

Ericsson Nikola Tesla d.d.

Na temelju članka 247.a i u skladu s člankom 276.a., stavak 1, Zakona o trgovačkim društvima, Nadzorni odbor Ericssona Nikole Tesle d.d. (u daljnjem tekstu: Društvo) podnosi Glavnoj skupštini koja će se održati u Zagrebu 22. studenoga 2024. godine na odobrenje sljedeće:

Politika primitaka članova Uprave

Uvod

Ova Politika primitaka članova Uprave temelji se na načelu privlačenja, motiviranja i zadržavanja visokokvalificiranih stručnjaka, s ciljem promicanja dobrog i učinkovitog upravljanja. Svrha mu je podržati, nagrađivati i prepoznati postignuća članova Uprave i njihov doprinos uspjehu Društva.

Politika ima za cilj osigurati uravnotežene, održive i transparentne primitke koji snažno potiču kulturu plaćanja vezanog uz uspješnost i provedbu poslovne strategije te dugoročni razvoj Društva. Pri tome su uzete u obzir relevantne regionalne, lokalne i globalne poslovne prakse vezane uz primitke za visoko rangirane rukovodeće pozicije, jer Društvo želi osigurati atraktivne uvjete zapošljavanja čiji su važni elementi, osim primitaka, osobni razvoj i usavršavanje, radno okruženje i intelektualno poticajno okruženje. Sukladno tome, Politika doprinosi postizanju strateških ciljeva i smjernica Društva.

U svrhu provedbe ove politike, Društvo provodi sustav vrednovanja radnih mjesta, koji odražava doprinos rezultatima i uspjehu Društva općenito. Sustav nagrađivanja preispituje se najmanje jednom godišnje kako bi se provele potrebne prilagodbe i održala konkurentnost na tržištu rada.

Elementi primitaka

Članovi Uprave primaju mjesečne primitke (odnosno plaću i/ili isplatu po menadžerskom ugovoru), odnosno godišnje ciljane primitke koji uključuju dodatne pogodnosti, između ostalog, u vidu bonusa i drugih vrsta beneficija. Ukupni primici članova Uprave sastoje se od fiksne komponente (ugovorna isplata i/ili plaća) i varijabilne komponente (kratkoročna stimulacija STI, dugoročni plan stimulacija LTI, spot bonus, dodjela vlastitih dionica).

Godišnji ciljani primitak

Godišnji ciljani primitak uključuje ugovornu isplatu i/ili plaću te STI komponentu primitaka za postizanje godišnjih poslovnih ciljeva na ciljanoj razini. Udio STI komponente u godišnjim ciljanim primicima za članove Uprave utvrđuje Nadzorni odbor i utvrđuje se u pojedinačnim ugovorima. Ostali

elementi primitaka i drugih nenovčanih nagrada i usluga mogu se odrediti u pojedinačnim ugovorima. Godišnji ciljani primitak procjenjuje se jednom godišnje i, ako je potrebno, povećava se pod uvjetom da su u budžetu planirana i osigurana sredstva za tu namjenu.

Osnovna ugovorna godišnja plaća

Visina osnovne (ugovorne) plaće određuje se na temelju razine odgovornosti, složenosti zadataka, složenosti i veličine organizacije, raznolikosti segmenata poslovanja i uključenih tehnologija, uzimajući u obzir tvrtke na tržištu rada, relevantne u smislu osnovne djelatnosti, veličine i složenosti. Osnovna mjesečna ugovorna plaća ugovara se u pojedinačnim ugovorima o radu i/ili menadžerskim ugovorima.

Kratkoročni plan stimulacija

Ciljevi članova Uprave definirani su u skladu sa strateškim odrednicama budućeg razvoja poslovanja i poslovnim ciljevima Društva, koje odobrava Nadzorni odbor za određenu godinu. Kratkoročni plan stimulacija koristi se za nagrađivanje postizanja ciljeva Društva, uglavnom financijskih, i opcijski nefinancijskih ciljeva (npr. ESG), tijekom jedne godine.

Razinu ostvarenja na ciljanoj razini za kratkoročnu stimulaciju u okviru godišnjih ciljnih primitaka članova Uprave utvrđuje Nadzorni odbor. Razinu postignuća na ciljanoj razini za članove Uprave, vezano uz nagradu za sve zaposlenike Društva, utvrđuje Nadzorni odbor i sastavni je dio pojedinačnog ugovora.

Nadzorni odbor odobrava godišnje ciljeve Društva na temelju odobrenog Poslovnog plana. Nakon odobrenja godišnjih financijskih izvještaja, ukupni učinak ocjenjuje se kao osnova za izračun.

Spot bonus

Varijabilni dio primitaka članova Uprave, sukladno odluci Nadzornog odbora, može uključivati pojedinačnu nagradu za iznimna postignuća u obliku jednokratne isplate ili u obliku jednokratne dodjele vlastitih dionica.

U slučaju dodjele vlastitih dionica, članovi Uprave dužni su čuvati dionice najmanje 2 godine od dana njihove dodjele (razdoblje zabrane trgovanja dionicama).

Dugoročni plan stimulacija

Dugoročni plan stimulacija je komponenta primitaka usmjerena na dugoročno održavanje motivacije, angažmana i nagrađivanja ključnih zaposlenika koji doprinose održivom uspjehu i povećanju vrijednosti Društva. Temelji se na uvjetnoj dodjeli vlastitih dionica nakon isteka određenog razdoblja definiranog programom za dugoročne ciljeve (obično dvije do pet godina), a ovisno o zadovoljenju određenih uvjeta i kriterija uspješnosti poslovanja postavljenih u tom istom razdoblju.

Kriteriji za sudjelovanje u Dugoročnom planu stimulacija za članove Uprave isključivo su u domeni Nadzornog odbora, a isplata po ostvarenju ciljeva je kroz dodjelu udjela sukladno internom aktu Društva.

Članovi Uprave dužni su čuvati dionice najmanje 2 godine od dana njihove dodjele (razdoblje zabrane trgovanja dionicama).

Dodatne pogodnosti radnog mjesta

Osim navedenih komponenti, primitci uključuju i druge dodatne pogodnosti definirane internim aktima Društva. Dodatne pogodnosti su nenovčane pogodnosti i usluge koje pruža Društvo te primitci u naravi, npr. službeni automobil, prehrana u prostorijama Društva, liječnički pregled članova Uprave, razne edukacije i sl.

Pojedinačni ugovori s članovima Uprave

Ugovorom s članovima Uprave utvrđuju se pravila i obveze, mjesečna isplata prema ugovoru ili plaća te druge pogodnosti pozicije.

Obveza isplate otpremnine nastaje u slučaju raskida ugovora od strane Društva zbog poslovnih/osobnih razloga ili odlaska u mirovinu. Obveza isplate otpremnine ne postoji ukoliko je ugovor raskinut zbog skrivljenog ponašanja člana Uprave, što uključuje ali nije ograničeno na kršenje Kodeksa poslovne etike ili protupravno postupanje člana Uprave.

U slučaju da Društvo raskine ugovor iz osobnih/poslovnih razloga uz istodobni prekid radnog odnosa (ako je član Uprave ujedno i zaposlenik Društva), Društvo je dužno članu Uprave isplatiti otpremninu kako je definirano Zakonom o radu i eventualno u pojedinačnom ugovoru s tim članom. U svakom slučaju, iznos otpremnine ne smije biti veći od 60% prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene tijekom 3 mjeseca koja prethode prestanku radnog odnosa za svaku godinu radnog staža u Društvu.

U slučaju umirovljenja, otpremnina se isplaćuje u iznosu utvrđenom Kolektivnim ugovorom Društva i/ili potencijalno u pojedinačnom ugovoru s članom Uprave. U svakom slučaju, visina otpremnine u slučaju umirovljenja člana Uprave, ne može biti veća od iznosa 18 prosječnih mjesečnih ugovornih bruto plaća isplaćenih tijekom 3 mjeseca koja prethode prestanku radnog odnosa.

Pojedinačni ugovori mogu uključivati i dodatne pogodnosti radnog mjesta: službeni automobil, školovanje ili obrazovni programi, uplata u mirovinski fond i sl.

U slučaju promjena okolnosti i stanja u Društvu koje bi značajno utjecale na mogućnost ispunjavanja ugovornih prava i obveza, ugovorne odredbe mogu se dodatno prilagoditi novonastaloj situaciji, što se na odgovarajući način definira aneksom postojećeg ugovora odnosno ako je primjerenije novim ugovorom.

U cilju izbjegavanja sukoba interesa i zaštite legitimnih interes Društva, ugovori sadrže/upućuju na dodatne odredbe:

a) obveza čuvanja poslovne tajne: Član Uprave dužan je čuvati poslovne tajne Društva za vrijeme i trajno nakon prestanka radnog odnosa, bez obzira na razloge prestanka radnog odnosa, pri čemu obveza čuvanja poslovne tajne uključuje i poslovne tajne povezanih društava.

b) zabrana natjecanja: U skladu sa Zakonom o trgovačkim društvima, član Uprave ne smije za vrijeme svog mandata u Upravi, bez prethodne pisane suglasnosti Nadzornog odbora, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koje obavlja Društvo, niti obavljati bilo kakve poslove u drugim društvima i organizacijama, koji na bilo koji način konkuriraju djelatnosti i poslovanju Društva, osim u slučajevima kada člana Uprave na to obveže Nadzorni odbor ili drugi nadležni organ Društva.

Nadalje, članovi Uprave ne mogu biti osnivač ili suvlasnik trgovačkog društva ili organizacije ili član uprave ili nadzornog odbora društva koje se na bilo koji način natječe s aktivnostima i poslovanjem Društva, osim u trgovačkim društvima i organizacijama u kojima je Društvo dioničar, vlasnik ili suvlasnik.

Članovi Uprave snose svu materijalnu odgovornost za štetu nastalu Društvu zbog kršenja ovih odredbi.

Nakon prestanka ugovora, bivši članovi Uprave ne smiju se zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj konkurenciji s Društvom u razdoblju od najmanje godinu dana, a najviše 2 godine (razdoblje i naknada definirani sukladno Zakonu o radu i/ili pojedinačnom ugovoru o radu ili menadžerskom ugovoru) te ne smije za svoj ili račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Društvom.

U slučaju da član Uprave prekrši odredbu o ugovornoj zabrani tržišnog natjecanja, dužan je Društvu zbog toga isplatiti svu štetu koju je Društvo pretrpjelo i vratiti sve uplate primljene po toj osnovi, kako je to regulirano Zakonom o radu.

Ugovor se može raskinuti u skladu sa zakonskim odredbama.

Članovi Uprave nemaju pravo na naknadu prilikom preuzimanja članstva u Nadzornim odborima i sličnih pozicija/funkcija u trgovačkim društvima u kojima Društvo izravno ili neizravno posjeduje svoj udio kao ni u udruženjima kojima Društvo pripada.

Rad u upravi, nadzornom odboru, upravnom odboru ili sličnom upravljačkom, savjetodavnom i nadzornom tijelu u drugom subjektu ili udruzi dopušten je samo ako ga unaprijed odobri Nadzorni odbor. Član Uprave ne može obnašati više od dvije funkcije u upravi ili nadzornom odboru u društvima izvan ENT Grupe.

Najviši iznos primitka za Upravu

Maksimalni godišnji ciljani primitak članova Uprave sastoji se od osnovne (ugovorne) plaće i varijabilne komponente te može iznositi najviše 160% osnovne (ugovorne) isplate.

Dodatno, sukladno odluci Nadzornog odbora, članovi Uprave mogu imati dodatno pravo na pojedinačni spot bonus za iznimna postignuća u vidu jednokratne isplate u maksimalnom godišnjem iznosu od 2 mjesečne ugovorne plaće ili u obliku jednokratne dodjele vlastitih dionica u maksimalnom iznosu od 250 dionica.

Dodatno, prema odluci Nadzornog odbora, članovi Uprave imaju dodatno pravo sudjelovanja u Dugoročnom planu stimulacije kroz koji mogu ostvariti pravo na stjecanje dionica u maksimalnom iznosu 40% godišnje ugovorne plaće prema vrijednosti dionice u trenutku dodjele.

Osim toga, članovi Uprave imaju pravo na pogodnosti i usluge koje pruža Društvo, kao i primitke u naravi, npr. službeni automobil, prehrana u društvu, liječnički pregled za Upravu, razne edukacije i sl. u maksimalnom iznosu od 20.000 EUR godišnje.

Glavna skupština može, na zahtjev dioničara koji zajedno imaju udjele u iznosu od najmanje jedne dvadesetine temeljnog kapitala društva, donijeti odluku o smanjenju maksimalnog iznosa primitaka članova Uprave.

Zadržavanje ili povrat naknade

Nadzorni odbor može odlučiti da se članu Uprave neće isplatiti varijabilni dio primitaka na koje je ostvario pravo ili da je član Uprave dužan vratiti varijabilni dio primitaka u sljedećim slučajevima:

- ozbiljne povrede dužnosti ili radnje na štetu Društva.
- radnje koje su dovele do značajnih negativnih poslovnih rezultata ili gubitaka.

U slučaju promjene tržišnih uvjeta, Nadzorni odbor može predložiti Glavnoj skupštini promjenu Politike sukladno važećim propisima.

Ova Politika stupa na snagu danom odobrenja Glavne skupštine i primjenjivat će se do druge odluke Glavne skupštine.

Franck Pierre Roland Bouetard
Predsjednik Nadzornog odbora