

THE GARDEN BREWERY d.d.

THE GARDEN BREWERY d.d.
Slavonska avenija 26/1
Zagreb, HR-10000
OIB: 54394356292
mob:+385 98 304 789
e-mail: senad@thegarden.hr

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, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13, 110/15, 40/19, 34/22, 114/22, 18/23, 130/23), dalje u tekstu: Zakon, Nadzorni odbor društva THE GARDEN BREWERY d.d. sa sjedištem u Zagrebu, Slavonska avenija 26/1, MBS: 081258945, OIB: 54394356292, (u daljnjem tekstu: Društvo), dana 19. prosinca 2023. utvrđuje potpuni tekst

POLITIKE PRIMITAKA

1. UVODNE ODREDBE

THE GARDEN BREWERY dioničko društvo za upravljanje sa sjedištem u Zagrebu, Slavonska avenija 26/1, upisano u Sudski registar Trgovačkog suda u Zagrebu pod matičnim brojem subjekta (MBS): 081258945, osobni identifikacijski broj (OIB): 54394356292, ("Društvo" ili „Grupa“ ili „Izdavatelj“), osnovano je Rješenjem Trgovačkog suda u Zagrebu Tt-19/26313-2 od 17.07.2019. godine. Društvo je osnovano kao dioničko društvo za upravljanje operativnim tvrtkama koje se nalaze u njegovom vlasništvu. Dionice Društva se vode pri Središnjem klirinškom depozitarnom društvu d.d. iz Zagreba ("SKDD") u nematerijaliziranom obliku pod oznakom vrijednosnog papira GARB-R-A i ISIN oznakom HRGARBRA0003. Društvo je ukupno izdalo 80.807 redovnih dionica na ime, svaka nominalne vrijednosti 500,00 HRK ("Dionice"). Slijedom navedenog, temeljni kapital Društva iznosi 40.403.500,00 HRK odnosno 5.362.465,99 eura po tečaju 1 EUR = 7,5345. Uprava Društva je predložila Glavnoj Skupštini društva usklađenje temeljnog kapitala Društva na način da se isti uskladi temeljem uvođenja EUR kao službene valute u Republici Hrvatskoj. Slijedom navedenog prijedloga, očekuje se da će nominalna vrijednost dionice iznositi 66,00 EUR a temeljni kapital Društva 5.333.262,00 EUR. Temeljem odobrenja Prospekta Društva od strane Hrvatske Agencije za Nadzor Financijskih Usluga (HANFA) od 29. travnja 2020. KLASA: UP/I 976-02/20-01/02, URBROJ: 326-01-60-62-20-9, te Odluke o uvrštenju od 09.06.2020. a koju je izdala Zagrebačka burza d.d., 80.807 dionica Društva uvrštene su u Redovito tržište Zagrebačke burze uz identifikator pravne osobe (LEI broj): 747800M0IFOGUGS38X52.

Politikom primitaka utvrđuju se primici članova Uprave za rad u Društvu na koje članovi Uprave (u daljnjem tekstu izraz „član Uprave“ uključuje i predsjednika Uprave, osim ako se iz izrijeka 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 s poslovnom strategijom i dugoročnim razvojem Društva (dalje u tekstu: Politika), a koja 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:

- Zakona o trgovačkim društvima,
- Statuta Društva,
- Kodeksa korporativnog upravljanja HANFA-e.

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. ODBOR ZA PRIMITKE I IMENOVANJA

Nadzorni odbor, osnovao je i imenovao članove Odbora za primitke i imenovanja (u nastavku: Odbor).

Odbor 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 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 propisanog 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 isplata reflektira ukupno ostvarenje ciljeva Društva i Grupe, 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 usmjerena je na održivi rast Društva i Grupe 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 i Grupe.

4. KLJUČNI ELEMENTI PAKETA PRIMITAKA ZA ČLANOVE UPRAVE

4.1. Fiksni primici

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 trgovačkim 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 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 (akvizicije, smanjivanje, nove proizvodne linije ili slično),

- Povijest nagrađivanja člana Uprave,
- Vjerojatnost dobrovoljnog odlaska člana Uprave.

4.2. Varijabilni primici

Varijabilni primici namijenjeni su nagrađivanju radne uspješnosti člana Uprave, a uspješnost se utvrđuje na temelju ostvarenja financijskih i nefinancijskih ciljeva Društva i Grupe koji proizlaze iz dugoročne strategije poslovanja. Ciljevi se u pravilu postavljaju za period od jedne poslovne godine a mogu biti postavljeni na način da su vezani uz trogodišnje i/ili petogodišnje poslovne ciljeve Grupe.

Godišnji bonus koji ovisi o radnom učinku u relevantnoj poslovnoj godini isplaćuje se u sljedećoj poslovnoj godini izuzev u slučaju poslovne jedinice „glazbeni festivali“ (LULA d.o.o.) čija operativna djelatnost završava svake godine s 30.09. u smislu prihoda te glavnine rashoda i već je tada moguće kredibilno procijeniti rezultat tog društva. Godišnji bonus se u pravilu ne isplaćuje u slučaju da ostvarenje KPI-eva ne dosegne 95% planiranih vrijednosti za tu godinu.

Maksimalni godišnji bonus može iznositi 50.000,00 EUR neto. Bonusi se mogu isplaćivati kumulativno za više prethodnih godina u slučaju da donositelji odluka žele sagledati širi strateški efekt poslovanja svake jedinice (svakog društva s ograničenom odgovornošću koje čini sastavnicu Grupe) te na koji način je ista doprinijela ostvarenju ukupnih ciljeva Grupe.

Formula za izračun godišnjeg bonusa strukturirana je na način da 60% bonusa ovisi o ostvarenim rezultatima Društva i Grupe, a 40% o osobnoj ocjeni (nefinancijski ciljevi) uz diskrecijsko pravo Nadzornog odbora ili Skupštine na korekciju cjelokupnog iznosa. Ostvarenje nefinancijskih 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 financijskih ciljeva.

Metode pomoću kojih se utvrđuje jesu li ispunjena mjerila za isplatu varijabilnog dijela primitaka su godišnji revidirani financijski izvještaji Društva i Grupe a u slučaju društva LULA d.o.o. i financijski rezultati za period 01.01. – 30.09. Neuspjeh se ne nagrađuje, a ispunjenje nefinancijskih ciljeva koje je značajno ispod očekivanja rezultira značajnim smanjenjem varijabilnog dijela (sve do neisplate cjelokupnog bonusa).

Cilj višegodišnjeg bonusa je spriječiti usredotočenost člana Uprave na kratkoročne rezultate u poslovanju Društva na štetu dugoročnih. Višegodišnji bonus treba motivirati i nagraditi članove Uprave za dugoročni rast i prosperitet Društva i Grupe 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 dionici, povrat kapitala i slično.

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 okvirima.

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

Godišnji i/ili višegodišnji bonus plaća se u novcu i/ili dionicama Društva, o čemu odlučuje Društvo.

Član Uprave slobodan je raspolagati 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 Društvo drži pripadajuće dionice 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 umani broj dionica koje drži na posebnom računu, odnosno da članu Uprave ne prenese sve dionice koje se na ima višegodišnjeg bonusa drže na posebnom skrbničkom računu.

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 za članove uprave moraju činiti, osim ako to član uprave jednostrano odbije,:

- Službeni auto 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 ugovoreno 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. Unutarnja 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 SUKOBIA INTERESA

Mjere za izbjegavanje sukoba interesa koje uključuje Politika primitaka su:

- Usuglašavanje varijabilnih primitaka sa financijskog aspekta, s 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 nagrađivanja (uključujući nagrade s promjenjivim plaćama) za članove Uprave
- Financijski ciljevi članova Uprave su postavljeni na način da su međusobno izbalansirani te u slučaju visokog ostvarenja jednog od financijskih ciljeva koje bi bilo posljedica neetičnog ponašanja, takvo ispunjenje rezultira nižim ostvarenjem nekog od drugih financijskih 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 svake 3 (tri) 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 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 s danom donošenja, a primjenjuje se i na poslovnu godinu u kojoj je donesena.

THE GARDEN BREWERY d.d.¹


Predsjednik Nadzornog odbora
Nicholas Colgan

¹THE GARDEN BREWERY dioničko društvo za upravljanje, OIB: 54394356292, MBS: 081258945, EUID: HRSR.081258945. Temeljni kapital: 5.333.262,00 EUR. Uprava: Tomislav Alpeza, predsjednik uprave; David Andrew Plant, član uprave. Nadzorni odbor: Nicholas Colgan, predsjednik nadzornog odbora; Tomislav Džapo, zamjenik predsjednika nadzornog odbora; Igor Starčević, član nadzornog odbora. IBAN: HR9623600001102809296, SWIFT/BIC: ZABAHR2X, Zagrebačka banka d.d. Registrirano sjedište društva: Zagreb, Slavonska avenija 26/1.