

Na temelju članka 247.a. Zakona o trgovačkim društvima (Narodne novine broj 125/11, 111/12, 68/13, 110/15 i 40/19) (dalje u tekstu: „ZTD“) Nadzorni odbor društva **VIS, dioničko društvo za hotelijerstvo, ugostiteljstvo i turizam**, sa sjedištem u Visu, Šetalište Apolonija Zanelle 5, upisano u sudski registar pod matičnim brojem subjekta (MBS) 060014618, osobni identifikacijski broj (OIB): 55505367731, Europski jedinstveni identifikator (EUID): HRSR.060014618 (dalje u tekstu: „Društvo“), usvaja sljedeću;

POLITIKU PRIMITAKA ČLANOVA UPRAVE

Članak 1.

Predmet Politike

Ovom Politikom Društvo utvrđuje:

1. sustav primitaka članova Uprave Društva;
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.

Članak 2.

Osnovne odredbe

Politika primitaka se temelji i zasniva na sljedećim načelima:

1. usklađenost primitaka članova Uprave Društva s poslovnom strategijom i ciljevima 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.

Članak 3.

Primici

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

Prilikom izrade Politike primitaka, Nadzorni odbor vodi računa i o plaćama i položaju svih radnika Društva te odnosu njihovih plaća prema primitcima Članova Uprave.

Nadzorni odbor pri raspravljanju primitaka članova Uprave uzima u obzir održivost poslovanja Društva tako da Nadzorni odbor može isplatu varijabilnog dijela primitka

članovima Uprave vezati uz postizanje godišnjih ciljeva članova Uprave (dalje u tekstu; „**Ključni pokazatelji uspješnosti**“). Ključne pokazatelje uspješnosti Nadzorni odbor može odrediti tako da iste postavlja prema ciljevima Društva koje Društvo planira postići u skladu s godišnjim poslovnim planovima.

Društvo ušteže doprinose za obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje iz fiksnih i iz varijabilnih primitaka članova uprave.

Nadzorni odbor smije privremeno odstupiti od ove Politike, u cijelosti i/ili djelomično ako to zahtijeva dugoročna dobrobit Društva.

Članak 4. *Vrste primitaka*

Ukupni primici članova Uprave sastoje se od:

1. fiksnog dijela primitka;
2. varijabilnog dijela primitka;
3. ostalih primitaka.

Članak 5. *Fiksni primici*

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**“).

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

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

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

Članak 6. *Varijabilni primici*

Menadžerskim Ugovorom može se ugovoriti mogućnost da članovi Uprave, pored fiksnih primitaka, ostvaruju pravo i na varijabilni dio primitaka.

Kada je ono određeno Menadžerskim Ugovorom, ostvarivanje prava članova Uprave na varijabilni dio primitaka načelno se uvjetuje postignutim rezultatima i ostvarenim ciljevima Društva predviđenim godišnjim i/ili višegodišnjim poslovnim planom, tj. procjenom Nadzornog odbora o uspješnosti članova Uprave u kombinaciji s ukupnim financijskim i operativnim rezultatom Društva na godišnjoj i/ili višegodišnjoj razini,

operativnoj i tehničkoj uspješnosti poslovanja Društva, sukladno ključnim pokazateljima uspješnosti.

Pored navedenog moguće je Menadžerskim Ugovorom predvidjeti i mogućnost člana Uprave na stjecanje prava na poticajne i/ili dodatne varijabilne primitke, uključivo, ali ne isključivo primjerice sukladno posebnim ciljevima Društva ili kao nagrada za uspješno vođenje Društva u novim i nepredvidljivim situacijama.

Varijabilni primici temeljem posebnih odredaba Menadžerskog Ugovora i posebne odluke Nadzornog odbora Društva mogu uključivati i opsijske planove na stjecanje vlastitih dionica Društva i/ili isplatu varijabilnih primitaka u dionicama Društva. U tom slučaju će nadzorni odbor Društva u posebnoj odluci pojasniti kako ovaj dio primitka pridonosi ostvarivanju ciljeva definiranih u ovoj Politici primitaka te odrediti kada će član uprave steći dionice i je li član uprave dužan i pod kojim uvjetima zadržati dionice određeno vrijeme nakon što ih je stekao.

Definiranje varijabilnog dijela primitka članova Uprave usmjereno je ka 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.

Članak 7.

Načela za ugovaranje varijabilnih primitaka

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

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

Drugi kriteriji koji se mogu uzeti u obzir osobito se mogu sastojati u ispunjenju projektnih zadataka koji se načelno postavljaju kao individualni ciljevi člana Uprave za određeno razdoblje, ali se mogu postaviti i kao ciljevi Uprave kao tijela.

Pri definiranju točnog iznosa varijabilnog dijela primitka, u obzir se mogu uzeti osobito: 1) financijski 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 članu Uprave. Ukoliko su unaprijed postavljeni ciljevi ispunjeni tada član Uprave koji ih je ostvario stječe pravo na varijabilni dio primitaka.

U slučaju kada su ciljevi sastojci u ispunjenju projektnih zadataka tada član Uprave stječe pravo na isplatu varijabilnog dijela primitka koji je vezan uz postizanje takvog cilja uspješnim završetkom pojedinih faza projekata ili projekata u cjelini.

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 te realiziranih bruto i neto marži, stope rasta ili pada navedenih pokazatelja u usporedbi s prethodnim razdobljem, poslovnim planom, tržištu/tržištima i djelatnostima u kojima Društvo posluje te objektivnim

makroekonomskim pokazateljima poput promjena GDP-a, izvoza i druge relevantne pokazatelje uvjeta u kojima Društvo posluje.

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

Nadzorni odbor može donijeti odluku da se članovima Uprave ili pojedinom članu Uprave koji je ostvario pravo na varijabilni dio primitka neće isplatiti puni varijabilni primitak na koji je stekao pravo u godini u kojoj se inače isplaćuje varijabilni dio primitka, već može odrediti da će Društvo zadržati najviše do 33% (trideset i tri posto) ostvarenog varijabilnog primitka na koji je član Uprave stekao pravo za pojedinu godinu, a koji će se isplaćivati sukcesivno i razmjerno preostalom broju godina obavljanja dužnosti člana Uprave Društva, ako Nadzorni odbor ocijeni da je takvo postupanje u najboljem interesu Društva, radi ostvarenja dugoročnog cilja Društva, u kojem slučaju Društvo na zadržani iznos ne plaća kamate, niti druge troškove.

U svakome slučaju puni iznos svih i svakog zadržanog ostvarenog varijabilnog primitka, na koji je član Uprave stekao pravo, mora biti isplaćen članu Uprave najkasnije na dan koji je jednu godinu od dana prestanka obavljanja dužnosti člana Uprave Društva.

Članak 8. *Ostali primici*

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 i slično) te pravo na povrat uobičajenih dokumentiranih troškova učinjenih za i/ili u korist Društva, a osobito onih koji se odnose na putne troškove i poslovnu reprezentaciju. Naknadu takvih troškova Društvo će izvršiti članovima Uprave u roku od 7 dana od podnošenja zahtjeva pod uvjetom da isti troškovi budu opravdani i dokumentirani.

Članovi Uprave, isključivo na ime okolnosti da su nositelji 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 Vozila i pribavu Vozila određuje Društvo. Sve troškove pribave, održavanja, upravljanja, goriva, poreza, registracije i osiguranja vozila kao i sve druge troškove te poreze, doprinose, dadžbine 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 nositelji funkcije članova Uprave Društva, i tako dugo dok obavljaju tu dužnost, imaju pravo u cijelosti na teret Društva ugovoriti i održavati na snazi osiguranje od menadžerske odgovornosti («D&O» osiguranje) pod uobičajenim, tržišnim uvjetima, osiguranje od nezgode i bolesti članova Uprave, dodatno odnosno dopunsko zdravstveno osiguranje člana Uprave, uključujući godišnji sistematski pregled člana Uprave. Sve troškove ugovaranja, održavanja i premije kao i sve druge troškove te poreze, doprinose dažbine i plaćanja propisana za te iz i/ili u vezi osiguranja i/ili pregleda iz ovog stavka 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. Odabir i pribavu mobilnog telefona i prijenosnog računala

određuje Društvo. 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.

Članovi Uprave će, isključivo na ime okolnosti da su nositelji funkcije članova Uprave Društva, i tako dugo dok obavljaju tu dužnost, a ukoliko nemaju prebivalište u sjedištu Društva, imati pravo na teret Društva, u službene i privatne svrhe tijekom cjelokupnog trajanja dužnosti člana Uprave koristiti odgovarajući smještaj (dalje u tekstu: "Smještaj"). Odabir Smještaja određuje Društvo. Sve troškove pribave, održavanja, upravljanja, i osiguranja Smještaja kao i sve druge troškove te poreze, doprinose dažbine i plaćanja propisana za te iz i/ili u vezi upotrebe i/ili korištenja Smještaja snosi Društvo.

Članovi Uprave pored i dodatno na navedena prava iz prethodnih stavka ovog članka mogu steći pravo i na druge dodatne primitke u svemu pod uvjetima i na način kako je određeno Menadžerskim ugovorom s pojedinim članom Uprave.

Menadžerskim ugovorom s pojedinim članom Uprave mogu se odrediti i/ili ugovoriti i modaliteti, uvjeti i ograničenja ostvarivanja ostalih primitaka postavljenih ovih člankom ove Politike.

Članak 9.

Trajanje i prestanak Menadžerskog ugovora

Ugovor se sklapa na vrijeme trajanja mandata pojedinog člana uprave.

Ugovor prestaje ispunjenjem pretpostavki određenih zakonom i ugovorom; istekom vremena na koji je sklopljen, raskidom, otkazom itd.

Otkazni rokovi utvrđeni su svakim pojedinačnim ugovorom.

Pravo na otpremninu, njezinu visinu i pretpostavke za isplatu članovi uprave ostvaruju sukladno svakom pojedinačnom ugovoru.

Članak 10.

Tumačenje

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

Svi Menadžerski Ugovori koji se sklapaju nakon stupanja na snagu ove Politike moraju biti usklađeni s ovom Politikom. Menadžerskim Ugovorima biti će Ugovoreno kako se Politika primitaka, u tekstu na snazi u mjerodavnom trenutku, primjenjuje na pojedini Menadžerski Ugovor, te da su Članovi Uprave dužni redovno se informirati o svim promjenama Politike Primitaka.

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, kao i u drugim slučajevima kada je to povoljno ili potrebno, Nadzorni odbor osobito ima ovlast preispitati ovu Politiku primitaka.

Članak 11.

Izvešće o primicima

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.

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

Izvešće 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.

Članak 12. *Stupanje na snagu*

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 Društva.

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 2020. do mjerodavnog dana 2024. godine.

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

za Društvo;

Vladimir Bunić
Predsjednik Nadzornog odbora