

Sukladno članku 247a. Zakona o trgovačkim društvima ("Narodne novine" br. 111/1993, 34/1999, 121/1999, 52/2000, 118/2003, 107/2007, 146/2008, 137/2009, 111/2012, 125/2011, 68/2013, 110/2015, 40/2019) i Kodeksu korporativnog upravljanja Zagrebačke burze i Hrvatske agencije za nadzor financijskih usluga (HANFA), Nadzorni odbor Span dioničkog društva za projektiranje informacijskih sustava, sa sjedištem u Zagrebu (Grad Zagreb), Koturaška cesta 47, upisanog u Sudski registar Trgovačkog suda u Zagrebu pod matičnim brojem subjekta upisa (MBS): 080192242, OIB: 19680551758, (dalje u tekstu: Društvo) predlaže Glavnoj skupštini da na sjednici koja će se održati dana 13.6.2022. godine donese Odluku o usvajanju sljedeće

POLITIKE PRIMITAKA DRUŠTVA SPAN D.D.

UVOD

Članak 1.

Politikom primitaka (dalje u tekstu: Politika primitaka) se utvrđuju primici članova Uprave na koje imaju pravo tijekom svog rada u Društvu. Cilj ove Politike primitaka je osigurati uravnotežene, održive i transparentne primitke članova Uprave, kojima se nagrađuje njihov doprinos uspjehu Društva.

NAČELA POLITIKE PRIMITAKA

Članak 2.

Politika primitaka temelji se na sljedećim načelima nagrađivanja članova Uprave:

1. Uravnoteženost i transparentnost svih elemenata primitaka,
2. Nagrađivanje prema učinku i odgovornost za ostvarene rezultate
3. Naglasak na fiksnim primicima čime se ne potiče prekomjerno preuzimanje rizika, dok se varijabilni primici vezuju uz ukupno ostvarenje ciljeva Društva
4. Definiranje kratkoročnih i dugoročnih ciljeva kao financijskih i nefinancijskih ciljeva
5. Primici trebaju biti realni i konkurentni te pratiti stanje i praksu na relevantnom tržištu IT industrije

PRIMICI ČLANOVA UPRAVE

Članak 3.

Društvo s članom Uprave ugovara pravo na slijedeće primitke:

1. Mjesečnu plaću,
2. Godišnji bonus,
3. Dodatke i pogodnosti na plaću.

Pri određivanju visine i vrste primitaka uzete su u obzir relevantne poslovne prakse pri određivanju primitaka za rukovodeće osoblje te uvjeti i prakse na tržištu IT industrije.

Fiksni primici predstavljaju najmanje 60% ukupnih primitaka.

MJESEČNA PLAĆA

Članak 4.

Mjesečna plaća predstavlja fiksni dio primitka člana Uprave i ugovara se u bruto iznosu.

Mjesečna plaća ne ovisi o ispunjenju ciljeva i učinku člana Uprave, no odražava složenost poslova, kompetentnost te zakonsku i organizacijsku odgovornost članova Uprave za vođenje poslova Društva.

GODIŠNJI BONUS

Članak 5.

Godišnji bonus je varijabilni dio primitka člana Uprave te isti može iznositi do 40% godišnje plaće člana Uprave, pri čemu godišnja plaća člana Uprave iznosi 12 mjesečnih bruto plaća člana Uprave utvrđenih ugovorom o radu člana Uprave sklopljenim između pojedinog člana Uprave i Društva.

Namjena godišnjeg bonusa je nagrađivanje radne uspješnosti člana Uprave na temelju ostvarenja financijskih i nefinancijskih ciljeva za određenu poslovnu godinu prema mjerilima kao što su:

- Financijska mjerila (konsolidirani poslovni prihodi, konsolidirana EBITDA, konsolidirana neto dobit i sl.)
- Uspješno otvaranje novih tržišta, akvizicija novih međunarodnih korisnika i sl.
- Rast prodaje određenih vrsta usluga
- Rast zadovoljstva zaposlenika, zadržavanje ključnih zaposlenika ili drugi relevantni ciljevi za ljudske resurse

Navedena mjerila povezana su s ostvarenjem strategije i poslovnog rasta Društva.

Nadzorni odbor Društva u pravilu na početku svake poslovne godine utvrđuje financijske i nefinancijske ciljeve Društva za tu godinu te ključne pokazatelje uspješnosti (KPI) koji će se uzeti u obzir prilikom utvrđivanja da li su ostvareni postavljeni ciljevi.

Član Uprave ostvaruje pravo na isplatu godišnjeg bonusa prema ostvarenom postotku ciljane vrijednosti KPI koje je utvrdio Nadzorni odbor za članove Uprave koji su bili zaposleni u Društvu ili njegovim povezanim društvima dulje od 6 mjeseci (najmanje 6 mjeseci + 1 dan) poslovne godine te će se obračunati razmjerno odrađenom periodu u poslovnoj godini.

Metoda utvrđivanja da li su ispunjeni financijski ciljevi je godišnji konsolidirani revidirani financijski izvještaj Grupe, dok se ocjena nefinancijskih ciljeva temelji na službenom izvješću Društva i/ili kvantitativnom i/ili kvalitativnom istraživanju od strane odgovarajućih neovisnih partnera.

Financijski i nefinancijski ciljevi, ključni pokazatelji uspjeha i iznosi bonusa nisu nužno identični za sve članove Uprave.

Odluku o isplati kao i o iznosu godišnjeg bonusa donosi Nadzorni odbor Društva u roku od 30 dana od dana usvajanja godišnjih financijskih izvještaja za godinu za koju se godišnji bonus odnosi od strane Glavne skupštine Društva.

Iznos godišnjeg bonusa isplaćuje se članu Uprave u roku od 60 dana od donošenja odluke Nadzornog odbora Društva o isplati i iznosu godišnjeg bonusa.

DIONICE

Članak 6.

Društvo može odlučiti isplatiti godišnji bonus u dionicama Društva.

U slučaju isplate u dionicama, Društvo prenosi na člana Uprave dionice iz kontingenta vlastitih dionica.

Broj dionica koji će se dodijeliti članu Uprave se utvrđuje na način da se iznos bonusa koji utvrdi Nadzorni odbor podijeli sa zadnjom cijenom dionica ostvarenoj na uređenom tržištu na dan koji je prethodio danu donošenja odluke Nadzornog odbora o isplati bonusa. Broj dionica se ne zaokružuje na niže.

Isplata varijabilnog primitka u dionicama pridonosi uravnoteženosti interesa Uprave i dioničara Društva.

Članak 7.

Ni jedna kategorija varijabilnih primitaka člana Uprave utvrđena ovom Politikom neće biti isplaćena članu Uprave ukoliko radni odnos s članom Uprave prestane opozivom člana Uprave ili raskidom na vlastiti zahtjev, a uslijed utvrđenja nepravilnosti u radu.

DODACI I POGODNOSTI NA PLAĆU

Članak 8.

Dodaci i pogodnosti na plaću članova Uprave su:

- Službeni automobil dodijeljen na korištenje na 24 sata na dan,
- Dodatno zdravstveno osiguranje,
- Polica osiguranja od osobne odgovornosti

UGOVOR S ČLANOM UPRAVE

Članak 9.

Ugovorom s članom Uprave zasniva se radni odnos na neodređeno vrijeme te je ugovoreno obavljanje poslova člana Uprave sukladno mandatu na koji je član Uprave imenovan. Na pretpostavke za prestanak ugovora i rokove raskida, odnosno otkaza, na odgovarajući način se primjenjuju odredbe ugovora i primjenjivih zakonskih propisa.

Ugovoreni rok za raskid je u trajanju 3 mjeseca.

Obveza isplate otpremnine nastaje u slučaju otkazivanja ugovora za vrijeme njegova važenja od strane Društva, osim u slučaju opoziva s pozicije člana Uprave zbog grube povrede dužnosti. Otpremnina je određena u visini 6 (šest) mjesečnih bruto plaća utvrđenih ugovorom s članom Uprave.

Društvo nema obvezu dokupa mirovinskog staža u slučaju da član Uprave po prestanku ugovora odlazi u mirovinu.

SUKOB INTERESA

Članak 10.

Kako bi se izbjegao sukob interesa, ovom Politikom primitaka se određuje:

- član Uprave ne odlučuje o svojim primicima već Politiku primitaka Nadzorni odbor predlaže Glavnoj skupštini Društva;
- Nadzorni odbor, na prijedlog Odbora za imenovanja i primitke određuje visinu i način isplate varijabilnih primitaka;
- Ciljevi članova Uprave postavljaju se na način da se pažnja posvećuje etičnom postupanju i održivom razvoju Društva

Osim navedenog, svi članovi Uprave temeljem ugovora o radu, Poslovnika o radu Uprave te Politici upravljanja sukobom interesa imaju:

- Obvezu čuvanja poslovne tajne tijekom i nakon rada u društvu;
- Zabranu natjecanja i zapošljavanja u društvima koja su u tržišnoj utakmici s Društvom u razdoblju od 12 mjeseci
- Zabranu držanja više od 5 % poslovnih udjela ili dionica u društvima koja obavljaju djelatnosti koje se natječu s poslovanjem Društva
- pravo biti članovi u nadzornim odborima ili drugim tijelima isključivo društava koja su u sastavu Span Grupe ili uz suglasnost Nadzornog odbora i Odbora za imenovanja i primitke

ODBOR ZA IMENOVANJA I PRIMITKE

Članak 11.

Nadzorni odbor osniva i imenuje članove Odbora za imenovanja i primitke Nadzornog odbora Društva.

Članove Odbora za imenovanja i primitke imenuje Nadzorni odbor na vrijeme od 4 (četiri) godine i isti mogu biti ponovno izabrani.

Imena članova Odbora za imenovanja i primitke i opis poslova dostupni su na mrežnim stranicama Društva.

NADZORNI ODBOR

Članak 12.

Nadzorni odbor Društva ima obvezu:

- redovito pregledavati i po potrebi prilagođavati Politiku primitaka
- izmijeniti ciljeve godišnjeg i višegodišnjeg bonusa, kao i pravo na odustanak od isplate godišnjeg i višegodišnjeg bonusa u slučaju financijske ugroženosti Društva

ili promjena okolnosti na tržištu, na način da donese odluku o neisplati varijabilnih primitaka ili odgodi isplate varijabilnog primitka

- u slučaju prijevornih radnji ili nelojalnog postupanja člana Uprave prema Društvu, poduzeti sve radnje te zatražiti povrat isplaćenih ili obustaviti isplatu odobrenih varijabilnih primitaka članu Uprave (tzv. „Claw Back“)
- privremeno odstupiti od Politike primitaka ako to nužno zahtijeva dugoročna dobrobit Društva

Članak 13.

Nadzorni odbor je ovlašten odstupiti od ove Politike u iznimnim slučajevima i to:

- značajnim promjenama tržišnih okolnosti
- potrebe za izvanrednim smanjenjem troškova
- nemogućnosti zapošljavanja novog člana Uprave ili zadržavanja člana Uprave, zbog ograničenja iz ove Politike, a posljedica su trendova na tržištu rada.

U slučaju primjene ovlasti iz ovog članka, Nadzorni odbor će donijeti Odluku o odstupanju od Politike primitaka i obrazloženje će biti sastavni dio Izvješća o primicima za godinu u kojoj je primijenjeno odstupanje.

PRIMITCI ČLANOVA NADZORNOG ODBORA

Članak 14.

Članovi Nadzornog odbora primaju nagradu za svoj rad sukladno posebnoj odluci glavne skupštine Društva. Visinu nagrade određuje Glavna skupština u toj odluci.

Nagrada se određuje u fiksnom iznosu po održanoj sjednici Nadzornog odbora.

U svrhu neovisnosti i potpune objektivnosti članova odbora, nagrade Nadzornog odbora ne ovise o rezultatima Društva i ne sadrže varijabilni dio.

Sve poreze, prireze, doprinose i/ili druga davanja Društvo ušteže iz bruto iznosa nagrade.

PROCEDURA DONOŠENJA, PROVEDBE I NADZORA POLITIKE PRIMITAKA

Članak 15.

Nadzorni odbor donosi Politiku primitaka na preporuku Odbora za imenovanja i primitke, te najmanje jednom u četiri godine podnosi je Glavnoj skupštini na usvajanje.

Ukoliko Glavna Skupština ne usvoji Politiku primitaka, ista će se preispitati i ponovno podnijeti Glavnoj skupštini na usvajanje.

Prilikom ponovnog podnošenja na usvajanje, prijedlog Politike primitaka sadržavati će pregled u kojoj su mjeri u novoj preispitanoj Politici primitaka uvaženi rezultati glasovanja i stajališta dioničara o ranijoj Politici primitaka i izvješća o primicima.

Politika primitaka je temelj za izradu Izvješća o primicima koje se podnosi Glavnoj skupštini jednom godišnje.

Politika primitaka će biti javno dostupna na mrežnim stranicama Društva, minimalno u razdoblju od 10 godina.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 16.

Stručnu pomoć u tumačenju i podršku Nadzornom odboru i Odboru za imenovanja i primitke vezano uz Politiku primitaka te sve izmjene i dopune iste pruža Odjel ljudskih potencijala.

Politika primitaka objavljuje se na mrežnim stranicama Društva.

Članak 17.

Ova Politika stupa na snagu s danom donošenja od strane Glavne skupštine Društva i primjenjuje se na razdoblje od 4 (četiri) godine, uključujući poslovnu godinu u kojoj je donesena.

Revizija Politike provodi se prema potrebi, a svaka odluka o izmjeni Politike primitaka donijet će se sukladno Poslovniku o radu Nadzornog odbora Društva, te u skladu s ovom Politikom primitaka i relevantnim zakonskim odredbama.

Nadzorni odbor dužan je za svaku bitnu izmjenu Politike primitaka zatražiti odobrenje Glavne skupštine Društva.

Predsjednik Nadzornog odbora



Jasmin Kotur