

Politika primitaka za članove Uprave

Uvod

Budući da je HT dio Grupe Deutsche Telekom (dalje u tekstu „Grupa“) te potpunom konsolidacijom uključen u konsolidirana financijska izvješća Deutsche Telekoma, Nadzorni odbor HT-a usvojio je Politiku Grupe za upravljanje učinkom za menadžere u skupinama MG1 do MG3 i Globalne smjernice za naknade menadžerima u skupinama menadžera MG1 do MG3, za primjenu na članove Uprave HT-a.

Struktura naknada za članove Uprave (menadžere) i model upravljanja učinkom utvrđena je na temelju Vodećih načela i Načela rukovođenja. Njezina je namjena podržati, nagraditi i priznati postignuća menadžera i njihov doprinos uspjehu Društva i Grupe. Ova Politika primitaka za članove Uprave temelji se na načelu privlačenja, motiviranja i zadržavanja visoko kvalificiranih profesionalaca s ciljem promicanja dobrog i učinkovitog upravljanja. Politika ima za cilj osigurati uravnotežene, održive i transparentne primitke članova Uprave kojima se snažno potiče kultura plaćanja prema učinku, dugoročna strategija Društva, povećava spremnost za preuzimanje poduzetničke odgovornosti i identifikacije s Društvom te na taj način povećava vrijednost Društva u srednjoročnom i dugoročnom razdoblju. To dovodi do veće ravnoteže upravljanja i interesa dioničara.

U svrhu primjene ovih politika, unutar Grupe provodi se standardizirani sustav vrednovanja radnih mjesta na globalnoj razini. Sustav se temelji na standardiziranom postupku koji se utvrđuje na međunarodnoj razini (trenutačno je to sustav klasifikacije Hay Grupe).

Vrednovanjem radnih mjesta osiguravaju se objektivni i transparentni temelji za utvrđivanje elemenata naknade za direktore.

Sve menadžerske funkcije ocjenjuju se na temelju standardnih kriterija i dodjeljuju se skupinama menadžmenta MG1 do MG3. Faktori osobne prirode nemaju nikakav utjecaj na klasifikaciju.

Rezultat dobiven na temelju kriterija vrednovanja mora jasno odražavati doprinos svake funkcije povećanju vrijednosti i uspjeha Društva te omogućiti interne i eksterne usporedbe menadžerskih radnih mjesta.

Elementi primitaka

Članovi Uprave (menadžeri) dobivaju godišnju ciljanu plaću i dodatne pogodnosti u vidu dugoročnih kompenzacijskih elemenata (Dugoročna stimulacija, Plan dodjele dionica) te dodatnih pogodnosti i spot bonusa.

Godišnja ciljana plaća

Godišnja ciljana plaća dogovara se u pojedinačnim ugovorima o radu. Sastoji se od fiksne osnovne godišnje plaće i varijabilne komponente (kratkoročna stimulacija - STI) koja ovisi o učinku.

Godišnja ciljana plaća preispituje se u okviru postupka koji se ponavlja svake godine pod uvjetom da se odobre sredstva u tu svrhu.

Kratkoročna stimulacija (STI)

Uz fiksnu osnovnu godišnju plaću, godišnja ciljana plaća uključuje i varijabilnu komponentu koja ovisi o učinku, kratkoročnu stimulaciju (STI). Udio STI-ja u godišnjoj ciljanoj plaći ovisi o skupini menadžmenta kojoj pripada pozicija člana Uprave.

STI-jem se nagrađuje ostvarenje kolektivnih ciljeva tijekom razdoblja od godinu dana.

Kolektivni ciljevi podijeljeni su između financijskih i nefinancijskih ciljeva.

Nadzorni odbor utvrđuje godišnje ciljeve na temelju usvojenog Poslovnog plana. Nakon utvrđivanja godišnjih financijskih izvještaja, Nadzorni odbor ocjenjuje postignute ciljeve te utvrđuje ciljna postignuća kao osnovu za obračun isplate.

Spot bonus

Za priznavanje izuzetnog osobnog učinka i osobnih postignuća moguća je dodjela spot bonusa (bonusa koji se dodjeljuje odmah po ostvarenju postignuća) kao jednokratne isplate. Čak i u slučaju ponovne isplate na temelju spot bonusa kao dobrovoljne pogodnosti koju daje poslodavac, ne ostvaruje se pravo na bilo koju buduću dodjelu. Odluku o tome donosi Nadzorni odbor.

Dugoročna stimulacija (LTI)

Dugoročna stimulacija (LTI) dugoročna je komponenta koja se može dodijeliti dodatno uz ciljanu plaću. Radi se o dobrovoljnom elementu kompenzacije koji za cilj ima dugoročni uspjeh Grupe te povećanje vrijednosti Društva. Čak i u slučaju ponovnog izdavanja na temelju LTI-ja kao dobrovoljne pogodnosti koju daje poslodavac, ne ostvaruje se pravo na bilo koju buduću dodjelu.

Odluka o izdavanju LTI-ja u određenoj godini isključivo je u nadležnosti mjerodavnog tijela Grupe i Nadzornog odbora Društva. Navedeno se primjenjuje i na individualne kriterije prihvatljivosti za dodjelu stimulacije.

Pojedinosti su uređene općim uvjetima relevantnog plana.

Dugoročni poticaj (LTI) novčani je četverogodišnji program koji je povezan s izvedbom četiriju pokazatelja Deutsche Telekoma.:

- a) ROCE (povrat povrata kapitala)
- b) prilagođeni EPS (zarada po dionici)
- c) Zadovoljstvo kupaca
- d) Zadovoljstvo zaposlenika

Plaćanje se provodi uvijek nakon isteka programa i procjene razine uspješnosti ciljeva na ljestvici 0 – 150 %, a dostižni iznos je 30 % godišnje ciljane zarade.

Plan stimulacija za ponavljajući izniman učinak (Repeated Performance Incentive – RPI)

Svrha stimulacije za ponavljajući izniman učinak jest pružiti poticaj za izvanrednu kolektivnu uspješnost, koja se mjeri premašivanjem definiranog ključnog pokazatelja (KPI), koji se uvrštava u godišnje kolektivne ciljeve. RPI je četverogodišnji program. Ako su ciljevi definirani

pravilima postignuti u dvije uzastopne godine, prva godina smatra se samo godinom stjecanja prava. Ostvarivanje ključnog pokazatelja uspješnosti definiranog za program treba ocjenjivati u kontekstu procesa financijskog planiranja. Ključni pokazatelj uspješnosti vezan je uz ostvarenje EBITDA prije jednokratnih stavki nakon najмова.

Osim rukovoditeljske skupine, uvjet za sudjelovanje u Planu definira se i razinom menadžmenta. Razina menadžmenta rukovoditelja na dan 1. siječnja predmetne godine, najkasnije na dan 1. srpnja (u slučaju da rukovoditelj ostvari pravo na sudjelovanje u prvoj polovici godine) obvezujuća je za sudjelovanje. Iznos bonusa ovisi o razini menadžmenta, ostvarenju ciljeva Društva i broju uzastopnih godina ostvarenja radnog učinka iznad očekivanja.

Plan dodjele vlastitih dionica (SMP)

Plan dodjele vlastitih dionica dugoročni je dobrovoljni instrument kompenzacije na temelju kojeg menadžeri ulaze u vlasničku strukturu i omogućuje im se ostvarivanje koristi od uspjeha dionice.

Obvezan preduvjet sudjelovanja u SMP-u jest da menadžer uloži sredstva u dionicu naznačenu u određenom planu („osobno privatno ulaganje“). Menadžeri koji žele sudjelovati u Planu dodjele dionica kupuju dionice Deutsche Telekoma AG. Nakon određenog razdoblja zabrane trgovanja dionicama menadžeru se dodjeljuju bonus dionice. Broj bonus dionica razmjernan je broju dionica koje je kupio menadžer.

Odluka o izdavanju SMP-a u određenoj godini i o pojedinačnim kriterijima prihvatljivosti za dodjelu vlastitih dionica u nadležnosti je mjerodavnog tijela Grupe i Nadzornog odbora Društva.

Pojedinosti su uređene općim uvjetima relevantnog plana.

Plan dodjele dionica (SMP) kao instrument dugoročne kompenzacije obvezan je za predsjednika Uprave Društva i dobrovoljan za članove Uprave.

Dodatne pogodnosti

Osim gore navedenih komponenata, kompenzacija može uključivati i druge dodatne pogodnosti. Dodatne su pogodnosti nenovčane pogodnosti i usluge koje društvo daje te primici u naravi, npr. pogodnosti nakon rada u Društvu, usluge mobilnosti (npr. službeno vozilo), školovanje i dr.). One se mogu odobriti u obliku dobrovoljnih ili obveznih pogodnosti koje daje poslodavac.

Pojedinačni ugovori o radu

Ugovor s članom Uprave zaključuje se na razdoblje njegova imenovanja, a koje može biti od tri (3) godine do pet (5) godina. Njime se utvrđuju prava i obveze člana Uprave, uključujući odredbe o primicima, i obveze koje se temelje na njegovim/njezinim ovlastima u Upravi.

Ugovor se može otkazati u skladu sa zakonskim odredbama. Obveza isplate otpremnine nastaje u slučaju otkazivanja Ugovora za vrijeme njegova važenja od strane poslodavca, osim ako se Ugovor ne otkazuje iz razloga uvjetovanih protupravnim postupanjem člana Uprave. Otpremnina je ograničena na iznos od dvanaest (12) prosječnih mjesečnih bruto plaća isplaćenih članu Uprave odnosno na iznos godišnje ciljane plaće.

Godišnja ciljna plaća, varijabilne komponente povezane s radom i ostali elementi kompenzacije te ostale nenovčane naknade i usluge utvrđuju se pojedinačnim ugovorom za svakog člana Uprave koji odobrava Nadzorni odbor na prijedlog Odbora za naknade i imenovanja.

Godišnja ciljna plaća utvrđuje se u pojedinačnim ugovorima o pravima i obvezama članova Uprave te sadrži fiksnu osnovnu godišnju plaću i varijablu koja se odnosi na izvedbu, tzv. kratkoročnu stimulaciju (STI).

- a) Omjer fiksne osnovne godišnje plaće i kratkoročne stimulacije (STI) u okviru jedne godišnje ciljne zarade je 60:40 za predsjednika Uprave.
- b) Za ostale članove Uprave omjer fiksne osnovne godišnje plaće i kratkoročne stimulacije (STI) u okviru jedne godišnje ciljne zarade je 70:30, kako je uključeno u ugovor o radu.

Pojedinačni ugovor člana Uprave može uključivati dodatne pogodnosti: dodjelu službenog automobila, troškove smještaja, obrazovanja ili edukacije, uplatu u mirovinski fond, školarinu za djecu, životno osiguranje i osiguranje od nezgode, troškove preseljenja, druga nenovčana davanja i usluge, ovisno o pojedinačnoj situaciji člana Uprave.

U slučaju promjena prilika i stanja u Društvu koje bi značajno utjecale na sposobnost ispunjavanja međusobno ugovorenih prava i obveza, Nadzorni odbor ima pravo prilagoditi ugovorene uvjete i parametre primitaka kako bi se učinci izvanrednih okolnosti uzeli u obzir na odgovarajući način.

U svrhu zaštite legitimnih interesa Društva, ugovorne odredbe uključuju kaluzule za izbjegavanje sukoba interesa, zabrane natjecanja, čuvanje poslovnih tajni Društva, zaštite tajnosti podataka i tajnosti telekomunikacija i zaštite osobnih podataka sukladno primjenjivim propisima,

Nadzorni odbor, uz potporu Odbora za naknade i imenovanja, na godišnjoj osnovi prati primjenu politika primitika i individualnih ugovora.

Nadzorni odbor zadržava pravo izmjena ovih Politika u slučaju promjena tržišnih okolnosti te će u takvom slučaju podnijeti Skupštini na odobrenje prijedlog promjena sa obrazloženjem Glavnoj Skupštini u skladu sa primjenjivim propisima.



Jonathan Richard Talbot,
Predsjednik Nadzornog odbora