

Politika primitaka

Zagreb, 31.01.2018.

1. Uvod

Tvrtka Erste Asset Management ("Društvo") želi biti poslodavac u kojem se zaposlenici mogu razvijati, rasti i angažirati. Učinak zaposlenika priznaje se i nagrađuje.

Društvo želi postići ravnotežu između novčanih i nenovčanih nagrada i fiksnih i varijabilnih primitaka. Novčane i nenovčane nagrade povezane su s vrijednostima i strategijama Društva. Primici su fiksni ili varijabilni. Fiksni primici odražavaju relevantno stručno iskustvo, kompetentnost i organizacijsku odgovornost zaposlenika. Varijabilni primici temelji se na izvedbi i u iznimnim slučajevima i na druge uvjete. Varijabilni primici osiguravaju poticaj za dugoročno oprezno preuzimanje rizika i za dobro upravljanje rizikom.

Ova se politika bavi svim elementima vezano za primitke, osim obrazovanja, davanja u naravi i sličnih pogodnosti.

2. Opseg

2.1 Društvo

Ova politika primitaka odnosi se na EAM Holding i sve njegove podružnice.

Ova se pravila odnose na sve zaposlenike i članove uprave.

2.2 Identificirani zaposlenici

Ova politika primitaka primjenjuje se na sve zaposlenike i članove uprave Društva i na bilo koju vrstu primitaka koje Društvo plaća, na sve iznose koje plaća izravno UCITS i / ili AIF, uključujući i udio u dobiti („carried interest“) i na sve prijenose udjela ili dionica UCITS-a i / ili AIF-a u korist tih kategorija osoblja,

Za primjenu specifičnih načela primitaka, Društvo je definiralo identificirane zaposlenike kako slijedi ("Risk Takers"):

- Svi članovi Uprave;
- Voditelji odjela i njihovi zamjenici;
- Kontrolne funkcije:
 - o Voditelj odjela upravljanja rizikom;
 - o Voditelj odjela usklađenosti;
- Ostali preuzimatelji rizika: Da bi se u najvećoj mogućoj mjeri udovoljilo regulatornim zahtjevima, Društvo je odlučio definirati kao identificirane zaposlenike sve Fond menadžere i Portfolio menadžere.
- Zaposlenici koji primaju visoki varijabilni primitak, pod uvjetom da imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti Društva za upravljanje / UCITS / AIF:
 - a) bilo koji zaposlenik koji je unutar 0,3% broja zaposlenika, zaokružen do sljedećeg broja, koji je primio ukupno najveći varijabilni primitak u prethodnoj financijskoj godini;

b) bilo koji zaposlenik koji je u prethodnoj financijskoj godini primio ukupni varijabilni primitak koji je jednak ili veći od najnižeg ukupnog varijabilnog primitka voditelja odjela u toj financijskoj godini.

Sve ostale funkcije unutar Društva nemaju značajan utjecaj na profil rizika Društva ili na investicijske fondovima kojim Društvo upravlja.

3. Regulatorna

Ova politika je izrađena na osnovu sljedećih propisa:

- 1) Članci 59. – 61. Zakona o investicijskim fondovima s javnom ponudom (NN 44/16, dalje: ZOIFJP),
- 2) Članak 57. Zakona o alternativnim investicijskim fondovima (NN 16/13 i 143/14),
- 3) Articles 14a and 14b of the Directive 2014/91/EU – “UCITS V-Directive”;
- 4) ESMA Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive of October 2016 (ESMA/2016/575) – “ESMA GL UCITS Remuneration”;
- 5) ESMA Guidelines on sound remuneration policies under AIFMD (ESMA/2013/232) of July 2013 – “ESMA GL AIFM Remuneration”;
- 6) ESMA Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD (ESMA/2016/411) of March 2016 – “ESMA GL UCITS V and AIFMD”;
- 7) ESMA Guidelines on remuneration policies and practices (MiFID) of June 2013 (ESMA/2013/606) – “ESMA GL Remuneration MiFID”;
- 8) Article 13 and Annex 2 of Alternative Investment Fund Managers Directive – “AIFMD”.

4. Odbor za primitke

Društva za upravljanje koja su značajna zbog svoje veličine ili veličine UCITS-a kojim upravljaju, svoje unutarnje organizacije i vrste, djelokruga i složenosti djelatnosti, osnivaju odbor za primitke. Odbor za primitke osniva se na način koji mu omogućuje da iskaže kompetentno i neovisno mišljenje o politikama i praksama nagrađivanja te o poticajima uspostavljenima za upravljanje rizicima ("Odbor za primitke").

Pri određivanju hoće li uspostaviti Odbor za primitke ili neće osnovati Odbor za primitke potrebno je uzeti u obzir sljedeće činjenice:

- 1) je li društvo za upravljanje izlistano na burzi ili nije;
- 2) pravnu strukturu društva za upravljanje;
- 3) broj zaposlenika društva za upravljanje;
- 4) imovina pod upravljanjem društva za upravljanje;
- 5) da li je društvo za upravljanje društvo za upravljanje UCITS-om i također AIFM;
- 6) pružaju li se usluge spomenute u članku 6 (3) UCITS V direktive i članak 6. stavak 4. AIFMD-a.

Pri procjeni da li je društvo za upravljanje značajno, treba razmotriti kumulativnu prisutnost svih navedenih čimbenika.

S obzirom na činjenicu da je Društvo značajno u odnosu na većinu tih čimbenika, a budući da se Društvo odlučilo suzdržati od primjene načela razmjernosti, Društvo je odlučilo osnovati Odbor za primitke u sklopu nadzornog odbora.

Odbor za primitke odgovoran je za sljedeće zadatke:

- 1) priprema preporuka nadzornoj funkciji u vezi nagrađivanja članova uprave i najplaćenijih zaposlenika u Društvu;

- 2) neposredno nadgledanje nagrađivanja voditelja odjela za upravljanje rizikom, voditelja odjela za usklađenost i voditelja odjela za unutarnju reviziju;
- 3) preispitivanje odluka uprave vezano uz bonus pool i (ne)odobravanje odgovarajućih smjernica i uvjeta;
- 4) pružanje podrške i savjeta nadzornom odboru na izradi i izmjeni politike nagrađivanja;
- 5) odobravanje i revizija politike nagrađivanja (barem jednom godišnje) i nadgledanje provedbe;
- 6) preispitivanje imenovanja vanjskih savjetnika za primitke koje nadzorna funkcija može, ukoliko je to potrebno, angažirati za savjetovanje ili podršku;
- 7) potpora nadzornom odboru kroz nadgledanje funkcioniranja sustava nagrađivanja u ime nadzorne funkcije;
- 8) posvećivanje posebne pozornosti procjeni mehanizama nagrađivanja usvojenih kako bi se osiguralo da je cjelokupna politika primitaka sukladna poslovnoj strategiji, ciljevima, vrijednostima i interesima Društva i investicijskih fondova kojima upravlja i investitora takvih investicijskih fondova, te da sustav nagrađivanja uzima u obzir sve vrste rizika i likvidnosti Društva i imovine pod upravljanjem;
- 9) osiguravanje redovitog neovisnog preispitivanja politike i sustava nagrađivanja od strane unutarnje revizije;
- 10) formalno preispitivanje niz mogućih scenarija kako bi ispitali kako će sustav nagrađivanja reagirati na buduće vanjske i unutarnje događaje.

Sukladno tome, odgovornost za određivanje nagrade članova uprave leži na nadzornom odboru tj. predsjedniku i zamjeniku predsjednika nadzornog odbora. Odbor za primitke održava sastanke najmanje dva puta godišnje.

5. Opća načela

Opća načela primitaka su obvezujuća za sve zaposlenike i Upravu Društva

5.1 Načelo proporcionalnosti

Regulativa omogućuje društvima za upravljanje primjenu načela proporcionalnosti u pogledu primjene regulatornih zahtjeva vezano uz primitke.

Društvo je odlučilo da će se suzdržati od primjene načela proporcionalnosti.

5.2 Objava informacija

Društvo će objaviti sljedeće informacije o politici primitaka u svojim godišnjim izvješćima ili u posebnom dokumentu:

- 1) ukupnom iznosu koji je društvo za upravljanje isplatilo u poslovnoj godini s osnove primitaka iz članka 60. ovoga Zakona, podijeljenom na fiksne i varijabilne primitke, te broju osoba koje su korisnici takvih primitaka;
- 2) ukupnom iznosu primitaka iz prethodne točke raščlanjenom prema kategorijama radnika iz članka 59. stavaka 2. i 3. ovoga ZOIFJP-a;
- c) način izračuna primitaka.

5.3 Sukladnost s učinkovitim upravljanjem rizikom

Pravila primitaka navedena u ovoj politici osmišljena su kako bi promicala i bila u skladu s transparentnim i učinkovitim upravljanjem rizikom i kako bi onemogućila preuzimanje rizika koje nije u skladu s strategijom rizičnosti Društva i profilom rizičnosti investicijskih fondova pod

upravljanjem Društva. Načela primitaka u ovoj politici primitaka osmišljena su kako bi se postigli gospodarski dugoročni interesi ulagača i socijalni interesi.

5.4 Sprečavanje sukoba interesa

Ova politika primitaka u skladu je s poslovnim strategijama, ciljevima, vrijednostima i interesima Društva i investicijskih fondova kojima upravlja, kao i ulagatelja u investicijske fondove, te uključuje mjere za izbjegavanje sukoba interesa. Stoga uprava Društva osigurava da načela i postupci vezani za primitke budu oblikovani na način da su sve odluke zaposlenika u skladu s najboljim interesima ulagatelja. To će, između ostalog, biti zajamčeno korištenjem pokazatelja uspješnosti prilagođenih riziku koji također uzimaju u obzir i kvalitativne kriterije (npr. kršenje propisa, kršenje propisanih ograničenja).

5.5 Opće smjernice za fiksne primitke

5.1 Fiksni primici

Fiksni primici svih zaposlenika predstavljaju dovoljno visok udio u ukupnim primicima kako bi se osigurala financijska neovisnost varijabilnih primitaka na pojedinačnoj razini, uključujući mogućnost neplaćanja varijabilnih primitaka. Udio fiksnih i varijabilnih primitaka određenog zaposlenika ne promiče preuzimanje visokog rizika.

Fiksni primici:

- 1) odražavaju vrijednost posla, kompetencije, iskustva i tržišnog doprinosa pojedinog zaposlenika;
- 2) su nužni kako bi se postigla ravnoteža između odgovornosti, znanja, vještina i iskustva potrebnih za radna mjesta i zaposlenika (tržišna vrijednost posla i osobe);
- 3) potiče radno okruženje u Društvu u smislu:
 - a) učinka (postavljeni ciljevi, postizanja rezultata, osiguravanja povratne informacije),
 - b) razvoj (karijera, zapošljivost) i
 - c) temeljne kompetencije (potiče se rast, odgovorno djelovanje, izvrsnost u izvršenju, suradnja unutar tima);
- 4) nastoji biti konkurentan s troškovima na vanjskom tržištu i ima troškovno fleksibilnu komponente kako u svrhu praćenja organizacijskih promjena u instituciji i razvoj ponude i potražnje na tržištu rada; i
- 5) uzima u obzir obvezujuće propise primjenjivog Kolektivnog ugovora (ako postoji).

Fiksni i varijabilni primitak može se sastojati od različitih elemenata, uključujući dodatne naknade, isplate ili koristi. Društvo analizira ove dodatnih naknade i koristi te ih svrstava u fiksne ili varijabilne primitke. Alokacija se temelji na kriterijima koji su navedeni u nastavku. Fiksni primici su zbroj fiksne plaće i povlastica.

5.5.2 Smjernice za utvrđivanje fiksnih primitaka

Primici su fiksni ako se plaćanja ne mogu opozvati, Društvo ih ne može smanjiti, obustaviti ili otkazati i ne ovise o učinku.

Primici su fiksni kada uvjeti za njegovu dodjelu i njegov iznos:

- 1) su unaprijed određeni (tj. temelje se na Kolektivnom ugovoru o radu ili drugom aktu);

- 2) nisu diskrecijski (tj. svi zaposlenici primaju barem fiksni dio primitaka);
- 3) transparentni (tj. zaposlenici se formalno informirani o komponentama fiksnog primitka);
- 4) su stalni, tj. traju tijekom razdoblja vezanog za specifičnu ulogu i organizacijsku odgovornost;
- 5) ne potiču na pretjerano preuzimanje rizika; i
- 6) ne protive se propisima.

Sljedeće komponente primitaka također se smatraju fiksnim:

- 1) dodatna naknada povezana je s pozicijom ili organizacijskom odgovornošću i dodjeljuje se ukoliko se ne dogode materijalne promjene u pogledu odgovornosti i ovlasti pozicije koje bi imalo za posljedicu promjenu pozicije ili organizacijske odgovornosti;
- 2) iznos ne ovisi o drugim čimbenicima nego ispunjavanju određenog zadatka ili obavljanja određene organizacijske odgovornosti;
- 3) svaki drugi zaposlenik koji ima istu poziciju ili ima istu organizacijsku odgovornost i koji je u usporedivoj situaciji mogao imati pravo na usporedivu naknadu;
- 4) naknada isplaćena zaposlenicima u inozemstvu s obzirom na troškove života u drugoj državi, gdje se sve slične situacije tretiraju na sličan način;
- 5) dodatne naknade koje se koriste za povećanje osnovne plaće u situacijama kada zaposlenici rade u inozemstvu i primaju manje primitke nego što bi se plaćalo na lokalnom tržištu rada za tu poziciju ako su ispunjeni svi sljedeći uvjeti:
 - a) naknada se može platiti na nediskriminirajućoj osnovi svim zaposlenicima;
 - b) naknada se dodjeljuje jer zaposlenici privremeno djeluju u inozemstvu ili na drugom položaju s nivoom primitka koji zahtijeva prilagodbu od ugovornog da bi odražavao razinu plaća na mjerodavnom tržištu;
 - c) razina dodatnih plaćanja temelji se na unaprijed određenim kriterijima;
 - d) trajanje takve isplate vezano je za trajanje situacije.
- 6) jednokratne isplate na temelju kolektivnog ugovora ili drugih obveznih propisa;
- 7) ostale dodatne naknade temeljene na kolektivnom ugovoru ili drugim obveznim propisima (npr. doprinosi).

U kategoriju fiksnih primitaka su uključene komponente koje:

- 1) se ne dodjeljuju zaposlenicima diskrecijski;
- 2) ne ovise o uspješnosti i nemaju poticajne učinke u smislu preuzimanja rizika ili ne predstavljaju plaćanja na temelju zakonskih obveza - što je obvezno prema nacionalnom zakonu.

To uključuje plaćanja koja su dio uobičajenog paketa za zapošljavanje i koja su isključivo povezana s obiteljskom ili osobnom situacijom kao što je briga o djeci, mirovinske doprinose, naknade za putne troškove i zdravstveno osiguranje.

5.8 Smjernice varijabilne naknade

5.8.1 Opće smjernice varijabilnih naknada

5.8.1.1 Izračun varijabilnih naknada

Minimalni zahtjevi profitabilnosti definirani su za društvo. U opsegu su uvjeti za isplatu obje komponente, koja se isplaćuje unaprijed i odgođenog dijela varijabilnog primitka. U slučaju primitaka povezanih s učinkom, ukupni iznos naknade temelji se na kombinaciji procjene učinka pojedinca, kao i poslovne jedinice ili investicijskog fonda i ukupnih rezultata Društva.

Nadalje, pri procjeni pojedinačnih rezultata, uzimaju se u obzir financijski i nefinancijski kriteriji. Ti su kriteriji određeni ovom procedurom.

5.8.1.2 Izvedba i dugoročna održivost

Varijabilni primitak zaposlenika ovisi o procjeni uspješnosti i razvoja pojedinca i dotične poslovne jedinice u kombinaciji s ukupnim rezultatom Društva ili investicijskih fondova kojima Društvo upravlja. Poslovna jedinica i individualna izvedba mjeri se kvantitativnim i kvalitativnim ciljevima, uključujući održivost doprinosa zaposlenika u srednjoročnom i dugoročnom razdoblju.

Izrada bilo koje varijabilne politike, modela i politike primitaka uzima u obzir smjernice kako je dolje navedeno. Općenito, politika primitaka i praksa izbjegavaju stvaranje izravne veze između politike primitaka i prodaje određenih financijskih instrumenata / usluga i / ili određene kategorije financijskih instrumenata / usluga.

Svaki varijabilni primitak mora biti u skladu sa strateškim pokazateljima, vrijednostima i dugoročnim interesima Društva. Promjenjiva naknada mora uzeti u obzir:

- 1) rizik, kapital, likvidnost i vjerojatnost, kao i vrijeme ostvarene dobiti Društva;
- 2) poslovanje Grupe Erste Asset Management i Društva;
- 3) obavljanje poslovne jedinice (odjel / odjel / podružnica);
- 4) djelovanje pojedinca.

Varijabilni primitak povezan je s održivosti i ne promiče prekomjerne rizike. Varijabilni primitak plaća se samo u mjeri u kojoj razmjer između fiksnog i varijabilnog primitka ostaje u razumnim omjerima; omjer varijabilnog / fiksnog primitka ograničen je na 100% fiksnog primitka za sve zaposlenike i članove uprave.

Neuspjeh se neće nagrađivati. Stoga je svako preuzimanje obveze za isplatu nevažeće prije nego što se ispune svi uvjeti za bilo koju komponentu varijabilne naknade.

Konkretno, varijabilni primitci ne smiju se obećavati i moraju se odnositi na performance u određenom razdoblju procjene. U pravilu je zajamčeni varijabilni primici su zabranjeni. Jedina iznimka je bonus za prijavu koji se može isplatiti u gotovini prilikom zapošljavanja novih zaposlenika. Takva plaćanja bonusa moraju biti odobrena od strane Uprave Društva i ograničena su na prvu godinu zaposlenja pod uvjetom da subjekt ima solidan i adekvatan kapital.

Zaposlenici i članovi uprave ne odlučuju o vlastitom varijabilnom primitku.

5.8.1.3 Rizik, kapital i likvidnost

Isplata varijabilnih dijelova primitaka u cjelini ne može ograničiti sposobnost Društva da ojača svoju bazu kapitala i likvidnosti. Nadalje, odluke dioničara, investitora i zaposlenika Društva, imajući u vidu funkcionalnu bankarsku industriju i stabilnost financijskog tržišta, uzimaju u obzir dugoročne odluke o donesenim naknadama od strane članova uprave.

5.8.1.4 Članovi uprave

Odbor za politiku primitaka određuje je li članovi uprave imaju pravo na godišnje bonuse (kratkoročni poticajni plan) ili bilo koju drugu varijabilnu nagradu. Uvjeti izvedbe za plaćanje varijabilnih naknada trebaju biti relevantni, prilagodljivi i konstruirani kako bi se poboljšala dugoročna vrijednost. Ukupne nagrade potencijalno dostupne ne smiju biti pretjerane. Svaki prijedlog za izuzeće zahtijeva odobrenje nadzornog odbora.

5.8.1.5 Kontrolne funkcije

Varijabilnu naknadu voditelja kontrolnih funkcija (razina poslovnih linija) izravno pregledava i odobrava Odbor za primitke. Poslovne linije i / ili timovi koje nadzire kontrolna funkcija ne sudjeluju u procesu donošenja odluka koje donose kontrolne funkcije. Kompenzacija kontrolne funkcije nije povezana s performansama timova koje bi mogli nadgledati. Djelatnici u kontrolnim funkcijama kompenzirane su u skladu s ostvarivanjem ciljeva povezanih s njihovim funkcijama, neovisno o izvedbi poslovnih područja kojima upravljaju.

5.8.1.6 Pod-odbor za primitke (Sub-Remuneration Committee)

Model promjenjivog nagrađivanja i praksu za preuzimatelje rizika odobrava Odbor za primitke nakon savjetovanja s odborom koji se sastoji od upravljanja rizicima, ljudskih resursa ("HR"), financija i usklađenosti ("Pod-odbor za primitke"), koji ima pregled poslovnih odgovornosti i učinka zaposlenika.

5.8.1.7 Poticajne sheme i određivanje bonusa

Poticajne sheme

Postoji nekoliko programa poticaja. Provedba bilo kojeg novog sustava poticaja treba biti usklađena s HR. Funkcija usklađenosti mora biti uključena kao savjetnik u oblikovanju novog sustava poticaja. Svaku poticajnu shemu odobrava Uprava Društva. Odbor za primitke dobiva izvješće o poticajnim programima. Svi se programi poticaja trebaju odnositi na Društvo, poslovnu liniju i pojedinačne rezultate.

Općenito, razni programi poticaja mogu se svrstati u jednu od sljedećih glavnih shema:

- 1) **Kratkoročni poticaj:** godišnji bonus plan koji se temelji na godišnjoj ocjeni rada zaposlenika
- 2) **Zadržavanje bonusa:** Institucije mogu koristiti bonuse za zadržavanje u okviru restrukturiranja, prestanka ili nakon promjene kontrole, ali i u situacijama u kojima institucija može pružiti obrazloženje za njegov legitimni interes zadržavanja za relevantnog zaposlenika;
- 3) **Nagrade:** poticajni program koji se temelji na otvorenom sudjelovanju zaposlenika u (prekograničnoj) poslovnoj liniji ili funkciji. Odobranje nagrade temelji se na praksi koja podržava rast ili poboljšanje poslovanja, s ishodom učenja za druge zaposlenike.

Zaposlenik ili član uprave mogu biti dio više od jednog programa poticaja. Zbroj odobrenih iznosa bonusa ne smije prelaziti iznos od 100% stalne naknade zaposlenika / člana uprave.

Bonus pool - godišnji kratkoročni sustav poticaja

Ukupni bonus Erste Asset Management Group ("EAM-Group") sastavit će Bonus Pool različitih subjekata. Za AT također će biti bonus bazen po Sektorima/Odjelima. Određivanje ukupnog volumena sredstava namijenjenih varijabilnoj naknadi (bonus pool) uzima se u obzir i postotak prava pojedinih zaposlenika, kao i ukupni učinak odgovarajuće tvrtke i relevantni rizici kojima je izloženo društvo. Određivanje bonusa i isplata iz bonus poola podliježe procjeni kriterija navedenih u ovoj politici. Bonusni pool nastaje u fazi proračuna za razdoblje izvršenja i ocjenjuje se nakon razdoblja izvedbe s obzirom na kombinaciju svih kriterija.



Bonus pool može se podijeliti na segmente (npr. Bonusi za članove uprave, board-1, investicijski odjel, Prodaja, Marketin i odnosi s javnošću, druge zaposlenike). Za ove segmente mogu se primjenjivati različiti kriteriji / pokazatelji, iako se minimalno moraju primjenjivati niže navedeni kriteriji.

Bonus pool se procjenjuje prema barem sljedećim kriterijima / pokazateljima:

- 1) Financijski rezultati Erste Asset Management GmbH (0% -120%);
- 2) Odjel / KPI tvrtke, ako je primjenjivo (0% -120%).

Procjena ovih kriterija dovodi do prilagodbe bonusa. Ex-ante bonus pool prilagođava se bonus multiplikatorima bonusa, što može varirati između 0% i 120%. Množitelj bonusnih sredstava ispod 100% smatra se "malusnim" zbog procjene uspješnosti na gore navedenim kriterijima. Različiti multiplikatori bonus pool sredstava primjenjuju se za različite kategorije osoblja. Upravna Društva odlučuje o iznosu bonusa za određeno razdoblje izvršenja. Odbor za primitke preispituje te odluke i (ne)odobrava smjernice i uvjete vezane uz bonus pool.

5.8.1.8 Plaćanje bonusa i povrat sredstava

Bez obzira na opća načela građanskog i radnog prava, varijabilna nagrađivanja dodjeljuju se samo ako su održiva obzirom na financijsku situaciju Društva i opravdana prema dokumentiranoj izvedbi poslovne jedinice i pojedinca. Inače, varijabilna nagrađivanja neće se dodijeliti ili se dodjeljuje samo u ograničenom iznosu (malus).

Varijabilna naknada bit će ugovorena (malus) u slučaju pada ili negativne financijske uspješnosti Društva. Ova procjena utječe na trenutnu promjenjivu nagradu i na smanjenje isplata dobivenih bonus iznosa.

Kada se varijabilna naknada plaća u fantomskim instrumentima onda instrumenti ostaju kod Društva. Isplata fantomskog instrumenta je, nakon isteka razdoblja zadržavanja u gotovini. Društvo ne isplaćuje bonuse u slučaju značajnog neto gubitka, odnosno zbog adekvatnosti

kapitala.

Općenito, varijabilna isplata naknada je u gotovini. Varijabilna naknada ne plaća se putem vozila ili metoda koje olakšavaju izbjegavanje primjenjivih zakonskih odredbi. Društvo može poništiti bilo koju varijabilnu naknadu isplaćenu u posljednjih pet godina; i može zatražiti otplatu zaposlenika ako se dogodi neki od sljedećih događaja:

- 1) prijevarena počinjena od strane zaposlenika tijekom razdoblja izvršenja;
- 2) obmanjujuće informacije koje pruža zaposlenik, ako takve informacije imaju ili bi mogle imati utjecaj na ocjenu uspješnosti;
- 3) dokaz nepravilnog ponašanja ili ozbiljne nepažnje zaposlenika (npr. kršenje kodeksa ponašanja i drugih internih pravila, osobito u vezi s rizicima); ili
- 4) zaposlenik se otpušta otkazom bez otkaznog roka, sukladno lokalnom Zakonu o radu (prema važećem ustavu).

Odluku o nastanku takvog događaja, samom povlačenju i ograničenju isplate, općenito donosi Uprava ili Odbor za primitke.

Društvo zadržava pravo da ne isplati varijabilnu naknadu. Isplate odgođene varijabilne naknade svojih sadašnjih i bivših zaposlenika ostaju kod ustanove u kojoj je dodijeljen početni bonus. Uprava društva odgovorna je za osiguravanje da su plaćanja varijabilnih naknada (unaprijed ili odložene) povezana s održivom profitabilnošću, vremenskim okvirom rizika izvedbe i treba uzeti u obzir postupke povlačenja na temelju izgovora koji se naknadno pokazao pogrešnim.

5.8.1.9 Nenovčani bonus

Uvjeti navedeni u ovoj politici i u praksi nagrađivanja primjenjuju se i na nenovčane nagrade ili poticaje (kao što su godišnji odmori, pokloni). Nenovčani bonusi i poticaji, koliko je to dopušteno zakonom, koje plaćaju treće strane, moraju se prijaviti funkciji usklađenosti.

5.8.1.10 Nema prava prije dodjele

Ni ova politika niti bilo koji drugi dokument koji se odnosi na ovo pravilo niti bilo kakvu varijabilnu naknadu prema ovom ili u vezi s ovom politikom neće imati nikakvu obvezu Društva. Neće stvoriti bilo kakav zahtjev, pravo ili pravo bilo kojeg zaposlenika na bilo koju varijabilnu naknadu, uključujući, bez ograničenja (budućeg) bonusa, poticaja, fantomskog stanja plana ili drugih instrumenata.

Stoga, do odobrenja, u potpunosti je diskrecija Odbora za primitke odlučiti o plaćanjima.

Samo ako iz bilo kojeg razloga sud ili drugo javno tijelo dođe do zaključka da zaposlenik ima pravo na varijabilnu naknadu prema ovoj politici ili bilo kojem dokumentu koji se odnosi na njega prije odobravanja. Društvo zadržava pravo na jednostranu promjenu ove politike u bilo kojem smislu.

5.8.1.11 Ostali regulatorni limiti

HANFA ili bilo koji europski ili nacionalni regulator može odrediti da se ograniči ili obustavi isplata varijabilnih primitaka. Stoga se odluka Društva o isplati varijabilnih primitaka neće provesti ako tako naloži nadležno tijelo.

5.8.2 Opće smjernice o zadacima i ciljevima

5.8.2.1 Određivanje zadataka i ciljeva

U svrhu ocjene učinka svim se zaposlenicima moraju priopćiti zadaci i ciljevi za razdoblje na koje se odnosi varijabilni primitak, a koji opisuju očekivane rezultate. Ciljevi i proces postavljanja ciljeva povezani su s cjelokupnim procesom upravljanja učinkom i smjernicama Društva.

Svaki svrha i cilj dogovoreni su između zaposlenika i nadređenog. Ciljevi se sastoje od odgovarajuće ravnoteže kvantitativnih i kvalitativnih kriterija. Na ciljeve i ciljeve treba utjecati kroz odluke i rad zaposlenika.

Ocjenjivanje svrhe i ciljeva dokumentirano je. Procjena svrhe i ciljeva uvijek je između nadređenog (linija i / ili matrice) i zaposlenika. Osim toga, proces evaluacije može provesti odbor za ocjenjivanje.

Odbor za ocjenjivanje sastoji se od članova koji imaju pregled poslovnih obveza i zahtjeva za radom zaposlenika. Nadređeni zaposlenik predstavlja rad i buduću sposobnost zaposlenika. Odbor za procjenu daje daljnje rezultate i razvojne informacije o zaposleniku. Ovo se povratno mišljenje odnosi na: specifična postignuća poslovnog cilja, izazove vodstva i stilove, razvojna područja za budućnost, procjena na sposobnost zaposlenika za budućnost. Nadalje, odbor za ocjenjivanje odlučuje o konačnom ocjenjivanju učinka, vodstva i sposobnosti zaposlenika.

Ukupna ocjena rada zaposlenika mora biti barem "ispunjena očekivanjima" kako bi zaposlenik mogao primiti promjenjivu naknadu.

5.8.2.2 Svrha i ciljevi nadzornog osoblja

Zaposlenici koji obavljaju poslove unutarnje kontrole (unutarnja revizija, usklađenost i upravljanje rizicima) neovisni su od poslovnih jedinica koje nadziru, imaju odgovarajuću ovlast i dobivaju naknadu u skladu s ostvarivanjem ciljeva povezanih s njihovim funkcijama, neovisno o izvedbi poslovne jedinice koje kontroliraju.

5.8.3 Smjernice za izradu promjenjivih politika i prakse nagrađivanja

Svaki prijedlog izmjena i dopuna za ovu politiku nagrađivanja i poticajni program osmišljen je s najmanje uključivanjem funkcije HR (Human resources) i Compliance. Izrada bilo koje varijabilne politike i prakse nagrađivanja mora biti usklađena s važećim propisima i zakonima.

5.8.3.1 Propisi o diskrecijskim mirovinama

Društvo ne jamči diskrecijsku mirovinu i nema ugovorenih mirovinskih sustava.

5.8.3.2 Naknada u slučaju smanjene ili negativne financijske uspješnosti

Minimalni zahtjev za profitabilnost kriterij je za isplatu bonusa za sve zaposlenike za razdoblje izvršenja. Minimalni zahtjev za profitabilnosti, također, kriterij je za plaćanje odgođenih

elemenata zadržanih iznosa bonusa za preuzimatelje rizika. Temelji se na najmanje dva pokazatelja, koji moraju biti ispunjeni:

- 1) financijski rezultati Društva; i
- 2) omjer kapitala Društva.

Odbor za primitke odobrava minimalne zahtjeve za profitabilnošću Društva. Varijabilna naknada, uključujući i odgođeni dio, plaća se ili dobiva samo ako je održiva prema financijskoj situaciji Društva i opravdana prema poslovanju poslovne jedinice, investicijskog fonda i dotičnog pojedinca. Obično, smanjeno ili negativno financijsko poslovanje Društva ili investicijskih fondova dovodi do značajnog smanjenja ukupnih varijabilnih primitaka Društva. Stoga će kapitalni zahtjevi biti predani nad svim mogućim plaćanjima varijabilnih naknada.

Pravila protiv zaobilaženja

Varijabilna naknada ne plaća se putem instrumenata ili metoda koje olakšavaju izbjegavanje zahtjeva iz politike nagrađivanja. Pridržavanje ovog zahtjeva također je dio godišnjeg pregleda koji provodi odgovarajući odbor za primitke.

Višegodišnji okvir za ocjenu uspješnosti

Procjena uspješnosti menadžera fonda postavljena je u višegodišnjem okviru koji odgovara životnom ciklusu investicijskih fondova kojima upravlja Društvo kako bi se osiguralo da se proces procjene temelji na dugoročnom učinku i da stvarna plaćanja komponenti nagrade temeljene na rezultatima raščlanjuju se na razdoblje koje uzima u obzir politiku iskorištavanja investicijskih fondova kojima upravlja i rizik ulaganja. Ovo je usklađivanje dio godišnjeg intervjua za procjenu s menadžerima fondova, te je tako dio rukovoditeljskog zadatka svakog voditelja tima unutar Sektora za upravljanje investicijskim fondovima.

5.8.3.3 Model plaćanja bonusa

Minimalni zahtjevi za profitabilnost su široki uvjeti Društva za isplatu svih unaprijed i odgođenih varijabilnih nagrađivanja.

5.9 Smjernice za osoblje i mobilnost

Odbor za primitke obaviješten je o svim karijerama preuzimatelja rizika. Odbor za primitke donosi odluku u vezi s postupanjem s procjenom uspješnosti i bonusom. Sljedeće se smjernice primjenjuju u slučaju kadrovskih i karijeri:

- 1) Zaposlenik je preuzimatelj tijekom razdoblja izvršenja; ako je zaposlenik određen kao preuzimatelj rizika unutar tvrtke za razdoblje od najmanje 6 mjeseci. Svaki dodijeljeni bonus iznos plaća se prema modelu bonusa za preuzimatelje rizika;
- 2) Plaćanje odgođenih dijelova bonusa ostaje na odgovornosti Društva da je dodijeljeni bonus odobren. U slučaju da preuzimatelj rizika promijeni karijeru i zaposli se u drugoj tvrtki, ti odloženi bonus dijelovi odobravaju se i plaćaju prema uvjetima plaćanja bonusa koji se primjenjuju za preuzimatelje rizika;
- 3) Preuzimatelj rizika može primiti zajamčeni bonus kao bonus za prijavu koji se isplaćuje unaprijed u gotovini kada se unajmljuje kao novi zaposlenik. Takva plaćanja bonusa za prijavu ograničena su na prvu godinu zaposlenja u društvu i podliježu uvjetu da društvo ima solidan i dovoljan kapital;
- 4) Ako preuzimatelj rizika unutar tvrtke promijeni poziciju i dalje ostaje preuzimatelj rizika onda primjenjivi model bonusa odnosi se na funkciju kojoj je preuzimatelj rizika bio zaposlen najmanje 6 mjeseci.
- 5) Ako preuzimatelj rizika postane iseljenik (emigrant), onda matična država nastavlja s plaćanjem varijabilnih nagrađivanja kako je određeno politikom primitaka matične zemlje.

Ako preuzimatelj rizika promijeni radno mjesto unutar društva na poziciju na kojoj više nije preuzimatelj rizika tada Odbor za primitke donosi odluku u pogledu tretmana ciljeva i bonusa.

5.10 Osobna zaštita, kamate i dividende

Preuzimatelju rizika zabranjeno je koristiti osobne strategije zaštite ili se dogovoriti o osiguranju za prijenos rizika od odgođenih i zadržanih dijelova varijabilne naknade za drugu internu ili vanjsku stranu.

Niti kamate niti dividende neće biti isplaćene na odgođene ili zadržane dijelove naknade i neće se isplaćivati dividende na fantomske udjele u fondu.

5.11 Mjerenje učinka prilagođenog rizikom

5.11.1 Kvantitativni kriteriji (Knock-in)

Da bi ostvarili pravo na promjenu varijable, moraju biti ispunjeni sljedeći kriteriji:

a) Definirano je ograničenje rizika za svaki pojedini fond, a kršenje tog ograničenja daje smanjenje cjelokupnog bonusa za osobe odgovorne za kršenje. Ovisno o investicijskom cilju investicijskog fonda, granica je definirana kako slijedi:

i. Relativno povlačenje u odnosu na definirani tržišni indeks; ili

ii. Apsolutno povlačenje u postocima

Namjera: nema daljnjeg rizika kada se dotakne granica - nema opasnosti

ili

b) Relativni aktivni rizik prema definiranom indeksu tržišta (tj. prosječno apsolutno odstupanje prinosa fonda od indeksnih prinosa)

ili

c) Apsolutni aktivni rizik

Namjera: kretanje prema ovoj granici rizika - bez obzira na to jesu li profiti ili gubici (simetrija rizika) – aktivne rizike potrebno je smanjiti

5.11.2 Kvalitativni kriteriji (Knock-out)

Kvalitativni kriteriji služe kao kriteriji uklanjanja, što znači da bi zaposlenik koji bi inače imao pravo na varijabilnu naknadu, ispunjavanjem kriterija za uklanjanje izgubit će barem dio bonusa ako je bilo koji od niže navedenih načela povrijeđeno:

a) Svako izravno pripisivo aktivno kršenje bilo kojeg ograničenja fonda - bez obzira uzrokuje li dobit ili gubitak uzrokuje smanjenje bonusa od 10 - 50% po kršenju (ovisno o tome koliko je to kršenje);

b) Svako nepoštivanje pravila usklađenosti uzrokuje smanjenje bonusa od 5 do 100% po kršenju (ovisno o težini).

Relevantne brojke nadziru nadležni Odjel za upravljanje rizicima / Compliance Officer i izvještavaju Pod-odbor za primitke.

Svaku izvedbu svakog fond managera u vezi s kriterijima "knock-in" i "knock-out" nadzire Pod-odbor za primitke i Odbor za primitke. Ovo izvješće također uključuje i opći pregled i opće primjene načela navedenih u ovoj politici, kao i bonuse za preuzimatelje rizika. Nadalje, ovo izvješće sadrži informacije o plaćanju varijabilne naknade i sve informacije potrebne za objavljivanje. Odbor za primitke prikupit će primljene informacije i mijenjati ih s informacijama potrebnim za omogućavanje Društva da provede svoju funkciju upravljanja.

6. Posebna načela

Na varijabilne primitke identificiranih zaposlenika se primjenjuju posebna načela politike primitaka.

6.1 Izračun varijabilnog primitka

Isplata varijabilnih nagrađivanja identificiranih zaposlenika obavljaju se sukladno načelima iz ove politike nagrađivanja i obuhvaća specifičnosti za društva za upravljanje investicijskim fondovima. Obračun varijabilnih primitaka je u korelaciji s "risk adjusted performance managementom", kojim se osigurava usklađivanje varijabilnog primitka fond menadžera s profilima rizika kao i sa investicijskom strategijom investicijskih fondova kojima isti upravljaju. Povezanost između performance-a investicijskog fonda kojim upravlja određeni fond menadžer i njegovog varijabilnog primitka uvrštavaju se u godišnje ciljeve postavljene na godišnjim razgovorima za ocjenjivanje s odgovarajućim zaposlenikom i prilagođeni su zahtjevima pojedinog investicijskog fonda. Štoviše, kod procjene uspješnosti za fond menadžere uzima se u obzir životni ciklus upravljanih AIF / UCITS-a i time predstavlja dugoročnu procjenu performance-a.

6.2 Period odgode (Deferral period)

40% varijabilnog primitka odgađa se u jednakim obrocima tijekom razdoblja od 3 godine. Dakle, 60% varijabilnog primitka isplaćuje se u godini koja slijedi nakon razdoblja izvršenja kao predujam, osim ako iznos ukupnog bonusa prelazi 150.000 eura. U ovom se slučaju 60% varijabilne komponente naknade odgađa.

6.3 Ne-gotovinski Instrumenti (Non-cash instruments)

50% varijabilnog primitka sastojat će se od dionica AIF / UCITS ili AIF / UCITS povezanih instrumenata ili ekvivalentnih ne-gotovinskih instrumenata. Kako bi se izbjeglo neusklađivanje interesa koji nastaju u odnosu na identificirane zaposlenike koji nisu izravno uključeni u upravljanje portfeljem, zahtjev za isplatom u jedinicama ili udjelima AIF / UCITS ili AIF / UCITS povezanih instrumenata ili ekvivalentnih nenovčanih instrumenata primjenjuje se samo na zaposlenike koji su izravno uključeni u upravljanje fondom ili portfeljem, uključujući članove uprave (točka 132 i 133 ESMA GL AIFM Remuneration).

Društvo ne izdaje instrumente kao AIF ili UCITS ili AIF / UCITS povezane instrumente ili ekvivalentne nenovčani instrumenti te u svom modelu isplata neće koristiti druge ne-novčane instrumente.

U slučaju odstupanja od nacionalnih zakona prevladavaju ti nacionalni zakoni. Ocjena "performance-a" koja se koristi za izračun komponenti varijabilnih primitaka ili "pool-a" komponenti varijabilnih primitaka uključuje sveobuhvatni mehanizam prilagodbe za integraciju svih relevantnih vrsta tekućih i budućih rizika.

Zbog zakonskih i / ili ugovornih ograničenja udjeli u AIF-ima koji su osnovani kao posebni fondovi ne koriste se u postupku isplate osim ako drukčije ne propisuje lokalni zakon.

Plaćanje varijabilnih naknada u dionicama AIF ili UCITS ili AIF / UCITS povezanih instrumenata ili ekvivalentnih ne-gotovinskih instrumenata je obavezno. Nakon isplate varijabilne naknade u udjelima AIF-a ili UCITS-a, navedeni instrumenti podliježu primjerenom politici zadržavanja, a sukladno točki 137, str. 29, ESMA GL AIFM. Stoga zaposlenici nemaju pravo prodavati udjele u AIF-u ili UCITS-u tijekom razdoblja zadržavanja prije proteka jedne godine. Kada se varijabilna naknada plaća u fantomskim instrumentima (phantom-like instruments) onda instrumenti ostaju na Društvu. Isplata fantomskih instrumenata je, nakon isteka razdoblja zadržavanja, u gotovini.

6.3.1 Period zadržavanja

Svrha primjene perioda zadržavanja je usklađivanje instrumenata s dugoročnim interesima Društva i povezano je s višegodišnjom ocjenom uspješnosti. Razdoblje zadržavanja započinje

na datum alokacije i traje za razdoblje od jedne kalendarske godine osim ako lokalni zakon ne propisuje duži rok zadržavanja. Tijekom perioda zadržavanja može se promijeniti samo vrijednost alociranog instrumenta. Samu alokaciju se ne može mijenjati osim zbog "claw-back" razloga.

6.3.2 "Phantom share" plan

50% varijabilnog primitka je u fantomskim instrumentima. Nakon proteka razdoblja procjene, broj fantomskih udjela koje se alociraju se izračunava na sljedeći način: 50% bruto iznosa bonusa podijeljeno je s prosječnim dnevnim NAV-om odnosnih udjela u fondu tijekom razdoblja procjene (godina n). Rezultat je ukupan broj fantomskih udjela u fondu.

Prosječni ponderirani dnevni NAV izračunava se upravljanjem risk manager Društva sukladno propisima UCITS-a i AIFM-a.

Fantomski udjeli fonda nikad se ne prenose zaposleniku. Fantomski udjeli fonda ostaju na Društvu. Nakon razdoblja zadržavanja dionice fonda preračunavaju se u novčani iznos množenjem s prosječnim dnevnim NAV-om u godini koja slijedi nakon razdoblja procjene (godina n + 1) i isplaćuju se u novcu.

6.4 Primjer isplate bonusa

Primjer isplate bonusa za identificirane zaposlenike.

Ukupni iznos varijabilnog primitka za razdoblje procjene 2015. godina iznosi 100.000,00.

60% = 60.000,00 isplaćuje se / alocira zaposleniku 2016. godine, od čega se 50% plaća u novcu, a 50% prenosi u fantomske udjele (prosječni dnevni NAV u 2015. godini je 29,90 = 1.003,34 fantomskih udjela), fantomski udjeli fonda zadržavaju se tijekom perioda zadržavanja od jedne godine, pretvaraju se u gotovinu po prosječnom dnevnom NAV 2016 i isplaćuju se 2017. godine.

40% = 40.000,00 odgođeno je u jednakim obrocima tijekom razdoblja odgode od tri godine (2017. do 2019. godine) od čega je 50% isplaćeno u gotovini 6.666,67 godišnje, a 50% preneseno u fantomske udjele (prosječni dnevni NAV 2015. je 29,90 = ukupno fantomskih udjela i 222,96 fantomskih udjela godišnje), fantomski udjeli se zadržavaju tijekom perioda zadržavanja od jedne godine te se pretvaraju u gotovinu po prosječnom dnevnom NAV-u prethodne godine i isplaćuju se 2018. do 2020. godine.

Isplata dijelova u gotovini:

2016: 30.000,00

2017: 6,666,67

2018: 6,666,67

2019: 6,666,67

Isplata ne-gotovinskih instrumenata u gotovini (npr. fantomski udjeli):

2017: 1,003,34 fantomskih udjela x 30,40 € (prosječni dnevni NAV 2016) = 30.502,00

2018: 222,96 fantomskih udjela x 36,00 € (prosječno dnevni NAV 2017) = 8.026,56

2019: 222,96 fantomskih udjela x 33,00 € (prosječni dnevni NAV 2018) = 7,357,68

2020: 222,96 fantomskih udjela x 29,00 € (prosječni dnevni NAV 2019) = 6.465,84

7. Smjernice za djelatnike kojima je prestao radni odnos (“leavers”)

7.1 Opće smjernice za “good leavers”

“Good leavers” mogu primiti varijabilni primitak i / ili isplatu bilo kojeg odgođenog ili zadržanog dijela varijabilnog primitka nakon isteka perioda zadržavanja, u gotovini.

7.2 Opće smjernice za “bad leavers”

Varijabilni primici neće biti isplaćeni sljedećim kategorijama zaposlenika (“bad leavers”) nakon prekida radnog odnosa u Društvu:

- 1) Zaposlenici koji su jednostrano prekinuli radni odnos;
- 2) U slučaju otkaza zbog skrivljenog ponašanja djelatnika;
- 3) U slučaju otkaza bez predviđenog otkaznog roka.

7.3 Posebni odredbe za djelatnike kojima je prestao radni odnos

Ako bilo koji zaposlenik s odgođenim bonusom, osim “bad leaver-a”, bio zaposlen u Društvu tijekom razdoblja procjene, a njegov radni odnos završi tijekom ili nakon isteka tog razdoblja, ali prije isteka razdoblja odgode i perioda zadržavanja, isplata odgođenih i zadržanih dijelovi će se tretirati prema istim načelima kao u slučaju kontinuiranog radnog odnosa s Društvom. Ako se radni odnos završi tijekom razdoblja procjene, takvi će zaposlenici primiti navedeno proporcionalno angažmanu u razdoblju procjene. Međutim, u skladu s neobvezujućim karakterom ove politike i bilo kojeg varijabilnog primitka u Društvu, ova točka ne podrazumjeva pravo na odgođene dijelove bonusa za identificirane zaposlenike ili bilo kojeg drugog zaposlenika.