

LUKA PLOČE d.d.
GLAVNA SKUPŠTINA
Trg Kralja Tomislava 21
20340 Ploče

Broj, 3593 /2024
Ploče, 19.06.2024. godine

Na temelju članka 34. Statuta dioničkog društva Luke Ploče d.d. i članka 276.a stavka 1. Zakona o trgovačkim društvima (NN 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13, 110/15, 40/19, 34/22, 114/22, 18/23, 130/23), Glavna skupština održana 19. lipnja 2024. godine donijela je sljedeću

ODLUKU

1. Odobrava se donošenje Politike primitaka za članove Uprave za razdoblje 2024.-2027.
2. Politika primitaka za članove Uprave iz točke I. ove Odluke prilaže se ovoj Odluci i čini njezin sastavni dio.
3. Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

PREDSJEDNIK SKUPŠTINE


Mirko Žderić, dipl.iur.



**POLITIKA PRIMITAKA
ČLANOVA UPRAVE LUKE PLOČE d.d. ZA RAZDOBLJE
2024.-2027.**

Na temelju članka 247.a Zakona o trgovačkim društvima (NN 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13, 110/15, 40/19, 34/22, 114/22, 18/23, 130/23) i članka 55. Statuta Luke Ploče d.d., Nadzorni odbor Luke Ploče d.d. na sjednici održanoj 30.04.2024. godine donio je, te podnosi Glavnoj skupštini na odobrenje sljedeću

POLITIKU PRIMITAKA ČLANOVA UPRAVE LUKE PLOČE d.d. ZA RAZDOBLJE 2024.-2027.

1. UVOD

Luka Ploče d.d. (dalje u tekstu: Društvo) jedna je od vodećih hrvatskih kompanija čija osnovna djelatnost je ukrcaj, iskrcaj, prekrcaj i skladištenje raznih vrsta tereta. Kako bi Društvo privuklo vrhunske stručnjake u Upravu Društva, koji će dužnom pažnjom i odgovorno voditi poslove sukladno postavljenim temeljnim vrijednostima i poslovnoj strategiji Društva, politika primitaka članova Uprave strukturirana je na način da odražava te temeljne vrijednosti Društva. Ona potiče razvoj Društva i odgovorno donošenje odluka te nagrađuje dobre rezultate.

Politikom primitaka članova Uprave Luke Ploče d.d. za razdoblje 2024.-2027. (dalje u tekstu: Politika primitaka) utvrđuju se primici članova Uprave za rad u Društvu na koje članovi Uprave ostvaruju pravo temeljem sklopljenog ugovora o radu.

Ova politika proizlazi iz sljedećeg regulatornog okvira:

- Zakon o trgovačkim društvima,
- Kodeks korporativnog upravljanja Društva,
- Statut Društva.

Društvo vodi računa o usuglašenosti Politike primitaka s internim aktima Društva, ostalim politikama te strategijama Društva.

2. ODBOR ZA NAGRAĐIVANJE

Nadzorni odbor je osnovao i imenovao članove Odbora za nagrađivanje.

Odbor za nagrađivanje je dužan:

- predlagati Nadzornom odboru Politiku primitaka koja se mora odnositi na sve oblike nagrađivanja, a osobito fiksni dio nagrade, varijabilni dio nagrade koji je vezan uz uspješnost poslovanja, mirovinski plan i otpremnine. Kada se radi o varijabilnom dijelu nagrade koji je vezan uz uspješnost poslovanja, prijedlog mora sadržati preporuke za određivanje objektivnih kriterija procjene uspješnosti pri čemu je nagradu Upravi potrebno uskladiti sa dugoročnim interesima dioničara i ciljevima Društva koje je postavio Nadzorni odbor,
- predlagati Nadzornom odboru nagradu za pojedine članove Uprave, sukladno s Politikom primitaka i procjenom djelovanja pojedinog direktora,
- predlagati Nadzornom odboru prikladni oblik i sadržaj ugovora sa članovima Uprave,
- pratiti iznos i strukturu nagrade višem rukovodećem kadru i davati opće preporuke upravi s time u vezi,
- glede poticajnog dijela nagrade Upravi, kada se ovaj sastoji od opcija na dionice ili drugih aranžmana zasnovanih na stjecanju dionica, razmatrati opću politiku takvog tipa nagrađivanja i predlagati Nadzornom odboru odgovarajuća rješenja, te razmotriti podatke koji se o tome objavljuju u godišnjem izvješću, prije objavljivanja,
- savjetovati se u najmanju ruku s predsjednikom Nadzornog odbora i predsjednikom Uprave o njihovim shvaćanjima vezanim uz nagrađivanje članova Uprave.

3. TEMELJNA NAČELA NAGRAĐIVANJA ČLANOVA UPRAVE

Temeljna načela nagrađivanja članova Uprave su:

- uravnoteženost svih elemenata primitaka i odgovornost za ostvarene rezultate,
- tržišno usklađeno nagrađivanje prema poslovima iste ili slične složenosti,
- nagrađivanje prema radnom učinku na način da varijabilna isplata reflektira ukupno ostvarenje ciljeva Društva, kao i ostvarenje individualnih ciljeva članova Uprave,
- kratkoročni i dugoročni ciljevi se definiraju kao financijski i nefinancijski ciljevi,
- dobra menadžerska praksa i primjena sustava vrijednosti ključna je za poslovni uspjeh Društva, stoga je nefinancijski cilj definiran i kroz ponašanja koja ukazuju na kvalitetno, efikasno i etičko upravljanje ljudima i poslovanje koje pozitivno utječe na ugled i povjerenje u Društvo,
- nagrađivanjem se potiče stručnost i izvrsnost.

Struktura primitaka usmjerena je na održivi rast Društva. Sve sastavnice primitaka utvrđene su primjereno, pojedinačno i u njihovoj ukupnosti te na način da potiču članove Uprave na vođenje poslova Društva u skladu s poslovnom strategijom, dugoročnim interesima i vrijednostima Društva.

4. STRUKTURA PRIMITAKA ČLANOVA UPRAVE

Ukupni primici članova Uprave sastoje se od:

- fiksnog dijela primitka,
- varijabilnog dijela primitka,
- ostalih primitaka.

Odnos između fiksnog i varijabilnog dijela ukupnih primitaka članova Uprave mora biti primjeren odnosno određen na način da neto godišnji iznos varijabilnog dijela ne prelazi zbroj prosječne 24 (dvadeset i četiri) neto plaće isplaćene u prethodnoj godini.

4.1. FIKSNI PRIMICI

Fiksni dio primitka članova Uprave predstavlja nepromjenjiv dio primitka definiran ugovorom koji Društvo, zastupano po Nadzornom odboru, sklapa s članovima Uprave.

Fiksni primici su plaćanja ili pogodnosti članovima Uprave koji ispunjavaju sljedeće uvjete:

- zasnivaju se na unaprijed utvrđenim kriterijima,
- odražavaju razinu profesionalnog iskustva člana Uprave, svrhu posla, složenost poslova, ključna područja rada, razinu ovlaštenja i odgovornosti, obrazovanje potrebno za obavljanje poslova, poziciju u organizacijskoj strukturi i utjecaj na poslovanje Društva,
- transparentni su kada je riječ o pojedinačnom iznosu koji se dodjeljuje pojedinom članu Uprave,
- isplaćuju se na kontinuiranoj osnovi tijekom određenog razdoblja koje je povezano s ovlastima i odgovornostima koje proizlaze iz te pozicije,
- neopozivi su, do izmjene stalnog iznosa dolazi izmjenama ugovora o radu,
- ne mogu se smanjiti, privremeno obustaviti ili prestati isplaćivati, osim ako je to posljedica provođenja odluke o disciplinskoj mjeri izrečene kazne u skladu sa Zakonom o radu, Pravilnikom o radu ili ako je radnik dao suglasnost na uskratu isplate plaće ili je dao pisanu suglasnost o zapljeni plaće ili drugog stalnog novčanog primanja radi naplate tražbine vjerovnika, (sukladno sa zakonom kojim se uređuju ovršni postupci i postupci osiguranja),
- ne potiču preuzimanje rizika,
- ne ovise isključivo o uspješnosti i ne ovise o donošenju diskrecijske odluke.

4.2. VARIJABILNI PRIMICI

Svi dijelovi primitaka koji ne ispunjavaju kriterije fiksnog primitka smatraju se varijabilnim primitkom.

Varijabilni primici se utvrđuju na način da odražavaju:

- uspješnost koja je održiva i koja je prilagođena rizicima,
- uspješnost koja nadmašuje očekivani standard.

Društvo ne smije jamčiti članu Uprave isplatu određenog iznosa varijabilnih primitaka. Jamčenjem se smatra ugovorna obveza Društva da članu Uprave isplati određeni iznos varijabilnih primitaka, neovisno o uspješnosti, odnosno isključivo pod uvjetom održavanja ugovornog odnosa do određenog datuma.

Varijabilni primici namijenjeni su nagrađivanju radne uspješnosti člana Uprave, a uspješnost se utvrđuje na temelju ostvarenja financijskih i nefinancijskih ciljeva Društva. Ciljeve definira Nadzorni odbor, i to unaprijed, u pravilu, za svaku poslovnu godinu.

Pri definiranju točnog iznosa varijabilnog dijela primitka članova Uprave, Nadzorni odbor će uzimati u obzir sljedeće kategorije:

- konsolidirani financijski godišnji rezultat Društva,
- operativno, strateško i razvojno poslovanje Društva,
- izvršenje individualnih ciljeva koje članovima Uprave postavlja Nadzorni odbor.

Točan iznos varijabilnog dijela primitka koji će biti isplaćen članovima Uprave određuje Nadzorni odbor, a isti će se utvrditi u roku od 30 (trideset) dana od dana utvrđenja revidiranih financijskih izvješća Društva za prethodnu godinu.

4.3. OSTALI PRIMICI

Ostali primici uključuju, ali se ne ograničavaju na naknadu troškova, policu životnog osiguranja, policu osiguranja od posljedica nesretnog slučaja, dobrovoljno mirovinsko osiguranje, korištenje službenog automobila u poslovne i privatne svrhe, korištenje tehničke opreme (mobilni telefon, prijenosno osobno računalo), dodatke za obrazovanje i dodatke za rad u inozemstvu.

Članovi Uprave imaju, u skladu s primjenjivim propisima, pravo na naknadu svih drugih troškova u vezi s obavljanjem svojih poslova, odnosno ispunjavanjem svojih obveza u svojstvu člana Uprave, primjerice troškova službenih putovanja u zemlji i inozemstvu, članarine u stručnim udruženjima, domaće i strane literature, posjeta stručnim skupovima, sajmovima i sličnim događajima. Članovima Uprave može biti omogućeno stručno usavršavanje na teret i u skladu s poslovnim planom Društva s ciljem daljnjeg usavršavanja.

5. UGOVOR S ČLANOVIMA UPRAVE

Članovi Uprave sklapaju s Društvom zastupanim po predsjedniku Nadzornog odbora ugovore o obavljanju poslova s posebnim pravima i obvezama temeljem kojih je zasnovan radni odnos te je ugovoreno obavljanje poslova člana Uprave sukladno mandatu na koji je član Uprave imenovan od strane Nadzornog odbora. U pogledu pretpostavki za prestanak ugovora i rokove raskida, odnosno otkaza, na odgovarajući način se primjenjuju odredbe tog ugovora i primjenjivih zakonskih propisa.

Ugovor se sklapa na razdoblje od 5 godina.

U slučaju prestanka radnog odnosa, član Uprave ima pravo na otkazni rok u trajanju od najmanje 6 (šest) mjeseci.

Ukoliko ugovor za poslove člana Uprave prestane istekom vremena na koji je sklopljen ili opozivom s funkcije člana Uprave od strane Nadzornog odbora i prestankom ugovora o radu, a pod uvjetom da prestane i radni odnos u Društvu, član Uprave ima pravo na ugovorenu otpremninu.

6. USKLAĐENOST KOD UTVRĐIVANJA PRIMITAKA ČLANOVA UPRAVE

Prilikom utvrđivanja primitaka članova Uprave, Društvo vodi računa o unutarnjoj usklađenosti i vanjskoj usklađenosti visine primitaka. Unutarnja usklađenost odnosi se na određivanje primitaka sukladno složenosti poslova koja se primjenjuje za sva radna mjesta u Društvu. Vanjska usklađenost odnosi se na određivanje primitaka sukladno tržišnim uvjetima usporedivih trgovačkih društava.

7. POLITIKA PRIMITAKA I POSLOVNA STRATEGIJA TE DUGOROČNI RAZVOJ DRUŠTVA

Pravila primitaka navedena u ovoj Politici osmišljena su kako bi promicala i bila u skladu s transparentnim i učinkovitim upravljanjem i kako bi onemogućila preuzimanje rizika koje nije u skladu s poslovnom strategijom i dugoročnim razvojem Društva.

Ova Politika osmišljena je kako bi se postigli gospodarski dugoročni interesi Društva, dioničara i radnika.

8. MJERE ZA IZBJEGAVANJE SUKOBA INTERESA

Mjere za izbjegavanje sukoba interesa koje uključuje Politika primitaka su:

- usuglašavanje varijabilnih primitaka s financijskog aspekta, s aspekta upravljanja rizicima, pravne regulative, usklađenosti i upravljanja ljudskim resursima,
- član Uprave nije uključen u postupak odlučivanja o vlastitim primicima,
- Nadzorni odbor je odgovoran za dogovaranje individualnih paketa nagrađivanja za članove Uprave,
- financijski ciljevi članova Uprave su postavljeni na način da su međusobno uravnoteženi.

9. POSTUPAK DONOŠENJA POLITIKE PRIMITAKA

Sukladno članku 276.a Zakona o trgovačkim društvima, Nadzorni odbor donosi prijedlog Politike primitaka, koja stupa na snagu nakon usvajanja od strane Glavne skupštine Društva. Nadzorni odbor donosi Politiku primitaka na preporuku Odbora za nagrađivanje.

Ukoliko Glavna skupština Društva ne usvoji predloženu Politiku primitaka, Nadzorni odbor na prvoj sljedećoj Glavnoj skupštini podnosi na glasovanje revidiranu Politiku primitaka.

10. ODSUPANJE OD PROVOĐENJA POLITIKE PRIMITAKA

Nadzorni odbor je ovlašten odstupiti od Politike primitaka u dijelu fiksnih i varijabilnih primitaka na način da ih definira u drugačijim iznosima u slučajevima:

- izvanredne okolnosti na tržištu koje zahtijevaju izvanredno smanjenje troškova,
- nemogućnosti zapošljavanja adekvatnog kandidata na lokalnom tržištu rada,
- značajnog poremećaja na lokalnom tržištu rada u smislu nekonkurentnosti navedenih elemenata primitaka,
- potrebe primjene hitnih mjera radi zadržavanja člana Uprave.

Nadzorni odbor može posebnom odlukom opunomoćiti člana Nadzornog odbora za donošenje odluke o odstupanju od ove Politike primitaka.

11. ODGODE I POVRATI PRIMITAKA

Društvo nema odgode ni razdoblja za koja se odgađa isplata dijela primitka te Društvo nema pravo zahtijevati vraćanje varijabilnih dijelova primitaka.

12. ZAVRŠNE ODREDBE

Glavna skupština Društva odobrava sadržaj Politike primitaka najmanje jednom u svake 4 (četiri) godine.

Svaka odluka o izmjeni Politike primitaka donijeti će se sukladno pravilima o donošenju odluka Nadzornog odbora, te odredbama ove Politike primitaka.

Svaku izmjenu kojom se Politika primitaka mijenja u bitnom dijelu, Nadzorni odbor je dužan podnijeti Glavnoj skupštini Društva na usvajanje.

Ova Politika primitaka stupa na snagu danom donošenja, a primjenjuje se i na poslovnu godinu u kojoj je donesena.

**PREDSJEDNIK NADZORNOG
ODBORA**

Boštjan Napast, dipl.ing.