

**Dalekovod, d.d.**  
**Zagreb, Marijana Čavića 4**

Temeljem odredbe članka 247.a Zakona o trgovačkim društvima (Narodne novine broj 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 111/12, 68/13, 110/15, 40/19, 34/22, 114/22, 18/23, 130/23; u daljnjem tekstu: ZTD) i odredbe točke 50. važećeg Kodeksa korporativnog upravljanja Hrvatske agencije za nadzor financijskih usluga i Zagrebačke burze d.d., Nadzorni odbor Dalekovod, d.d. na sjednici Nadzornog odbora održanoj 12.04.2024. godine utvrđuje sljedeću

## **POLITIKU PRIMITAKA ČLANOVA UPRAVE**

### **Točka 1. Ciljevi politike primitaka**

- (1) Ovom politikom uspostavlja se sustav primitaka članova Uprave u cilju osiguranja postojanja propisanih i transparentnih politika i postupaka za utvrđivanje primitaka članova Uprave koji usklađuju njihove interese s dugoročnim interesima te uspješnim i etičkim provođenjem strategije društva Dalekovod, d.d. (u daljnjem tekstu: Društvo).
- (2) Društvo želi postići ravnotežu između novčanih i nenovčanih nagrada i fiksnih i varijabilnih primitaka članova Uprave.
- (3) Novčane i nenovčane nagrade povezane su s vrijednostima i strategijama Društva.
- (4) Primici članova Uprave su fiksni i varijabilni. Fiksni primici odražavaju relevantno stručno iskustvo, kompetentnost i organizacijsku odgovornost članova Uprave. Varijabilni primici temelje se na izvedbi, ostvarenim rezultatima i u iznimnim slučajevima i na drugim uvjetima. Varijabilni primici osiguravaju poticaj za dugoročno oprezno preuzimanje rizika i za dobro upravljanje rizikom.
- (5) Ova se politika bavi svim elementima vezano za primitke uključujući i primanja u naravi. Edukacije, obrazovanja i usavršavanja nisu predmet ove politike.

### **Točka 2. Odbor za imenovanje i nagrađivanje**

- (1) Nadzorni odbor osnovao je Odbor za imenovanje i nagrađivanje (u daljnjem tekstu: Odbor) radi iskazivanja kompetentnog i neovisnog mišljenja o politikama i praksama nagrađivanja te o poticajima uspostavljenima za upravljanje rizicima.
- (2) Odbor je odgovoran za:
  1. pripremu preporuka Nadzornom odboru u vezi nagrađivanja članova Uprave Društva;
  2. izradu prijedloga i savjeta Nadzornom odboru pri izradi i izmjeni politike nagrađivanja članova Uprave;
  3. reviziju politike nagrađivanja i nadgledanje provedbe;
  4. preispitivanje imenovanja vanjskih savjetnika za primitke koje Nadzorni odbor može, ako je to potrebno, angažirati za savjetovanje ili podršku;
  5. potporu Nadzornom odboru kroz nadgledanje funkcioniranja sustava nagrađivanja u ime Nadzornog odbora;
  6. posvećivanje posebne pozornosti procjeni mehanizama nagrađivanja usvojenih kako bi se osiguralo da je cjelokupna politika primitaka sukladna poslovnoj strategiji, ciljevima, vrijednostima i interesima Društva;
  7. osiguravanje redovitog neovisnog preispitivanja politike i sustava nagrađivanja od strane unutarnje revizije;
  8. formalno preispitivanje niz mogućih scenarija kako bi ispitali kako će sustav nagrađivanja reagirati na buduće vanjske i unutarnje događaje.

- (2) Odbor i Nadzorni odbor nadziru provedbu politike primitaka na način da Odbor podnosi jednom godišnje izvješće Nadzornom odboru o izvršenom nadzoru provedbe politike primitaka i preporučiti Nadzornom odboru politike primitaka najmanje svake tri godine.

### **Točka 3. Politika primitaka i poslovna strategija te dugoročni razvoj Društva**

- (1) 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 sa poslovnom strategijom i dugoročnim razvojem Društva.
- (2) Ova politika primitaka osmišljena je kako bi se postigli gospodarski dugoročni interesi Društva, dioničara i radnika.
- (3) Politika primitaka usklađena je s poslovnom strategijom Društva a varijabilni iznos primitaka uvjetovan je ostvarenjem usvojenih planova poslovanja na koji način poslovna politika pridonosi dugoročnom razvoju Društva.
- (4) Ukupan primitak člana Uprave za pojedinu godinu može iznositi najviše koliko iznosi ukupna fiksna i varijabilna godišnja plaća pojedinog člana Uprave zajedno sa ostalim primicima. Godišnji varijabilni primitak vezan je su uz ostvarenje godišnjeg poslovnog plana. Ukupna isplata varijabilnog djela primitaka za sve članove Uprave ne može biti veća od 5% ostvarene neto dobiti Društva za godinu za koju je isplaćen varijabilni dio plaće.

### **Točka 4. Sprečavanje sukoba interesa**

- (1) Ova politika primitaka u skladu je s poslovnim strategijama, ciljevima, vrijednostima i interesima Društva, dioničara i radnika te uključuje mjere za izbjegavanje sukoba interesa.
- (2) Uprava Društva osigurava da načela i postupci vezani za primitke budu oblikovani na način da su sve odluke Uprave balansirane i u skladu s najboljim interesima Društva, dioničara i radnika, što se osigurava korištenjem pokazatelja uspješnosti prilagođenih riziku koji također uzimaju u obzir i kvalitativne kriterije (npr. kršenje propisanih ograničenja i sl.).

### **Točka 5. Fiksni primici**

- (1) Fiksni primici članova Uprave ne promiču preuzimanje visokog rizika.
- (2) Fiksni primici članova Uprave:
  - 1) odražavaju vrijednost posla, kompetencije, iskustva i tržišni doprinos;
  - 2) postižu ravnotežu između odgovornosti, znanja, vještina i iskustva (tržišne vrijednosti posla i osobe);
  - 3) potiču radno okruženje u Društvu u smislu:
    - a) učinka (postavljeni ciljevi, postizanja rezultata, osiguravanja povratne informacije),
    - b) razvoja (karijera, mogućnosti zapošljavanja) i
    - c) temeljne kompetencije (potiče se rast, odgovorno djelovanje, izvrsnost u izvršenju, suradnja unutar tima).
- (3) Fiksni primici (osnovna plaća) članova Uprave, utvrđena je u mjesečnom bruto iznosu. Osnovna plaća uključuje paušalnu naknadu za rad izvan dnevnog radnog vremena, dane godišnjeg odmora, plaćeni dopust, državne praznike propisane zakonom. Članovi Uprave nemaju pravo na posebnu naknadu odnosno povećanje plaće za prekovremeni rad, odnosno rad duži od punog radnog vremena ili za preraspodjelu radnog vremena, kao ni na dodatke na plaću u smislu odredbi kolektivnog ugovora i bilo kakve isplate u smislu odredaba Pravilnika o radu i ostalih internih akata i odluka Društva, osim onih koje su izričito predviđene Ugovorom i odlukom Nadzornog odbora Društva. Pored toga, članovi Uprave nemaju pravo na nagrade i/ili naknade za rad u organima društava Grupe Dalekovod i Grupe Končar. Svi navedeni dodaci, nagrade i naknade sadržani su u fiksnoj plaći.

#### **Točka 6. Smjernice za utvrđivanje fiksnih primitaka**

- (1) Primici su fiksni ako se plaćanja ne mogu opozvati, Društvo ih ne može smanjiti, obustaviti ili otkazati.
- (2) Primici su fiksni:
  1. kada su uvjeti za njihovu dodjelu i njihov iznos unaprijed određeni (temelje se na ugovoru);
  2. kada uvjeti za njihovu dodjelu i njihov iznos nisu diskrecijski;
  3. kada su uvjeti za njihovu dodjelu i njihov iznos transparentni (članovi Uprave suglasni su s komponentama fiksnog primitka);
  4. kada su uvjeti za njihovu dodjelu i njihov iznos stalni, odnosno traju tijekom razdoblja vezanog za funkciju člana Uprave.
- (3) Fiksni primitak je osnovna bruto plaća člana Uprave određena ugovorom sklopljenim između člana Uprave i Društva. Iznos fiksne plaće predstavlja bruto I iznos koji je osnovica za obračun svih doprinosa, poreza (na dohodak i slično), prireza i/ili drugih sličnih davanja sukladno pozitivnim zakonskim propisima.

#### **Točka 7. Smjernice za utvrđivanje varijabilnog primitka**

- (1) Varijabilni primitak može se sastojati od različitih elemenata, uključujući dodatne naknade, isplate ili koristi.
- (2) Minimalni zahtjevi profitabilnosti definirani su za Društvo. U slučaju primitaka povezanih s učinkom, ukupni iznos naknade temelji se na kriterijima iz ugovora s članom Uprave.
- (3) Varijabilni primitak ovisi o ukupnim rezultatima Društva.
- (4) Varijabilni primitak mora biti u skladu sa strateškim pokazateljima, vrijednostima i dugoročnim interesima Društva. Varijabilni primitak povezan je s održivosti i ne promiče prekomjerne rizike. Varijabilni primitak plaća se samo u mjeri u kojoj razmjer između fiksnog i varijabilnog primitka ostaje u razumnim omjerima. Neuspjeh se neće nagrađivati.
- (5) Varijabilni primitci ne smiju se obećavati i moraju se odnositi na učinak u određenom razdoblju procjene. Zajamčeni varijabilni primici su zabranjeni.
- (6) Varijabilni primitak je primitak koji Društvo isplaćuje članovima Uprave temeljem ostvarenih rezultata poslovanja, jednom godišnje.
- (7) Varijabilni primici svih članova Uprave Društva u bruto 1 iznosu ne mogu biti veći od 5% neto dobiti Društva. U slučaju da taj iznos prelazi 5% neto dobiti Društva, članovima Uprave će se obračunati i isplatiti proporcionalno umanjen iznos godišnje varijabilne plaće.

#### **Točka 8. Kriteriji za isplatu varijabilnog dijela primitka**

- (1) Ovisno o rezultatima poslovanja Društva, članovi Uprave ostvaruju pravo i na godišnji bruto 1 iznos varijabilnog dijela plaće koji je vezan uz 100% ostvarenja ciljeva za članove Uprave Društva. Ciljeve za članove Uprave donosi Nadzorni odbor Društva za svaku poslovnu godinu u skladu s prihvaćenim Planom poslovanja Društva, Grupe Dalekovod i Grupe Končar. Odluku o varijabilnom dijelu plaće donosi Nadzorni odbor Društva na osnovu revidiranih godišnjih financijskih izvješća Društva i ocjene ostvarenja godišnjih ciljeva. Zbroj varijabilnih dijelova plaće svih članova Uprave Društva u bruto 1 iznosu ne može biti veći od 5% raspoložive neto dobiti Društva. U slučaju da taj iznos prelazi 5% raspoložive neto dobiti Društva, članovima Uprave će se obračunati i isplatiti proporcionalno umanjen iznos godišnje varijabilne plaće. U slučaju da Društvo poslovnu godinu završi s financijskim gubitkom, članovi Uprave ne ostvaruju pravo na isplatu varijabilne plaće.
- (2) Varijabilni dio plaće vezan uz ostvarene rezultate obračunava se po slijedećim kriterijima:

## 2.1. Grupni financijski ciljevi

### 2.1.1 Cilj vezan za ostvarenje normalizirane EBITDA za Grupu Končar u odnosu na plan:

- (a) ako ostvarena normalizirana EBITDA Grupe Končar bude manje od 80% od planirane za pojedinu poslovnu godinu, član Uprave ne ostvaruje pravo na varijabilni dio plaće u odnosu na taj kriterij;
- (b) ako ostvarena normalizirana EBITDA Grupe Končar bude od 80%, a manja ili jednaka 100% u odnosu na planiranu, član Uprave ostvaruje pravo na iznos varijabilnog dijela plaće koji se obračunava primjenom linearne interpolacije unutar navedenog raspona ostvarenja (1% manji rezultat u odnosu na Plan 1% manje ostvarenje),
- (c) ako ostvarena normalizirana EBITDA Grupe Končar bude od 101%, a manja ili jednaka 110% u odnosu na planiranu, član Uprave ostvaruje pravo na iznos varijabilnog dijela plaće kako slijedi: +1% veći rezultat + 2% veće ostvarenje (101% ostvarenja rezultata je 102% isplata, 110% ostvarenja rezultata je 120% isplata);
- (d) ako ostvarena normalizirana EBITDA Grupe Končar bude od 111% u odnosu na planiranu, član Uprave ostvaruje pravo na iznos varijabilnog dijela plaće u iznosu od 120%. U tom slučaju Nadzorni odbor Društva može donijeti odluku o dodatnoj nagradi članu Uprave; Udio cilja vezanog za ostvarenje normalizirane EBITDE u ukupnom varijabilnom dijelu primitka iznosi 5%.

### 2.1.2. Konsolidirani prihodi od prodaje Grupe Končar u odnosu na plan:

- (a) ako ostvareni konsolidirani prihodi od prodaje Grupe Končar budu manji od 80% od planiranog za pojedinu poslovnu godinu, član Uprave ne ostvaruje pravo na varijabilni dio plaće u odnosu na taj kriterij;
- (b) ako ostvareni konsolidirani prihodi od prodaje Grupe Končar budu od 80%, a manji ili jednaki 100% u odnosu na planirane, član Uprave ostvaruje pravo na iznos varijabilnog dijela plaće koji se obračunava primjenom linearne interpolacije unutar navedenog raspona ostvarenja (1% manji rezultat u odnosu na Plan 1% manje ostvarenje);
- (c) ako ostvareni konsolidirani prihodi od prodaje Grupe Končar budu od 101%, a manji ili jednaki 110% u odnosu na planirane, član Uprave ostvaruje pravo na iznos varijabilnog dijela plaće kako slijedi: +1% veći rezultat + 2% veće ostvarenje (101% ostvarenja rezultata je 102% isplata, 110% ostvarenja rezultata je 120% isplata);
- (d) ako ostvareni konsolidirani prihodi od prodaje Grupe Končar budu od 111% u odnosu na planirane, član Uprave ostvaruje pravo na iznos varijabilnog dijela plaće u iznosu od 120%. U tom slučaju Nadzorni odbor Društva može donijeti odluku o dodatnoj nagradi članu Uprave; Udio cilja vezanog za ostvarenje prihoda od prodaje u ukupnom varijabilnom dijelu primitka iznosi 5%.

## 2.2. Individualni financijski ciljevi

### 2.2.1. Cilj vezan za ostvarenje prihoda od prodaje Grupe Dalekovod u odnosu na plan

- (a) ako ostvareni prihodi od prodaje Grupe Dalekovod budu manji od 80% od planiranog za pojedinu poslovnu godinu, član Uprave ne ostvaruje pravo na varijabilni dio plaće u odnosu na taj kriterij;
- (b) ako ostvareni prihodi od prodaje Grupe Dalekovod budu od 80%, a manji ili jednaki 100% u odnosu na planirane, član Uprave ostvaruje pravo na iznos varijabilnog dijela plaće koji se obračunava primjenom linearne interpolacije unutar navedenog raspona ostvarenja (1% manji rezultat u odnosu na Plan 1% manje ostvarenje);
- (c) ako ostvareni prihodi od prodaje Grupe Dalekovod budu od 101%, a manji ili jednaki 110% u odnosu na planirane, član Uprave ostvaruje pravo na iznos varijabilnog dijela

plaće kako slijedi: +1% veći rezultat + 2% veće ostvarenje (101% ostvarenja rezultata je 102% isplata, 110% ostvarenja rezultata je 120% isplata);

- (d) ako ostvareni prihodi od prodaje Grupe Dalekovod budu od 111% u odnosu na planirane, član Uprave ostvaruje pravo na iznos varijabilnog dijela plaće u iznosu od 120%. U tom slučaju Nadzorni odbor Društva može donijeti odluku o dodatnoj nagradi članu Uprave; Udio cilja vezanog za ostvarenje prihoda od prodaje u ukupnom varijabilnom dijelu primitka iznosi 20%.

#### 2.2.2. Cilj vezan za ostvarenje normalizirane EBITDE Grupe Dalekovod u odnosu na plan

- (a) ako ostvarena normalizirana EBITDA Grupe Dalekovod bude manja od 80% od planirane za pojedinu poslovnu godinu, član Uprave ne ostvaruje pravo na varijabilni dio plaće u odnosu na taj kriterij;
- (b) ako ostvarena normalizirana EBITDA Grupe Dalekovod bude od 80%, a manja ili jednaka 100% u odnosu na planiranu, član Uprave ostvaruje pravo na iznos varijabilnog dijela plaće koji se obračunava primjenom linearne interpolacije unutar navedenog raspona ostvarenja (1% manji rezultat u odnosu na Plan 1% manje ostvarenje),
- (c) ako ostvarena normalizirana EBITDA Grupe Dalekovod bude od 101%, a manja ili jednaka 110% u odnosu na planiranu, član Uprave ostvaruje pravo na iznos varijabilnog dijela plaće kako slijedi: +1% veći rezultat + 2% veće ostvarenje (101% ostvarenja rezultata je 102% isplata, 110% ostvarenja rezultata je 120% isplata);
- (d) ako ostvarena normalizirana EBITDA Grupe Dalekovod bude od 111% u odnosu na planiranu, član Uprave ostvaruje pravo na iznos varijabilnog dijela plaće u iznosu od 120%. U tom slučaju Nadzorni odbor Društva može donijeti odluku o dodatnoj nagradi članu Uprave; Udio cilja vezanog za ostvarenje normalizirane EBITDE u ukupnom varijabilnom dijelu primitka iznosi 40%.

#### 2.2.3. Cilj vezan za ostvarenje ugovorenih poslova Grupe Dalekovod u odnosu na plan

- (a) ako ostvareni ugovoreni poslovi Grupe Dalekovod budu manji od 80% od planiranih za pojedinu poslovnu godinu, član Uprave ne ostvaruje pravo na varijabilni dio plaće u odnosu na taj kriterij;
- (b) ako ugovoreni poslovi Grupe Dalekovod budu od 80%, a manji ili jednaki 100% u odnosu na planirane, član Uprave ostvaruje pravo na iznos varijabilnog dijela plaće koji se obračunava primjenom linearne interpolacije unutar navedenog raspona ostvarenja (1% manji rezultat u odnosu na Plan 1% manje ostvarenje),
- (c) ako ugovoreni poslovi Grupe Dalekovod budu od 101%, a manji ili jednaki 110% u odnosu na planirane, član Uprave ostvaruje pravo na iznos varijabilnog dijela plaće kako slijedi: +1% veći rezultat + 2% veće ostvarenje (101% ostvarenja rezultata je 102% isplata, 110% ostvarenja rezultata je 120% isplata);
- (d) ako ugovoreni poslovi Grupe Dalekovod budu od 111% u odnosu na planirane, član Uprave ostvaruje pravo na iznos varijabilnog dijela plaće u iznosu od 120%. U tom slučaju Nadzorni odbor Društva može donijeti odluku o dodatnoj nagradi članu Uprave; Udio cilja vezanog za ostvarenje ugovorenih poslova u ukupnom varijabilnom dijelu primitka iznosi 20%.

2.3. Nefinancijski ciljevi koji se utvrđuju za svaku poslovnu godinu a čiji udio cilja vezanog za ostvarenje nefinancijskih ciljeva u ukupnom varijabilnom dijelu primitka iznosi 10%.

**Točka 9. Ostali primici**

- (1) Uz fiksni i varijabilni iznos primitaka članovi uprave imaju pravo i na ostale primitke koji uključuju: korištenje službenog motornog vozila, naknadu za službena putovanja u zemlji i inozemstvu, osiguranje troškova liječenja u inozemstvu (putno osiguranje), osiguranje života za slučaj smrti, doživljenja odnosno invalidnosti koja može nastupiti kao posljedica nesreće ili profesionalnog oboljenja, policu dodatnog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, policu osiguranja od odgovornosti menadžera koju će osigurati Društvo, korištenje informatičke opreme i telefonske linije i izvan radnog vremena, korištenje poslovnih kreditnih kartica na teret društva, a samo u svrhu podmirenja troškova nastalih temeljem korištenja materijalnih prava navedenih u Ugovoru.

**Točka 10. Odgode i povrati primitaka**

- (1) Društvo nema odgode ni razdoblja za koja se odgađa isplata dijela primitka i Društvo nema pravo zahtijevati vraćanje varijabilnih dijelova primitaka, osim primitka iz točke 16. ove Politike primitaka.

**Točka 11. Dionice i opcije**

- (1) Društvo članu Uprave dio primitaka ne daje u dionicama (nema opcije).

**Točka 12. Menadžerski ugovori**

- (1) Trajanje ugovora uvjetovano je dužinom razdoblja na koje se član Uprave imenuje. U pravilu imenuje se na četiri godine.
- (2) Ugovor prestaje na zahtjev člana Uprave, opozivom, pod pretpostavkom, istekom ugovora ili ispunjavanjem uvjeta za mirovinu.

**Točka 13. Prava u slučaju opoziva člana Uprave**

- (1) Član Uprave može biti opozvan u slučaju trajne bolesti i nesposobnosti, isteka razdoblja na koje je člana Uprave imenovan, sporazumnog raskida radnog odnosa radi odlaska iz Grupe Dalekovod i Grupe Končar, ili radi odlaska u mirovinu. Visina otpremnine u slučaju opoziva ovisi o razdoblju obavljanja poslova člana Uprave.
- (2) Pod pojmom razdoblje obavljanja poslova člana Uprave smatra se razdoblje u kojem su poslovi člana Uprave obavljani u bilo kojem društvu Grupe Dalekovod i Grupe Končar, a za koje razdoblje članu Uprave nije isplaćena otpremnina po prestanku obavljanja funkcije ili je vratio primljeni iznos s osnove isplaćene otpremnine uvećan za zakonske zatezne kamate.

**Točka 14. Sukob interesa**

- (1) U cilju izbjegavanja sukoba interesa svi ugovori članova uprave sadrže slijedeće odredbe:
  - (a) Član Uprave za vrijeme trajanja ovog Ugovora može biti član nadzornih odbora, uprava i/ili upravnih odbora te prokurist drugih trgovačkih društava, odnosno tijela drugih udruženja ili organizacija, odnosno može raditi u bilo kakvoj vrsti ili obliku, naplatno ili bez naplate, dopunskog rada i/ili ugovornog odnosa s drugim domaćim ili stranim, pravnim ili fizičkim osobama, samo uz prethodnu pisanu suglasnost Društva, ako Društvo ocijeni da to nije u suprotnosti s interesima Društva, te da takav rad ne ometa člana Uprave u redovnom obavljanju poslova u Društvu. Suglasnost daje Nadzorni odbor Društva, u skladu sa zakonom.

- (b) Ako Nadzorni odbor Društva utvrdi da postoji sumnja na potencijalni sukob interesa, a temeljem postojanja članskih prava i/ili članstva u nadzornim odborima trgovačkih društava koja nisu dio Grupe Dalekovod i/ili Grupe Končar, član Uprave i/ili njegov bračni drug odnosno partner koji je u skladu s nacionalnim propisima izjednačen s bračnim drugom i/ili djeca bit će dužni prenijeti članska prava na treću osobu odnosno istupiti iz članstva u nadzornom odboru.
- (c) Član Uprave se obvezuje da bez pisane suglasnosti Nadzornog odbora Društva neće, za svoj niti tuđi račun obavljati poslove koji ulaze u predmet poslovanja Društva te da znanja, informacije i poslovne kontakte vezane za posao člana, neće koristiti za drugo društvo ili instituciju izvan Grupe Dalekovod i/ili Grupe Končar niti kao član nadzornog odbora, niti putem ugovora o djelu ili na neki drugi način
- (d) Član Uprave se obvezuje da se 3 (tri) mjeseca nakon prestanka Ugovora po bilo kojoj osnovi i odlaska iz Grupe Dalekovod i Grupe Končar, neće zaposliti kod drugog poslodavca koji je u tržišnoj utakmici s Društvom, da u istom razdoblju neće za svoj račun ili za račun treće osobe obavljati i/ili sklapati poslove kojima se natječe s Društvom, te da neće znanja, informacije i poslovne kontakte vezane uz njegove poslove prema ovom Ugovoru koristiti za svoj ili tuđi račun, sudjelovati na bilo koji način u osnivanju društva koje se izravno ili neizravno natječe s Društvom, niti kao savjetnik sklapati ugovore s društvima koja su u tržišnoj utakmici s Društvom (ugovorna zabrana natjecanja).
- (e) Za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja, Društvo će članu Uprave isplaćivati mjesečnu naknadu određenu Ugovorom.

**Točka 14. Utvrđivanje primitaka u odnosu na radničke primitke i uvjete rada**

- (1) Prilikom donošenja politike primitaka za članove Uprave u obzir su uzeti uvjeti primitaka i uvjeti rada kruga radnika sličnih kvalifikacija, znanja, vještina, kompetencije i iskustva, ali s manjom razinom odgovornosti, tj. u obzir su uzeti primitci i uvjeti rada srednjeg menadžmenta.

**Točka 15. Dozvoljeno odstupanje od politike primitaka**

- (1) Društvo smije privremeno odstupiti od politike primitaka ako to nužno zahtijeva dugoročna dobrobit Društva.
- (2) Odstupanje od utvrđene politike primitaka predlaže Odbor, a odobrava Nadzorni odbor.

**Točka 16. Provedba i nadzor politike primitaka**

- (1) Odbor i Nadzorni odbor nadziru provedbu politike primitaka na način da Odbor podnosi jednom godišnje izvješće Nadzornom odboru o izvršenom nadzoru provedbe politike primitaka i preporučit će Nadzornom odboru politike primitaka najmanje svake tri godine.

Predsjednik Nadzornog odbora:  
Gordan Kolak