utvrđuje se po godini važenja Menadžerskog ugovora, a povezan je s ostvarenjem financijskih i nefinancijskih (kvalitativnih) mjerila učinka. Ključni pokazatelji uspješnosti mogu uključivati:

- a) financijske godišnje rezultate Društva, uključujući apsolutne i relativne pokazatelje uspješnosti, kao što su poslovni prihodi i operativnu dobit (EBITDA), neto dobit te bruto i neto marže, stope rasta ili pada navedenih pokazatelja u odnosu na prethodna razdoblja,
- b) poslovni plan, tržišne uvjete i djelatnosti u kojima Društvo posluje,
- c) operativno, strateško, razvojno poslovanje Društva u pojedinoj godini i/ili tijekom cjelokupnog razdoblja trajanja obavljanja dužnosti članova Uprave,
- d) objektivne makroekonomske pokazatelje poput promjena BDP-a, izvoza te drugih relevantnih uvjeta poslovnog okruženja,
- e) izvršenje individualnih ciljeva postavljenih članu Uprave, kao ostvarenje nefinancijskog cilja koji se može sastojati od Ključnih pokazatelja uspješnosti za određenu godinu koji čine indeks održivosti Društva, pri čemu su kao relevantni stupovi obuhvaćene emisije, voda, recikliranje, proizvodi i zaposlenici (ESG pokazatelji).

U slučaju kada se ciljevi sastoje u ispunjenju projektnih zadataka tada član Uprave stječe pravo na isplatu varijabilnog dijela primitka koji je vezan uz postizanje takvog cilja uspješnim završetkom pojedinih faza projekata ili projekata u cjelini.

Ocjena ostvarenja takvih financijskih preduvjeta i Ključnih pokazatelja uspješnosti temelji se na konsolidiranim financijskim rezultatima Društva za predmetnu poslovnu godinu, dok se ocjena nefinancijskog cilja temelji na službenom izvješću Društva i/ili kvantitativnom istraživanju od strane odgovarajućih neovisnih partnera i/ili na temelju individualnih mjerila unaprijed utvrđenih Menadžerskim ugovorom i/ili posebnom odlukom Nadzornog odbora.

Pravo na isplatu godišnjeg varijabilnog primitka utvrđuje se odlukom Nadzornog odbora o primicima koja se donosi na godišnjoj osnovi. U slučaju da je prekid radnog odnosa pokrenuo član Uprave ili da je prekid radnog odnosa pokrenulo Društvo kao poslodavac zbog protupravnog postupanja člana Uprave, član uprave nema pravo na neisplaćene dijelove godišnjeg varijabilnog primitka.

Članak 9.

Razdoblje odgode i pravo zahtijevati vraćanje varijabilnih dijelova primitka

Nadzorni odbor može donijeti odluku da se članovima Uprave ili pojedinom članu Uprave koji je ostvario pravo na varijabilni dio primitka neće isplatiti puni varijabilni primitak na koji je stekao pravo u godini u kojoj se inače isplaćuje varijabilni dio primitka, već može odrediti da će Društvo zadržati najviše do 33% (trideset i tri posto) ostvarenog varijabilnog primitka na koji

je član Uprave stekao pravo za pojedinu godinu, a koji će se isplaćivati sukcesivno i razmjerno preostalom broju godina obavljanja dužnosti člana Uprave Društva, ako Nadzorni odbor ocijeni da je takvo postupanje u najboljem interesu Društva, radi ostvarenja poslovne strategije i dugoročnog razvoja Društva, u kojem slučaju Društvo na zadržani iznos ne plaća kamate niti druge troškove.

U svakom slučaju, puni iznos svih i svakog zadržanog ostvarenog varijabilnog primitka na koji je član Uprave stekao pravo mora biti isplaćen članu Uprave najkasnije u roku od jedne godine od dana prestanka obnašanja dužnosti člana Uprave Društva.

Društvo ima pravo zahtijevati vraćanje već isplaćenog varijabilnog dijela primitka, u cijelosti ili djelomično, ako se naknadno utvrdi da je:

- a) varijabilni primitak isplaćen na temelju podataka koji su se pokazali bitno netočnima, neistinitima ili nepotpunima;
- b) Ključni pokazatelji uspješnosti na temelju kojih je primitak isplaćen nisu stvarno bili ostvareni; ili
- c) član Uprave postupao protivno propisima, Menadžerskom ugovoru ili pažnji urednog i savjesnog gospodarstvenika, čime je Društvu prouzročena šteta.

Članak 10. *Ostali primici*

Članovi Uprave imat će pravo na naknadu odnosno predujam troškova (osobito za reprezentaciju, službena putovanja, uključujući i smještaj za vrijeme službenog putovanja, seminare i stručno usavršavanje te stručnu literaturu i slično) te pravo na povrat uobičajenih dokumentiranih troškova učinjenih za i/ili u korist Društva, a osobito onih koji se odnose na putne troškove i poslovnu reprezentaciju. Naknadu takvih troškova Društvo će izvršiti članovima Uprave u roku od 7 (sedam) dana od podnošenja zahtjeva pod uvjetom da isti troškovi budu opravdani i dokumentirani.

Članovi Uprave, isključivo na ime okolnosti da su nositelji funkcije člana Uprave Društva, i tako dugo dok obavljaju tu dužnost, mogu imati pravo na teret Društva, u službene i privatne svrhe tijekom cjelokupnog trajanja dužnosti člana Uprave, upotrebljavati službeno vozilo Društva (dalje u tekstu: „**Vozilo**“).

Odabir i pribavu Vozila određuje Društvo. Sve troškove pribave, održavanja, upravljanja, goriva, poreza, registracije i osiguranja vozila kao i sve druge troškove te poreze, doprinose, dažbine i plaćanja propisana za to iz i/ili u vezi upotrebe i/ili korištenja Vozila snosi Društvo.

Članovi Uprave, isključivo na ime okolnosti da su nositelji funkcije članova Uprave Društva, i tako dugo dok obavljaju tu dužnost, mogu imati pravo u cijelosti na teret Društva ugovoriti i održavati na snazi osiguranje od menadžerske odgovornosti („D&O“ osiguranje) pod uobičajenim tržišnim uvjetima, osiguranje od nezgode i bolesti članova Uprave, dodatno odnosno dopunsko zdravstveno osiguranje člana Uprave, uključujući godišnji sistematski pregled člana Uprave. Sve troškove ugovaranja, održavanja i premije kao i sve druge troškove te poreze, doprinose, dažbine i plaćanja propisana za to iz i/ili u vezi osiguranja i/ili pregleda iz ovog stavka snosi Društvo.

Članovi Uprave, isključivo na ime okolnosti da su nositelji funkcije članova Uprave Društva, i tako dugo dok obavljaju tu dužnost, mogu imati pravo na teret Društva, u službene i privatne svrhe tijekom cjelokupnog trajanja dužnosti člana Uprave, upotrebljavati mobilni telefon i

prijenosno računalo Društva. Odabir i pribavu mobilnog telefona i prijenosnog računala određuje Društvo. Sve troškove nabave te poreze, doprinose, dažbine i plaćanja propisana za to iz i/ili u vezi upotrebe i/ili korištenja mobilnog telefona i prijenosnog računala Društva snosi Društvo.

Članovi Uprave pored i dodatno na navedena prava iz prethodnih stavaka ovog članka mogu steći pravo i na druge dodatne primitke u svemu pod uvjetima i na način kako je određeno Menadžerskim ugovorom s pojedinim članom Uprave.

Menadžerskim ugovorom s pojedinim članom Uprave mogu se odrediti i/ili ugovoriti i modaliteti, uvjeti i ograničenja ostvarivanja ostalih primitaka postavljenih ovim člankom ove Politike, a u svakom slučaju ukupni iznos ostalih primitaka utvrđen na godišnjoj razni za pojedinog člana Uprave ne može iznositi više od 40% (slovima: četrdeset posto) iznosa utvrđenog godišnjeg fiksnog primitka iz članka 5. ove Politike.

Članak 11.

Menadžerski ugovor

Prava i obveze iz odnosa između člana Uprave i Društva uređuju se Menadžerskim ugovorom koji Društvo, zastupano po Nadzornom odboru, sklapa sa svakim članom Uprave.

Menadžerski ugovor sklapa se na određeno vrijeme koje odgovara trajanju mandata člana Uprave, a najduže na pet godina. Menadžerski ugovor prestaje istekom vremena na koje je sklopljen, opozivom imenovanja, ostavkom člana Uprave, sporazumnim raskidom te u drugim slučajevima predviđenima samim ugovorom i zakonom. Ugovoreni otkazni rok ne može biti dulji od šest mjeseci.

Društvo se Menadžerskim ugovorom može obvezati na isplatu otpremnine članu Uprave u slučaju prestanka obavljanja dužnosti prije isteka mandata, osim u slučaju opoziva iz važnog razloga koji je na strani člana Uprave. Najviši iznos otpremnine ne može prelaziti 6 (slovima: šest) prosječnih mjesečnih bruto plaća isplaćenih dotičnom članu Uprave u tri mjeseca prije prestanka Menadžerskog ugovora, ako nije drukčije ugovoreno.

Menadžerskim ugovorom može se ugovoriti da Društvo članu Uprave uplaćuje dobrovoljno mirovinsko osiguranje i dopunsko i dodatno zdravstveno osiguranje. Dokup mirovinskog staža ako on po prestanku Menadžerskog ugovora odlazi u prijevremenu mirovinu, nije zakonska obveza Društva, nego predstavlja posebnu pogodnost pojedinog člana Uprave koja se može ugovoriti.

Radi izbjegavanja sukoba interesa i zaštite poslovnih interesa Društva, Menadžerski ugovor sadrži osobito sljedeće odredbe:

- a) obveza čuvanja poslovne tajne za vrijeme i nakon prestanka radnog odnosa, bez obzira na razloge prestanka radnog odnosa,
- b) ugovorena zabrana natjecanja, prilagođena opsegu odgovornosti i kompetencijama člana Uprave, kao i zabrana njegova sudjelovanja, neposredno ili posredno, u vlasničkoj i/ili upravljačkoj strukturi bilo kojeg društva koje je u tržišnom natjecanju s Društvom ili s kojim Društvo ostvaruje poslovnu suradnju;
- c) aktivnosti osim onih koje obavlja za Društvo, 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 Nadzornog odbora Društva sukladno odredbama zakona i statuta Društva.

Članak 12.

Tumačenje

U slučaju suprotnosti između prava članova Uprave glede njihovih primitaka kako su ista definirana u ovoj Politici i primitaka i prava definiranih Menadžerskim ugovorima, prevladavat će i primjenjivati se prava definirana Menadžerskim ugovorima.

Svi Menadžerski ugovori koji se sklapaju nakon stupanja na snagu ove Politike moraju biti usklađeni s ovom Politikom. Menadžerskim ugovorima bit će ugovoreno kako se Politika primitaka, u tekstu na snazi u mjerodavnom trenutku, primjenjuje na pojedini Menadžerski ugovor te da su članovi Uprave dužni redovno se informirati o svim promjenama Politike primitaka.

U slučaju da Glavna skupština Društva ne odobri ovu Politiku ili ako se zbog drugih zakonskih, sektorskih ili tržišnih okolnosti ukaže potreba preispitivanja ove Politike, kao i u drugim slučajevima kada je to povoljno ili potrebno, Nadzorni odbor osobito ima ovlast preispitati ovu Politiku primitaka.

Članak 13.

Postupak donošenja, provedbe i nadzora Politike, odbori, sukob interesa

Nadzorni odbor osniva odbor za imenovanja, odbor za primitke i revizijski odbor radi učinkovite podrške u obavljanju svojih zadaća, pri čemu se funkcije odbora za imenovanja i odbora za primitke mogu objediniti ako Nadzorni odbor ima manje od pet članova. Odbori se ustrojavaju tako da njihov sastav i resursi omogućuju djelotvorno izvršavanje povjerenih dužnosti. Članovi Nadzornog odbora i njegovih odbora dužni su svoje zadaće izvršavati s dužnom pozornošću u interesu Društva te im posvetiti dostatno vrijeme.

Ovu Politiku donosi Nadzorni odbor te ju provodi i nadzire njezinu primjenu. U postupku pripreme, predlaganja i nadzora provedbe Politike te u pripremi godišnjeg izvješća o primicima sudjeluje odbor za primitke Nadzornog odbora.

Glavne dužnosti odbora za primitke uključuju:

- a) preporučiti Nadzornom odboru politiku primitaka za članove Uprave najmanje svake tri godine, u skladu s načelima utvrđenim ovom Politikom;
- b) preporučiti svake godine Nadzornom odboru primitke članova Uprave na temelju procjene rezultata Društva i osobnih rezultata, prilikom čega može uzeti u obzir regionalne, lokalne i relevantne poslovne prakse koje obuhvaćaju društva usporediva u smislu veličine, poslovne djelatnosti, geografskog opsega poslovanja i/ili složenosti, i to nakon savjetovanja s predsjednikom Uprave;
- c) preporučiti politiku primitaka za članove Nadzornog odbora koja se daje na odobrenje Glavnoj skupštini te nadgledati pripremu zakonom propisanog godišnjeg izvješća o primicima.

Radi suzbijanja sukoba interesa, članovi Uprave i Nadzornog odbora ne sudjeluju u odlučivanju o vlastitim primicima niti u odlukama u vezi s kojima su u sukobu interesa. O svakom potencijalnom sukobu interesa, član Uprave mora obavijestiti druge članove Uprave, odnosno obavijestiti članove Nadzornog odbora ako se radi o članu Nadzornog odbora. Članovi uprave

moraju dodatno obavijestiti i predsjednika Nadzornog odbora, a Nadzorni odbor o tome vodi evidenciju.

Članak 14.

Preispitana politika primitaka

Kada Nadzorni odbor Glavnoj skupštini podastre svoju preispitanu politiku primitaka, uz prijedlog preispitane politike prilaže se objašnjenje svih bitnih izmjena u odnosu na prethodnu politiku primitaka i pregled u kojoj su mjeri u novoj, preispitanoj politici primitaka uvaženi rezultati glasovanja i stajališta dioničara o ranijoj politici primitaka i izvješćima o primicima.

Članak 15.

Izvješće o primicima

Uprava i Nadzorni odbor jednom godišnje sastavljaju izvješće o primicima koje je Društvo isplatilo ili se obvezalo isplatiti svakom članu Uprave i članu Nadzornog odbora tijekom posljednje poslovne godine te podnose to izvješće Glavnoj skupštini na raspravljanje kao zasebnu točku dnevnog reda i predlažu posebni prijedlog odluke predmetne Glavne skupštine Društva.

Izvješće o primicima sastavlja se na propisani način i sadrži podatke sukladno propisima na snazi u mjerodavnom trenutku, a mora uključivati podatke o primicima svakog pojedinog člana Uprave. Osim podataka koje zahtijeva zakon, izvješće o primicima uključuje i podatke o:

1. svim uplatama koje primi bilo koji član Uprave Društva od Društva ili osobe povezane s Društvom povrh primitaka koje je primio kao član Uprave;
2. svim zajmovima, predujmovima ili jamstvima danima svakom članu Uprave od strane Društva ili povezanih društava; te
3. svim darovima, uslugama ili drugim povlasticama znatne vrijednosti koje je primio pojedini član Uprave;
4. načinu utvrđivanja politike primitaka za upravu, vezi između primitaka i dugoročnih rezultata, održivosti i otpornosti društva, strukturi i parametrima izračuna primitaka za upravu, usklađenosti primitaka za upravu s primicima višeg rukovodstva i radnika kao cjeline te razlozima odstupanja od primjene politike primitaka za upravu ako je tome slučaj.

Izvješće o primicima ispituje revizor koji ispituje i godišnja financijska izvješća Društva. Revizor je dužan ispitati sadrži li izvješće o primicima propisane podatke te sastaviti izvješće o ispitivanju izvješća o primicima. To izvješće prilaže se izvješću o primicima.

Članak 17.

Stupanje na snagu

Ovu Politiku utvrđuje Nadzorni odbor te istu podnosi Glavnoj skupštini na odobrenje. Ako Glavna skupština ne odobri ovu Politiku, Nadzorni odbor će Politiku preispitati sukladno članku 14. te istu podastrijeti na odobrenje na prvoj sljedećoj Glavnoj skupštini Društva.

Nadzorni odbor podastire ovu Politiku primitaka Glavnoj skupštini na odobrenje najmanje jednom u svake četiri godine od dana njezina prva donošenja i uvijek kada se ona znatno izmijeni.

Odluka Glavne skupštine i odobrena Politika primitaka objavljuju se i čine besplatno dostupnim na razdoblje od barem deset godina, odmah nakon održane Glavne skupštine, na internetskim stranicama Društva, s naznakom datuma do kojeg će one važiti.

Ova Politika primitaka utvrđuje se za razdoblje od mjerodavnog dana 2026. kao dana njezina odobrenja od strane Glave skupštine, do mjerodavnog dana 2030. godine kao dana koji je četiri godine od dana njezina odobrenja od strane Glave skupštine održane 2026. godine.

Ova Politika stupa na snagu danom njezina odobrenja od strane Glavne skupštine pod uvjetom prethodnog uvrštenja svih dionica kojih je Društvo izdavatelj na uređeno tržište Zagrebačke burze d.d. radi trgovanja.