

MAISTRA

POLITIKA PRIMITAKA

Rovinj, 22. svibnja 2020. godine

Temeljem članka 247.a. Zakona o trgovačkim društvima (NN 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 111/12, 125/11, 68/13, 110/15, 40/19, (dalje u tekstu: Zakon o trgovačkim društvima) Nadzorni odbor MAISTRE d.d., dana 22. svibnja 2020. godine donosi slijedeću

POLITIKU PRIMITAKA

1. UVODNE ODREDBE

MAISTRA d.d. (dalje u tekstu: Društvo) jedna je od vodećih turističkih kompanija u Hrvatskoj. Društvo posluje u sastavu Adris grupe d.d., te upravlja turističkim dijelom poslovanja Adris grupe d.d. (dalje u tekstu: Grupa Maistra).

Politikom primitaka utvrđuju se primici članova Uprave za rad u Društvu na koje članovi Uprave (u dalnjem tekstu izraz „član Uprave“ uključuje i predsjednika Uprave, osim ako se iz izrijeke teksta ili konteksta ne može nedvojbeno utvrditi da izraz „član Uprave“ u određenom slučaju ne uključuje i predsjednika Uprave) ostvaruju pravo temeljem sklopljenog ugovora o radu i ugovora o obavljanju poslova s posebnim pravima i obvezama i internih akata Društva, te se definira njihova povezanost sa poslovnom strategijom i dugoročnim razvojem Društva (dalje u tekstu: Politika), a koja Politika je podloga za izradu godišnjih izvješća o primicima koje je Društvo isplatilo ili se obvezalo isplatiti aktualnom ili bivšem članu Uprave.

Ova Politika proizlazi iz sljedećeg regulatornog okvira:

- Zakon o trgovačkim društvima
- Kodeks korporativnog upravljanja iz 2019. godine,
- Statuta Društva.

Društvo vodi računa o usuglašenosti ovog dokumenta s drugim internim pravilnicima, politikama, smjernicama, strategijama.

Ova Politika usmjerena je na nagrađivanje prema učinku, uz istovremeno osiguravanje dugoročne održivosti i razumljivosti primitaka članova Uprave.

2. PODODBOR ZA IMENOVANJA I NAGRAĐIVANJE

Nadzorni odbor osniva i imenuje članove Pododbora za imenovanja i nagrađivanje (u nastavku: Pododbor).

Pododbor je, u dijelu poslova koji se odnosi na primitke, zadužen u bitnom za sljedeće:

- preporučuje Nadzornom odboru politike primitaka za članove Uprave najmanje svake tri godine,
- preporučuje svake godine Nadzornom odboru primitke koje bi trebali primiti predsjednik i članovi Uprave, temeljene na procjeni rezultata Društva i Grupe Maistra i njihovih osobnih rezultata,
- preporučuje Nadzornom odboru politiku primitaka za članove Nadzornog odbora koja će biti dana na odobrenje Glavnoj skupštini,
- nadzire iznos i strukturu primitaka višem rukovodstvu i radnicima kao cjelini te dati preporuke Upravi o njezinim politikama,
- nadgleda pripremu zakonom propisanoga obveznog godišnjeg izvješća o primicima za suglasnost Nadzornog odbora.

Nadzorni odbor je nadležan za usvajanje, provedbu i nadzor ove Politike.

3. NAČELA PRIMITAKA ČLANOVA UPRAVE

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 isplate reflektira ukupno ostvarenje ciljeva Društva i Grupe Maistra kao i osobni doprinos člana Uprave
- kratkoročni i dugoročni ciljevi se definiraju kao financijski i nefinancijski ciljevi
- dobra menadžerska praksa i primjena sustava vrijednosti ključna je za poslovni uspjeh kompanije, 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,
- nagrađivanjem se potiče stručnost i izvrsnost , bez obzira na spol, etničku pripadnost, dob, invalidnost ili sl.

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

4. KLUČNI ELEMENTI PAKETA PRIMITAKA ZA ČLANOVE UPRAVE

4.1. Fiksni primici

OSNOVNA PLAĆA

Fiksni primici sastoje se od osnovne plaće i primjenjivih pogodnosti iz točke 4.3.

Osnovna plaća nije utemeljena na radnom učinku. Isplaćuje se u dvanaest mjesečnih obroka.

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

Ukoliko informacije dobivene usporedbom s tržištem rada nisu dovoljne ili nisu dovoljno precizne, u obzir se uzimaju dodatne informacije kao što su:

- uspješnost Društva i Grupe Maistra posljednjih nekoliko godina i za vrijeme trajanja mandata člana Uprave;
- uspješnost člana Uprave u odnosu na postavljene godišnje ciljeve;
- strateške promjene u poslovanju Društva i Grupe Maistra (akvizicije, nove proizvodne linije ili outsourcing);
- povijest nagrađivanja člana Uprave;
- vjerojatnost dobrovoljnog odlaska člana Uprave.

4.2. Varijabilni primici

GODIŠNJI BONUS

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

Godišnji bonus koji ovisi o radnom učinku u relevantnoj poslovnoj godini i isplaćuje se u sljedećoj poslovnoj godini. Godišnji bonus se u pravilu ne isplaćuje u slučaju da ostvarenje KPI-jeva ne dosegne 95% planiranih vrijednosti za tu godinu.

Maksimalni godišnji bonus može iznosi do 80% godišnje osnovne plaće člana Uprave.

Formula za izračun godišnjeg bonusa strukturirana je na način da 75% bonusa ovisi o ostvarenim rezultatima Društva i Grupe Maistra te 25% o osobnoj ocjeni (nefinansijski ciljevi)

uz diskretijsko pravo Nadzornog odbora na korekciju cjelokupnog iznosa. Ostvarenje nefinansijskih ciljeva (predstavljaju dobru menadžersku praksu i primjenu sustava vrijednosti) koje je značajno ispod očekivanja te time negativno utječe na dugoročnu održivost poslovanja, u potpunosti poništava isplatu godišnjeg bonusa bez obzira na stupanj ostvarenja finansijskih ciljeva.

Metode pomoću kojih se utvrđuje jesu li ispunjena mjerila za isplatu varijabilnog dijela primitka su godišnji revidirani finansijski izvještaji Društva i Grupe Maistra. Neuspjeh se ne nagrađuje, a ispunjenje nefinansijskih ciljeva koje je značajno ispod očekivanja rezultira značajnim smanjenjem varijabilnog dijela (sve do neisplate cjelokupnog bonusa).

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

U slučaju utvrđivanja prava na godišnji bonus u iznosu većem od 80% maksimalnog bonusa, razlika iznad navedene veličine isplaćuje se 3 (tri) godine nakon utvrđivanja prava.

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

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

Varijabilni primici, uključujući i odgođeni dio tih primanja isplaćuju se ili dospijevaju na isplatu samo ako su održivi uzimajući u obzir finansijsko stanje Društva i Grupe Maistra kao cjeline i ako su opravdana s obzirom na uspješnost Društva, Grupe Maistra i člana Uprave.

VIŠEGODIŠNJI BONUS

Cilj višegodišnjeg nagrađivanja je spriječiti usredotočenost člana Uprave na kratkoročne rezultate u poslovanju Društva i Grupe Maistra na štetu dugoročnih.

Višegodišnji bonus treba motivirati i nagraditi članove Uprave za dugoročni rast i prosperitet Društva i Grupe Maistra te ugraditi dugoročnu perspektivu kod donošenja odluka.

Višegodišnji bonus ovisi o realizaciji konkretno utvrđenih ciljeva postavljenih pred člana Uprave: npr. povećanje vrijednosti dionica, zarada po dionicu, povrat kapitala, porast prodaje i slično.

Maksimalni godišnji iznos višegodišnjeg bonusa može iznositi do 80% godišnje osnovne plaće člana Uprave, pri čemu ukupni varijabilni primitak isplaćen u pojedinoj godini ne može prijeći 50% od ukupnog primitka člana Uprave.

Pravo na isplatu i visinu višegodišnjeg bonusa utvrđuje Nadzorni odbor Društva temeljem postignutih rezultata Društva i Grupe Maistra i osobnog doprinosa člana Uprave tijekom ugovorenog razdoblja, odnosno postignuća zadanih ciljeva prema planu i ocjeni radnog učinka (tj. ovisno o ispunjenju KPI-jeva).

Pravo na isplatu dijela višegodišnjeg bonusa za određenu poslovnu godinu se u pravilu ne ostvaruje u slučaju da ostvarenje KPI-jeva ne dosegne 95% planiranih vrijednosti.

U slučaju da se višegodišnji bonus isplaćuje u novcu, najviše do 50% bonusa može se isplatiti nakon završnog godišnjeg obračuna, a preostali iznos višegodišnjeg bonusa realiziranog u pojedinoj godini zadržava se do kraja mandatnog razdoblja kako bi taj iznos poslužio u poravnanju ukupnog iznosa višegodišnjeg bonusa plativog na kraju mandatnog razdoblja, a sukladno KPI-jevima za mandatno razdoblje.

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.

U slučaju utvrđivanja prava na višegodišnji bonus u iznosu većem od 80% maksimalnog bonusa u godini u kojoj završava mandatno razdoblje, razlika iznad navedene veličine isplaćuje se 3 (tri) godine nakon utvrđivanja prava.

U slučaju loše poslovne situacije ili opoziva i otkaza članu Uprave zbog skrivljenog ponašanja moguće je donijeti odluku o neisplati odgođenog dijela bonusa.

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

Višegodišnji bonus isplaćuje se ili dospijevaju na isplatu samo ako je održiv uzimajući u obzir finansijsko stanje Društva kao cjeline i ako su opravdana s obzirom na uspješnost Društva, Grupe Maistra i člana Uprave.

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

DIONICE

Godišnji i/ili višegodišnji bonus plaća se u novcu i/ili u dionicama Društva, odnosno dionicama povezanog društva koje su uključene u uređeno tržište, o čemu odlučuje Društvo. Višegodišnji bonus u načelu se plaća samo u dionicama, o čemu odlučuje Društvo.

Član Uprave sloboden je raspolagati s primljenim dionicama Društva u skladu s odredbama Statuta Društva i primjenjivim propisima od trenutka prijenosa istih na njegov osobni račun kod nadležne institucije (SKDD). Dionice kojima se isplaćuje višegodišnji bonus prenose se na osobni račun člana Uprave po donošenju odgovarajuće odluke kojom se vrši konačni obračun višegodišnjeg bonusa. Sve do konačnog obračuna i isplate višegodišnjeg bonusa pripadajuće dionice biti će registrirane na posebnom skrbničkom računu, član Uprave može ostvarivati određena prava iz tih dionica, ali iste ne smije otuđiti ili opteretiti. Društvo je ovlašteno da, ovisno o ispunjenju utvrđenih ciljeva, konačnim obračunom višegodišnjeg bonusa umanji broj dionica koje se drže na posebnom računu, odnosno da se članu Uprave ne prenesu sve dionice koje se na ime višegodišnjeg bonusa drže na posebnom skrbničkom računu.

Dodjela dionica pridonosi usmjerenosti člana Uprave na odgovarajuću ravnotežu između kratkoročnih i dugoročnih ciljeva.

4.3. Pogodnosti

Pogodnosti nisu povezane s radnim učinkom i utvrđene su Ugovorom o obavljanju poslova s posebnim pravima i obvezama. Nadzorni odbor redovito analizira razinu pogodnosti i po potrebi ih mijenja i prilagođava.

Pogodnosti mogu činiti:

- službeni automobil dodijeljen na korištenje 24/7
- životno osiguranje
- dodatno zdravstveno osiguranje
- polica osiguranja od nezgode
- polica osiguranja od osobne odgovornosti
- mirovinsko osiguranje - treći mirovinski stup za dobrovoljno mirovinsko osiguranje.

Društvo nema obvezu dokupiti članu Uprave mirovinski staž ukoliko po prestanku radnog odnosa član Uprave odlazi u prijevremenu mirovinu.

5. UGOVOR S ČLANOM UPRAVE

5.1. Ugovor

Članovi Uprave sklapaju s Društvom zastupanim po Predsjedniku Nadzornog odbora Ugovore o obavljanju poslova s posebnim pravima i obvezama temeljem kojih je zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme te je ugovoren obavljanje poslova člana Uprave sukladno mandatu na koji je član Uprave imenovan od strane Nadzornog odbora. U pogledu pretpostavki za prestanak ugovora i rokove raskida, odnosno otkaza, na odgovarajući način se primjenjuju odredbe tog ugovora i primjenjivih zakonskih propisa.

5.2. Otkazni rok

U slučaju prestanka radnog odnosa član Uprave ima pravo na otkazni rok u trajanju od najmanje 2 mjeseca.

5.3. Otpremnina

Ukoliko ugovor za poslove člana Uprave prestane istekom vremena na koji je sklopljen, opozivom s funkcije člana Uprave od strane Nadzornog odbora i prestankom ugovora o radu, član Uprave ima pravo na otpremninu pod uvjetom da prestane i radni odnos u iznosu do 12 (dvanaest) osnovnih plaća iz Ugovora temeljem kojeg je obavljao poslove člana Uprave.

6. USKLAĐENOST KOD UTVRĐIVANJA PRIMITAKA ČLANOVA UPRAVE

Prilikom utvrđivanja primitaka članova Uprave, Društvo vodi računa o unutarnjoj usklađenosti i vanjskoj usklađenosti visine primitaka. Unutarna usklađenost odnosi se na određivanje primitaka sukladno složenosti poslova koja se primjenjuje za sva radna mjesta u Društvu. Vanjska usklađenost odnosi se na određivanje primitaka sukladno tržišnim uvjetima usporedivih trgovačkih društava.

7. MJERE ZA IZBJEGAVANJE SUKOBA INTERESA

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
- član Uprave nije uključen u odlučivanje o vlastitim primicima

- Nadzorni odbor je odgovoran za dogovaranje individualnih paketa nagradivanja (uključujući nagrade s promjenjivim plaćama) za članove Uprave
- finansijski ciljevi članova Uprave su postavljeni na način da su međusobno izbalansirani te u slučaju visokog ostvarenja jednog od finansijskih ciljeva koje bi bilo posljedica neetičnog ponašanja, takvo ispunjenje rezultira nižim ostvarenjem nekog od drugih finansijskih ciljeva.

8. POSTUPAK DONOŠENJA, PROVEDBE I NADZORA POLITIKA PRIMITAKA

Nadzorni odbor donosi prijedlog Politike primitaka koju odobrava, odnosno usvaja Glavna skupština Društva sukladno Zakonu o trgovačkim društvima. Nadzorni odbor donosi Politike primitaka na preporuku Odbora kako je opisano u točki 2. ove Politike.

Ukoliko Glavna skupština ne odobri Politiku primitaka, Nadzorni odbor podnosi na prvoj idućoj Glavnoj skupštini na glasovanje svoju preispitanu Politiku primitaka.

Nadzorni odbor je ovlašten odstupiti od ove Politike u dijelu fiksnih i varijabilnih primitaka na način da ih definira u drugačijim iznosima u slučajevima:

- izvanrednih okolnosti na tržištu koje zahtijevaju izvanredno smanjenje troškova,
- nemogućnosti zapošljavanja adekvatnog kandidata na lokalnom tržištu rada,
- značajnog poremećaja na lokalnom tržištu rada u smislu nekonkurentnosti navedenih elemenata primitaka,
- potrebe primjene hitnih mjera radi zadržavanja člana Uprave.

Nadzorni odbor može posebnom odlukom opunomoćiti člana Nadzornog odbora za donošenje odluka o odstupanju od ove Politike.

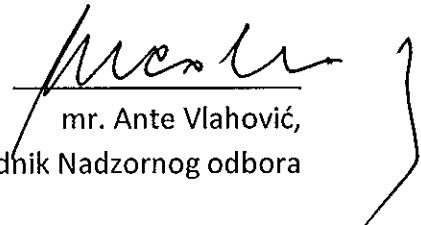
9. ZAVRŠNE ODREDBE

Glavna skupština Društva odobrava sadržaj Politike primitaka najmanje jednom u svake 4 (četiri) godine. Svaka odluka o izmjeni Politike primitaka donijet će se sukladno pravilima o radu i donošenju odluka Nadzornog odbora, te ovom Politikom primitaka. Nadzorni odbor dužan je svaku izmjenu kojom se Politika primitaka mijenja u bitnom dijelu podnijeti Glavnoj skupštini Društva na odobrenje.

Za postojeće Ugovore o obavljanju poslova s posebnim pravima i obvezama, do njihove izmjene ili isteka, provest će se sporazumno usklađivanje s ovom Politikom.

Politika stupa na snagu danom donošenja, a primjenjuje se i na poslovnu godinu u kojoj je donesena.

MAISTRA d.d.


mr. Ante Vlahović,
predsjednik Nadzornog odbora

Vrhovnički džem.
Ante Vlahović
Predsjednik Nadzornog odbora