

Politika primitaka

Politika primitaka utvrđuje osnovna načela i odrednice koje Društvo primjenjuje pri utvrđivanju i isplati nagrada svim zaposlenicima te uključuje fiksne i varijabilne komponente.

Sukladno Općoj uredbi o zaštiti osobnih podataka i ostalih propisa kojima se uređuje obrada i zaštita osobnih podataka te Politici zaštite osobnih podataka i ostalim internim aktima Banke utvrđuju se svrha obrade podataka o primicima, pravni temelj, rokovi čuvanja podataka te ovlaštenja pristupu podacima o primicima radnika.

Ova politika primitaka reflektira ciljeve Društva za dobrim korporativnim upravljanjem te osigurava Društvu da privuče, razvije i zadrži najuspješnije i najmotiviranije zaposlenike u svojoj industriji nudeći im konkurentne pakete primitaka putem kojih će zaposlenici biti motivirani za stvaranje održivih rezultata usklađujući na taj način svoje interese s interesima ulagatelja i vlasnika.

Politika primitaka primjenjuje se na sljedeće kategorije zaposlenika:

- Više rukovodstvo
- Osobe koje preuzimaju rizik
- Kontrolne funkcije
- Svi drugi zaposlenici čiji primici spadaju u platni razred višeg rukovodstva i osoba koje preuzimaju rizik, ako njihov rad ima važan utjecaj na profil rizičnosti društva za upravljanje i/ili UCITS fondova kojima upravlja
- Zaposlenici treće osobe na koju je društvo za upravljanje delegiralo poslove, a čiji rad ima važan utjecaj na profil rizičnosti UCITS fondova kojima društvo za upravljanje upravlja.

Cilj donošenja ove Politike je uspostava i provođenje politike primitaka koja dosljedno odražava i promiče učinkovito upravljanje rizicima i sprečava preuzimanje rizika koje nije u skladu s profilom rizičnosti, pravilima i/ili UCITS fondova kojima upravlja te koja ne dovodi u pitanje obvezu društva za upravljanje da postupa u najboljem interesu UCITS fondova kojima upravlja. Društvo se obvezuje da neće poticati prekomjerno preuzimanje niti ostalih rizika, kao što je npr. rizik održivosti.

1. Primici

Isključivo u smislu ovih Politika, primici se sastoje od:

- 1) svih oblika plaćanja ili povlastica koje isplaćuje Društvo;
- 2) svih iznosa koje isplaćuje sam fond, uključujući i bilo koji dio naknade za uspješnost koja je plaćena direktno ili indirektno u korist identificiranih zaposlenika;
- 3) svih prijenosa dionica ili udjela fonda, u zamjenu za stručne usluge koje pružaju identificirani zaposlenici Društva.

Primici se dijele na:

- **fiksne** (plaćanja ili povlastice bez uzimanja u obzir kriterija radne uspješnosti)

Najvažniji fiksni primici u Društvu su plaće zaposlenika. Plaća zaposlenika se određuje u odnosu na njihovu ulogu i poziciju, što uključuje njihovo profesionalno iskustvo, odgovornosti, kompleksnost posla i tržišne uvjete. Sa svakim zaposlenikom pojedinačno se zaključuje ugovor o radu.

- **varijabilne** (dodatne uplate ili povlastice koje ovise o radnoj uspješnosti ili, u nekim slučajevima, o ostalim ugovorenim kriterijima).

Društvo određuje maksimalni postotak varijabilne naknade u odnosu na fiksnu. Postotak varira u odnosu na pozicije zaposlenika u Društvu kao i prema odjelu u kojima su zaposleni. Maksimalni limit varijabilne naknade je 100 posto u odnosu na fiksnu naknadu.

Obje komponente primitaka (fiksna ili varijabilna) mogu uključivati:

- **novčane isplate ili povlastice** (u gotovini, udjelima, dionicama, opcijama, poništenju zajma nakon raskida ugovora o radu, doprinose za mirovinsko osiguranje);
- **nenovčane (neposredne) povlastice** (popuste, dodatke i posebne naknade za korištenje automobila, mobitela itd.).

2. Kategorije zaposlenika

Društvo će analizirati rizik i definirati identificirane zaposlenike koji imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti Društva ili fonda kojim upravljaju i čije redovne aktivnosti mogu potencijalno utjecati na poslovanje Društva, bilancu i poslovni rezultat fonda kojim upravljaju te na mogućnost kazne od strane regulatornog tijela.

3. Načelo suglasnosti

Društvo je svjesno važnosti ljudskog kapitala, ali i rizika koji se uz to vežu. Kako bi pravilno upravljalo sukobom interesa koji se može javiti u djelu motivacije i nagrađivanja zaposlenika Društvo će voditi računa da nagrade koje se daju zaposlenicima uvijek budu održive i prilagođene rizicima te opravdane i utemeljene na uspješnosti. Kako bi se osigurala sigurnost i stabilnost poslovanja te kako bi ostvarili poslovnu strategiju, ciljeve, vrijednost i dugoročne interese Društva, UCITS fondova i ulagatelja, Društvo će voditi računa o tome da nagrađivanje bude odraz dobrih poslovnih rezultata zaposlenika, UCITS fondova kojima upravlja Društvo i samog Društva.

4. Načelo ograničenja

Kod izračuna ukupne varijabilne naknade mora se u obzir uzeti i prilagodba rizicima te održivost i uspješnost poslovanja pojedinog zaposlenika i/ili organizacijske jedinice, UCITS fondova kojima Društvo upravlja i samog Društva.

Varijabilni dio naknade, uključujući i odgođeni dio, isplaćuje se ukoliko je održiv i opravdan. Varijabilni primici smatraju se održivima ako u razdoblju od utvrđivanja tih primitaka do njihove konačne isplate ne dođe do narušavanja financijskog stanja društva za upravljanje, odnosno do ostvarivanja gubitka društva za upravljanje. Varijabilni primici smatraju se opravdanima ako su zasnovani na uspješnosti relevantne poslovne jedinice, UCITS fonda i/ili pojedinca.

Društvo primjenjuje potpuno prilagodljivu politiku varijabilnih primitaka što znači ne samo da se varijabilni primici smanjuju u slučaju negativnog radnog učinka već i da se u nekim slučajevima mogu sniziti sve do nule.

Ex-post prilagođavanje rizicima predstavlja mehanizam eksplicitnog prilagođavanja rizicima putem kojeg Društvo samo prilagođava naknade zaposlenicima primjenom klauzula „malus“ ili „clawback“ (primjerice smanjivanjem naknada u gotovini ili dodjeljivanjem manjeg broja instrumenata). Ex-post prilagođavanje rizicima mora uvijek biti temeljeno na uspješnosti. Stoga se ex-post prilagođavanja rizicima često nazivaju „prilagođavanja radne uspješnosti“ jer predstavljaju reakciju na stvarne rezultate rizika od djelovanja zaposlenika. Mjere radne uspješnosti poduzete u ovoj fazi trebaju Društvu omogućiti provođenje analize (slične ponovnom testiranju) o tome je li početno ex-ante prilagođavanje bilo ispravno. Društvo treba osigurati povezanost između rezultata početnog mjerenja radne uspješnosti i ponovnog ispitivanja. Stoga mjera do koje je potrebno provesti ex-post prilagođavanje rizicima ovisi o kvaliteti (točnosti) ex-ante prilagođavanja rizicima.

Društvo koristi specifične kriterije kada se primjenjuje „malus“ (kako za dio u gotovini tako i za dio odgođene naknade u instrumentima) i „clawbacks“. Ti kriteriji uključuju sljedeće:

- 1) dokaz o nedozvoljenom ponašanju ili ozbiljnoj grešci zaposlenika (npr. kršenje etičkog kodeksa i ostalih internih propisa, naročito ako se odnose na rizike);
- 2) dokaz o tome trpi li fond i/ili Društvo i/ili odjel značajniji financijski gubitak;
- 3) dokaz o tome postoji li u fondu i/ili Društvu i/ili odjelu u kojem zaposlenik radi značajniji nedostatak u upravljanju rizicima;
- 4) dokaz o značajnijim promjenama cjelokupnog financijskog stanja unutar Društva.

5. Načelo primjerenih rizika

Društvo će naknade uskladiti s odgovarajućim i djelotvornim upravljanjem rizicima na osnovi:

- odgovarajućeg odnosa između fiksnog i varijabilnog dijela naknada različitih kategorija zaposlenika,
- ocjene uspješnosti pojedinog zaposlenika, organizacijske jedinice, UCITS fondova i samog Društva te prilagodbom varijabilnog dijela naknade svim vrstama rizika kojima su UCITS fondovi i Društvo izloženi ili bi mogli biti izloženi,
- odgovarajućeg načina isplate varijabilnog dijela naknade.

Društvo uvijek vodi računa o održavanju usklađenosti između stabilnog financijskog položaja i primitaka, isplata ili stjecanja varijabilnih naknada.

Društvo ne dozvoljava da na njegov financijski položaj nepovoljno utječe sveukupan iznos varijabilnih naknada koje se odobravaju za navedenu godinu, kao ni iznos varijabilnih naknada koje će u toj godini biti isplaćene ili stečene.

6. Načelo razdiobe nagrade na fiksni i varijabilni dio

Kako bi adekvatno primijenilo načelo primjerenih rizika te kako bi spriječilo preuzimanje neprimjerenih rizika Društvo je propisalo i načelo razdiobe nagrade na fiksni i varijabilni dio. Primjerenom i uravnoteženom razdiobom na fiksni i varijabilni dio Društvo će osigurati preuzimanje samo onih rizika koji su primjereni.

Uravnoteženost između fiksnog i varijabilnog dijela naknade je primjerena ukoliko je fiksni dio dovoljno velik u ukupnoj naknadi da omogućava provođenje fleksibilne politike varijabilnog dijela nagrađivanja, uključujući i mogućnost neisplaćivanja tog varijabilnog dijela.

7. Načelo ocjene uspješnosti

Ukupan iznos varijabilnog dijela naknade temelji se na kombinaciji ocjene uspješnosti pojedinog zaposlenika i odgovarajuće organizacijske jedinice te na ukupnim rezultatima UCITS fondova i samog Društva.

Pri ocjenjivanju uspješnosti pojedinca uzimaju se u obzir financijski i nefinancijski kriteriji. Osim mjerljivih kriterija kojima se ocjenjuje doprinos pojedinačnog zaposlenika u poslovnom rezultatu Društva i UCITS fondova (ukoliko je to moguće mjeriti uz razuman napor), kriteriji uspješnosti obuhvaćaju i ostvarivanje strateških ciljeva, vrednovanje znanja i iskustva zaposlenika, zadovoljstvo ulagatelja, usklađenost postupka zaposlenika s relevantnim propisima, pridržavanje politike upravljanja rizicima, timski rad, kreativnost, motivaciju i suradnju s ostalim organizacijskim jedinicama.

Ocjena uspješnosti odnosi se na višegodišnje razdoblje, odnosno vrši se na temelju vremenskog okvira koji je usklađen s preporučenim držanjem udjela ulagatelja u UCITS fondu.

8. Načelo isplate varijabilnog dijela nagrade

Varijabilni dio naknade dijeli se na dio koji se isplaćuje po završetku obračunskog razdoblja (isplata varijabilnog dijela koji se ne odgađa) i na dio koji se isplaćuje u razdoblju odgode.

Prije isplate odgođenog dijela, provodi se ponovno ocjenjivanje radne uspješnosti i, ako je potrebno, prilagođavanje rizicima kako bi varijabilna naknada odražavala rizike i greške u procjeni radne uspješnosti i rizika koje su nastale nakon što su zaposlenicima dodijeljeni varijabilni dijelovi njihove naknade.

Najmanje 50% varijabilnog primitka (odgođenog i neodgođenog) se sastoji od instrumenata (udjela relevantnog UCITS fonda po izboru zaposlenika Društva), dok se drugih 50% isplaćuje u novčanim sredstvima.

Za varijabilnu naknadu namijenjenu identificiranim zaposlenicima Društvo uspostavlja omjer 50% instrumenti / 50% gotovina, kombiniran s 40%-tnim planom odgode (odnosno 60% varijabilne naknade se ne odgađa). Rezultat je plaćanje 30% u instrumentima (tj. 50% od 60%) i 30% u gotovini. Odgođeni dio sadrži 20% u instrumentima i 20% u gotovini.

Razdoblje odgode uvijek započinje u trenutku uplate dijela varijabilne naknade koji se isplaćuje unaprijed i može se spojiti s varijabilnom naknadom isplaćenom u gotovini ili u instrumentima. Razdoblje odgode završava nakon stjecanja posljednjeg dijela varijabilne naknade.

Isplata odgođenog varijabilnog dijela naknade, odnosno prijenos prava iz instrumenta, može se obavljati jednom godišnje po načelu pravilnog vremenskog razgraničavanja, a prvi odgođeni dio primitaka smije se isplatiti najmanje godinu dana nakon isteka razdoblja procjene.

9. Načelo razmjernosti

S obzirom na veličinu, unutarnju organizaciju te vrstu, opseg i složenost poslova Društva, isplata svim zaposlenicima Društva izvršit će se bez odgode u novčanim sredstvima ukoliko varijabilni primitci na godišnjoj razini ne prelaze iznos od 27.000,00 eura u bruto iznosu i 45% fiksnih primitaka na godišnjoj osnovi pri čemu se zaposleniku isplaćuje varijabilni primitak koji je u apsolutnom iznosu manji od dva navedena. Razlog tome su dodatni troškovi i opseg poslova koji bi nastali za Društvo u slučaju odgode varijabilnih primitaka manjih od 27.000,00 eura. Prije same isplate varijabilnih primitaka Društvo će napraviti analizu koja će utvrditi opravdanost primjene načela razmjernosti.

10. Načelo upravljanja sukobom interesa

Društvo će prilikom razmatranja isplate naknada i bonusa djelatnicima, upravi Društva, članovima nadzornog odbora i radnicima voditi računa o potencijalnom sukobu interesa koji bi mogao iz toga proizaći. Ukoliko Društvo utvrdi potencijalni sukob interesa u pogledu isplate naknada i bonusa iste neće dodijeliti ni isplatiti navedenim osobama.

Zaposlenici društva za upravljanje ne smiju koristiti osobne strategije zaštite od rizika, niti se smiju osigurati za slučaj gubitka primitaka ili nepovoljnog ishoda preuzetih rizika, jer se time narušava usklađenost njihovih primitaka s rizicima.

11. Uloge, odgovornosti i ovlasti u provođenju Politike

Nadzorni odbor društva za upravljanje donosi i nadzire implementaciju temeljnih načela politike primitaka, koja načela je dužan najmanje jednom godišnje preispitati.

Nadzorna funkcija odobrava sve naknadne značajne iznimke ili promjene Politike, razmatra i prati njihove učinke.

Nadzorni odbor Društva donosi odluke:

- o ukupnom iznosu varijabilnih primitaka za sve radnike Društva u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene,
- na pojedinačnoj osnovi o primicima članova uprave i osoba odgovornih za rad kontrolnih funkcija,
- o smanjenju ili ukidanju varijabilnih primitaka radnicima, uključujući odredbe o malusu ili povratu primitaka, ako dođe do značajnog narušavanja uspješnosti ili ostvarivanja gubitka Društva.

Primici članova uprave trebaju biti u skladu s njihovim ovlastima, zadacima, stručnošću i odgovornostima.

Naknadu za članove uprave određuje nadzorna funkcija. Nadzorna funkcija također treba posebno odobriti i pratiti primitke viših rukovoditelja i zaposlenika koji primaju najviše iznose naknada unutar Društva.

Kako bi se sukobima interesa upravljalo na pravilan način, članovi nadzorne funkcije svoju naknadu dobivaju samo kao fiksnu.

Kontrolne funkcije imaju aktivnu ulogu u izradi, kontinuiranom praćenju i revidiranju Politika za druga poslovna područja.

Usko surađujući s nadzornom funkcijom i upravom, kontrolne funkcije pomažu u određivanju cjelokupne strategije primitaka koja se primjenjuje na Društvo, uzimajući u obzir promicanje učinkovitog upravljanja rizicima.

Struktura primitaka zaposlenika kontrolnih funkcija ne smije narušiti njihovu neovisnost niti proizvesti sukob interesa što se tiče njihove savjetodavne uloge prema nadzornoj funkciji i/ili upravi.

12. Javna objava podataka

Društvo mora osigurati da objava informacija bude jasna, jednostavna za razumijevanje i dostupna. Objava informacija može biti putem neovisne izjave o Politici, u redovitim godišnjim izvješćima ili u nekom drugom obliku.

Društvo objavljuje sljedeće informacije:

- 1) informacije o korištenom procesu donošenja odluka za utvrđivanje Politike,
- 2) informacije o ulogama svih relevantnih sudionika uključenih u utvrđivanje politike nagrađivanja
- 3) informacije o povezanosti isplate i uspješnosti;
- 4) informacije o korištenim kriterijima za mjerenje uspješnosti i prilagodbe rizika;
- 5) informacije o kriterijima uspješnosti na kojima je bazirano pravo na varijabilni dio naknade;
- 6) glavne parametre i obrazloženje za svaku godišnju bonus shemu i druge nenovčane povlastice.

Društvo je obvezno u godišnjim financijskim izvještajima objaviti:

- ukupni iznos bonusa i nagrada, odijeljen na fiksne i varijabilne iznose, koji su od strane Društva isplaćeni zaposlenicima, članovima Uprave i članovima Nadzornog odbora te prokuristima, kao i broj korisnika takvih bonusa i nagrada,
- ukupni iznos bonusa i nagrada, odijeljenih na iznose koje su primili članovi Uprave, prokuristi i zaposlenici Društva, čiji rad može imati materijalni utjecaj na profil rizičnosti Društva i UCITS fondova kojima Društvo upravlja.

Uprava Društva