



**Na temelju članka 247.a. a u svezi sa člankom 276.a.stavka 1. Zakona o trgovačkim društvima, Nadzorni odbor Hrvatskog Telekom d.d. (dalje u tekstu: Društvo ili HT) predlaže Glavnoj skupštini koja će se održati 10. svibnja 2023. godine odobranje sljedećih**

## **Politika primitaka za članove Uprave**

### **Uvod**

Zadržavanje vodeće pozicije na tržištu u pogledu korisničkog iskustva, tehnološke i poslovne produktivnosti, strateški fokus Društva na potpunu digitalnu transformaciju, tehnološko vodstvo, brigu o korisnicima, zaposlenicima, okolišu i zajednici, zahtijeva stalnu transformaciju i organizacijske inovacije, za što je nužno imati učinkovita tijela i vrhunske rukovoditelje s dugoročnim angažmanom. U situaciji kada su promjene na konkurentnom tržištu i tržištu rada toliko značajne, ocijenjeno je opravdanim obnoviti Politiku primitaka prethodno usvojenu od strane Skupštine Društva u 2020. i 2021. godini, kako bi se bolje naglasila kultura koja promiče poslovnu strategiju Društva, dugoročne interese i održivost kroz kratkoročne i dugoročne sustave poticaja koji također zahtijevaju fleksibilnost i adaptaciju na nove tržišne i socijalne okolnosti radi dugoročne dobrobiti Društva i svih njegovih dionika.

### **Načela, metodologija**

Budući da je Društvo dio Grupe Deutsche Telekom (dalje u tekstu „Grupa“) te je potpunom konsolidacijom uključeno u konsolidirana financijska izvješća Deutsche Telekom, ova Politika temelji se na modelu Politika Grupe za upravljanje učinkom za menadžere u skupinama MG1 do MG3 i Globalnim smjernicama za naknade menadžerima u skupinama menadžera MG1 do MG3.

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 uspješnosti, 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 bolje usklađenosti interesa menadžmenta i dioničara.

Politika se temelji na standardiziranom sustavu vrednovanja radnih mjesta na globalnoj razini (trenutačno je to sustav klasifikacije Hay Grupe).

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

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

Politika koristi metode procjenjivanja učinka za varijabilne komponente nagrađivanja poznate ili prihvaćene na tržištu sa sustavom postavljanja ciljeva i kriterija mjerenja učinka.



## Elementi primitaka

Ukupni primitak članova Uprave (menadžera) sastoji se od fiksnih komponenti (fiksne godišnje plaće) i varijabilnih komponenti, koje se mogu dodijeliti ovisno o učinku, te dodatnih pogodnosti. Varijabilne komponente mogu biti kratkoročne (kratkoročna stimulacija - STI, Spot bonus), i dugoročne (LTI - dugoročni plan stimulacija, poticajni program „EU Game Changer“ i planovi dodjele dionica).

## Godišnja ciljana plaća

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

Godišnja ciljana plaća revidira 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 - kratkoročnu stimulaciju (STI) koja ovisi o učinku. Udio STI-ja u godišnjoj ciljanoj plaći ovisi o skupini menadžmenta kojoj pripada pozicija člana Uprave.

STI-jem se nagrađuje ostvarenje kolektivnih ciljeva Društva tijekom razdoblja od jedne godine dana.

Kolektivni ciljevi podijeljeni su između financijskih i nefinancijskih (strateških) ciljeva Društva. Kratkoročna stimulacija (STI) ima najveći ponder u sveukupnom paketu primitaka u usporedbi s drugim elementima.

Nadzorni odbor utvrđuje godišnje ciljeve na temelju usvojenog Poslovnog plana Društva i aktualnog strateškog fokusa Društva. Nakon utvrđivanja godišnjih financijskih izvještaja, Nadzorni odbor ocjenjuje postignute ciljeve te utvrđuje ostvarenje ciljeva 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.

## Dugoročni plan stimulacija (LTI)

Dugoročni plan 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 pokretanja LTI-ja kao dobrovoljne pogodnosti koju daje poslodavac, ne ostvaruje se pravo na bilo koju buduću dodjelu.

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

Pojedinosti su uređene općim uvjetima relevantnog plana.

LTI je novčani četverogodišnji program koji je povezan s postizanjem specifičnih parametara uspješnosti Grupe koji su izraženi u obliku financijskih ciljeva i ciljeva povezanih s održivošću, kao strateških ciljeva na razini Grupe:



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

Strateški ciljevi koji su određeni dugoročnim planom stimulacije (LTI), odnosno zadovoljstvo zaposlenika i zadovoljstvo korisnika, ujedno su i HT-ovi strateški ciljevi te je njihovo ostvarenje jedan od najvažnijih faktora za HT-ov vodeći položaj na tržištu.

Plaćanje se provodi uvijek nakon isteka programa i procjene razine uspješnosti ciljeva na ljestvici 0 – 150%, a osnovni iznos za sudjelovanje u LTI-u je do 30% godišnje ciljane plaće za članove Uprave, a do 40% godišnje ciljane plaće za predsjednika Uprave.

LTI ima manji ponder u odnosu na ukupne naknade menadžerima. Menadžeri imaju pravo sudjelovati u LTI-ju samo ako su ostvarili svoje ciljeve iz kratkoročne stimulacije (STI) u visini od najmanje 100%.

### **Poticajni program „EU Game Changer”**

„EU Game Changer“ je četverogodišnji program s ciljem poticanja najviših rukovoditelja na poboljšanje usmjerenosti na korisnike i povećanje profitabilnosti Društva. To je dodatni poticaj kojim se nagrađuje ponavljajući, izvanredan učinak, mjeren premašenim ostvarenjem indikatora za mjerenje uspješnosti ostvarenja profitabilnosti i zadovoljstva korisnika koje utvrđuje Nadzorni odbor svake godine za vrijeme trajanja programa ovisno o trendovima primjenjivih indikatora uspješnosti i njihovih mjerila. Iznos isplate ovisi o poziciji, ostvarenju ciljeva i broju godina kontinuiranog premašivanja ciljeva.

Pojedinosti su uređene općim uvjetima relevantnog programa. Odluka o pokretanju programa „EU Game Changer” isključivo je u nadležnosti Nadzornog odbora Društva.

### **Plan dodjele bonus dionica (SMP)**

Plan dodjele bonus dionica (Share Matching Plan - SMP) je četverogodišnji dobrovoljni instrument kompenzacije na temelju kojeg menadžeri ulaze u vlasničku strukturu i koji im omogućuje ostvarivanje koristi od uspjeha dionice.

Obvezan preduvjet sudjelovanja u SMP-u jest da menadžer uloži sredstva u dionicu Deutsche Telekom AG („osobno ulaganje“). Nakon četiri godine zabrane trgovanja dionicama menadžeru se dodjeljuju bonus dionice. Broj bonus dionica razmjern je broju dionica koje je kupio menadžer. SMP je obvezan za predsjednika Uprave i dobrovoljan za članove Uprave.

Pojedinosti su uređene općim uvjetima relevantnog plana.

Odluka o pokretanju SMP-a u određenoj godini i o pojedinačnim kriterijima prihvatljivosti za dodjelu dionica u nadležnosti Nadzornog odbora Društva.

### **Plan dodjele vlastitih dionica (PDD).**

Plan dodjele vlastitih HT dionica (PDD) dobrovoljni je instrument kompenzacije na temelju kojega član Uprave ima mogućnost izabrati dodjelu dionica HT-a umjesto isplate određenog postotka kratkoročne stimulacije (STI) ostvarene za prethodnu godinu. Sudionici PDD-a ostvaruju pravo na bonus dionice u omjeru 7 dodijeljenih dionica iz STI-a: 1 bonus dionica, a sve dionice moraju zadržati u neprekinutom razdoblju od jedne godine (“razdoblje zabrane raspolaganja dionicama”).



Odluku o pokretanju PDD-a u određenoj godini donosi Nadzorni odbor, a pojedinosti se utvrđuju općim uvjetima relevantnog plana.

## **Dodatne pogodnosti**

Osim gore navedenih komponenata, kompenzacija može uključivati i druge pogodnosti kao nenovčane pogodnosti (primitak u narav) i usluge koje daje Društvo npr. korištenje službenog vozila, edukacije, životno osiguranje i osiguranje od nezgode i dr.

## **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 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 do dvanaest (12) prosječnih mjesečnih bruto plaća isplaćenih članu Uprave odnosno na iznos godišnje ciljane plaće.

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

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

Omjer fiksne osnovne godišnje plaće i kratkoročne stimulacije (STI) u okviru jedne godišnje ciljane plaće je

- a) 60:40 za predsjednika Uprave;
- b) 70:30 za ostale članove Uprave.

Pojedinačni ugovor člana Uprave može uključivati dodatne pogodnosti: korištenje službenog vozila, troškove smještaja, obrazovanja ili edukacije, uplatu u mirovinski fond, školarinu za djecu, životno osiguranje i osiguranje od nezgode, troškove preseljenja, druge nenovčane pogodnosti i usluge, ovisno o pojedinačnoj situaciji člana Uprave.

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

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.



## **Nadzor nad provedbom Politike, promjene politike i odstupanje**

Odbor za naknade i imenovanje periodično ispituje jesu li nagrade u skladu s Politikom, odnosno provodi li se Politika primitaka te o tome redovito izvještava Nadzorni odbor.

Nadzorni odbor najmanje jednom u četiri godine podnosi Politiku primitaka Glavnoj Skupštini na odobravanje.

Nadzorni odbor smije privremeno odstupiti od Politike primitaka ako to nužno zahtijeva dugoročna dobrobit Društva, odnosno kako bi se osigurala dugoročna dobrobit Društva te u svezi s time zadržava pravo izmjene ove Politike u relevantnom razdoblju. Takvo odstupanje može uključivati odstupanje od primjene odnosno promjenu ili usklađivanje nekog elementa naknade ili njegovih sastavnica ili uvjeta koji uređuju element nagrađivanja, uvođenje novog elementa zahtijevanog promjenom tržišnih okolnosti, promjene bilo kojeg elementa zahtijevanog promjenom propisa i slične okolnosti. U odluci Nadzornog odbora mora se navesti koliko će trajati privremeno odstupanje od Politike, a odluka mora biti obrazložena. Smatra li Nadzorni odbor da bi se od Politike primitaka trebalo odstupiti na razdoblje duže od jedne godine, a riječ je o bitnoj izmjeni Politike, Nadzorni odbor će podnijeti prvoj sljedećoj Skupštini na odobrenje prijedlog promjena i prije isteka razdoblja na koje je Politika donijeta.

Jonathan Richard Talbot,  
Predsjednik Nadzornog odbora