

Na temelju članka 247.a Zakona o trgovačkim društvima (dalje u tekstu: ZTD) Nadzorni odbor društva **TEKSTILPROMET d.d.**, Zagreb, Ulica grada Gospića 1/A, OIB:16529207670 (dalje u tekstu: Društvo) utvrđuju slijedeću

POLITIKU PRIMITAKA ČLANOVA UPRAVE

Uvod

Ova Politika primitaka članova Uprave temelji se na načelima privlačenja, motiviranja i zadržavanja kompetentnih i kvalificiranih rukovodećih kadrova, s ciljem osiguravanja kvalitetnog i učinkovitog upravljanja Društvom. Njezina je svrha prepoznati, poticati i nagrađivati doprinos članova Uprave ostvarenju poslovnih ciljeva i dugoročnom uspjehu Društva.

Politika je usmjerena na uspostavu uravnoteženog, održivog i transparentnog sustava primitaka koji potiče povezanost nagrađivanja s rezultatima poslovanja, provedbom poslovne strategije i dugoročnim razvojem Društva. Pri njezinu oblikovanju uzimaju se u obzir relevantne tržišne i poslovne prakse vezane uz primitke rukovodećih osoba, kako bi Društvo osiguralo konkurentne i atraktivne uvjete angažmana. Uz primitke, važnim elementima smatraju se i mogućnosti profesionalnog razvoja, kvalitetno radno okruženje te poticajno organizacijsko okruženje.

Sukladno navedenom, Politika doprinosi ostvarivanju strateških ciljeva i održivom razvoju Društva.

Radi provedbe ove Politike, Društvo primjenjuje sustav vrednovanja radnih mjesta koji uzima u obzir odgovornost, složenost poslova i doprinos poslovnim rezultatima Društva.

Članak 1. ***Predmet Politike***

Ovom Politikom Društvo utvrđuje:

1. sustav primitaka članova Uprave Društva
2. uvjete postojećih ugovora sklopljenih između članova Uprave i Društva
3. postupak donošenja i izmjene ove Politike

Članak 2. ***Osnovne odredbe***

Politika primitaka temelji se na slijedećim načelima:

1. usklađenosti primitaka članova Uprave Društva s poslovnom strategijom, ciljevima i financijskim stanjem Društva
2. povezanosti isplate varijabilnog dijela primitka članova Uprave s ključnim pokazateljima uspješnosti odnosno postignutim poslovnim rezultatima

3. ujednačenosti uvažavanja vrijednosti rada, kompetencija i iskustva članova Uprave i interesa Društva pri određivanju sustava fiksnih i varijabilnih primitaka

Članak 3. ***Primici***

Pri raspravljanju i utvrđivanju primitaka članova Uprave, Nadzorni odbor u obzir uzima osobito poslovnu strategiju Društva, poslovne planove te gospodarsko i društveno okruženje u kojem Društvo posluje, kompleksnost poslovanja, potrebne kompetencije, znanja i održivosti poslovanja.

Prilikom izrade Politike primitaka, Nadzorni odbor vodi računa i o plaćama i položaju svih zaposlenika Društva te odnosu njihovih plaća prema primicima članova Uprave.

Članak 4. ***Vrste primitaka***

Ukupni primici članova Uprave sastoje se od:

1. fiksnog dijela primitka
2. varijabilnog dijela primitka
3. ostalih primitaka (drugih pogodnosti)

Članak 5. ***Fiksni primici***

Fiksni dio primitka članova Uprave predstavlja nepromjenjiv dio primitka definiran Ugovorom o pravima i obvezama Uprave - direktora Društva (dalje u tekstu: Menadžerski Ugovor).

Fiksni dio primitka člana Uprave definiran je u mjesečnom bruto iznosu te se isplaćuje na dan kada se isplaćuje i svim ostalim zaposlenicima Društva. Fiksni dio primitka člana Uprave smatra se potpunom naknadom za posao što ga isti obavlja uz izuzetak godišnje nagrade. Slijedom navedenog, član Uprave nema pravo na naknadu plaće za prekovremeni rad, a naknada plaće za godišnji odmor, plaćeni dopust, bolovanje, blagdanje, neradne dane, te druge slične naknade isplaćuju se članu Uprave u skladu s odredbama relevantnih općih akata Društva. Ugovoreni fikсни dio primitka odražava relevantno stručno iskustvo, kompetencije, sposobnosti te organizacijsku i zakonsku odgovornost člana Uprave za vođenje poslova Društva i zastupanje Društva. Također, fikсни primici uzimaju u obzir situaciju na tržištu rada te u usporedivim društvima uzimajući u obzir uvjete radničkih primitaka i uvjeta rada u Društvu.

Članak 6. ***Varijabilni primici***

Menadžerskim Ugovorom određeno je da član Uprave, pored fiksnih primitaka, ostvaruje pravo i na varijabilni dio primitka u vidu stimulativnog dijela plaće koji se može isplatiti u novcu, dionicama ili kroz opcijsku kupovinu dionica.

Sustav varijabilnih primitaka definira se u skladu sa strateškim ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima Društva. Varijabilni primitci mogu ovisiti o ostvarenju unaprijed definiranih godišnjih i/ili višegodišnjih ciljeva, financijskih i nefinancijskih pokazatelja, posebnih projekata te drugih kriterija relevantnih za uspješnost poslovanja i održivi razvoj Društva. Na taj se način potiče ostvarivanje dugoročnih ciljeva i uravnotežen pristup upravljanju, uz izbjegavanje pretjerane usmjerenosti na kratkoročne rezultate. Mjerila za ocjenjivanje uspješnosti izvode se iz postavljenih ciljeva a izvršenje razmatra i utvrđuje Nadzorni odbor.

Ostvarivanje prava člana Uprave na varijabilni dio primitka ovisi o ostvarenju ciljeva postavljenih godišnjim planom poslovanja te onih koji su izraženi kroz ugovorom određene pokazatelje ispunjenja mjerila sveukupne uspješnosti i održivosti u poslovanju te visina varijabilnih primitaka može iznositi do najviše 100% godišnje bruto plaće (fiksni dio).

Nadzorni odbor može na temelju ukupno ostvarenih rezultata poslovanja ili u slučaju ostvarenja izvanrednih poslovnih rezultata kao i posebnih projekata donijeti odluku o dodatku na ostvoreni godišnji bonus do tri mjesečne fiksne bruto plaće.

Varijabilni dio – godišnji bonus Društvo će isplatiti najkasnije u roku od 30 dana od Odluke Nadzornog odbora o utvrđivanju visine bonusa i suglasnosti na godišnje financijske izvještaje društva.

Ako se godišnji bonus isplaćuje dodjelom vlastitih dionica Društva, član Uprave ih stječe u trenutku u kojem bi inače primio novčanu uplatu na ime bonusa. Član Uprave nije dužan zadržavati dionice osim ukoliko posebnom odlukom ne bude drugačije određeno. Broj dionica na koji član Uprave ima pravo za pojedinu poslovnu godinu može se utvrditi primjenom prosječne cijene ostvarene na Zagrebačkoj burzi tijekom 6 mjeseci koji prethode danu odluke Nadzornog odbora.

Dodjela dionica potiče provođenje poslovne strategije dugoročnog razvoja Društva koje za cilj ima uvećanje vrijednosti Društva.

Društvo nema pravo zahtijevati vraćanje varijabilnih dijelova primitaka od člana Uprave osim kada za to postoje zakonom propisani razlozi.

Članak 7.

Ostali primici (druge pogodnosti)

Pored iznosa fiksnih i varijabilnih primitaka članovi uprave ostvaruju pravo i na druge pogodnosti.

Član Uprave ima pravo na korištenje službenog automobila 24 sata dnevno, godišnji sistematski pregled, osiguranje od nezgode i odgovornosti, edukaciju te druge primitke utvrđene Pravilnikom o radu, Kolektivnom ugovoru te drugim aktima primjenjivim na zaposlenike.

Članak 8.

Menadžerski ugovor

Prava i obveze člana Uprave utvrđuju se menadžerskim ugovorom. Ugovor se sklapa na vrijeme trajanja mandata člana Uprave od 5 godina.

Ugovor prestaje ispunjenjem pretpostavki određenih zakonom i ugovorom. Član Uprave može biti opozvan s dužnosti, u kom slučaju mu se Ugovor raskida s danom dostave odluke o opozivu.

Direktor može dati ostavku i raskinuti Ugovor u svako doba, osim u razdoblju od 90 dana prije nego Glavna skupština Društva odlučuje o usvajanju godišnjih financijskih izvještaja Društva.

U slučaju prestanka radnog odnosa, član Uprave ima pravo na otpremninu u iznosu do dvanaest ugovorenih bruto plaća, osim ukoliko je do prestanka radnog odnosa došlo njegovom krivnjom. Društvo ne uplaćuje dobrovoljno mirovinsko i zdravstveno osiguranje te nema obvezu dokupiti članu Uprave mirovinski staž ako po prestanku menadžerskog ugovora odlazi u prijevremenu mirovinu.

Ugovor člana Uprave sadrži odredbe o zabrani konkurencije i natjecanja sa Društvom tijekom radnog odnosa kao i odredbe o čuvanju poslovne tajne tijekom i nakon prestanka radnog odnosa.

Članak 9.

Donošenje, provedba i nadzor politike primitaka

Ovu Politiku utvrđuje Nadzorni odbor te istu podnosi Glavnoj skupštini na odobrenje.

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

Nadzorni odbor ima obvezu nadzirati, pregledavati i po potrebi prilagođavati razinu i elemente fiksnih primitaka. Radi ispunjavanja navedene obveze, Nadzorni odbor može imenovati poseban odbor ili odgovarajuće radno tijelo koje će provođenjem odgovarajućih radnji izraditi i dostaviti pisano izvješće Nadzornom odboru. Nadzorni odbor Društva osigurava da načela i postupci vezani za Politiku primitaka budu oblikovani na način da je donošenje odluka i poduzimanje radnji od strane članova Uprave usmjereno u najboljem interesu Društva. U tom smislu, kada se rasprava i odlučivanje u pogledu provedbe Politike primitaka odnosi na konkretnu radnju ili postupak koji uključuje donošenje odluke vezane za pojedinačno pravo ili interes člana Uprave, član Uprave o čijem se pojedinačnom pravu ili interesu donosi odluka, se isključuje i ne sudjeluje u takvom postupku. Nadzorni odbor je obavezan svake poslovne godine procjenjivati da li je potrebna dodatna prilagodba ili izmjena utvrđene Politike primitaka imajući u vidu stanje na tržištu i gospodarsko okruženje Društva. Za svaku eventualnu izmjenu Politike primitaka Nadzorni odbor mora zatražiti odobrenje Glavne skupštine Društva.

Ova Politika primitaka utvrđuje se za razdoblje od mjerodavnog dana 2026. godine do mjerodavnog dana 2030. godine te stupa na snagu danom odobrenja od strane Glavne skupštine.

Za Društvo:



Mijo Šimić

Predsjednik Nadzornog odbora