

LUKA RIJEKA d.d.

PRIVITAK TOČKE 8. DNEVNOG REDA

Politika primitaka članova Uprave

LUKA RIJEKA d.d.

Nadzorni odbor

Na temelju 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., 152/11., 111/12., 68/13., 110/15., 40/19., 34/22., 114/22. 18/23. i 130/23.), i članka 39. stavka 2. alineje 18. Statuta društva Luka Rijeka d.d. (nadalje u tekstu: Društvo), Nadzorni odbor Društva na XXXVIII. sjednici održanoj 11. srpnja 2024. godine utvrdio je, te podnosi Glavnoj skupštini, koja će se održati u 2024. godini, na odobrenje

POLITIKU PRIMITAKA ČLANOVA UPRAVE

I. Način motiviranja pojedinaca ima znatan učinak na njihovo djelovanje i ponašanje. Plan paketa primitaka može imati velik utjecaj u tom pogledu te se stoga tome mora posvetiti posebna pozornost osmišljavanju paketa i procjeni jesu li ispunjeni rezultati ili drugi uvjeti.

Primici članova uprave bi ih trebali motivirati da djeluju u najboljem dugoročnom interesu društva, u skladu sa svojim dužnostima. Najbolji način da se ovo postigne jest da uz stimulirajuća fiksna primanja, primaju i naknade povezane s učinkom. Ciljevi za dobivanje bonusa povezanih s rezultatima moraju biti izazovni kako bi se nagrađivali samo iznimni rezultati. Ciljevi moraju biti osmišljeni tako da članovi uprave ne budu u iskušenju da preuzimaju prekomjerne rizike koji nisu u skladu sa strategijom ili da se ponašaju neetično.

U skladu sa tim načelima definirana je ova Politika primitaka članova uprave.

Pri utvrđivanju primitaka u ovoj su Politici uzete u obzir sve relevantne poslovne prakse primitaka za rukovodeće osoblje na odgovarajućim funkcijama. Društvo osigurava privlačne uvjete zapošljavanja čiji bitni elementi uključuju primitke, osobni razvoj, osposobljavanje, radnu okolinu i intelektualno poticajno okruženje.

Sukladno tome, Politika doprinosi postizanju strateških ciljeva Društva.

II. Struktura primitaka članova Uprave osigurava dobru ravnotežu između varijabilnih i fiksnih primitaka pri čemu je fiksni dio - u smislu osnovne plaće utvrđen Ugovorom u bruto iznosu, dok je varijabilni dio primitaka povezan s učinkom.

Visina osnovne plaće utvrđuje se u skladu s točkom I. na temelju analize društava na tržištu rada usporedivih u smislu veličine i/ili složenosti u regiji u kojoj Društvo posluje, uzimajući u obzir zapošljavanje zaposlenika u Društvu.

Slijedom toga, ukupni primici članova Uprave sastoje se od:

- a) **Fiksnog dijela** koji se može sastojati od jednog ili više dole navedenih elemenata:
 - Mjesečna plaća
 - Naknada za odvojeni život / najam stana
 - Naknada za troškove automobila/korištenje službenog automobila gornje srednje klase u trajanju od 24 sata dnevno
 - Korištenje službenog telefona i prijenosnog računala
 - Polica životnog osiguranja
 - Osiguranje od odgovornosti

b) Varijabilnog dijela

- Godišnji bonus o kojem odlučuje Nadzorni odbor.

III. Jedno od mjerila za mogućnost **isplate godišnjeg bonusa je realizirana EBITDA**. EBITDA ili dobit prije kamata, poreza i amortizacije je jedan od najznačajnijih pokazatelja poslovne uspješnosti tvrtke, koji uzima u obzir fiktivnu prirodu amortizacije kao računovodstvene kategorije. Naime, amortizacija je isključivo računovodstveni zahvat (knjiženje) i nema nikakvog učinka na novčane tokove poduzeća. Zbog toga se amortizacija kod izračunavanja EBITDA dodaje nazad dobiti iz poslovanja (dobit prije kamata i poreza, EBIT). Uz amortizaciju, EBITDA isto tako isključuje učinke financiranja, izvanrednih poslovnih događaja te drugih mogućih nenovčanih računovodstvenih knjiženja.

Na taj način nam EBITDA pokazuje čistu uspješnost poslovanja i služi kao približni ekvivalent novčanom toku od poslovnih aktivnosti. Uz to, EBITDA je izuzetno dobar pokazatelj profitabilnosti, posebno u odnosu na relativno uspoređivanje sa drugim tvrtkama u istoj djelatnosti.

Iako je EBITDA dobar pokazatelj on nikako ne može biti jedini pokazatelj na temelju kojeg se donosi odluka o mogućoj isplati godišnjeg bonusa, već nju treba **promatrati zajedno s ostalim pokazateljima** kao što su:

- realizacija poslovnog plana,
- ostvarivanje pojedinih značajnih ciljeva,
- povećanje prometa,
- dovođenje novih značajnih klijenata,
- osiguranje tvrtki značajnih ušteda,
- financijsko stanje društva.

Moguća isplata varijabilnog dijela (bonusa) slijedi nakon godišnje revizije izvještaja za prethodnu godinu, **analize poslovnih planova** te suglasnosti Nadzornog odbora.

Model za izračun osnovice za primjenu varijabilnog dijela:

1. Poslovni prihodi od redovnog poslovanja - Poslovni troškovi redovnog poslovanja + Amortizacija
2. Poslovni prihodi isključuju jednokratne prihode u vidu prodaje bilo kakve imovine, prihode ostvarene ukidanjem rezerviranja ili sličnih računovodstvenih primjena. Financijski prihodi bilo kakve vrste ne ulaze u poslovne prihode.
3. Poslovni troškovi isključuju jednokratne troškove nastale prodajom bilo kakve imovine ili računovodstvenih primjena, troškove rezerviranja i sl. Financijski troškovi bilo kakve vrste ne ulaze u poslovne troškove.
4. Amortizacija isključuje stvarno plaćene troškove koje se knjiže kao amortizacija zbog računovodstvenih standarda.
5. Realizacija poslovnih Planova, ostvarivanje pojedinih značajnih ciljeva, povećanje prometa, dovođenje novih značajnih klijenata, osiguranje tvrtki značajnih ušteda te financijsko stanje društva.

Osnovica je iskazana kao normalizirana EBITDA u revizorskom izvješću.

IV. Menadžerski ugovori

Menadžerskim ugovorom prenosi se dio vlastite moći i ovlasti na menadžera koji mu stavlja na raspolaganje svoje znanje te sposobnosti u vođenju poslovanja Luke Rijeka. Potrebno je postići ravnotežu u prijenosu tih ovlasti kako bi se izgradilo povjerenje na kojem će se temeljiti uspješna suradnja između poslodavca i menadžera.

Menadžerski ugovor obuhvaća:

- radno-pravni status menadžera;
- obveze, ovlaštenja i odgovornosti uprave;
- način komunikacije i praćenja izvršenja ciljeva poslovne politike;
- osnovnu plaću i nagrađivanje za ostvarene rezultate;
- etička pravila;
- osiguranje od poslovnih rizika i pitanje naknade štete;
- kompenzacije za menadžera.

Ugovor ima trajanje kao i mandat člana/predsjednika uprave, od 5 godina (stupanjem na snagu novog Statuta Društva 21. travnja 2022., 3 godine), a istekom ga je moguće obnavljati.

Specifičnosti menadžerskih ugovora obvezno-pravne su prirode pa je bitno da njegovi potpisnici u dobroj vjeri i nedvosmisleno jasno predvide i nepoželjne scenarije prestanka ili raskida ugovora kao što su ostavka, opoziv imenovanja, važni razlozi eventualnih promjena vlasništva ili organizacije društva, nastup neuobičajenih okolnosti i sl.

Nadzorni odbor može opozvati svoju odluku o imenovanju člana uprave ili njezina predsjednika kada za to postoji važan razlog. Važnim razlogom naročito se smatra gruba povreda dužnosti, nesposobnost za uredno obavljanje poslova društva ili izglasavanje nepovjerenja u glavnoj skupštini društva, osim ako je to učinjeno zbog očito neutemeljenih razloga. Opoziv je valjan dok se njegova nevaljanost ne utvrdi sudskom odlukom. Opozivom člana ili predsjednika uprave pokreće se proces raskida ugovora.

Ostavkom člana ili predsjednika uprave menadžerski ugovor vrijedi maksimalno idućih 180 dana sukladno menadžerskom ugovoru.

V. Ova Politika primitaka utvrđuje se za razdoblje od 2024. do 2027. godine.

VI. Ova Politika primitaka stupa na snagu danom njezina odobrenja od strane Glavne skupštine Društva, a primjenjuje se i na poslovnu godinu u kojoj je donesena.

**Predsjednik Nadzornog odbora
dr. sc. Alen Jugović**

LUKA RIJEKA
NAZORNI ODBOR