

Temeljem članka 247.a Zakona o trgovačkim društvima i članka 27. Statuta Društva, Nadzorni odbor INA-INDUSTRIJA NAFTE, d.d. (u daljnjem tekstu: INA, d.d.) na 14. sjednici održanoj 11.12.2024. utvrđuje

POLITIKU PRIMITAKA ZA ČLANOVE UPRAVE

1. Uvod

Cilj ove Politike primitaka je:

- postaviti pravila i načela koja uređuju i implementiraju primitke članova Uprave INA, d.d.
- imati jasan, razumljiv pregled o komponentama primitaka, temeljen na definiranim čimbenicima i pokazateljima
- omogućiti i održavati jednostavan pristup pravilima primitaka za dioničare INA, d.d., te pravilno informiranje potencijalnih investitora i dionika o pravilima primitaka
- održavati transparentnost procesa primitaka i unaprijediti odnos INA, d.d. i njenih dioničara.

2. Temeljna pravila

Cilj sustava nagrađivanja INA, d.d. je osigurati konkurentan kompenzacijski paket članovima Uprave radi izvršenja strategije društva. Nagrađivanje igra važnu ulogu u podržavanju postizanja tih ciljeva.

Ukupna primanja, a posebice varijabilna primanja članova Uprave usklađena su s poslovnom strategijom kako bi se osiguralo ostvarivanje dugoročnih interesa i održivosti društva. Varijabilni dio primanja članova Uprave koji se određuju sukladno ostvarenju kompanijskih ciljeva ujedno su i individualni ciljevi članova Uprave.

Predmetni ciljevi definiraju se jednom godišnje te su usklađeni s poslovnim planovima, dugoročnim interesima te doprinose održivosti društva.

3. Uvjeti za primitke članova uprave Društva

3.1 Opće odredbe

Politika primitaka članova uprave utvrđuje osnovna načela i uvjete nagrađivanja članova uprave koja se odnose na:

- osobe koje ostvaruju pravo na naknadu,
- vrste naknada,
- visinu naknade,
- način isplate naknade.

Naknada člana Uprave primjenjivat će se od dana početka obavljanja funkcije i prestaje danom prestanka obavljanja funkcije, bez obzira na prirodu razloga takvog prestanka funkcije (ostavka, prestanak mandata itd.).

Ovisno o statusu člana Uprave INA, d.d. naknada se isplaćuje kao:

- plaća – za članove uprave koji su u radnom odnosu u INA, d.d.

- naknada temeljem Ugovora o obavljanju poslova u upravi društva – za članove uprave koji nisu u radnom odnosu u INA, d.d.

U skladu s ovim pravilima, naknada članu Uprave za obavljanje njegove funkcije/poslova člana Uprave predviđa se samo ako član Uprave nije zaposlen na puno radno vrijeme niti u jednom društvu unutar INA/MOL Grupe.

Naknada/primici članovima Uprave isplaćuje se u sljedećim komponentama:

- Fiksna komponenta ukupne naknade
- Varijabilna komponenta ukupne naknade
- Ostala davanja i pogodnosti

Okvirni odnos fiksne i varijabilne naknade približno iznosi 60% : 40% u korist fiksnog dijela naknade.

Ostala davanja i pogodnosti čine ne-novčane, fiksne primitke, kao primjerice, ali ne isključivo: korištenje službenog automobila, dodatno zdravstveno osiguranje i menadžerski sistematski pregled i sl. u skladu s internim dokumentima INA, d.d. koji reguliraju kompenzacije radnicima. Nadzorni odbor INA, d.d. ima pravo uključiti, isključiti, urediti bilo koji tip ne-novčanog primitka, naknade i sl. posebnom odlukom Nadzornog odbora u skladu s ovom Politikom.

Sve pripadajuće poreze, prireze i doprinose u vezi s ugovorenom naknadom (plaćom i drugim primanjima), obračunaju se i uplaćuju u skladu s odredbama važećih poreznih propisa, kao i za ostale zaposlenike.

Ukupni primitak člana Uprave za pojedinu godinu, uključujući fiksnu godišnju bruto plaću/naknadu zajedno s godišnjim bonusom, te drugim pogodnostima može iznositi najviše 5 godišnjih bruto plaća/naknada člana Uprave u toj godini. Ukupni primitak pojedinog člana Uprave za pojedinu godinu ne uključuje stečena prava člana Uprave iz ranijeg razdoblja.

3.2. Fiksna komponenta ukupne naknade

Član uprave za obavljeni rad ima pravo na osnovnu mjesečnu bruto plaću/naknadu u iznosu kojeg odredi Nadzorni odbor INA, d.d.

Prilikom određivanja fiksne mjesečne bruto plaće/naknade, Nadzorni odbor će uzeti u obzir tržišni raspon primanja za predmetni platni razred te stanje Društva pri čemu plaća/naknada može varirati između 80% i 120% od tržišnog mediana godišnje osnovne plaće za predmetni platni razred, uz poštivanje sljedećih načela:

- Redovito praćenje tržišnih kretanja i održavanje konkurentnosti
- Interna pravednost u primanjima na svim razinama INA, d.d. uz uvažavanje principa ključnog doprinosa i odgovornosti članova Uprave za poslovanje Društva
- Osiguranje objektivnosti i dosljednosti za sve radnike i menadžere INA, d.d.

Iznos fiksne naknade člana Uprave isplaćuje se mjesečno, na datum isplate za isplatu plaća radnicima INA, d.d., bezgotovinskim prijenosom na bankovni račun člana Uprave.

3.3. Varijabilna komponenta ukupne naknade

Član uprave ima pravo na godišnji bonus kao varijabilni dio definiran postotkom (%) ukupne godišnje bruto plaće, za razdoblje ocjenjivanja te ovisno o ocjeni učinka temeljem odluke Nadzornog odbora.

Varijabilni dio plaće / bonus određuje se sukladno tržišnom rasponu primanja za pojedini platni razred, definiranom rasponu ciljanog postotka (%) bonusa za pojedine platne razrede, te stanju Društva.

Nadzorni odbor INA, d.d. donosi odluku o odobravanju ciljanog postotka (%) bonusa u sklopu odluke o kompenzacijskom paketu člana Uprave, sukladno gore navedenim smjernicama.

Nadzorni odbor INA, d.d. donosi odluku o definiranju ciljeva (KPI – ključni pokazatelji uspješnosti) za svaku referentnu godinu kako slijedi:

- U pravilu, ostvarenje korporativnih ciljeva Društva predstavlja ostvarenje individualnih ciljeva članova Uprave
- Za svaki individualni cilj definira se pripadajući ponder u postotku (%) s time da ukupnih zbroj pondera svih individualnih ciljeva mora iznositi 100%, pri čemu se individualni ciljevi i pripadajući ponderi, ovisno o stanju Društva i tržišta na kojemu posluje, tijekom godine mogu korigirati i prilagoditi.

Članovi Uprave vode poslove INA, d.d. i donose odluke zajedno kao tijelo, imaju isti opseg odgovornosti kako bi djelovali u najboljem interesu INA, d.d. te su varijabilni dio plaće / bonus za članove Uprave, postavljanje ciljeva i njihova evaluacija jednaki za sve članove Uprave.

Nadzorni odbor INA, d.d. donosi odluku o evaluaciji postavljenih ciljeva za članove Uprave na način da se evaluira ostvarenje svakog pojedinačnog cilja u skladu s ostvarenim rezultatima i financijskim pokazateljima INA, d.d. koje u pravilu priprema organizacijska jedinica odgovorna za financije. Ukupna vrijednost ostvarenja predstavlja zbroj svih ostvarenja pomnoženih s pripadajućim ponderom pojedinog cilja.

Točan iznos bonusa predstavlja umnožak godišnje fiksne bruto plaće, ciljanog postotka (%) bonusa i ukupne vrijednosti ostvarenja ciljeva članova Uprave, a potvrđuje ga Nadzorni odbor INA, d.d.

Isplata varijabilnog dijela plaće/bonusa vrši se jednom godišnje za prethodnu godinu nakon provedene evaluacije ciljeva.

Varijabilni dio plaće/bonus ne smatra se i nije dio redovno ugovorenog iznosa mjesečne plaće. INA, d.d. zadržava pravo izmijeniti ili ukinuti isplatu posebnih bonusa posebnom odlukom Nadzornog odbora.

Sustav praćenja radnog učinka omogućuje dioničarima INA, d.d. da usmjerava poslovno ponašanje i odluke menadžera prema ostvarivanju kratkoročnih i dugoročnih ciljeva. S perspektive dioničara INA, d.d., krajnji cilj je kreiranje dodane vrijednosti i osiguranje rasta profita, što se postiže kroz specifično definirane ciljeve (CAPEX, EBITDA, FTE, itd.) kojima se daje jasna poslovna smjernica članovima Uprave u predstojećem poslovnom periodu. Također, obzirom da je održivi razvoj, zaštita zdravlja, sigurnost i zaštita okoliša jedan od temeljnih načela poslovanja INA, d.d., u okviru praćenja radnog učinka, na razini kopanije i razini ključnih projekata, definiraju se i ne-financijski ciljevi iz domene održivog razvoja, zaštite zdravlja, sigurnosti i okoliša.

3.4. Dugoročna varijabilna komponenta naknade

Članovi uprave Društva nemaju pravo na dio primitka u dionicama niti opcije na dionice INA, d.d., niti ostvaruju pravo na bilo kakav oblik dugoročnog varijabilnog primitka. Također, nema odgode isplate dijela primitka niti mogućnosti da INA, d.d. zahtjeva vraćanje isplaćenog varijabilnog dijela plaće/bonusa.

3.5. Ostala davanja i pogodnosti

Bolovanje: Za vrijeme trajanja privremene spriječenosti za rad (bolovanja) u trajanju do 42 dana, INA, d.d. će isplatiti naknadu plaće u iznosu prosječne mjesečne plaće isplaćene Članu Uprave u zadnja tri mjeseca prije korištenja bolovanja.

Ako bolovanje traje duže od 42 dana, Član Uprave, osim prava na naknadu plaće u skladu sa zakonskim propisima koji reguliraju obvezno zdravstveno osiguranje, ima pravo i na razliku između naknade plaće prema zakonskim propisima i iznosa do visine 90% njegove prosječne bruto plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca prije nastanka privremene spriječenosti za rad.

Dodatne pogodnosti zdravstvene zaštite:

- U slučaju oboljenja ili ozljede Člana Uprave, INA, d.d. će mu osigurati najvišu moguću razinu liječenja i oporavka te će snositi 80% dodatnih troškova koje neće biti priznati od strane HZZO.
- Član Uprave ima pravo jedanput godišnje, na trošak INA, d.d., obaviti menadžerski sistematski liječnički pregled.
- Član Uprave ima pravo na dodatno zdravstveno osiguranje kao i ostali radnici INA, d.d.

Dobrovoljno mirovinsko osiguranje: INA, d.d. ne uplaćuje dobrovoljno mirovinsko osiguranje i nema obvezu dokupa mirovinskog staža po prestanku menadžerskog ugovora i odlaska u prijevremenu mirovinu.

Osiguranje: INA, d.d. će o svom trošku pribaviti policu osiguranja od posljedica nesretnog slučaja s uključenjem smrti uslijed bolesti, pod uvjetima i na iznose koje će posebnom odlukom odrediti INA, d.d..

Pogodnosti za izaslane radnike: u skladu s internim dokumentima koji reguliraju prava stranih državljana izaslanih na rad u INA, d.d. u Hrvatsku, član uprave koji je izaslani radnik može ostvariti pravo na sljedeće dodatne pogodnosti:

- Dodatak za troškove stanovanja,
- Podmirenje troška vrtića i/ili škole,
- Usluge poreznog savjetovanja,
- Usluge reguliranja imigracijskog statusa kod državnih tijela RH,
- Dodatno putno i zdravstveno osiguranje za izaslane radnike
- Podmirenje troška preseljenja,
- Dodatak za troškove putovanja u matičnu zemlju,
- Naknada za preseljenje u zemlju društva domaćina.

Ostale pogodnosti: Član Uprave ima pravo korištenja službenog vozila u poslovne i privatne svrhe, korporativne kartice za poslovne potrebe i informatičke opreme u skladu s internim aktima INE.

4. Menadžerski ugovor ili drugi odgovarajući ugovor s članom uprave i Društvom (dalje u tekstu: Ugovor)

4.1 Trajanje ugovora, pretpostavke prestanka ugovora, uključujući ugovorene rokove za raskid /otkaz Ugovora

Ugovor s članom Uprave sklapa se na vrijeme trajanja mandata člana uprave u punom ili nepunom radnom vremenu. Sukladno Statutu Društva o mandatu članova uprave odlučuje Nadzorni odbor INA, d.d.

Član Uprave će poslove gore navedene funkcije obavljati do isteka mandata, opoziva imenovanja, ostavke ili drugog načina prestanka obavljanja funkcije člana Uprave predviđenog ZTD-om ili drugim zakonom.

Za vrijeme trajanja radnog odnosa, na radno-pravni položaj člana Uprava Društva i Društva i njihove međusobne odnose primjenjivati će se odredbe Zakona o radu (dalje u tekstu: ZR), osim odredbi o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku, otpremnini, radnom vremenu te dnevnom i tjednom odmoru, ukoliko Ugovorom nije izričito ugovorena primjena ZR i za navedene odredbe.

Član Uprave je ovlašten, u svakom trenutku, podnijeti pisanu ostavku na funkciju člana Uprave. Pri tome, podnošenje ostavke smatra se i jednostranim raskidom ugovora s članom Uprave, bez prava na otpremninu.

Učinak ostavke na funkciju nastupa imenovanjem novog člana Uprave ili istekom dvomjesečnog roka od dana priopćavanja ostavke, ovisno koji se uvjet prije ispuni.

Društvo može opozvati člana Uprave s funkcije i to će se ujedno smatrati i jednostranim raskidom ugovora s članom Uprave u slučaju važnog razloga, naročito zbog grubog kršenja prava i obveza, nesposobnosti da uredno obavlja svoje dužnosti, itd.

Ostali načini prestanka ugovora: Ugovor s članom Uprave prestaje i u slučaju kada član Uprave navršši 65 godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako Društvo i član Uprave drukčije ne dogovore, kao i dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad.

U slučaju prestanka obavljanja funkcije zbog odlaska u mirovinu član Uprave ima pravo na otpremninu prema internim aktima Društva.

4.2. Obveze Društva prema članu Uprave s naslova otpremnine

Član Uprave ima pravo na isplatu otpremnine, osim u slučajevima:

- ostavke i jednostranog raskida Ugovora od strane člana Uprave
- opoziva s funkcije i otkaza ugovora s članom Uprave iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem člana Uprave i u slučajevima grubog kršenja prava i obveza iz radnog odnosa kako je navedeno u Ugovoru,
- kada nakon ostavke i jednostranog raskida ugovora s članom Uprave član Uprave zasnuje radni odnos u društvu koje je član INA Grupe / MOL Grupe.

Član Uprave ima pravo na otpremninu izračunatu temeljem broja osnovnih mjesečnih bruto plaća utvrđenih ugovorom, ovisno o trajanju staža u Upravi:

Trajanje mandata člana Uprave INA, d.d.	Preloženi broj mjesečnih plaća
3 godine i manje	4
preko 3 godine	6
preko 5 godina	7
preko 10 godina	8

Otpremnina za svaku nepotpunu godinu staža, nakon početnog trogodišnjeg razdoblja, računati će se proporcionalno.

5. Postupak donošenja, nadzora Politike primitaka, kao i uloga odbora za nagrađivanje i imenovanje, te mjere za suzbijanje sukoba interesa

Sukladno Zakonu o trgovačkim društvima, Nadzorni odbor INA, d.d. utvrđuje politiku primitaka članova uprave u suradnji Glavnom skupštinom INA, d.d. koja odobrava politiku primitaka koju joj podastire Nadzorni odbor.

INA, d.d. nema osnovani odbor za nagrađivanja i imenovanja i drugi takav odgovarajući odbor, predmetne poslove obavlja organizacijske jedinice Ljudskih resursa.

U cilju zaštite legitimnih interesa INA, d.d., Ugovori s članom Uprave sadrže odredbe za izbjegavanje sukoba interesa, zabrane natjecanja, čuvanje poslovnih tajni INA, d.d., zaštite tajnosti podataka i zaštite osobnih podataka sukladno primjenjivim propisima.

Članovi Uprave nisu uključeni u proces definiranja Politike primitaka niti odlučivati o svojim primitcima.

6. Odstupanje od Politike primitaka

Nadzorni odbor INA, d.d. može privremeno odstupiti od ove Politike ako to nužno zahtjeva dugoročna dobrobit Društva i to donošenjem posebne odluke o takvom odstupanju u kojoj će biti navedeno vrijeme na koje se odstupa od ove Politike, objašnjenje zašto je odstupanje bilo nužno, te precizno navedeni dijelovi Politike od kojih se odstupilo.

Odstupanje je moguće odrediti ako to zahtjeva dugoročna dobrobit društva odnosno ukoliko tržišni pokazatelji upućuju na potrebnu izmjenu kompenzacije na način da dođe do značajnih promjena na tržištu rada.

Pregled tržišnih kretanja primitaka u Republici Hrvatskoj priprema organizacijska jedinica Ljudskih resursa (redovito godišnje ili na zahtjev menadžmenta), a bilo koja odstupanja od Politike primitaka članova Uprave odobrava Nadzorni odbor Društva.

Odstupanja su moguća u dijelu koji se odnosi na:

- Fiksna komponenta ukupne naknade
- Varijabilna komponenta ukupne naknade
- Ostala davanja i pogodnosti

7. Završne odredbe

Ova Politika primitaka razvijena je u skladu s poslovnom strategijom INA, d.d., njezinim dugoročnim interesima i održivosti Društva.

Revizija Politike primitaka provodi se prema potrebi, a najmanje jednom u svake 4 (četiri) godine.

Ova Politika primitaka stupa na snagu danom odobrenja od strane Glavne skupštine, te se primjenjuje do drugačije odluke Glavne skupštine u skladu s primjenjivim propisima.

Damir Mikuljan, Predsjednik Nadzornog odbora

