



MON PERIN

POLITIKA PRIMITAKA ZA ČLANOVE UPRAVE

14. travanj 2022.

Na temelju članka 275. Zakona o trgovačkim društvima (NN br. 111/93, 121/99, 34/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 111/12, 125/11, 68/13, 110/15, 40/19) i članka 26. Statuta Mon Perin d.d. (dalje: Društvo), Glavna skupština Društva dana 27.06.2022. donijela je sljedeću

ODLUKU

O ODOBRENJU POLITIKE PRIMITAKA ZA ČLANOVE UPRAVE

1. Odobrava se Politika primitaka za članove Uprave, u tekstu koji je usvojen od strane Nadzornog odbora Društva i objavljen dana 15.04.2022. g. na web-stranici Društva, te koji čini sastavni dio ove Odluke.
2. Ova Odluka stupa na snagu danom njenog donošenja i važeća je do kraja 2025. godine.

(ime i prezime)

Predsjednik Glavne skupštine

U skladu s člankom 247.a Zakona o trgovačkim društvima (NN br. 111/93, 121/99, 34/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 111/12, 125/11, 68/13, 110/15, 40/19) Nadzorni odbor Mon Perina d.d. (dalje: Društvo) usvojio je dana 14.04.2021. g. godine, te podastire na daljnje odobrenje Glavnoj skupštini Društva sljedeću

POLITIKU PRIMITAKA ZA ČLANOVE UPRAVE

UVODNA IZJAVA

MON PERIN d.d. (dalje: Društvo) je vodeće društvo u sektoru turizma koje počiva na jedinstvenom modelu socijalnog poduzetništva koji se temelji na ideji ulaganja u lokalnu zajednicu, mlade i zapošljavanje lokalnog stanovništva. Temeljene vrijednosti Društva izražene su u odgovornom poslovanju Društva, a također se odražavaju u poslovnim odnosima, poslovnom razvoju i strategiji. Cilj je Društva odgovornim poslovanjem i inovativnim ulaganjem pridonijeti održivom razvoju lokalne zajednice općenito i posebno sektoru turizma kao ključnoj strateškoj grani u Republici Hrvatskoj u kojoj Društvo ima značajnu ulogu. Stoga je Politika primitaka za članove Uprave strukturirana na način da Društvo privuče vrhunske stručnjake koji će profesionalno i odgovorno voditi poslove u skladu s temeljnim vrijednostima Društva.

1. CILJ POLITIKE PRIMITKA

Ova Politika primitaka za članove Uprave temelji se na načelu privlačenja, motiviranja i zadržavanja visoko kvalificiranih profesionalaca s ciljem promicanja dobrog i učinkovitog upravljanja. Njezina je namjena podržati, nagraditi i priznati postignuća menadžera i njihov doprinos uspjehu Društva.

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 se na taj način povećava vrijednost Društva u srednjoročnom i dugoročnom razdoblju. To dovodi do veće ravnoteže upravljanja i interesa dioničara.

Pravila primitaka navedena u ovoj Politici donesena su radi promicanja transparentnog i učinkovitog upravljanja i kako bi onemogućila preuzimanje rizika koje nije u skladu s poslovnom strategijom i dugoročnim razvojem Društva.

Pojam „Član Uprave“ u smislu ove Politike primitaka je neutralan i odnosi se na osobe muškog i ženskog roda te obuhvaća i Predsjednika Uprave, osim ako što drugo ne proizlazi iz odredbi ove Politike.

Ova Politika ne primjenjuje se na članove Nadzornog odbora Društva budući da isti svoj rad obavljaju dobrovoljno i bez naplate za dobrobit i u najboljem interesu Društva.

2. NAČELA POLITIKE PRIMITAKA

Temeljna načela nagrađivanja članova Uprave su:

- uravnoteženost svih elemenata primitaka i odgovornost za ostvarene rezultate;
- tržišno usklađeno nagrađivanje prema poslovima iste ili slične složenosti;

- nagrađivanje prema radnom učinku na način da varijabilna isplata reflektira ukupno ostvarenje ciljeva Društva kao i osobni doprinos člana Društva;
- ostvarenje kratkoročnih i dugoročnih ciljeva koji se definiraju kao financijski i nefinancijski ciljevi;
- poslovni uspjeh Društva kroz razvoj dobre menadžerske prakse i primjenu sustava vrijednosti, stoga je nefinancijski cilj definiran kroz ponašanja koja ukazuju na kvalitetno, efikasno i etično upravljanje ljudima i poslovanjem i/ili koje pozitivno utječe na ugled i/ili povjerenje u Društvo;
- poticanje stručnosti i izvrsnosti nagrađivanjem.

Struktura primitaka usmjerena je na održivi rast Društva u cjelini. Sve komponente primitaka utvrđene su primjereno, pojedinačno i u njihovoj ukupnosti te na način da ne potiču primatelje na nerazumne rizike koji nisu u skladu s dugoročnim interesima, poslovnom strategijom, ciljevima i vrijednostima Društva.

Društvo drži kako su adekvatna kompenzacija, permanentno ulaganje u obrazovanje i osposobljavanje te drugi uvjeti rada koji osiguravaju visok stupanj kvalitete života i razvoja zaposlenih ključ uspjeha te odgovornog i uspješnog poslovanja.

Primitci članova Uprave razmjerni su količini posla koje obavljaju, njihovoj visokoj stručnosti i obrazovanju te odgovornosti koja proizlazi iz njihova položaja.

3. KLJUČNI ELEMENTI PRIMITAKA

Sustav primitaka u okviru Politike primitaka za članove Uprave Društva sastoji se od fiksnih i varijabilnih primitaka te drugih pogodnosti, pri čemu je sustav poticanja uspješnosti rada članova Uprave, odnosno nagrađivanja usmjeren na održivi rast Društva.

Kako bi se ostvario cilj ove Politike primitaka, te kako bi se pridonijelo dugoročnom rastu Društva, svi dijelovi primitaka moraju biti prikladni, pojedinačno i u njihovoj ukupnosti, a osobito ne smiju poticati članove Uprave na poduzimanje radnji koje iziskuju nerazumne rizike.

Pri određivanju visine i vrste primitaka članova Uprave, Društvo je uzelo u obzir uvjete primitaka i uvjeta rada kruga radnika sličnih kvalifikacija, znanja, vještina, kompetencija i iskustva.

3.1. Fiksni primitci

Osnovna plaća izražena u bruto iznosu te primjenjive pogodnosti čine fiksni primitak članova Uprave.

Osnova plaća nije utemeljena na radnom učinku te je određena u dovoljnoj visini da pruža financijsku sigurnost i stabilnost, tj. da članu Uprave omogućuje neovisnost od varijabilnog dijela primitaka. Tako određen fiksni primitak potiče na odgovorno donošenje odluka, eliminirajući potrebu za poduzimanjem nepotrebnih rizika.

Osnovna plaća usklađuje se s primicima koji se na tržištu plaćaju u usporedivim trgovačkim društvima jer je cilj da osnovna plaća odražava zahtjeve uloge članova Uprave te vještine i iskustvo potrebno za obavljanje te vrste poslova.

3.2. Varijabilni primici

Varijabilni primitci namijenjeni su nagrađivanju radne uspješnosti člana Uprave, a uspješnost se utvrđuje na temelju ostvarenja financijskih i nefinancijskih ciljeva Društva koji proizlaze iz dugoročne strategije poslovanja. Ciljevi se u pravilu postavljaju za period od jedne poslovne godine.

Svaki varijabilni primitak povezan je s ostvarenjem strategije i postizanjem održivosti, ne promiče prekomjerne rizike i isplaćuje se u mjeri u kojoj razmjer između fiksnog i varijabilnog primitka ostaje u razumnim omjerima.

Varijabilni primici, uključujući i odgođeni dio tih primanja, isplaćuju se ili dospijevaju na isplatu samo ako su održivi, uzimajući u obzir financijsko stanje Društva i ako su opravdani s obzirom na uspješnost Društva i člana Uprave.

Varijabilne primitke članova Uprave čini nagrada (naknada – doplatak). Mjerila, odnosno ciljeve o čijem ostvarenju ovisi isplata i visina varijabilnog primitka detaljnije utvrđuje Nadzorni odbor, uzimajući u obzir naročito:

- financijske pokazatelje poslovanja Društva definirane godišnjim planom (kao što surast poslovnih prihoda , EBITDA, zaduženost, neto dobit i ostali financijski pokazatelji) pri čemu se trebaju ostvariti najmanje dva cilja, od kojih je jedna ostvarena EBITDA iznad 80 % ciljanog (planiranog) iznosa,
- nefinancijske pokazatelje poslovanja Društva (npr. pozitivne ocjene poslovanja od strane neovisnih tijela te prema potrebi pokazatelji povezani s korporativnom društvenom odgovornošću) te,
- pozitivnu tendenciju ostvarenja ključnih strateških ciljeva Društva definiranih planom Društva, što znači da se iz kretanja financijskih rezultata Društva može osnovano zaključiti da se ostvaruju ključni strateški ciljevi prema pokazateljima koji se utvrđuju u Ugovoru, odnosno da će se u kontekstu predvidljivih okolnosti u zadanom roku ostvariti ti ciljevi.

Mjerila za isplatu varijabilnog dijela primitka određena su na način da su članovi Uprave motivirani da se Društvo dugoročno razvija te da svojim aktivnostima pridonesu ostvarenju poslovne strategije i dugoročnom razvoju Društva.

Sukladno internim pravilima, Nadzorni odbor Društva donosi odluku o ispunjavanju uvjeta za isplatu varijabilnog primitka na sjednici na kojoj odlučuje o godišnjem izvještaju Društva. Prilikom ocjene mjerila, Nadzorni odbor treba uzeti u obzir stupanj i opseg ostvarenja postavljenih ciljeva, a sve u skladu s Ugovorima i ovom Politikom primitaka.

Ovisno o ispunjenju mjerila za isplatu varijabilnog dijela primitka, članovi Uprave ostvaruju pravo na isplatu varijabilnog primitka za prethodnu poslovnu godinu kada Nadzorni odbor usvoji godišnji izvještaj Društva za prethodnu godinu.

Varijabilni dio primitka odnosno nagrada se može utvrditi Ugovorom s članom Uprave, i to u apsolutnom ili relativnom iznosu, a može se odrediti i najniži ili najviši iznos nagrade.

Isplata nagrade je u pravilu jednokratna. Iznimno, Nadzorni odbor može svojom odlukom utvrditi akontaciju isplate nagrade u tekućem razdoblju, prije prihvaćenog završnog obračuna, u kojem slučaju isplata akontacije nagrade ne smije premašiti iznos od 40% isplaćene nagrade u prethodnoj godini.

3. 3. Dionice

Nagrada se može po odluci Nadzornog odbora isplatiti u dionicama Društva po trenutnoj tržišnoj cijeni dionice Društva i samo do polovice visine pripadajuće nagrade.

Član Uprave ne smije prodavati primljene dionice u tijeku trajanja radnog odnosa s Društvom, a Nadzorni odbor može svojom odlukom ukinuti ili nametnuti dodatna ograničenja u raspolaganju primljenim dionicama Društva.

3.4. Pogodnosti

Pogodnosti nisu povezane s radnim učinkom i utvrđene su ugovorom o vođenju poslova Društva. Nadzorni odbor redovito analizira razinu pogodnosti i po potrebi ih mijenja i prilagođava.

Pogodnosti mogu činiti:

- službeni automobil dodijeljen na korištenje u poslovne svrhe 24 sata dnevno,
- korištenje službenog mobitela u poslovne svrhe,
- stručno usavršavanje,
- dnevnice i smještaj za vrijeme službenog putovanja,
- životno osiguranje,
- dodatno zdravstveno osiguranje za sistematski pregled.

Uz primitke članova Uprave, Društvo ne primjenjuje druge dodatne aranžmane te nema obvezu dokupiti članu Uprave dobrovoljno zdravstveno i mirovinsko osiguranje niti mirovinski staž ako član Uprave po prestanku radnog odnosa odlazi u prijevremenu mirovinu, no isto se može ugovoriti posebnim sporazumom člana Uprave i Društva ukoliko je to primjereno i smisleno.

3. 5. Odgoda isplate i povrat bonusa

U slučaju loše poslovne situacije ili opoziva ili otkaza članu Uprave zbog skrivljenog ponašanja, Nadzorni odbor može donijeti odluku o neisplati odgođenog dijela bonusa.

Za isplatu bonusa nakon proteka roka od 3 (tri) godine potrebna je potvrda Nadzornog odbora koja se donosi zajedno s odlukom o bonusu za prethodnu godinu.

U slučaju nastupa okolnosti propisanih zakonom ili drugim mjerodavnim propisom, Društvo može zatražiti vraćanje isplaćenih varijabilnih primitaka.

4. UGOVORNI ODNOS

4. 1. Pojedinačni ugovor

Društvo s članovima Uprave sklapa ugovor o vođenju poslova Društva kojim se uređuje područje rada s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima, struktura i sadržaj primitaka, ostala prava koja pripadaju pojedinoj kategoriji radnika, otpremnina, kao i svi elementi ugovora o radu sukladno primjenjivim propisima, internim aktima Društva i ovom Politikom primitaka.

Ugovor o vođenju poslova Društva se zaključuje na određeno vrijeme za razdoblje trajanja mandata člana Uprave.

Ugovor o vođenju poslova Društva će se produžiti za vrijeme otkaznog roka u slučaju da namjera da se Ugovor ne produži nije iskazana tri mjeseca prije isteka Ugovora. Društvo može jednostrano odlučiti hoće li članu Uprave, najkasnije mjesec dana prije isteka Ugovora, ponuditi produženje Ugovora ili obavljanje drugih poslova u Društvu koji po vrsti, znanju i sposobnostima odgovaraju članu Uprave. U

tom slučaju, odluka Društva ima učinak otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora, a odbijanje člana Uprave da prihvati sklapanje takvog Ugovora ima učinak prestanka radnog odnosa.

U pogledu pretpostavki za prestanak ugovora o vođenju poslova Društva i rokove raskida, odnosno otkaza, na odgovarajući način se primjenjuju odredbe primjenjivih zakonskih propisa.

4. 2. Otpremnina

U okviru Ugovora o vođenju poslova Društva sklopljenog između Društva i članova Uprave, u skladu s primjenjivim propisima, internim aktima Društva i ovom Politikom primitaka, određeni su uvjeti stjecanja prava na isplatu otpremnine.

Pravo na isplatu otpremnine član Uprave ostvaruje u slučaju prestanka ugovora, osim ako je do prestanka ugovora došlo uslijed opoziva člana Uprave zbog grube povrede dužnosti ili uslijed otkaza. Pravo na otpremninu se utvrđuje sukladno važećim propisima, te u visini koja je u skladu s standardima u sektoru i razlozima koji su primjereni da se primjenjuju na slučajeve prestanka Ugovora između Društva i člana Uprave, uzimajući u obzir sve razumne situacije u kojima bi trebalo postojati pravo na adekvatnu otpremninu. Otpremnina se može utvrditi u apsolutnom iznosu ili u relativnom iznosu u odnosu na primitke člana Uprave.

5. MJERE ZA IZBJEGAVANJE SUKOBIA INTERESA

U cilju izbjegavanja sukoba interesa Ugovori članova Uprave sadrže sljedeće odredbe:

- a) Obveza čuvanja poslovne tajne. Svi članovi Uprave obvezni su na zaštitu poslovnih tajni društva za vrijeme i nakon prestanka radnog odnosa, bez obzira na razloge prestanka radnog odnosa pri čemu obveza čuvanja poslovne tajne uključuje i poslovne tajne povezanih društava Društva.
- b) Zabrana natjecanja (zakonska ili ugovorna)

Mjere za izbjegavanje sukoba interesa koje uključuje Politika primitaka su:

- Usuglašavanje varijabilnih primitaka sa financijskog aspekta, sa aspekta upravljanja rizicima, pravne regulative, usklađenosti i upravljanja ljudskim resursima;
- Isključenje člana Uprave od donošenja odluke o vlastitim primicima
- Upravljanje primicima sukladno Politici upravljanja sukobom interesa

Članovi Uprave su dužni pridržavati se prisilnih odredbi zakonskih propisa o sprječavanju sukoba interesa i odredbi Kodeksa korporativnog upravljanja te Politike za upravljanje sukobom interesa koje je usvojilo Društvo.

6. USVAJANJE, PROVEDBA I NADZOR POLITIKE PRIMITAKA

Sukladno Zakonu o trgovačkim društvima, Glavna skupština Društva odobrava, odnosno usvaja prijedlog teksta Politike primitaka koji je Glavnoj skupštini dostavio Nadzorni odbor.

U svrhu provođenja Politike primitaka te sukladno Poslovniku o radu Nadzornog odbora Društva, Nadzorni odbor običnom većinom donosi:

- odluku o primicima članova Uprave;

- ako je primjenjivo, odluku o potrebi izmjene ove Politike primitaka;
- ostale odluke predviđene ovom Politikom primitaka.

Prethodno navedene odluke Nadzornog odbora provodi Uprava Društva.

Nadzorni odbor nadzire implementaciju Politike primitaka Društva te je dužan osigurati da njeno provođenje najmanje jednom godišnje podliježe središnjoj i neovisnoj internoj provjeri usklađenosti. Radi osiguravanja neovisnog, kvalitetnog i stručnog nadzora nad implementacijom ove Politike primitaka, Nadzorni odbor je ovlašten osnovati posebnu stručnu službu ili odbor, odnosno imenovati posebnu stručnu osobu koja će sukladno smjernicama i uputama Nadzornog odbora nadzirati proces implementacije Politike primitaka, o čemu će izraditi pisano izvješće koje će dostaviti Nadzornom odboru.

7. Odstupanje od Politike Primitaka

Nadzorni odbor smije privremeno odstupiti od politike primitaka ako to nužno zahtijeva dugoročna dobrobit društva koja se prosuđuje u ovisnosti s utvrđenom višegodišnjom poslovnom strategijom, odnosno ciljevima utvrđenim tom strategijom i ako ova Politika primitka ne bi bila prikladna s obzirom na promijenjene okolnosti.

Odluku o privremenom odstupanju od ove Politike primitaka donosi Nadzorni odbor običnom većinom glasova uz detaljno obrazloženje.

U pogledu privremenog odstupanja od Politike primitaka, Nadzorni odbor smije privremeno odstupiti u svim dijelovima Politike primitaka koji se zbog utjecaja iznimnih okolnosti ne bi mogli provoditi.

U smislu ove Politike primitaka, iznimne okolnosti predstavljaju situacije u kojima je odstupanje od Politike primitaka potrebno za postizanje dugoročnih interesa i održivosti Društva u cjelini ili za jamčenje njegova redovnog poslovanja. Primjerice, korporativna reorganizacija, poput statusnih ili vlasničkih promjena u Društvu, velike promjene u poslovnoj strategiji Društva, promjena primjenjivog zakonodavstva i sl.

Ujedno, privremeno odstupanje od Politike primitaka traje za cijelo vrijeme trajanja iznimnih okolnosti.

U slučaju nastupa iznimnih okolnosti kako su definirane ovom Politikom primitaka, Nadzorni odbor će u odluci kojom odlučuje o privremenom odstupanju od Politike primitaka, odlučiti kako će se za vrijeme iznimnih okolnosti provoditi Politika primitaka u dijelu od kojeg se privremeno odstupa.

8. Izmjena Politike Primitaka

Svaku odluku o izmjeni Politike primitaka donijet će Nadzorni odbor Društva u skladu s ovom Politikom primitaka. Nadzorni odbor dužan je za svaku bitnu izmjenu Politike primitaka zatražiti odobrenje Glavne skupštine Društva. Pritom, najmanje jednom u svake četiri godine Nadzorni odbor dužan je podnijeti Glavnoj skupštini Politiku primitaka na odobrenje.

Nadzorni odbor Društva u tijeku poslovne godine po potrebi procjenjuje postoji li potreba za dodatnom prilagodbom ili izmjenom utvrđene Politike primitaka imajući u vidu stanje na tržištu te gospodarsko okruženje Društva.

9. ZAVRŠNE ODREDBE

Ova Politika primitaka primjenjuje se od dana usvajanja od strane Nadzornog odbora, a ostaje neizmijenjena osim ako Glavna skupština Društva ne uskrati odobrenje na nju.

Politika primitaka važi do 31.12.2025. g. ukoliko nadležno tijelo Društva sukladno odredbama Zakona o trgovačkim društvima ne donese drugačiju odluku o istom pitanju i istu stavi van snage i prije navedenog datuma.