

VILLA DUBROVNIK d.d.



VILLA DUBROVNIK
DUBROVNIK

POLITIKA PRIMITAKA

Na temelju članka 247.a. Zakona o trgovačkim društvima („*Narodne novine*“ br. 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, 130/23 dalje u tekstu: „ZTD“) i odredbama Statuta društva VILLA DUBROVNIK d.d., Nadzorni odbor VILLA DUBROVNIK d.d., Dubrovnik, Vlaha Bukovca 6, OIB: 66669628743 (u daljnjem tekstu: „Društvo“), usvaja sljedeće;

POLITIKA PRIMITAKA

PREDMET POLITIKE

Članak 1.

Ovom Politikom Društvo utvrđuje:

- 1) sustav primitaka predsjednika Uprave i člana Uprave Društva (u daljnjem tekstu svaki zasebno : „član Uprave“, a skupno: „članovi Uprave“);
- 2) uvjete postojećih ugovora sklopljenih između članova Uprave i Društva;
- 3) način podnošenja izvješća o primicima Uprave i Nadzornog odbora Društva na raspravljanje Glavnoj skupštini Društva;
- 4) postupak donošenja i izmjene ove Politike.

OSNOVNE ODREDBE

Članak 2.

Politika primitaka se temelji i zasniva na sljedećim načelima:

- 1) usklađenost primitaka članova Uprave Društva s poslovnom strategijom i dugoročnim razvojem Društva;
- 2) povezanost isplate varijabilnog dijela primitka članova Uprave s ključnim pokazateljima uspješnosti i postignutim rezultatima;
- 3) ujednačenosti uvažavanja vrijednosti rada, kompetencija i iskustva članova Uprave i interesa Društva pri određivanju sustava fiksnih i varijabilnih primitaka;

a) UPRAVA

PRIMICI

Članak 3.

Pri raspravljanju primitaka članova Uprave, Nadzorni odbor u obzir uzima osobito poslovnu strategiju Društva, poslovne planove te društveno okruženja u kojem Društvo posluje.

Nadzorni odbor pri raspravljanju primitaka članova Uprave uzima u obzir održivost poslovanja Društva tako da Nadzorni odbor može godišnje ciljeve članova Uprave vezati uz isplatu godišnjeg bonusa, u skladu s godišnjim poslovnim planovima.

Nadzorni odbor smije privremeno odstupiti od ove Politike, u cijelosti i/ili djelomično ako to zahtijeva dugoročna dobrobit Društva, a odstupanje se može odnositi samo na varijabilni dio primitke.

VRSTE PRIMITAKA

Članak 4.

Ukupni primici članova Uprave sastoje se od:

- 1) fiksnog dijela primitka
- 2) varijabilnog dijela primitka
- 3) ostalih primitaka.

Ukupan primitak za pojedinu godinu može iznositi najviše koliko iznosi ukupna fiksna plaća pojedinog člana Uprave zajedno s godišnjim bonusom koji može iznositi najviše 4 (četiri) mjesečne plaće no isto može biti modificirano ukoliko dođe do promjena okolnosti, a o čemu odlučuje Nadzorni odbor Društva.

FIKSNI PRIMICI

Članak 5.

Fiksni dio primitka članova Uprave predstavlja nepromjenjiv dio primitka definiran jednim ili više pravnih poslova koji Društvo, zastupano po Nadzornom Odboru sklapa s članovima Uprave (dalje u tekstu: „Menadžerski ugovor i/ili Ugovor o managementu i/ili Ugovor“).

Fiksni dio primitka članova Uprave definiran je u mjesečnom bruto iznosu.

Fiksni se dio primitka isplaćuje se članovima Uprave na mjesečnoj osnovi, najkasnije do svakog 15. u mjesecu za prethodni mjesec. Isplata fiksnog dijela primitaka isplaćuje se samom činjenicom da član uprave obavlja dužnost člana uprave Društva, i to tako dugo dok tu dužnost obavlja.

Ugovoreni fiksni dio primitka odražava relevantno stručno iskustvo, kompetencije, sposobnosti te organizacijsku i zakonsku odgovornost članova Uprave za vođenje poslova i zastupanje Društva.

Ugovoreni fiksni dio primitka ne ovisi o uspješnosti niti je postavljen na način da utječe na sklonost prema preuzimanju rizika.

VARIJABILNI PRIMICI

Članak 6.

Ugovorom o managementu može se ugovoriti mogućnost da članovi Uprave mogu pored fiksnih primitaka steći pravo i na varijabilni dio primitaka.

Ukoliko je ugovoreno Ugovorom o managementu stjecanje prava članova Uprave na varijabilni dio primitaka uvjetuje se postignutim rezultatima i ostvarenim ciljevima Društva predviđenim godišnjim i/ili višegodišnjim poslovnim planom odnosno o procjeni uspješnosti članova Uprave u kombinaciji s ukupnim financijskim i operativnim rezultatom Društva na godišnjoj i/ili višegodišnjoj razini, operativnoj i tehničkoj uspješnosti poslovanja Društva.

Varijabilni dio primitka može doseći 4 (četiri) mjesečne plaće. Pravo na varijabilni dio primitka u visini 3 (tri) mjesečne plaće, član Uprave društva ostvaruje ukoliko se ostvari planirani godišnji plan poslovanja, odobren od strane Nadzornog odbora. Pravo na varijabilni dio primitka u visini jedne dodatne (četvrte) mjesečne plaće, član Uprave ostvaruje ukoliko se ostvari plan ulaganja Društva odobren od strane Nadzornog odbora.

Definiranje varijabilnog dijela primitka članova Uprave usmjereno je k ispunjavanju ciljeva poslovne strategije te je prilagođeno profilu rizika poslovanja Društva. Varijabilni primici osiguravaju poticaj za dugoročno uspješno i ispunjenje poslovnih ciljeva i strategije Društva.

NAČELA ZA UGOVARANJE VARIJABILNIH PRIMITAKA

Članak 7.

Nadzorni odbor Društva prilikom pregovora oko sklapanja i uređenja odnosa između Uprave i Društva u odnosu na varijabilni dio primitka uzima u obzir sljedeća načela;

Uprava i Nadzorni odbor Društva unaprijed, za svaku poslovnu godinu, ali i cjelokupno razdoblje trajanja mandata članova Uprave određuju godišnje i višegodišnje poslovne plan Društva te postavljaju određene ciljeve koje Društvo treba ostvariti, koji se mogu mjeriti prema ostvarenoj EBITDA Društva i/ili drugim kriterijima.

Pri definiranju točnog iznosa varijabilnog dijela primitka, u obzir se mogu uzeti osobito:

- 1) finansijski godišnji rezultati Društva,
- 2) operativno, strateško, razvojno poslovanje Društva u pojedinoj godini i/ili tijekom cjelokupnog razdoblja trajanja obavljanja dužnosti člana članova Uprave te
- 3) izvršenje individualnih ciljeva postavljenih članovima Uprave.

Ukoliko su unaprijed postavljeni ciljevi ispunjeni tada član Uprave koji ih je ostvario stječe pravo na varijabilni dio primitaka.

Pri izračunu ostvarenja prava na varijabilne primitke članova Uprave, Nadzorni odbor je dužan uzeti u obzir apsolutne i relativne pokazatelje uspjeha poput poslovnih prihoda, operativne dobiti (EBITDA), neto dobiti, stope rasta ili pada navedenih pokazatelja u usporedbi s prethodnim razdobljem, poslovnim planom, tržištu/tržištima u kojima Društvo posluje te objektivnim makroekonomskim pokazateljima.

Pri izračunu varijabilnog dijela uzet će se u obzir i objektivna ograničenja u poslovanju (zakonska, sektorska ili druga).

OSTALI PRIMICI

Članak 8.

Članovi Uprave će imati pravo na naknadu odnosno predujam troškova (osobito za reprezentaciju, službena putovanja, uključujući i smještaj za vrijeme službenog putovanja, seminare i stručno usavršavanje te stručnu literaturu) te pravo na povrat uobičajenih dokumentiranih troškova, a osobito onih koji se odnose na putne troškove i poslovnu reprezentaciju. Naknadu takvih troškova Društvo će izvršiti Članovima Uprave u što kraćem roku od podnošenja zahtjeva pod uvjetom da isti troškovi budu opravdani i dokumentirani.

Članovi Uprave, isključivo na ime okolnosti da su nositelj funkcije član Uprave Društva, i tako dugo dok obavljaju tu dužnost, imaju pravo na teret Društva, u službene i privatne svrhe tijekom cjelokupnog trajanja dužnosti člana uprave, upotrebljavati službeno vozilo Društva (dalje u tekstu: Vozilo).

Odabir i pribavu Vozila određuje Društvo. Sve troškove pribave, održavanja, upravljanja, goriva, poreza, registracije i osiguranja vozila kao i sve druge troškove te poreze, doprinose dažbine i plaćanja propisana za te iz i/ili u vezi upotrebe i/ili korištenja Vozila snosi Društvo.

Članovi Uprave, isključivo na ime okolnosti da su nositelj funkcije članova uprave Društva, i tako dugo dok obavljaju tu dužnost, ima pravo u cijelosti na teret Društva ugovoriti i održavati na snazi osiguranje od managerske odgovornosti («D&O» osiguranje) pod uobičajenim, tržišnim uvjetima. Sve troškove u vezi s navedenim snosi Društvo.

Članovi Uprave, isključivo na ime okolnosti da su nositelji funkcije članova uprave društva, i tako dugo dok obavlja tu dužnost, ima pravo na teret Društva, u službene i privatne svrhe tijekom cjelokupnog trajanja dužnosti člana uprave, upotrebljavati mobilni telefon i prijenosno računalo Društva.

Sve troškove nabave te poreze, doprinose dažbine i plaćanja propisana za te iz i/ili u vezi upotrebe i/ili korištenja mobilnog telefona i prijenosnog računala Društva snosi Društvo.

UGOVOR O MANAGEMENTU (MENADŽERSKI UGOVOR)

Članak 9.

Menadžerski ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) može se sklopiti najduže na razdoblje od 5 (pet) godina.

Nakon isteka Ugovora, može se sklopiti novi ugovor za sljedeće mandatno razdoblje.

Svaka ugovorna strana Ugovora može raskinuti Ugovor i prije njegova isteka bez obzira na razloge i bez obrazloženja, pod sljedećim uvjetima:

- uz pisanu obavijest drugoj ugovor strani o raskidu ugovor,
- uz otkazni rok od 120 dana.

Ako Društvo jednostrano i bez krivnje člana Uprave raskine Ugovor dužno je članu Uprave najkasnije u roku od 90 (devedeset) dana od raskida Ugovora isplatiti otpremninu u visini 8 (osam) mjesečnih bruto plaća utvrđenih u Ugovoru.

Član Uprave nema pravo na otpremninu iz prethodnog stavka ako do raskida ugovora dođe njegovo krivnjom, a naročito uslijed:

- sklapanja štetnih ugovora,
- vođenja poslovanja suprotno pisanim odlukama Nadzornog odbora, te uslijed ponašanja koje je protivno važećim propisima,
- povreda obveza zabrane konkurencije,
- zlouporabe položaja,
- otuđivanja i uništenja imovine Društva.

Neostvarivanje poslovnih planova kao i postupanje sukladno odlukama nadležnih tijela u skladu sa zakonom neće se smatrati skrivljenim ponašanjem člana Uprave.

Društvo ne uplaćuje članu Uprave dobrovoljno mirovinsko ni zdravstveno osiguranje niti nema obvezu članu Uprave dokupiti mirovinski staž ako po prestanku Ugovora odlazi u prijevremenu mirovinu.

ODGAĐANJE ISPLATE VARIJABILNOG DIJELA PRIMITKA, NEISPLATA I VRAĆANJE VARIJABILNIH DIJELOVA PRIMITAKA

Članak 10.

U Društvu nije predviđena mogućnost odgode isplate varijabilnog dijela primitaka.

Društvo neće isplatiti varijabilne primitke ako takvi primici nisu održivi i opravdani. Varijabilni primici smatraju se održivim ako se njihovom isplatom ne ugrožava financijsko stanje te sigurnost i stabilnost Društva. Varijabilni primici smatraju se opravdanim ako su zasnovani na uspješnosti Društva.

Član Uprave je dužan vratiti Društvu određeni iznos varijabilnog nagrađivanja ako ostvarenje prethodno preuzetih rizika dovede do narušavanja uspješnosti Društva odnosno lošijeg financijskog rezultata Društva.

Društvo može ne isplatiti bilo koji dio varijabilnog primitka ili tražiti povrat bilo kojeg isplaćenog varijabilnog primitka dodijeljenog ili isplaćenog unutar roka od pet godina. Društvo može ne isplatiti dio varijabilnog primitka i tražiti povrat varijabilnog primitka od člana Uprave u sljedećim slučajevima:

- 1) član Uprave je sudjelovao u aktivnostima koje su rezultirale značajnim gubicima za Društvo ili je bio odgovoran za takve aktivnosti,
- 2) član Uprave nije ispunio propisane ili interno postavljene standarde primjerenosti,
- 3) utvrđeno je ponašanje člana Uprave ili ozbiljna pogreška člana Uprave (npr. kršenje internih akata),
- 4) Društvo je pretrpjelo značajno narušavanje financijske uspješnosti,
- 5) izrečene su mjere u postupku nadzora i/ili revizije, a postupci člana Uprave pridonijeli su izricanju takvih mjera ili
- 6) u slučaju kada je članu Uprave otkazan ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja ili izvanrednim otkazom.

Odluku o nastupanju takvih događaja za povrat primitaka ili ograničenja na isplatu donosi Nadzorni odbor Društva.

TUMAČENJE

Članak 11.

U slučaju suprotnosti između prava članova Uprave glede njihovih primitaka kako su ista definirana u ovoj Politici i primitaka i prava definiranih Ugovorom o managementu, prevladavat će i primjenjivati se prava definirana Ugovorom o managementu.

U slučaju da Glavna skupština Društva ne odobri ovu Politiku ili ako se zbog drugih zakonskih, sektorskih ili tržišnih okolnosti ukaže potreba preispitivanja ove Politike Nadzorni odbor ima ovlast preispitati Politiku primitaka.

b) NADZORNI ODBOR

Članak 12.

Sukladno Statutu Društva, članovima Nadzornog odbora može se za njihov rad platiti naknada. Odluku o naknadi i visini određuje i odobrava Glavna skupština društva.

Elementi povezani s uspješnošću poslovanja Društva ne utječu na odluku o naknadi i visini za rad članova Nadzornog odbora.

IZVJEŠĆE O PRIMICIMA

Članak 13.

Uprava i Nadzorni odbor jednom godišnje sastavljaju izvješće o primicima koje je Društvo isplatilo ili se obvezalo isplatiti svakom članu Uprave i članu Nadzornog odbora tijekom posljednje poslovne godine te podnose to izvješće Glavnoj skupštini na raspravljanje kao zasebnu točku dnevnog reda i predlažu posebni prijedlog odluke predmetne Glavne skupštine Društva.

Izvješće o primicima sastavlja se na propisani način i sadrži podatke sukladno propisima na snazi u mjerodavnom trenutku.

Izvješće o primicima ispituje revizor koji ispituje i godišnja financijska izvješća društva. Revizor je dužan ispitati sadrži li izvješće o primicima propisane podatke te sastaviti izvješće o ispitivanju izvješća o primicima. To izvješće prilaže se izvješću o primicima.

STUPANJE NA SNAGU

Članak 14.

Ovu Politiku utvrđuje Nadzorni odbor te istu podnosi Glavnoj skupštini na odobrenje.

Ako Glavna skupština ne odobri ovu Politiku, Nadzorni odbor će Politiku preispitati te istu podastrijeti na odobrenje na prvoj sljedećoj Glavnoj skupštini.

Nadzorni odbor podastire ovu Politiku primitaka Glavnoj skupštini na odobrenje najmanje jednom u svake četiri godine od dana njezina prva donošenja i uvijek kada se ona znatno izmijeni.

Odluka Glavne skupštine i odobrena Politika primitaka objavljuju se i čine besplatno dostupnim na razdoblje od barem deset godina, odmah nakon održane Glavne skupštine, na internetskim stranicama Društva, s naznakom datuma do kojeg će one važiti.

Ova Politika primitaka utvrđuje se za razdoblje od mjerodavnog dana 2024. do mjerodavnog dana 2028. godine.

Ova Politika stupa na snagu danom njezina odobrenja od strane Glavne skupštine.