

POLITIKA PRIMITAKA RAIFFEISEN INVESTA D.O.O. Sažetak

SAŽETAK POLITIKE PRIMITAKA RAIFFEISEN INVESTA D.O.O.

Politika primitaka (u daljnjem tekstu: Politika) Raiffeisen Investa d.o.o. (u daljnjem tekstu Društvo) slijedi pristup Raiffeisenbank Austria d.d. (u daljnjem tekstu RBA) te internacionalne Raiffeisen Grupacije (u daljnjem tekstu Raiffeisen Grupa) u politici nagrađivanja pod nazivom “*Total Rewards Approach*”. Isti uključuje korištenje monetarnih i ne-monetarnih primitaka u zamjenu za vrijeme, vještine, napore i rezultate zaposlenika. “*Total Rewards Approach*” uključuje sljedeće elemente:

- primitke
- posebne povlastice
- praćenje učinka i priznanje
- razvoj zaposlenika i mogućnosti razvoja karijere
- inicijative za usklađivanje poslovnog i privatnog života

Politika ispunjava međunarodne standarde za objektivnu, transparentnu i poštenu strukturu primitaka u skladu s regulatornim smjernicama. Sustav primitaka Društva, RBA i drugih društava Raiffeisen Grupe u Republici Hrvatskoj (u daljnjem tekstu RBA Grupe) u skladu je sa i potiče djelotvorno upravljanje rizicima, a ne potiče preuzimanje rizika koji prelazi razinu prihvatljivosti. Odnosno sustav primitaka Društva ne potiče preuzimanje rizika koje nije u skladu s profilom rizičnosti, pravilima i/ili prospektom UCITS fondova kojima Društvo upravlja te ne dovodi u pitanje obvezu Društva da postupa u najboljem interesu ulagatelja/klijenata. Politika je u skladu s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima Društva, UCITS fondova kojima Društvo upravlja i ulagatelja/klijenata, RBA i RBA Grupe i uključuje mjere za izbjegavanje sukoba interesa.

Politika je sastavljena u skladu sa Zakonom o otvorenim investicijskim fondovima s javnom ponudom i ESMA Smjernicama o politici nagrađivanja u skladu s Direktivom o subjektima za zajednička ulaganja u prenosive vrijednosne papire (UCITS).

1 UPRAVLJANJE

1.1 Općenito

Politika primitaka RBA Grupe propisno primjenjuje odredbe Raiffeisenbank International Grupne Direktive (*Internal Law Total Rewards Management*) i usklađuje se kontinuirano s relevantnim zakonskim i podzakonskim aktima EU i Republike Hrvatske te je kao takva odobrena od strane Nadzornog odbora RBA i nadzornih odbora društava RBA Grupe (pa tako i od Nadzornog odbora Društva).

2 VANJSKI I UNUTARNJI UTJECAJI NA POLITIKU PRIMITAKA DRUŠTVA

2.1 Poslovna strategija

Politika se temelji na i u skladu je s poslovnom strategijom Društva i RBA Grupe i poslovnom strategijom Raiffeisen Grupe.

2.2 Provedba regulatornih zahtjeva prilikom definiranja primitaka

Politika je utemeljena na Direktivama Raiffeisen Grupe, radnom zakonodavstvu Republike Hrvatske te Zakonu o otvorenim investicijskim fondovima s javnom ponudom i Smjernicama ESMA-e o politici

nagrađivanja u skladu s Direktivom o subjektima za zajednička ulaganja u prenosive vrijednosne papire (UCITS), kao i europskoj CRD / CRR Direktivi (Capital Requirements Directive /Capital Requirements Regulation).

3 POLITIKA PRIMITAKA

3.1 Opća načela vezana uz primitke – pregled

- načela vezana uz primitke, u skladu su s poslovnom strategijom i dugoročnim ciljevima Društva te interesima i vrijednostima UCITS fondova kojima Društvo upravlja i ulagatelja/klijenata povezana su sa ciljevima Raiffeisen Grupe te ključnim kulturalnim kompetencijama;
- uključene su mjere za izbjegavanje sukoba interesa;
- načela vezana uz primitke te politike nagrađivanja sukladni su i promiču zdrave i učinkovite prakse upravljanja rizicima i izbjegavaju poticaje za neprimjereno preuzimanja rizika koji prelazi tolerirani rizik Društva, nije u skladu s profilom rizičnosti, pravilima i/ili prospektom UCITS fondova kojima Društvo upravlja, posebice kroz KPI (ciljeve) i kroz definirane načine upravljanja ključnim procesima nagrađivanja;
- primitak se definira ovisno o strukturi funkcije i vezan je uz kvalitetu radnog učinka; nadalje, posebni propisi se primjenjuju na zaposlenike čije stručne djelatnosti imaju značajan materijalan utjecaj na profil rizika Društva i UCITS fondova pod upravljanjem (tzv. "Identificirani radnici");
- primitak je konkurentan i razuman te se određuje prema relativnoj vrijednosti posla, tržišnoj vrijednosti i pozitivnim praksama upravljanja ljudskim resursima;
- fiksni primitak je u načelu definiran u skladu s lokalnim uvjetima na tržištu;
- varijabilni primitak može sadržavati:
 - kratkoročne primitke - za učinak do 1 godine praćeno na lokalnoj razini, individualnoj razini koristeći kvantitativne i kvalitativne kriterije,
 - srednjoročni/dugoročni primitak za učinak do 5 godina na temelju srednjoročnih i dugoročnih mjera;
- praćenje učinka je osnova za sve modele varijabilnih primitaka;
- udio varijabilnog i fiksnog primitka (tzv. *pay mix*) je dobro izbalansiran, što omogućuje svakom zaposleniku egzistencijalnu sigurnost na temelju fiksnih primitaka te omogućuje i potpuno fleksibilnu politiku varijabilnih primitaka, uključujući mogućnost promjene politike pa i potpuno ukidanje varijabilnih primitaka.

3.2 Fiksni primici

Fiksni primitak je unaprijed određen, nije diskrecijski, transparentan je zaposlenicima i postavljen na predefiniran i objektivan način. Trajni je, što znači da je vezan za trajanje specifične uloge te organizacijske odgovornosti.

Fiksni primici ne potiču na preuzimanje rizika, nisu opozivi, ne mogu biti smanjeni, obustavljeni ili otkazani i ne ovise o učinku.

3.3 Varijabilni primici

3.3.1 Pregled načela varijabilnih primitaka

Varijabilni primitak je važan element ukupne filozofije nagrađivanja i njegova svrha je privući, motivirati i zadržati zaposlenike. Stoga se temelji na jasnim kriterijima uspješnosti, koji su povezani s vrijednostima prilagođenim riziku.

Ukoliko se zaposleniku odobri varijabilni primitak, isti će biti plaćen sukladno ostvarenim ciljevima/učinku (grupnim, lokalnim, timskim, individualnim).

Praćenje učinka znači praćenje rezultata i ponašanja – “što” i “kako” – u skladu sa sustavom praćenja učinka u Društvu te društvima RBA Grupe. Stoga svi programi praćenja varijabilnih primitaka moraju biti u vezi sa sustavom praćenja učinka ili prikladnim sustavom za postavljanje ciljeva.

Pristup “*profit sharing*” (kroz koji se zaposlenik direktno nagrađuje dijelom ostvarenog profita) nije podržan, jer ne uključuje sve potrebne elemente prihvatljive politike primitaka.

Varijabilni primitak je razuman i izbalansiran u usporedbi s fiksnim primitkom. Udio varijabilnog primitka prema fiksnom primitku je uravnotežen i odražava samo ponašanje i rezultate koji ne potiču na preuzimanje neprihvatljivog rizika i rezultate koji odražavaju sukladnost ponašanja sa svim pozitivnim propisima. Udio varijabilnog primitka prema fiksnom primitku će varirati ovisno o zaposlenikovoj poziciji i ulozi u Društvu. Neetično ili neusklađeno ponašanje treba prevladati svaki proizveden dobar financijski rezultat i treba umanjiti zaposlenikov varijabilni primitak.

Razlikovanje uspješnosti je neophodan element kulture praćenja učinka – zaposlenici s visokim radnim učinkom moraju se razlučiti od zaposlenika s prosječnim ili ispodprosječnim radnim učinkom.

Na razini Društva i RBA Grupe, financijske mjere za varijabilne primitke obuhvaćaju dobit Društva, dobit prilagođenu rizicima (*Risk-adjusted profit*) i troškove kapitala.

Mjere za praćenje učinka za zaposlenike uključene u kontrolne funkcije trebaju odražavati specifične zahtjeve za te funkcije.

Zaposlenici uključeni u kontrolne funkcije trebaju biti nagrađeni u skladu s uspjehom ciljeva povezanih s njihovim funkcijama, ali na način koji je neovisan o poslovnim područjima koje nadziru i razmjernan je njihovoj ulozi u Društvu.

3.3.2 Sukob interesa

Za zaposlenike u direktnom kontaktu s klijentima te zaposlenike koji upravljaju imovinom (portfolio menadžeri) tekst ciljeva ne smije biti takav da bi mogao proizvesti sukob interesa, koji bi imao neposredan ili posredan utjecaj na odnose s klijentima te bi stoga mogao biti štetan za interese klijenata. Definiranje pravila sprječavanja sukoba interesa je posebno važno za praksu savjetovanja klijenata o ulaganju i upravljanje portfeljima te upravljanje UCITS fondovima. Kao općenito pravilo, sukob interesa je značajno umanjen na način da varijabilni dio zaposlenikovog primitka obuhvaća samo mali i limitirani dio ukupnog primitka radnika. Modeli nagrađivanja posebno se prate i od strane kontrolne funkcije praćenja usklađenosti.

3.3.3 Kratkoročni varijabilni primici

Kratkoročni varijabilni primici su svi varijabilni primici za učinak u razdoblju od godine dana i manje, u obliku Bonusa.

3.3.3.1 Bonus

Bonus je primitak direktno vezan za rezultate ostvarenja ciljeva. Ciljevi za bonuse se definiraju na godišnjoj razini.

3.3.3.2 Pravo na varijabilni primitak

Kao opće načelo, svi zaposlenici, bez obzira na njihovu ulogu, odnosno hijerarhijski status, mogu biti kvalificirani za kratkoročne poticaje (kratkoročne varijabilne primitke).

Postoje razlike u dizajnu i nivou varijabilnih primitaka temeljeni na funkcijama, relativnoj vrijednosti radnog mjesta i poslovnog fokusa te važnosti.

Po funkciji ili kategoriji funkcija, ciljani varijabilni primitak (bonus) definiran je na 100%-tnom ostvarenju učinka. Kvalificiranost tj. mogućnost sudjelovanja u određenoj varijabilnoj shemi ne garantira pravo na isplatu bonusa.

3.3.3.3 Omjer fiksnih i varijabilnih primitaka

Iznos ciljanog bonusa može biti i značajan, ali je uvijek definiran na način da ne dovodi do nerazumne volatilnosti primitaka zaposlenika i ne potiče pretjerano preuzimanje rizika.

Funkcija upravljanja ljudskim resursima RBA svojom stručnošću i znanjem sudjeluje u definiranju ciljanog varijabilnog primitka (u % fiksnog primitka) u skladu s lokalnim praksama, a cijeli model varijabilnih primitaka podložan je odobrenju Nadzornog odbora i Uprave Društva.

Funkcija praćenja usklađenosti i funkcija interne kontrole, redovito vrše reviziju isplaćenih varijabilnih primitaka, kako bi procijenili njihovu usklađenost s Politikom i zakonskim propisima.

3.3.3.4 Individualni učinak – osnova za varijabilne primitke

Preduvjet za varijabilne primitke je standardni sustav praćenja učinka i postavljanje ciljeva za poticajne sheme radi jasnog praćenja učinka i rezultata, a sve prema Odlukama Nadzornog odbora i Uprave Društva.

Rezultati su definirani kroz financijske i nefinancijske mjere/ciljeve. Ti ciljevi mogu biti na grupnom (RBA), lokalnom (Društvo), timskom i individualnom nivou. Ciljevi mogu biti kvalitativne i kvantitativne prirode. Mjere praćenja učinka za funkcije kontrole rizika, funkcije usklađenosti i funkcije unutarnje revizije moraju odražavati specifične zahtjeve za te funkcije.

Bonusi zaposlenika trebaju biti povezani uz individualni i timski doprinos ukupnom uspjehu Društva i/ili RBA. U principu bonusi se trebaju smanjiti u slučaju značajno narušene uspješnosti Društva, RBA, direkcije ili odjela.

3.4 Ostali primici

Sva ostala plaćanja zaposlenicima su regulirana Pravilnikom o radu i u skladu su s važećim Zakonom o radu i drugim propisima Republike Hrvatske.

3.5 Ostale nematerijalne povlastice (benefiti)

Benefiti su programi koji zamjenjuju primitke u novcu, a sve u svrhu omogućavanja dodatne sigurnosti zaposlenicima i njihovim obiteljima. Pravo na pojedinu vrstu i opseg definiran je u skladu s načelima Politike primitaka i regulirano je internim aktima. Kao benefiti mogu se koristiti:

- pravo na dodatne popuste na korištenje definiranih proizvoda
- posebni uvjeti korištenja proizvoda i usluga banke
- nagradna putovanja
- osiguranja od nezgode
- zdravstveno osiguranje i sl.

4 Specifični zahtjevi politike primitaka

Poglavlja u nastavku se odnose samo na određene kategorije zaposlenika (tzv. Identificirane radnike) uključujući više rukovodstvo, zaposlenike čiji posao uključuje preuzimanje poslovnog rizika, kontrolne funkcije te sve ostale zaposlenike čiji primici ih svrstavaju u isti razred primitaka s višim rukovodstvom i članovima Uprave (sve sukladno Smjernicama ESMA-e).

4.1 Utvrđivanje Identificiranih radnika

Svake godine Društvo provodi analizu i identificira radnike čije profesionalne aktivnosti imaju materijalan učinak na profil rizičnosti Društva (primjenjivo od 01.01.2017.).

Proces odabira identificiranih radnika osigurava pošten, razumljiv i jednak tretman za sve zaposlenike.

Kriteriji analize rizičnosti propisani su internim aktima Društva, a u potpunosti slijede odredbe relevantnih zakonskih i podzakonskih propisa te europskih direktiva.

4.2 Načela primitaka primjenjiva na Identificirane radnike

4.2.1 Ocjena učinka

Ocjena učinka temelj je utvrđivanja varijabilnog primitka. Temelji se na kombinaciji ocjene uspješnosti pojedinca (uzimajući u obzir financijske i nefinancijske kriterije) uspješnosti poslovne jedinice u kojoj zaposlenik radi i uspješnosti cijelog Društva.

4.2.2 Udio varijabilnih primitaka u obliku instrumenata te zadržavanje

Značajan udio varijabilnog dijela primitaka (odgođenog i neodgođenog) se sastoji od instrumenata (udjela relevantnog UCITS fonda ili ekvivalentnih nenovčanih instrumenata s jednako djelotvornim poticajima), u skladu s pozicijom i odgovornosti određenog zaposlenika te iznosom varijabilnih primitaka tog zaposlenika i količinom rizika koji taj zaposlenik može preuzeti.

Za instrumente koje koriste Društvo te Društva RBA Grupe, donesena je i primjenjuje se politika zadržavanja primitaka, a sve navedeno u skladu sa Smjernicama ESMA-e i CRD regulativom.

4.2.3 Odgoda, preduvjeti za isplatu i naknadno praćenje rizika

Varijabilni primitak, uključujući odgođeni dio će biti isplaćen ili dodijeljen samo u slučaju da je isto održivo prema financijskoj situaciji Društva i/ili RBA i opravdano razinom uspješnosti Društva, poslovne jedinice i zaposlenika na kojeg se isti odnosi.

4.3 Bonus modeli isplate za identificirane radnike

RBA Grupa primjenjuje odgodu najmanje 40% varijabilnog primitka, odnosno najmanje 60% ako je iznos varijabilnog dijela primitaka relativno visok, uz razdoblje odgode minimalno 3 godine, odnosno 5 godina za zaposlenike koji imaju najveći materijalno značajan utjecaj na profil rizičnosti Društva.

Modeli odgode varijabilnih primitaka definirani su sukladno Smjernicama ESMA-e i CRD regulativi, a detaljno su opisani internim aktima Društva.

4.4 Naknadno praćenje rizika za varijabilne primitke (*Malus / Clawback* događaji)

4.4.1 Smanjenje isplate prethodno zarađenih, ali odgođenih i neisplaćenih primitaka (*Malus*)

Ukoliko nastane bilo koji od sljedećih događaja, varijabilni primici mogu se umanjiti ili se mogu otkazati odgođene rate primitaka koje još nisu isplaćene:

- nisu ispunjeni ulazni kriteriji za bilo kakvu isplatu bonusa, a prema kriterijima opisanim internim aktima, u poslovnim godinama tijekom razdoblja odgode plaćanja;
- nadležno nadzorno tijelo odredilo je ograničenje ili otkazivanje bonusa; ako postoje odstupanja, teške greške, neispunjavanje zahtjeva dužne pažnje ili ozbiljne povrede (npr. kršenje pravila ponašanja i internih smjernica, osobito vezano uz kontrolu rizika);
- Raiffeisen grupa i/ili Raiffeisenbank Austria d.d./Društvo/druga članice Raiffeisen grupe u Hrvatskoj i/ili poslovna jedinica ili sektor poslovanja trpi značajan pad u svojoj financijskoj uspješnosti;
- Raiffeisen grupa i/ili Raiffeisenbank Austria d.d./Društvo/druga članice Raiffeisen grupe u Hrvatskoj i/ili poslovna jedinica ili sektor poslovanja trpi značajne propuste u upravljanju rizicima, odnosno usklađivanje rizika procjene uspješnosti se mora provesti budući da ex-post procjena rizika otkriva da je originalna procjena rizika bila preoptimistična;
- značajne promjene u ekonomskom ili jamstvenom kapitalu Raiffeisen grupe i/ili Raiffeisenbank Austria d.d. i/ili Društva

4.4.2 Naknadno smanjenje isplata primitaka koji su prethodno zarađeni i isplaćeni (*povrat primitaka ili Clawback*)

Povrat primitka ili *clawback* događaj podrazumijeva gubitak i povrat svih odgođenih primitaka.

Povrat primitka se primjenjuje u slučaju štete, prouzročene namjerno ili grubim nemarom, u slučaju da se dokaže prevara ili kazneno djelo, ponašanje u suprotnosti s internim procedurama posebice u području upravljanja rizicima/kontrole rizika ili ponašanje koje rezultira značajnim padom financijske uspješnosti ili narušavanjem financijskih rezultata Društva ili su se grubim nemarom davali netočni podaci, a sve s visokim negativnim utjecajem na vjerodostojnost i profitabilnost Društva.

Detaljni proces utvrđivanja situacija koje dovode do aktivacije *Malus* ili *Clawback* događaja opisane su internim aktima Društva.

4.5 Upravljačka tijela

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

Uprava Društva donosi Politiku primitaka uz suglasnost Nadzornog odbora te je odgovorna za njenu provedbu.

Uzimajući u obzir veličinu, unutarnje ustrojstvo, prirodu, opseg i složenost aktivnosti koje obavlja, te profil rizičnosti i karakteristike UCITS fondova i privatnih portfelja kojima upravlja, a sukladno Smjernicama ESMA-e, Društvo je primijenilo načelo proporcionalnosti te nije osnovalo Odbor za primitke.