

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 2021. godini na odobrenje sljedeće:

Politika primitaka Uprave

Uvod

Ova Politika primitaka Uprave temelji se na načelu privlačenja, motiviranja i zadržavanja visoko kvalificiranih profesionalaca s ciljem promicanja dobrog i učinkovitog upravljanja. Njezina je namjena podržati, nagraditi i priznati postignuća Uprave i njen doprinos uspješnu Društva.

Politika ima za cilj osigurati uravnotežene, održive i transparentne primitke kojima se snažno potiče kultura plaćanja prema učinku te provedba dugoročne strategije Društva. Pri tom su uzete u obzir sve relevantne regionalne, lokalne i globalne poslovne prakse primitaka za rukovodeće osobe na odgovarajućim funkcijama, Društvo želi osigurati atraktivne uvjete zapošljavanja čiji bitni elementi uz primitke uključuju i osobni razvoj i osposobljavanje, radnu okolinu i intelektualno poticajno okruženje. Sukladno tome, Politika doprinosi postizanju strateških ciljeva Društva.

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

Elementi primitaka

Uprava dobiva mjesečnu, odnosno godišnju ciljanu plaću i dodatne pogodnosti, između ostalog, u vidu bonusa i beneficija.

Godišnja ciljana plaća, varijabilne komponente povezane s radom i ostali elementi kompenzacije te ostale nenovčane naknade i usluge mogu biti utvrđene u pojedinačnim ugovorima o radu.

Ciljana godišnja plaća

Visina osnovne (ugovorne) plaće utvrđuje se na temelju stupnja odgovornosti, složenosti posla, veličine organizacije, raznolikosti uključenih poslovnih segmenata i tehnologija, uzimajući obzir društva na tržištu rada, relevantna u smislu osnovne djelatnosti, veličine i složenosti. Mjesečna ugovorna plaća dogovara se u pojedinačnim ugovorima o radu.

Ciljana godišnja plaća uključuje ugovornu plaću i varijabilnu komponentu za ostvarenje godišnjih poslovnih ciljeva na Commitment razini. Ciljana godišnja plaća se preispituje jednom godišnje te se ukoliko je potrebno rade korekcije pod uvjetom da su u budžetu planirana sredstva za tu namjenu.

Kratkoročna stimulacija STV (Short Term Variable)

Uz fiksnu osnovnu plaću, godišnja ciljana plaća Uprave uključuje i varijabilnu komponentu koja ovisi o učinku, odnosno realiziranim poslovnim ciljevima Društva.

Udio varijabilnog dijela u godišnjoj ciljanoj plaći Uprave definira Nadzorni Odbor.

Za Upravu se primjenjuje STV bonus shema. STV-om se nagrađuje ostvarenje kolektivnih ciljeva Društva, u pravilu financijskih, tijekom razdoblja od godinu dana.

Ciljevi Uprave definiraju se u skladu s poslovnim ciljevima Društva odobrenim za određenu godinu te strateškim odrednicama budućeg poslovnog razvoja.

Nadzorni odbor odobrava godišnje ciljeve Društva na temelju usvojenog Poslovnog plana. Nakon utvrđivanja godišnjih financijskih izvješća, ocjenjuje se ukupno postignuće kao osnova za obračun.

Omjer fiksne osnovne godišnje plaće i godišnjeg bonusa u okviru jedne godišnje ciljane zarade za Upravu iznosi minimalno 80:20. U slučaju ostvarenja definiranih ciljeva na Stretch razini omjer je 67:33.

Dodjela vlastitih dionica

Ukoliko se Upravi dodjeljuju vlastite dionice takva dodjela temelji se na odluci Nadzornog Odbora Društva, najčešće na period 3-4 godine, a uvjetovana je posebno dobrim rezultatima u proteklom periodu, odnosno visokim očekivanjima za nadolazeće razdoblje.

Uprava je dužna zadržati dionice najmanje godinu dana od datuma njihove dodjele (razdoblje zabrane trgovanja dionicama).

Opcija dodjele vlastitih dionica je dugoročni instrument kompenzacije na temelju kojeg Uprava ulazi u vlasničku strukturu te se omogućuje ostvarivanje koristi od uspjeha dionice na tržištu kapitala.

Dodatne pogodnosti

Osim gore navedenih komponenti, kompenzacija uključuje i druge dodatne pogodnosti. Dodatne pogodnosti su nenovčane pogodnosti i usluge koje daje Društvo kao i primici u naravi, npr. službeni automobil, prehrana u kompaniji, sistematski pregledi za Upravu, otpremnina prilikom odlaska iz kompanije, različita školovanja i sl.

Pojedinačni ugovori o radu

Ugovor s Upravom definira prava i obveze, mjesečnu ugovornu plaću te ostale beneficije i pogodnosti.

Obveza isplate otpremnine nastaje u slučaju otkazivanja ugovora zbog poslovno/osobno uvjetovanih razloga ili odlaska u mirovinu. Obveza isplate otpremnine ne postoji u slučaju da se ugovor o radu otkazuje zbog skrivljenog ponašanja, što uključuje ali nije ograničeno na kršenje Kodeksa poslovne etike ili protupravno postupanje Uprave.

U slučaju otkaza ugovora od strane Društva zbog osobno/poslovno uvjetovanih razloga uz istovremeni prestanak radnog odnosa, Društvo se obvezuje isplatiti Upravi otpremninu u 60% prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene u 3 mjeseca prije prestanka radnog odnosa za svaku navršenu godinu rada u Društvu, u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa u Društvu.

U slučaju odlaska u mirovinu, isplaćuje se otpremnina u visini 18 prosječnih mjesečnih ugovornih bruto plaća isplaćenih u 3 mjeseca prije prestanka radnog odnosa.

Pojedinačni ugovori o radu mogu uključivati i dodatne pogodnosti: službeni automobil, obrazovanje ili edukacije, uplatu u mirovinski fond i sl.

U slučaju promjena okolnosti i stanja u Društvu koje bi značajno utjecale na mogućnost ispunjavanja ugovoreni prava i obveza, ugovoreni uvjeti mogu se dodatno prilagoditi novonastaloj situaciji, što se na odgovarajući način definira aneksom postojećem ugovoru odnosno ako je primjerenije novim ugovorom o radu.

U cilju izbjegavanja sukoba interesa i zaštite legitimnih interesa Društva, ugovor sadrži/upućuje na dodatne odredbe:

a) obveza čuvanja poslovne tajne: Uprava je obavezana na zaštitu poslovnih tajni 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 Društva.

b) zabrana natjecanja: Uprava ne smije bez prethodne pisane suglasnosti Nadzornog Odbora za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju 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 Upravu na to obveže Nadzorni odbor ili drugi nadležni organ Društva.

Također, Uprava ne smije biti osnivač ili suvlasnik društva ili organizacije ili član Uprave ili Nadzornog odbora društva koje na bilo koji način konkurira djelatnosti i poslovanju Društva, osim u onim društvima i organizacijama u kojima je Društvo dioničar, vlasnik ili suvlasnik.

Uprava će snositi svaku materijalnu odgovornost za štetu koju Društvo pretrpi zbog kršenja ovih odredbi.

Uprava se ne smije u razdoblju od jedne godine zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici s Društvom, te ne smije za svoj ili račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Društvom.

U slučaju da Uprava prekrši odredbu o ugovornoj zabrani natjecanja, dužna je podmiriti Društvu cjelokupnu štetu koju je Društvo zbog toga pretrpjelo, te vratiti sve isplate primljene po toj osnovi.

Ugovor se može otkazati u skladu sa zakonskim odredbama.

Uprava nema pravo na naknadu kada preuzima članstvo u Nadzornim odborima i sličnim pozicijama/funkcijama u tvrtkama u kojima Društvo izravno ili neizravno posjeduje svoj udio kao ni u udruženjima kojima Društvo pripada prema djelokrugu poslovanja.

U slučaju promjene tržišnih uvjeta Nadzorni Odbor može predložiti Skupštini promjenu politike u skladu s primjenjivim propisima.

Ova Politika stupa na snagu donošenjem od strane Glavne skupštine.



Franck Pierre Roland Bouetard
Predsjednik Nadzornog odbora