



U skladu s člankom 247.a Zakona o trgovačkim društvima, Nadzorni odbor Dukat d.d. (dalje u tekstu također „Društvo“) predlaže Glavnoj skupštini da na sjednici koja će se održati 24. srpnja 2020. odobri slijedeću

POLITIKU PRIMITAKA ZA ČLANOVE UPRAVE DUKAT d.d. (dalje u tekstu: Politika primitaka)

1. Temeljna načela nagrađivanja članova Uprave su:

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

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

2. Ukupni primici članova Uprave sastoje se od:

- Fiksnog dijela primitka
- Varijabilnog dijela primitka
- Ostalih primitaka.

2.1. Fiksni primici

Fiksni dio primitka članova Uprave predstavlja nepromjenjiv dio



primitka definiran ugovorom koji Društvo, zastupano pa Nadzornom odbor, sklapa s članom Uprave. U ukupnom primitku članova Uprave fiksni dio primitka u postotku je veći od varijabilnog.

Fiksni dio primitka isplaćuje se članovima Uprave na mjesečnoj osnovi, najkasnije do svakog 15. u mjesecu za rad obavljen u prethodnom mjesecu.

Ugovoreni fiksni dio primitka odražava relevantno stručno iskustvo, kompetentnost te organizacijsku i zakonsku odgovornost članova Uprave za vođenje poslova Društva. Isti ne ovisi o učinku niti o ispunjenju postavljenih ciljeva te se ne može jednostrano od strane Društva smanjiti, niti opozvati.

Mjesečni, odnosno godišnji iznos fiksnog primitka koji se isplaćuje članovima Uprave ne ovisi o drugim ili dodatnim uvjetima, odnosno isti ne ovisi o uspješnosti, niti sadrži elemente poticajnih učinaka u smislu preuzimanja rizika.

2.2. Varijabilni primici

Varijabilni primici namijenjeni su nagrađivanju radne uspješnosti člana Uprave, a uspješnost se utvrđuje na temelju ostvarenja financijskih i nefinancijskih ciljeva Društva. Ciljevi se u pravilu postavljaju za period od jedne poslovne godine. Godišnji bonus se u pravilu ne isplaćuje u slučaju da ostvarenje KPI-jeva ne dosegne 95% planiranih vrijednosti za tu godinu.

Varijabilni dio primitka članova Uprave definira se u skladu sa sljedećim principima:

- Nadzorni odbor unaprijed, za svaku poslovnu godinu, određuje poslovne ciljeve potrebne za ostvarenje varijabilnog dijela primitka za pojedinog člana Uprave. Predmetni se iznos temelji na planiranom budžetu za narednu poslovnu godinu;
- Pri definiranju točnog iznosa varijabilnog dijela primitka, koji će biti isplaćen članu Uprave, u obzir se uzimaju tri kategorije:
 1. konsolidirani financijski godišnji rezultati Društva,
 2. operativno, strateško i razvojno poslovanje Društva u predmetnoj godini,
 3. izvršenje individualnih ciljeva postavljenih članovima Uprave (dalje u tekstu zajedno „KPU“).

Svaka od ovdje navedene tri kategorije ima unaprijed definiranu težinu kojom sudjeluje u ukupnom iznosu varijabilnog primitka, koja odražava ravnotežu predmetnih kategorija u ukupnom primitku;



- konkretni ključni pokazatelji uspjeha (KPU) vezani za rezultate financijskog, operativnog i strateškog poslovanja društva i individualne ciljeve članova Uprave određuje Nadzorni odbor za svaku poslovnu godinu unaprijed, primjerice, KPU mogu biti temeljeni na prihodima Društva, neto dobiti Društva, bruto dobiti Društva i/ili povratu na kapital.
- Nadzorni odbor može odlučiti odobriti članovima Uprave manji iznos godišnjeg varijabilnog dijela primitka od iznosa kako je inicijalno odobren za tu poslovnu godinu, ako je to nužno za dugoročnu dobrobit Društva (primjerice zbog završetka osobito važnog projekt za Društvo i slično) ili odlučiti o povećanju tog iznosa u slučaju postizanja izvanrednih financijskih i/ili operativnih rezultata Društva za tu poslovnu godinu; Nadzorni odbor može donijeti odluku da se članovima Uprave varijabilni dio primitka neće isplatiti u slučaju da poslovni rezultati Društva nisu ispunjeni;
- točan iznos varijabilnog dijela primitka koji će biti isplaćen članovima Uprave, Nadzorni odbor će utvrditi u roku od 30 dana od dana utvrđenja revidiranih financijskih izvješća Društva.

2.3. Ostali primici

Ostali primici uključuju, ali se ne ograničavaju na: naknadu troškova, policu životnog osiguranja, policu osiguranja osobe od posljedica nesretnog slučaja, dobrovoljno mirovinsko osiguranje, korištenje službenih automobila u poslovne i privatne svrhe i tehničke opreme (laptop, mobilni telefon), dodatke za obrazovanje i, ako je primjenjivo, dodatke za rad u inozemstvu.

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

3. Članovi Uprave sklapaju s Društvom zastupanim po Predsjedniku Nadzornog odbora menadžerski ili drugi odgovarajući ugovor 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.

U slučaju kad član Uprave zasniva radni odnos s Društvom, ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme, u kojem slučaju otkazni rok iznosi minimalno 30 dana, osim ako se stranke drugačije ne dogovore.

Član Uprave ostvaruje pravo na otpremninu u slučaju kada Društvo otkazuje ugovor iz razloga koji nisu na strani člana Uprave. Visina otpremnine određuje se u pravilu u iznosu od šest (6) prosječnih mjesečnih bruto plaća isplaćenih članu Uprave u tri (3) mjeseca prije prestanka Ugovora.

4. Prilikom utvrđivanja primitaka članova Uprave, Društvo vodi računa o unutarnjoj usklađenosti i vanjskoj usklađenosti visine primitaka. Unutarnja usklađenost odnosi se na određivanje primitaka sukladno vrsti i složenosti poslova te stupnju odgovornosti i primjenjuje za sva radna mjesta u Društvu. Vanjska usklađenost odnosi se na određivanje primitaka sukladno tržišnim uvjetima u prehrambenoj industriji.
5. Mjere za sprječavanje sukoba interesa:
 - a) ugovaranje sljedećih odredaba u Ugovorima koje član Uprave sklapa s Društvom:
 - obveza čuvanja poslovne tajne: članovi Uprave obvezani su na zaštitu poslovnih tajni Društva za vrijeme i nakon prestanka radnog odnosa bez vremenskog ograničenja, neovisno o razlozima prestanka radnog odnosa, pri čemu obveza čuvanja poslovne tajne uključuje i poslovne tajne povezanih društava Društva
 - zabrana natjecanja s Društvom: članovi Uprave ne smiju se natjecati s Društvom za vrijeme obavljanja poslova člana Uprave odnosno trajanja radnog odnosa s Društvom.
 - b) usuglašavanje varijabilnih primitaka sa financijskog aspekta, sa aspekta upravljanja rizicima, pravne regulative, usklađenosti i upravljanja ljudskim resursima
 - c) član Uprave nije uključen u odlučivanje o vlastitim primicima.



6. Nadzorni odbor će na godišnjoj osnovi pratiti jesu li primici navedeni u ovoj Politici u skladu s načelima utvrđenim u točki 1. ove Politike. Visina primitaka se provjerava u odnosu na regionalne, lokalne i relevantne poslovne prakse koje obuhvaćaju društva usporediva u smislu veličine, poslovne djelatnosti, geografskog opsega poslovanja i/ili složenosti. U procesu donošenja Politike primitaka, u radu Nadzornog odbora sudjeluje predstavnik radnika.

Nadzorni odbor zadržava pravo izmjene Politike u slučaju promjene tržišnih okolnosti. U tom će slučaju Nadzorni odbor podnijeti prijedlog i obrazloženje Glavnoj skupštini u skladu s primjenjivim zakonskim odredbama.

7. Ova Politika stupa na snagu donošenjem od strane Glavne skupštine, a primjenjuje se na poslovnu godinu u kojoj je donesena.

**Predsjednik Nadzornog odbora
DUKAT d.d.**

Daniel Jaouen

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and strokes, positioned over a horizontal line.