

# Politika primitaka

## Document details

Erste Asset Management - PRAVILNIK	
Politika primitaka	
Oznaka dokumenta	Politika primitaka
Datum izdavanja	16.02.2021.
Datum stupanja na snagu	16.02.2021.
Verzija	8
Vlasnik	Erste Asset Management d.o.o. (EAM)
Kontakt	072 37 2923 / 072 37 2925
Nadzorno tijelo	Uprava Društva
Područje valjanosti	Erste Asset Management d.o.o.
Klasifikacija dokumenta	EAM - povjerljivo

## Document history (changes), approvals

Version (EAM)	Date	Author	Note
1	09.06.2014.	Dubravka Šiša	Redovito ažuriranje
2	26.11.2015.	Tomislav Boras	Redovito ažuriranje
3	15.02.2017.	Tomislav Boras	Redovito ažuriranje
4	31.01.2018.	Tomislav Boras	Usklađenje s grupnom Remuneration policy – uz izuzetak primjene „significance treshold-a“ za identificirane zaposlenike.
5	30.11.2018.	Tomislav Boras	Usklađenje s HANFA-inom Smjernicom o primjeni načela razmjernosti u odnosu na politiku primitaka društava za upravljanje investicijskim fondovima i izuzeću za male primitke koja se primjenjuje od 26. travnja 2018. godine.
6	21.02.2019.	Tomislav Boras	Godišnje ažuriranje i usklađenje s grupnom politikom
7	28.01.2020.	Tomislav Boras	Godišnje ažuriranje i usklađenje s grupnom politikom
8	16.02.2021.	Tomislav Boras	Godišnje ažuriranje i usklađenje s grupnom politikom u dijelu koji se odnosi na uključivanje rizika održivosti kako je definirano Uredbom (EU) 2019/2088 (SFDR)

## 1. Uvod

Društvo 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, izuzev obrazovanja, davanja u naravi i sličnih pogodnosti.

Ravnopravnost je ključni element strategije nagrađivanja u EAM-a i ima unutarnju, vanjsku i diversificirajuću perspektivu. Interni kapital znači da se zaposlenici moraju osjećati pravedno nagrađeni prema relativnoj vrijednosti njihovih radnih mjesta unutar EAM-a. Zaposlenici koji se bave sličnim poslovima u različitim dijelovima EAM-a trebaju biti jednako nagrađeni. Eksterni kapital znači da EAM nastoji nagraditi zaposlenike konkurentno u usporedbi s onima koji se bave sličnim poslovima u drugim organizacijama na odgovarajućem tržištu i / ili sektoru. Ključno je imati kompenzacijsku strukturu koja se temelji na konkurentnoj osnovnoj plaći.

Svi zaposlenici imaju pravo na pravedne i povoljne uvjete rada s posebnim naglaskom na nagrađivanje. U svrhu praćenja i uklanjanja rodno specifičnih razlika u plaćama, HR će provoditi unutarnju analizu na godišnjoj razini i provoditi korektivne mjere za sužavanje nedostataka tamo gdje oni postoje.

## 2. Pregled uloga i odgovornosti

Odgovornosti nadzornog odbora i Odbora za primitke u odnosu na ovu politiku opisane su u poglavljima 5 i 6.

Poslovne funkcije odgovorne su za osmišljavanje varijabilnih programa nagrađivanja, poticajnih shema na temelju provizija / maloprodajnih poticaja u suradnji i usklađivano s ljudskim resursima i compliance funkcijom.

Određivanje ukupnog varijabilnog primitaka za Društvo je odgovornost ljudskih resursa. Uprava odobrava konačni iznos varijabilnih primitaka.

Uprava određuje specifične ciljeve uloge, dogovara kompletne pojedinačne pokazatelje uspješnosti s članovima Odbora za primitke, definira sporazume o uspješnosti s izravno podređenima i ocjenjuje rad podređenih putem povratnih informacija iz više izvora. Proces određivanja ciljeva potpomognut je od strane Odjela ljudskih resursa.

Odluke o malusu i povratu sredstava donose Uprava, HR i Compliance funkcija. Iznimno može

biti uključen i Odbor za primitke.

Identifikaciju zaposlenika koji se smatraju identificiranim zaposlenicima koordinira Odjel ljudskih resursa u suradnji s poslovnim, pravnim i funkcijom upravljanja rizicima.

### 3. Opseg

#### 3.1 Društvo

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

#### 3.2 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 zaposlenika, uključujući članove Uprave, direktore, identificirane zaposlenike, kontrolne funkcije i zaposlenike koji su u istom platnom razredu kao i članovi uprave i identificirani zaposlenici u smislu ukupnog primitka te čije aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti Društva ili UCITS ili AIF fonda pod upravljanjem Društva.

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

- 1) Svi članovi Uprave;
- 2) Svi članovi Nadzornog odbora
- 3) Voditelji odjela i njihovi zamjenici;
- 4) Kontrolne funkcije:
  - a. Voditelj odjela upravljanja rizikom;
  - b. Voditelj odjela usklađenosti;
- 5) 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.
- 6) Osobe koje su nadređene zaposlenicima koji su navedeni u točkama 1) do 5)
- 7) 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.
  - c) zaposlenik koji čiji ukupni primitak iznosi EUR 500 000 i više u protekloj financijskoj

godini.

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

#### 4. Regulatoriva

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 polices 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”.
- 9) Markets in Financial Instruments Directive II (MiFID II) - Directive 2014/65/EU of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on markets in financial instruments (see Annex 9 Ref 4)
- 10) Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) - Regulation (EU) 2019/2088 of the European Parliament and of the Council of 27 November 2019 on sustainability-related disclosures in the financial services sector

#### 5. Odgovornost za primitke

Nadzorni odbor i Odbor za primitke Društva usvajaju i povremeno preispituju opća načela politike primitaka, po potrebi ih dopunjuju i odgovorni su za njezinu provedbu. Provedba politike primitaka je, barem jednom godišnje, podvrgnuta središnjoj i neovisnoj internoj reviziji za usklađenost sa zakonskim zahtjevima, regulatornim odredbama, politikama i postupcima za primitke koje donosi Društvo.

Sve relevantne i kontrolne funkcije (tj. Unutarnja revizija, Odjel upravljanja rizicima, Compliance funkcija, Pravni odjel, Odjel ljudskih resursa) blisko surađuju i osiguravaju da je politika primitaka usklađena i da promiče transparentno i učinkovito upravljanje rizikom.

##### 5.1. Nadzorni odbor

Nadzorni odbor odgovoran je za politiku primitaka i nadzire njezinu provedbu kako bi osigurao da ona u potpunosti funkcionira kako je planirano.

Nadzorni odbor može delegirati odgovornosti za teme vezane uz nagrađivanje Odboru za primitke. Nadzorni odbor je u potpunosti obaviješten o aktivnostima Odboru za primitke putem formalnih izvješća, čime mu se pruža mogućnost da izrazi svoja stajališta.

Nadzorni odbor može, u bilo kojem trenutku, djelomično ili u cijelosti oduzeti ovlasti Odboru za primitke za teme vezane uz primitke.

Sljedeće teme ostaju u nadležnosti Nadzornog odbora i ne mogu biti delegirane Odboru za

primitke:

- Odobravanje varijabilnih primitaka članova Uprave.
- Odobravanje isplata u vezi s prijevremenim raskidom mandata članova Uprave.

## 6. 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.

### Ovlasti Odbora za primitke

Odbor za primitke djeluje na temelju delegacije ovlasti od strane nadzornog odbora. Predsjednik Odbora za primitke izvješćuje nadzorni odbor o postupcima koji se vode u Odboru za primitke nakon svake sjednice na idućoj sjednici nadzornog odbora.

Odbor za primitke može istražiti i poduzeti bilo koju aktivnost u okviru svojih ovlasti. Članovi odbora su ovlašteni tražiti sve informacije koje su im potrebne vezano za zaposlenike.

Odbor za primitke može tražiti odgovarajuće vanjske savjete kao pomoć u obavljanju njegovih dužnosti i kako bi se osigurale usluge vanjskih suradnika s relevantnim iskustvom i stručnošću te po potrebi sudjelovanje tih osoba na sastancima odbora. Troškove savjeta ili usluga Društvo plaća u granicama koje odobri uprava.

Odbor za primitke može zatražiti savjet od Pod-Odbora za primitke ukoliko postoji potreba. Odbor za primitke može pozvati voditelja odjela za upravljanje rizicima Društva i voditelje odjela drugih kontrolnih funkcija da prisustvuju najmanje jednom sastanku Odbor za primitke godišnje.

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.

## **7. Opća načela**

Opća načela primitaka su obvezujuća za sve zaposlenike i Upravu Društva

### **7.1 Komponente plaće**

Ukupna redovna osnovna plaća osobe može se sastojati od nekoliko komponenti. Ukupna redovna osnovna plaća je zbroj propisane osnovne plaće, tržišnog, funkcionalnog ili voditeljskog dodatka i naknada za prekovremeni rad.

Dodatak s obzirom na funkciju: Voditelj odjela i HR se mogu odlučiti na isplatu dodatka na plaću s obzirom na funkciju. Ovakva naknada se može isplatiti zaposlenicima na koji ne obnašaju rukovodeće funkcije. Dodatak se može koristiti u raznim poslovnim situacijama. Primjerice, kod vanjski tržišnih pritisaka na plaću ili kod organizacijskih promjena koje zahtijevaju tržišne prilagodbe u odnosu na određenu funkciju. Naknada je ograničena na trajanje određene funkcije.

Ovakav dodatak se može koristiti za bilo koju izvanrednu prilagodbu plaće. Ovakav dodatak ne bi trebao iznositi više od 25% ukupne redovne osnovne plaće.

Dodatak za vodstvo: Voditelj odjela se može odlučiti na isplatu naknade za vodstvo zaposleniku. Zaposlenici na rukovodećem radnom mjestu imaju pravo na takvu naknadu. Naknada za vodstvo može se koristiti u raznim poslovnim situacijama. Primjerice, kod obnašanja rukovodeće funkcije na ograničeno vremensko razdoblje. Naknada za vodstvo može biti najviše 25% od ukupne redovne osnovne plaće.

Naknada za prekovremeni rad: Naknada za prekovremeni rad je iznos koji se dodjeljuje zaposlenicima, koji moraju biti dostupni izvan redovnog radnog vremena. Općenito se



standardizira u vrijednosti od 10 do 25 sati mjesečno i plaća se 12 puta godišnje.

Moguće su i druge vrste naknada. Ostale naknade: Zaposlenik može primiti drugu vrstu novčanih naknada. Primjeri takvih naknada su: Dodatak za automobil, dodatak za iseljenje, stambeni dodatak, školarina. Sve su te naknade uređene određenim smjernicama i pravilima.

Plaća za prekovremeni rad: Zaposlenik može primiti dodatnu naknadu za prekovremeni rad.

Remuneration element	Attract	Competence building	Performance	Retention	Physical/ social security
Base salary	X	X		X	X
Allowances		X		X	
Variable Remuneration Schemes			X		
Retention Bonus				X	
Benefits (monetary and non-monetary)	X			X	X

## 7.2 Otpremnine

Plaćanja koja se odnose na raskid ugovora moraju biti u skladu s poslovnom strategijom Društva, vrijednostima i dugoročnim ciljevima, kao i s relevantnim lokalnim zakonodavstvom i primjenjivim kolektivnim ugovorima.

Otpremnine moraju odražavati postignute rezultate tijekom vremena i ne smiju nagrađivati neuspjeh ili loše ponašanje. Otpremnine ne bi trebale biti dodijeljene u slučaju sporazumnog raskida sa zaposlenikom.

Kada se dodjeljuje otpremnina, razlozi za otpremninu, prikladnost dodijeljenog iznosa i kriteriji koji se koriste za određivanje iznosa, uključujući i to da je povezan s postignućima tijekom trajanja radnog odnosa i da ne nagrađuje neuspjeh ili loše ponašanje, mora biti dokumentirani.

Otpremnine mogu uključivati naknadu za prekid radnog odnosa i može se primijeniti klauzula o zabrani natjecanja predviđena u ugovoru. Konkretno, u sljedećim situacijama, dodatne isplate, zbog raskida ugovora, trebaju se smatrati otpremninom:

- poslodavac raskida ugovore o radu osoblja zbog neuspjeha poslodavca;
- poslodavac želi raskinuti ugovor nakon značajnog smanjenja aktivnosti poslodavca u kojoj je zaposlenik bio aktivan ili gdje poslovna su područja preuzeta od strane drugih institucije bez mogućnosti da zaposlenici ostanu zaposleni u instituciji koja preuzima;
- institucija i zaposlenik slažu se oko rješenja u slučaju potencijalnog ili stvarnog radnog spora, kako bi se izbjegao daljnji postupak pred sudom.

Otpremnine se trebaju smatrati varijabilnim primicima. Sljedeći iznosi otpremnina ne bi se trebali uzeti u obzir u svrhu izračuna omjera fiksnih i varijabilnih primanja te za primjenu odgode i isplate u instrumentima:

- otpremnine obvezne prema nacionalnom zakonu o radu, dodijeljene odlukom suda;
- nagodbe koje uključuju naknadu za prekid radnog odnosa kada se primjenjuje klauzula o



zabrani natjecanja;

- c. isplata otpremnine, povezano s sporazumnim raskidom na inicijativu poslodavca na temelju ugovora s Radničkim vijećem ili u svezi s programom prijevremenog umirovljenja,
  - d. Iznos otpremnine izračunava se prema unaprijed definiranoj generičkoj formuli utvrđenoj u okviru politike nagrađivanja u slučajevima iz točaka 1. do 3. ovog odjeljka;
  - e. otpremnine, koje ne ispunjavaju uvjet iz točke (a) ovoga stavka, kada institucija može nadležnom tijelu opravdati prikladnost iznosa otpremnine.
- Redovne isplate koje se isplaćuju za trajanja otkaznog roka ne smatraju se otpremninama.

### 7.3 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.

### 7.4 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. ZOIFJP-a, 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. ZOIFJP-a;
- 3) način izračuna primitaka;
- 4) ishodu revizije iz članka 60. stavka 1. točaka c) i d) ovoga Zakona, uključujući sve nepravilnosti koje su se pojavile i
- 5) bitnim promjenama u usvojenoj politici primitaka.

### 7.5 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.

### 7.6 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).

### 7.7 Opće smjernice za fiksne primitke

### 7.7.1 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.

### 7.7.2 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.

## **7.8 Smjernice varijabilne naknade**

### **7.8.1 Opće smjernice varijabilnih naknada**

#### **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.

#### **Učinak 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.

Svaki varijabilni primitak mora biti u skladu sa strateškim pokazateljima, vrijednostima i dugoročnim interesima Društva. Kod određivanja varijabilnog primitka 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 razmjor 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 varijabilni primitak koji se može isplatiti u gotovini prilikom zapošljavanja novih zaposlenika. Takva plaćanja varijabilnih primitaka 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.

### **Transparentnost politika o isplaćivanju primitaka u vezi s uključivanjem rizikâ održivosti**

Sustav varijabilnih primitaka opisan u ovoj politici primitaka prikladan je za odgovarajuće upravljanje rizicima održivosti kako je definirano Uredbom (EU) 2019/2088 i u skladu je sa strategijama održivosti Društva. U vezi s razmatranjem rizika održivosti u politici primitaka Društva, posebno se vodi računa da se ne potiče prekomjerno preuzimanje rizika s obzirom na rizike održivosti i da struktura varijabilnog primitka bude povezana s performance-om koji uključuje rizik (risk-weighted performance iz točke 8.1). Sukladno tome, razmatranje rizika održivosti u investicijskom procesu ugrađeno je u procjenu učinka upravljanja fondom i portfeljem.

### **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.

### **Članovi uprave**

Odbor za politiku primitaka određuje je li članovi uprave imaju pravo na godišnje varijabilne primitke (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.

### **Kontrolne funkcije**

Varijabilni primitak voditelja kontrolnih funkcija izravno odobrava Odbor za primitke. Odjeli koje nadzire kontrolna funkcija ne sudjeluju u procesu donošenja odluka o varijabilnom primitku kontrolne funkcije. Varijabilni primitak kontrolne funkcije nije povezan s učinkom odjela ili poslovnih područja koje kontrolna funkcija nadzire. Varijabilni primitak kontrolnih funkcija ovisi ostvarivanju ciljeva povezanih s njihovim funkcijama, neovisno o učinku poslovnih područja koje nadziru.

### **Pod-odbor za primitke (Sub-Remuneration Committee)**

Varijabilne primitke za identificirane zaposlenike odobrava Odbor za primitke nakon savjetovanja s odborom koji se sastoji od predstavnika iz Odjela upravljanja rizicima, Odjel ljudskih resursa ("HR"), Odjela financija i Compliance ("Pod-odbor za primitke"), koji imaju uvid u odgovornosti i zahtjeve koji zaposlenici moraju ispuniti.

### **Poticajne sheme i određivanje varijabilnih primitaka**

#### Poticajne sheme

Postoji nekoliko programa poticaja. Provedba bilo kojeg novog sustava poticaja treba biti usklađena s HR. Compliance mora biti uključen 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.

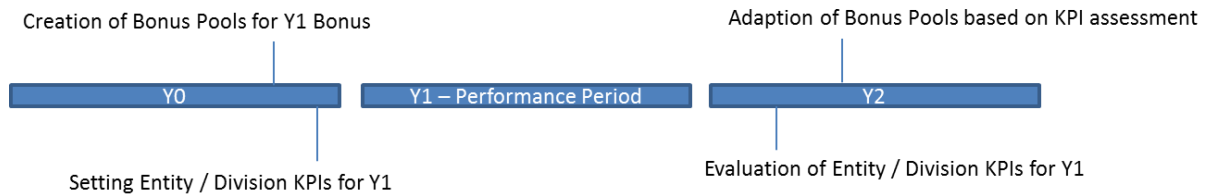
Općenito, razni programi poticaja mogu se svrstati u jednu od sljedećih glavnih shema:

- 1) **Kratkoročni poticaj:** godišnji plan varijabilnih primitaka koji se temelji na godišnjoj ocjeni rada zaposlenika
- 2) **Zadržavanje varijabilnih primitaka:** Institucije mogu koristiti varijabilne primitke 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. Odobravanje 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 varijabilnih primitaka ne smije prelaziti iznos od 100% stalne naknade zaposlenika / člana uprave.

#### Bonus pool - godišnji kratkoročni sustav poticaja

Ukupni varijabilni primitak Erste Asset Management Group ("EAM-Group") predstavljati će ukupni bonus pool različitih članica grupe. Za AT također će biti bonus pool po Sektorima/Odjelima. Određivanje ukupnog volumena sredstava namijenjenih varijabilnim primicima (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 varijabilnih primitaka i isplata iz bonus poola podliježe procjeni kriterija navedenih u ovoj politici. Bonus 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. Varijabilni primici za članove uprave, board-1, investicijski odjel, Prodaja, Marketing 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 varijabilnih primitaka. Ex-ante bonus pool prilagođava se multiplikatorima varijabilnih primitaka, što može varirati između 0% i 120%. Množitelj sredstava varijabilnih primitaka 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 varijabilnog primitka za određeno razdoblje izvršenja. Odbor za primitke preispituje te odluke i (ne)odobrava smjernice i uvjete vezane uz bonus pool.

### Isplata varijabilnog primitka i claw back

#### Malus i clawback

Malus ili povrat sredstava su ex post mehanizmi prilagodbe rizika gdje Društvo naknadno prilagođava varijabilne primitke identificiranim zaposlenicima (npr. smanjenjem dodijeljenog novčanog varijabilnog primitka ili smanjenjem dodijeljenih instrumenata).

U skladu s člankom 94. stavkom 1. točkom (n) Direktive 2013/36 / EU i nevezano za opća načela lokalnog ugovornog i radnog prava, ukupni varijabilni primitak- uzimajući u obzir i trenutni varijabilni primitak i eventualna smanjenja iz prethodnih razdoblja - dodjeljuje se samo ako je to održivo s obzirom na cjelokupnu financijsku situaciju Društva i opravdano na temelju rezultata poslovanja Društva, odjela i pojedinog zaposlenika. Ako bilo koji od ovih kriterija nisu zadovoljeni za dodjelu punog varijabilnog primitka, do 100% ukupnog varijabilnog primitka je podložno malusu ili povratu sredstava.

#### Odredbe primjenjive na malus i clawback mehanizmi

Društvo zadržava pravo na povlačenje do 100% varijabilnog primitka u slučajevima kada je zaposlenik:

- (i) sudjelovao ili bio odgovoran za prijevarno postupanje s namjerom ili u slučajevima prijave koja je rezultirala značajnim gubicima za Društvo;
- (ii) nije ispunio odgovarajuće standarde;
- (iii) pružao obmanjujuće informacije ako su takve informacije imale ili su mogle prema



razumnoj procjeni utjecati na procjenu učinka;  
(iv) dobio otkaz skrivljen ponašanjem djelatnika bez otkaznog roka.

U slučajevima (i) i (iv), varijabilni primitak se neće dodijeliti ili isplatiti navedenim zaposlenicima, što uključuje odgođene i zadržane dijelove ukupnog varijabilnog primitka. Clawback će se primijenit na dijelove ukupnog varijabilnog primitka koji su dani unaprijed.

Naknadne prilagodbe ukupnog varijabilnog primitka uvijek bi trebale biti povezane s učinkom ili rizikom. Te prilagodbe bi trebale biti posljedica stvarnih ishoda rizika ili promjena postojećih rizika Društva ili djelatnosti zaposlenika.

Društvo može povući bilo koji varijabilni primitak isplaćen u posljednjih pet godina.

U takvim će slučajevima Društvo koristiti barem početno korištene kriterije uspješnosti i rizike kako bi osiguralo vezu s početnim mjerenjem učinka. Uz gore navedene kriterije, Društvo će koristiti i posebne kriterije koji uključuju:

- a. dokaze o nepropisnom ponašanju ili ozbiljnoj pogrešci od strane zaposlenika (npr. kršenje kodeksa ponašanja i drugih internih pravila, posebno u vezi s rizicima);
- b. da Društvo i / ili poslovna jedinica nakon ponašanja djelatnika trpi značajan pad u svojim financijskim rezultatima (npr. specifični poslovni pokazatelji);
- c. trpi li Društvo i / ili odjel u kojoj je identificirani zaposlenik značajan neuspjeh u upravljanju rizicima;
- d. sve sankcije od regulatora kojima je ponašanje identificiranog člana osoblja pridonijelo

Odluku o nastanku takvog događaja, samu primjenu malusa i povrata sredstava te ograničenja isplate donosi Uprava Društva ili Odbor za primitke.

Malusu i povrat sredstava trebali bi dovesti do smanjenja varijabilnog primitka kada je to primjereno. Ni u kojem slučaju naknadna prilagodba rizika ne bi trebala dovesti do povećanja prvobitno dodijeljenog varijabilnog primitka ili, ako su malus ili povrat sredstava već bili primijenjeni u prošlosti, do povećanja smanjenog varijabilnog primitka.

### **Isplata varijabilnog primitka u instrumentima**

Kada se varijabilni primitak isplaćuje u financijskim instrumentima, tada se instrumenti prenose na zaposlenik i blokiraju. Instrumenti će biti odblokirani nakon isteka razdoblja zadržavanja te tada djelatnik može istim slobodno raspolagati. Varijabilni primitak ne plaća se putem metoda koje olakšavaju izbjegavanje primjenjivih zakonskih odredbi.

### **Nenovčani varijabilni primitak**

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

### **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 svezi s ovom politikom neće implicirati nikakvu obvezu Društva. Neće stvoriti bilo kakav zahtjev, pravo ili pravo bilo kojeg zaposlenika na bilo koji varijabilni primitak,



uključujući, bez ograničenja (budućeg) varijabilnog primitka, poticaja, fantomskog stanja plana ili drugih instrumenata.

Stoga, odluka o isplati varijabilnih primitaka u potpunosti je u domeni Odbora za primitke.

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

### **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.

## **7.8.2 Opće smjernice o zadacima i ciljevima**

### **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 očekivanja" kako bi zaposlenik mogao primiti varijabilni primitak.

### **Svrha i ciljevi kontrolnih funkcija**

Zaposlenici koji obavljaju poslove unutarnje kontrole (unutarnja revizija, compliance i upravljanje rizicima) neovisni su od odjela koje nadziru, imaju odgovarajuće ovlasti i dobivaju varijabilni primitak u skladu s ostvarivanjem ciljeva povezanih s njihovim funkcijama, neovisno o učinku odjela koje nadziru.

## **7.8.3 Smjernice za izradu promjenjivih politika i prakse nagrađivanja**

Svaki prijedlog izmjena i dopuna za ovu politiku primitaka i poticajni program osmišljen je uz sudjelovanje funkcije HR (Human resources) i Compliance. Izrada bilo kakve politike primitaka i njeno provođenje mora biti usklađeno s važećim propisima i zakonima.

### **Propisi o dobrovoljnim mirovinskim pogodnostima**

Društvo nema ugovorene dobrovoljne mirovinske pogodnosti za djelatnike.

### **Naknada u slučaju smanjene ili negativne financijske uspješnosti**

Minimalni zahtjev za profitabilnost kriterij je za isplatu varijabilnog primitka za sve zaposlenike za razdoblje izvršenja. Minimalni zahtjev za profitabilnosti, također, kriterij je za plaćanje odgođenih elemenata zadržanih iznosa varijabilnih primitaka 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 primitaka. 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.

### **Model plaćanja varijabilnih primitaka**

Minimalni zahtjevi za profitabilnost su uvjet u Društvu za isplatu svih varijabilnih primitaka i odgođenih varijabilnih primitaka.

## 7.9 Strukturiranje poslova, platnih razreda i usporedbe plaća

Strukturiranje poslova pruža strukturirane i transparentne informacije o postojećim poslovima, odgovornostima i potrebnim vještinama. Funkcije su opisane u obliku radnih profila s pripadajućim odgovornostima, potrebnim funkcionalnim vještinama i kompetencijama. Profil posla ocjenjuje se prema složenosti i stavlja se u relaciju prema drugim poslovima u Društvu.

Metodologije ocjenjivanja poslova mogu se koristiti za određivanje relativne vrijednosti svakog posla na unaprijed određenoj mjernoj skali. Društvo može koristiti lokalnu metodologiju ocjenjivanja poslova bilo kojeg vodećeg pružatelja usluga u određenom zemljopisnom području i povezati je sa strukturom Erste Grupe. O metodologiji ocjenjivanja odlučuje Društvo u skladu s grupnim HR odjelom. Rezultat je struktura poslova za cijelo Društvo koja se nadovezuje na odgovornosti i složenosti zadataka koji se u okviru pojedinih poslova izvršavaju.

Strukturiranje poslova povećava svijest i osigurava jednak pristup informacijama i mogućnostima za razvoj karijere te daje jasnoću i razumijevanje eventualnog razvoja karijere i mobilnosti. Nadalje, strukturiranje poslova omogućava bolju identifikaciju potrebe za obukom te stvaranje usmjerenijeg plana razvoja djelatnika.

### Platni razredi

Platni razredi koriste se za definiranje ranga plaća koje se isplaćuju za određene uloge. Svaki definirani rang plaća podrazumijeva minimalni i maksimalni iznos; plaća djelatnika može biti niža ili veća od maksimalnog iznosa plaće, ali nikada niža od minimalnog iznosa plaće. Rangovi plaća su definirani na temelju:

- Manjku/višku potrebnih kompetencija na tržištu;
- Očekivani budući tržišni trendovi;
- Cijena rada na tržištu.

Referentne razine pružaju okvir za donošenje odluka o plaćama kod zapošljavanja, promjena karijere, napredovanja, dosljednih produženih osobnih rezultata i napretka u razvoju. Utvrđene referentne razine plaća osiguravaju podršku u održavanju ili približavanju internoj ravnoteži primitaka.

### Uspoređivanje plaća

Uspoređivanje plaća je postupak kojim se interni opisi poslova usklađuju s usporedivim poslovima na tržištu sa sličnim odgovornostima, kako bi se utvrdila tržišna ocjena za svaku poziciju. Navedeni postupak omogućuje bolje razumijevanje trendova dodjeljivanja primitaka na određenom tržištu.

Podaci koji se koriste za uspoređivanje plaća obično se kupuju od jednog od vodećih pružatelja usluga na određenom zemljopisnom području.

## 7.10 Smjernice za osoblje i mobilnost

Odbor za primitke obaviješten je o svim promjenama pozicija identificiranih zaposlenika. Odbor za primitke donosi odluku u vezi s postupanjem s procjenom uspješnosti i varijabilnim primitkom. Sljedeće se smjernice primjenjuju u slučaju kadrovskih promjena:

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

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

## 7.11 Osobna zaštita, kamate i dividende

Identificiranom zaposleniku 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.

## 7.12 Mjerenje učinka prilagođenog rizikom

### 7.12.1 Kvantitativni kriteriji (Knock-in)

Kako bi imali pravo na varijabilni primitak identificirani zaposlenici koji su direktno uključeni u upravljanje fondovima i portfolio management. moraju ispunjavati Knock-in kriterije. S obzirom na Knock-in kriterije razlikujemo dva različita pristupa:

#### **Asolutne Knock-in razine:**

- Limit za Knock-in razinu je definiran kao:
  - Apsolutni Drawdown izražen kao postotak fonda ili standardiziranog portfelja mora biti manji od postotka Maksimalnog Apsolutnog Drawdown-a
- Razina Maksimalnog Apsolutnog Drawdown-a mora biti određena za svaki fond pojedinačno obzirom na različiti profil rizičnosti svakog fonda.
- Namjera je izbjeći dodatne gubitke ukoliko je došlo do Maksimalnog Apsolutnog Drawdowna te sprječavanje preuzimanja dodatnog rizika od strane fond ili portfolio managera.

**or**

#### **Knock-in razine u odnosu na peer grupu fondova ili standardiziranih portfelja:**

- Limit za Knock-in razine je definiran kao:
  - Volatilnost fonda ili standardiziranog portfelja mora biti jednaka ili manja od volatilnosti definirane peer grupe za fond ili standardizirani portfelj pomnoženo sa određenim faktorom (Faktor).
- Faktor mora biti određen pojedinačno za svaki fond ili za grupu fondova kako bi izražavao različiti profil rizičnosti.
- Volatilnost fonda ili standardiziranog portfelja i peer grupe razmatrat će se kotinuirano svakog radnog dana. Ako je dosegnuta Knock-in razina (npr. volatilnost fonda ili standardiziranog portfelja je veća od volatilnosti peer grupe pomnoženo sa Faktorom) fond ili portfolio manager mora poduzeti primjerene korake kako bi se smanjila volatilnost fonda ili standardiziranog portfelja u odnosu na određenu peer grupu.
- Kod poduzimanja navedenih mjera fond ili portfolio manager mora uzeti u obzir sljedeće:
  - ciljeve i investicijsku politiku fonda ili standardiziranog portfelja
  - obvezu upravljanja fondom u interesu ulagatelja
  - regulatorni zahtjevi za fond
  - obvezu pridržavanja određenog profila rizičnosti

#### **7.12.2 Kvalitativni kriteriji (Knock-out)**

Kvalitativni kriteriji služe kao knock-out kriteriji za sve zaposlenike i članove Uprave Društva te uključujući one koje bi imali pravo na varijabilnu naknadu jer su ispunili knock in kriterije. Povreda kojeg od niže navedenih načela dovodi do gubitka cijelog ili dijela varijabilnog primitka:

a) Svako izravno aktivno kršenje bilo kojeg ograničenja ulaganja fonda - bez obzira da li je rast ili pad vrijednosti imovine fonda povlači smanjenje varijabilnog primitka od 10 - 50% po kršenju (ovisno o težini kršenja);

b) Svako nepoštivanje compliance pravila uzrokuje smanjenje varijabilnog primitka od 5 do 100% po kršenju (ovisno o težini kršenja).

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

Ostvarenje "knock-in" i "knock-out" kriterija nadzire Pod-odbor za primitke i Odbor za primitke. Ovo izvješće također uključuje i opći pregled primjene načela navedenih u ovoj politici, kao i konkretnih varijabilnih primitaka 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 uklopiti ih s informacijama potrebnim za omogućavanje Društva da provede svoju funkciju upravljanja.

## **8. Posebna načela**

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

### **8.1 Izračun varijabilnog primitka**

Isplata varijabilnih nagrađivanja identificiranih zaposlenika obavljaju se sukladno načelima iz ove politike primitaka i obuhvaća specifičnosti za društva za upravljanje investicijskim fondovima. Obračun varijabilnih primitaka je u korelaciji s "risk adjusted performance management", 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 uvrstavaju 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.

### **8.2 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 varijabilnog primitka prelazi 150.000 eura. U tom se slučaju odgađa 60% varijabilne komponente naknade.

### **8.3 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 primjerenoj 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.

### **8.3.1 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.

### **8.3.2 Varijabilni primitak u financijskim instrumentima**

50% varijabilnog primitka je u financijskim instrumentima. Nakon proteka razdoblja procjene, iznos varijabilnog primitka u financijskim instrumentima izračunava se na sljedeći način: 50% bruto iznosa bonusa podijeli se sa cijenom udjela fonda na dan isplate. Dobiveni broj udjela alocira se na zaposlenika. Udjeli fonda zadržavaju se (blokiraju) na period od jedne godine.

### **8.4 Izuzeće za male primitke**

Društvo je dužno poštivati obvezu da odnos između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka pojedinog radnika mora biti određen na način da iznos varijabilnog dijela ne prelazi iznos fiksnog dijela ukupnih primitaka.

Društvo nije dužno primijeniti zahtjeve politike primitaka u odnosu na proces isplate (članak 60. stavak 1. točke m), n) i o) ZOIFJP-a i članak 62. stavak 1. točke m), n) i o) ZAIF-a) na zaposlenike čiji varijabilni primici na godišnjoj osnovi ne prelaze:

1. iznos od 200.000 kuna i
2. 25% fiksnih primitaka na godišnjoj osnovi pri čemu se zaposleniku isplaćuje varijabilni primitak koji je u apsolutnom iznosu manji od dva navedena.

Za ispunjavanje navedenog zahtjeva iznos primitaka uzima se na bruto osnovi.

### **8.5 Primjer isplate varijabilnog primitka**



Primjer isplate varijabilni primitaka 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% u financijskim instrumentima. Financijski instrumenti tj. udjeli fonda zadržavaju se tijekom perioda zadržavanja od jedne godine, udjeli se kupuju i alociraju na zaposlenike te se blokiraju do trenutka isplate 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% u financijskim instrumentima. Financijski instrumenti tj. udjeli fonda zadržavaju se tijekom perioda zadržavanja od jedne godine, udjeli se kupuju i alociraju na zaposlenike te se blokiraju do trenutka isplate 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 u financijskim instrumentima (udjeli fonda):

2016: 30.000,00 u udjelima fonda koji se kupuju na dan isplate varijabilni primitaka i blokiraju na period zadržavanja od jedne godine tj. do 2017.

2017: 6.666,67 u udjelima fonda koji se kupuju na dan isplate varijabilni primitaka i blokiraju na period zadržavanja od jedne godine tj. do 2018.

2018: 6.666,67 u udjelima fonda koji se kupuju na dan isplate varijabilni primitaka i blokiraju na period zadržavanja od jedne godine tj. do 2019.

2019: 6.666,67 u udjelima fonda koji se kupuju na dan isplate varijabilni primitaka i blokiraju na period zadržavanja od jedne godine tj. do 2020.

## **9. Smjernice za djelatnike kojima je prestao radni odnos (“leavers”)**

### **9.1 Opće smjernice za “good leavers”**

Varijabilni primitak i / ili isplata bilo kojeg odgođenog ili zadržanog varijabilnog primitka prethodna razdoblja procjene mogući su nakon prestanka radnog odnosa u Društvu, za:

- 1) zaposlenike koji idu u mirovinu;
- 2) zaposlenike koji su napustili društvo sporazumnim raskidom poslovnog odnosa kao višak.

Ako je bilo koji zaposlenik s odgođenim varijabilni primitakom, 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 podrazumijeva pravo na odgođene dijelove varijabilnih primitaka za identificirane zaposlenike ili bilo kojeg drugog zaposlenika.

Kod zaposlenika koji su preminuli prije isplate bilo kojeg odgođenog ili zadržanog dijela varijabilnog primitka za prethodno razdoblje procjene, vrijede gore spomenute odredbe. Varijabilni primitak koji je dodijeljen do trenutka smrti, a još nije isplaćen, može se isplatiti uzdržavanim osobama ili prenijeti u nasljedstvo prema propisanom postupku lokalnom zakonu.

## **9.2 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.

## **10. Dodaci**

Utvrđuje se primjena dodataka (Annex 1 i Annex 2) iz grupne Remuneration policy na Društvo.