

POLITIKA PRIMITAKA RAIFFEISEN INVESTA d.o.o. Sažetak

SAŽETAK POLITIKE PRIMITAKA RAIFFEISEN INVESTA d.o.o.

Politika primitaka (dalje u tekstu: *Politika*) Raiffeisen Investa d.o.o. (dalje u tekstu: *Društvo*) slijedi pristup Raiffeisen Bank International AG (dalje u tekstu: *RBI*) i povezanih društava (dalje u tekstu: *RBI Grupa*) sadržanim u politici nagrađivanja pod nazivom “*Total Rewards*”. Navedeni pristup uključuje novčane i nenovčane kompenzacije zaposlenicima u zamjenu za njihovo vrijeme, talente, trud i postignute rezultate.

Pristup sveukupnog nagrađivanja (“*Total Rewards*”) uključuje sljedeće elemente:

- primitke
- posebne povlastice/benefite
- praćenje uspješnosti & priznanja za postignuća
- razvoj zaposlenika i mogućnosti za razvoj karijere
- inicijative za usklađivanje poslovnog i privatnog života

Politika ispunjava međunarodni standard za objektivnu, transparentnu i poštenu strukturu primitaka u skladu s važećim regulatornim zahtjevima. Sustav primitaka Društva sukladan je i promovira dobro i učinkovito upravljanje rizicima, ne potiče preuzimanje rizika koji prelazi razinu prihvatljivog rizika, odnosno ne potiče preuzimanje rizika koji 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. Također, struktura primitaka ne potiče prekomjerno preuzimanje rizika u pogledu rizika održivosti i povezana je s prinosom prilagođenim riziku.

Politika je u skladu s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima RBI Grupe, Društva, UCITS fondova kojima Društvo upravlja i ulagatelja i uključuje mjere za izbjegavanje sukoba interesa.

Pošten i ravnopravan tretman unutar Društva i diljem RBI Grupe jest osnovni princip u području sveukupnog nagrađivanja (*Total Rewards*). Ova Politika primitaka je rodno neutralna te se temelji na principu jednakosti plaća žena i muškaraca na temelju jednakog rada ili rada jednake vrijednosti.

Ova Politika se odnosi na sve kategorije zaposlenika Društva uključujući i članove Uprave. Uključuje i opće principe primjenjive na članove Nadzornog odbora Društva.

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 Društva implementira odredbe regulative RBI Grupe (*Internal Law Total Rewards Management*) i kontinuirano se usklađuje s relevantnim zakonskim i podzakonskim aktima EU i Republike Hrvatske. Predodobrena je od strane odgovarajućih tijela RBI-a, a konačno je odobrena od strane Nadzornog odbora Društva.

Provedba *Politike* uključujući i odabir identificiranih zaposlenika podliježe neovisnoj provjeri usklađenosti unutar Društva (uz nadzor RBI-a iz perspektive RBI Grupe).

1.2. Tijela nadležna za donošenje odluka

Nadzorni odbor Društva

- odobrava i periodično preispituje detaljne smjernice u vezi s *Politikom primitaka* na temelju RBI Grupnog Okvira, odgovoran je za nadzor nad njezinom provedbom, donosi konačnu odluku o odabiru identificiranih zaposlenika i posebnih načela primitaka za identificirane zaposlenike Društva u skladu s RBI grupnim Okvirom, vrši izravan nadzor nad primicima više rangiranih zaposlenika u upravljanju rizikom i zaposlenika koji obavljaju kontrolne funkcije, odobrava maksimalni omjer između varijabilnih i fiksnih primitaka za identificirane zaposlenike, odobrava programe poticaja za smanjenje rizika, mirovinske planove, planove otpremnina ili planove osiguranja i druge programe naknada i njihove značajne promjene (promjene ciljeva i/ili njihovih pondera ne smatraju se značajnim promjenama), odobrava sve programe isplate bonusa za zadržavanje zaposlenika koji se provode u Društvu, godišnje varijabilne primitke za članove Uprave Društva, donosi određene odluke vezane za slučajeve Malus /Povrata primitaka.

Uprava Društva:

- prije donošenja konačnog odobrenja Nadzornog odbora Društva, unaprijed odobrava i periodično revidira detaljne smjernice u vezi s politikom nagrađivanja koja se primjenjuje na Društvo na temelju RBI Grupnog Okvira - donosi Politiku primitaka uz suglasnost Nadzornog odbora te je odgovorna za njenu provedbu, odobrava raspodjelu iznosa bonus pool iznosa prema zaposlenicima Društva u skladu s RBI Grupnim Okvirom, donosi određene odluke u vezi sa slučajevima Malusa/Povrata primitaka.

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

2. VANJSKI I UNUTARNJI UTJECAJI NA POLITIKU PRIMITAKA DRUŠTVA

Implementacija regulatornih zahtjeva za primitke unutar RBI Grupe i Društva

2.1.1 Regulatorni okvir RBI Grupe

Regulatorni okvir RBI Grupe je temeljen na austrijskim propisima u koje su implementirane odredbe *Direktive 2013/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. lipnja 2013. o pristupanju djelatnosti kreditnih institucija i bonitetnom nadzoru nad kreditnim institucijama i investicijskim društvima* (dalje u tekstu: CRD).

Nalaže da sustav nagrađivanja Društva bude dosljedan i promiče dobro i učinkovito upravljanje rizicima te ne potiče pretjerano preuzimanje rizika, kako bi se osiguralo sigurno dugoročno poslovanje institucije.

2.1.2 Dodatni regulatorni okvir za Društvo

Nužno je da *Politika primitaka* bude u skladu s odredbama CRD-a, EBA Smjernicama o dobrim politikama primitaka te bilo kojim dodatnim zahtjevima koji su postavljeni nacionalnim zakonima o trgovačkim društvima, o radu i ostalim relevantnim zakonima. U obzir se uzimaju posebni propisi sadržani u UCITS regulativi i ESMA-inim Smjernicama koje su primjenjive na Društvo.

Stoga su za Društvo su primjenjiva sljedeća dodatna pravila i regulative:

- *Zakon o otvorenim investicijskim fondovima s javnom ponudom i pripadajući pravilnici HANFA-e*
- radno zakonodavstvo Republike Hrvatske
- *Odluka o primicima radnika Hrvatske narodne banke*
- *ESMA Smjernice o politici nagrađivanja u skladu s Direktivom o subjektima za zajednička ulaganja u prenosive vrijednosne papire (UCITS)*
- budući da Društvo podliježe primjeni *Uredbe EU 2019/2088 o objavljivanju informacija o održivom financiranju*, ono osigurava da njegova Politika primitaka na odgovarajući način odražava rizike održivosti.

Politikom se na odgovarajući način promiče dobro i učinkovito upravljanje rizicima u pogledu rizika za održivost, dok struktura primitaka ne potiče pretjerano preuzimanje rizika u pogledu rizika za održivost koje nije u skladu s profilima rizičnosti ili pravilima i uvjetima investicijskih fondova kojima upravlja i koje je povezano s rezultatima prilagođenim riziku. To se posebno postiže uključivanjem odgovarajućih mjera održivosti u postavljanje ciljeva u procesu upravljanja uspješnošću funkcija koje rade u kritičnim područjima. *Politika* Društva je u skladu s ciljevima strategije poslovanja i rizika uključujući okolišne, socijalne i upravljačke (ESG) ciljeve povezane s rizicima.

2.1.3 Načelo proporcionalnosti

Strategija i principi primitaka koje nalaže regulativa procjenjuju se s aspekta "*Načela proporcionalnosti*". Ono ima za cilj dosljedno prilagođavati politike i prakse primitaka prema pojedinačnom i grupnom profilu rizika, sklonosti za preuzimanje rizika i strategiji institucije i grupe, tako da ciljevi principa budu što učinkovitije ostvareni. Na temelju načela proporcionalnosti Društvo može primijeniti odredbe na različite načine, ovisno o veličini, internoj organizaciji i naravi, području primjene i složenosti aktivnosti uzimajući u obzir barem kriterije EBA i ESMA Smjernica.

3. POLITIKA PRIMITAKA

3.1 Opća načela vezana uz primitke – pregled

- RBI Grupa i Društvo koriste jednostavan i transparentan sustav primitaka koji odražava poslovnu strategiju RBI Grupe i Društva te je u skladu s regulatornim zahtjevima;
- načela primitaka podržavaju poslovnu strategiju i dugoročne ciljeve, interese i vrijednosti Društva, osobito kroz korištenje RBI key performance indicator-a (nadalje: *KPI*) i ključnih kompetencija;
- načela primitaka uključuju mjere u svrhu izbjegavanja sukoba interesa;
- načela i politike primitaka usklađene su i promoviraju dobre i učinkovite prakse upravljanja preuzimanjem rizika te izbjegavaju poticaje za neprimjereno preuzimanje rizika koji prelaze prihvatljivi rizik Društva, posebno putem *KPI*-jeva i procesa upravljanja (npr. proces upravljanja radnom uspješnošću, pristup bonus pool-a).
- usklađivanjem strategije, vizije i sustava primitaka, nastoji se optimizirati rizik na svim razinama putem restrukturiranja sustava primitaka i putem ograničavanja varijabilnih primitaka kako bi se dalje promoviralo dobro i učinkovito upravljanje rizicima koje podržava i rezultira točnijim planiranjem troškova kroz višegodišnju perspektivu. Dodaci na temelju radne uloge su bitan alat za postizanje ovog cilja. Dodaci na temelju uloge moraju ispunjavati skup definiranih preuvjeta za pravilnu implementaciju;
- specifične regulative se primjenjuju na zaposlenike čije profesionalne aktivnosti imaju materijalan učinak na profil rizičnosti ("Identificirani zaposlenici");
- primici su kompetitivni i financijski isplativi, razumni te su definirani prema relativnoj vrijednosti posla, tržišnoj vrijednosti i praksama, temelje se na predefiniranoj strukturi (npr. struktura prema ocjeni složenosti posla/job grade) i u svezi je s radnom uspješnošću;
- podržavamo razvoj, zadovoljstvo i lojalnost svojih zaposlenika pružajući financijsku stabilnost i koristeći sustav upravljanja radnom uspješnošću kao osnovu razvoja naših zaposlenika;

- omjer varijabilnih i fiksnih primitaka (pay-mix) je uravnotežen na način da omogućuje svakom zaposleniku primjeren život na temelju fiksnih primitaka; time se omogućava potpuno fleksibilna varijabilna politika primitaka koja uključuje i mogućnost da se ne koristi sustav varijabilnih primitaka, a da se pritom zaposlenicima i dalje omogućava financijska sigurnost;
- varijabilni primici se mogu sastojati od:
 - godišnjeg bonusa
 - ostalih specijalnih oblika varijabilnih primitaka
- svi modeli varijabilnih primitaka uključuju pravila za ulazne kriterije i maksimalne iznose;
- varijabilni primitak se ne plaća putem sredstava ili metoda koje omogućavaju neusklađenost sa zakonskim zahtjevima i/ili ovom Politikom;
- radna uspješnost je temelj za sve sheme varijabilnih primitaka i u obzir uzima:
 - radnu uspješnost pojedinca/organizacijske jedinice (uključujući usklađenost s Etičkim kodeksom RBI-ja i regulativama iz područja Sukladnosti),
 - radnu uspješnost Grupe i Društva (gdje je primjenjivo) i
 - troškove rizika, likvidnosti i kapitala
 - individualna radna uspješnost uzima u obzir postignute rezultate i ponašanja / kompetencija na temelju i kvantitativnih i kvalitativnih mjera, procijenjenih u sklopu procesa upravljanja radnom uspješnošću i uzimajući u obzir financijske i nefinancijske kriterije
- radna uspješnost RBI Grupe/ Društva je rezultat postignutih rezultata na temelju kvantitativnih mjera praćenjem određenog skupa KPI-jeva;
- zaposlenicima koji obnašaju kontrolne funkcije isplaćuju se primici neovisno o poslovnoj jedinici koju nadziru, oni imaju ovlaštenja prikladna svojoj funkciji, a njihovi primici se određuju na temelju postignuća njihovih organizacijskih ciljeva povezanih s njihovim funkcijama, bez obzira na rezultate poslovnih aktivnosti koje nadgledaju. Odnos (mix) fiksnih i varijabilnih primitaka bi se trebao ponderirati u korist fiksnih primitaka.
- garantirani varijabilni primici nisu u skladu sa dobrim upravljanjem rizicima ili načelom plaćanje-po radnoj uspješnosti i neće biti dio potencijalnih planova za primitke; garantirani varijabilni primici su izvanredni, pojavljuju se samo pri zapošljavanju novog osoblja i kada institucija ima zdravu i jaku kapitalnu osnovu te su ograničeni na prvu godinu zaposlenja.

3.2. Ukupni primici

Ukupni primici označavaju sve oblike fiksnih i varijabilnih primitaka i uključuje isplate i benefite, novčane ili nenovčane, dodijeljene izravno zaposlenicima od strane Društva u zamjenu za stručne usluge koje pružaju zaposlenici, kao i izvršena plaćanja kamata i ostale isplate provedene putem metoda i sredstava koje bi, ukoliko se ne bi smatrale primicima, vodile do izbjegavanja zahtjeva za primitke prema CRD-u ili drugim primjenjivim pravilima.

3.3 Fiksni primici

Fiksni primici bi prvenstveno trebali odražavati relevantno stručno iskustvo i organizacijsku odgovornost zaposlenika te pružati stabilan izvor prihoda. Primici su fiksni kada su uvjeti za njenu isplatu i njen iznos:

- unaprijed određeni, nediskrecijski, transparentni zaposlenicima, postavljeni na predefiniran i objektivan način, stalni (što znači da traju kroz određeno vrijeme i vezani su uz specifičnu ulogu i organizacijske odgovornosti), ne pružaju poticaje za preuzimanje rizika, neopozivi (ne dovodeći u pitanje lokalno zakonodavstvo), ne mogu se smanjiti, suspendirati ili otkazati od strane Društva i ne ovise o radnoj uspješnosti.

3.4. Varijabilni primici

Svi primici koji ne ispunjavaju sve potrebne kriterije da bi smatrali fiksnim, smatraju se Varijabilnim primicima. Varijabilni primici bi trebali odražavati održivu radnu uspješnost prilagođenu rizicima, kao i radnu uspješnost koja je veća od potrebne da se ispuni opis poslova iz radnog odnosa određenog zaposlenika. Varijabilna plaća mora biti povezana s timskom i/ili individualnom radnom uspješnošću ili rezultatima i (gdje je primjenjivo) s radnom uspješnošću RBI Grupe/Društva.

3.4.1. Pregled načela varijabilnih primitaka

Varijabilni primici:

- važan su element pristupa sveukupnog nagrađivanja i njihova svrha je privući, motivirati i zadržati zaposlenike;
- temelje se na jasnim kriterijima uspješnosti, koji moraju biti i kvantitativne i kvalitativne prirode te koji su povezani sa stvaranjem vrijednosti prilagođenim riziku. Svaki sustav varijabilnih primitaka mora nagrađivati i motivirati ponašanja koja pokreću specifičan uspjeh te ostvaruju vrijednost.

Ukoliko se zaposleniku odobre bilo kakvi varijabilni primici, iste treba isplatiti za izmjerenu radnu uspješnost (radnu uspješnost RBI Grupe, Društva, tima i individualnu radnu uspješnost, ovisno o kategoriji zaposlenika). Sve sheme varijabilnih primitaka moraju biti povezane s upravljanjem radnom uspješnošću ili usporedivim sustavom postavljanja ciljeva. Pristup „dijeljenja dobiti“ (sukladno kojem zaposlenik dobiva postotak npr. prihoda/dobiti/prikupljenog novca/povrata novca itd. bez obzira na radnu uspješnost) nije podržan budući da ne uključuje sve potrebne elemente sheme varijabilnih primitaka koje zahtijeva ova politika primitaka.

Varijabilni primici moraju biti primjereni i uravnoteženi u odnosu na osnovnu plaću (odnos fiksnih i varijabilnih primitaka) te u skladu s uobičajenom lokalnom tržišnom praksom. Svaka shema varijabilnih primitaka mora imati definiran ciljani varijabilni primitak.

Odnos fiksnih i varijabilnih primitaka (pay-mix) mora biti uravnotežen i mora odražavati utjecaj na ponašanja zaposlenika koja se odnose na preuzimanje rizika i “sukladnost” (kolikom riziku zaposlenik izlaže Društvo, koliko je u iskušenju da zanemari pravila Društva). Neetično ponašanje ili ponašanje koje je protivno pravilima sukladnosti trebalo bi poništiti ostvaren dobar financijski učinak i trebalo bi umanjiti varijabilne primitke tog djelatnika. Razlikovanje razina radne uspješnosti je nužan element kulture praćenja radne uspješnosti (zaposlenici niske radne uspješnosti naspram zaposlenika visoke radne uspješnosti), a varijabilna isplata treba biti sukladna tome.

Odnos fiksnih i varijabilnih primitaka (pay-mix) varira ovisno o poziciji i ulozi zaposlenika (npr. prodajne funkcije ili hijerarhijski više funkcije mogu imati veći omjer varijabilnih prema fiksnim primicima, nego što to imaju funkcije usluge ili podrške ili funkcije niže u hijerarhiji).

Kontrolne funkcije kao što su Kontrola rizika i Sukladnost uključene su u proces određivanja primjerenih mjerenja za varijabilne primitke.

Mjere radne uspješnosti za zaposlenike uključene u kontrolne funkcije (npr. funkcije, rizika, revizije i sukladnosti) trebaju odražavati specifične zahtjeve za te funkcije. Djelatnici kontrolnih funkcija trebaju biti kompenzirani u skladu s ostvarenjem ciljeva povezanih s njihovim funkcijama, ali na način koji je neovisan o poslovnim područjima koje nadziru i razmjeran njihovim ključnim ulogama u Društvu.

3.4.2. Kriteriji kvalificiranosti za varijabilne primitke

Kao opći princip, svi zaposlenici mogu imati pravo/mogu biti kvalificirani za varijabilne primitke. Mora postojati razlika u oblikovanju i razini varijabilnih primitaka na temelju funkcija, relativne vrijednosti određenog posla (kategorije složenosti poslova) i hijerarhije (npr. što više u hijerarhiji, to viši iznos bonusa). Pravo na varijabilne

primitke ne znači pravo na isplatu varijabilnih primitaka; to je samo mogućnost za sudjelovanje u određenom sustavu nagrađivanja.

3.4.3. Odnos fiksnih i varijabilnih primitaka (pay mix)

Fiksni i varijabilni udio ukupnih primitaka treba biti primjereno uravnotežen i u skladu s RBI Grupnim okvirom. Ciljani iznos varijabilnih primitaka predstavlja značajan dio, no bez da dovodi do pretjerane nestabilnosti u primicima zaposlenika, niti da dovodi do pretjeranog rizika.

3.4.4. Individualna radna uspješnost – osnova za varijabilne primitke

Rezultati se određuju primjenom financijskih i nefinancijskih mjera/ciljeva. Ti ciljevi mogu biti na razini RBI Grupe, Društva, tima ili pojedinca. Ciljevi moraju biti kvalitativne i kvantitativne naravi. Mjere uspješnosti za funkcije rizika, revizije i sukladnosti moraju odražavati specifične zahtjeve za te funkcije. Varijabilne isplate zaposlenicima moraju biti povezane s doprinosom tog pojedinca i uspješnošću poslovne jedinice i (gdje je primjenjivo) sa sveukupnom uspješnošću Društva.

3.4.5. Pragovi – minimum i maksimum

Sve sheme varijabilnih primitaka zahtijevaju definiranu minimalnu razinu uspješnosti (prag radne uspješnosti), koja mora biti zadovoljena kako bi zaposlenici ostvarili pravo na varijabilne primitke kao i gornju granicu koja se povezuje s maksimalnim varijabilnom isplatom (gornja granica varijabilnih primitaka). Ti pragovi uspješnosti / gornje granice varijabilnih primitaka mogu biti različiti prema poslovnim područjima, ulogama i lokalnim tržištima.

Stvarno alocirani i plaćeni varijabilni primici neće prelaziti bilo koji od obveznih zakonskih ili regulatornih pragova (npr. bit će u potpunosti u skladu s bilo kojom odredbom o maksimalnom dopuštenom iznosu komponente ukupnih varijabilnih primitaka), a alokacija i plaćanje varijabilnih primitaka identificiranim zaposlenicima bit će provedeni u skladu s pravilima za maksimalni iznos/gornju granicu bonusa.

3.4.6. Sukob interesa

Društvo osigurava da monetarni i/ili nemonetarni oblici primitaka ne uvode poticaje da zaposlenik pogoduje svojim vlastitim interesima ili interesima Društva, a na štetu interesa fondova i ulagatelja. Ova točka je relevantna za ciljeve varijabilnih primitaka osoba koje mogu imati materijalan utjecaj na pruženu uslugu i/ili korporativno ponašanje Društva, uključujući osobe kod kojih primici mogu stvoriti neprikladne poticaje da se vrše radnje koje nisu u najboljem interesu njihovih klijenata. Za te osobe formuliranje ciljeva ne smije prouzročiti sukobe interesa, a koji imaju izravan ili neizravan utjecaj na odnose s klijentima te bi stoga mogli biti štetni za interese klijenata.

Sukobi interesa su znatno smanjeni ako je varijabilan dio zaposlenikove plaće samo mali ili ograničeni dio ukupne plaće tog zaposlenika. Posebice za upravljanje fondovima ne koriste se poticaji u obliku isplata bonusa koji se odnose na transakcije dionicama ili u obliku isplata bonusa koji ne uzimaju u obzir na odgovarajući način komponentu rizika i koji su usmjereni samo na uspješnost.

Modeli nagrađivanja posebno se prate i od strane kontrolne funkcije praćenja usklađenosti.

3.5. Varijabilni primici za sve zaposlenike - Bonus

Konačni iznos bonusa se temelji na kvantitativnim i kvalitativnim ciljevima RBIGrupe/Društva/tima/pojedinca, a postavljanje ciljeva i isplata trebaju biti na godišnjoj razini. Alokacija i isplata bonusa može se izvršiti ukoliko je ispunjeni *Regulatorni ulazni kriteriji za varijabilne primitke*.

Bonus može biti umanjen ili ukinut ukoliko nisu ispunjeni bilo koji od dodatnih kriterija i preduvjeta za bilo koju alokaciju i/ili isplatu varijabilnih primitaka – kako su s vremena na vrijeme definirani od strane Uprave ili Nadzornog odbora RBI-a ili od strane Nadzornog odbora Društva uzimajući u obzir sve vrste trenutačnih i budućih rizika, očekivanih gubitaka, procijenjenih neočekivanih gubitaka, uvjete stresa povezane s aktivnostima institucije kao i s troškovima kapitala i potrebne likvidnosti.

Izračunati/odobreni iznos će se distribuirati zaposlenicima koji na to imaju pravo prema pravilima za Godišnji Bonus, a odražavajući njihovu individualnu radnu uspješnost.

3.6. Ostali posebni oblici varijabilnih primitaka

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

3.6.1. Bonus za zadržavanje zaposlenika

Bonus za zadržavanje radnika (npr. bonus koji se dodjeljuje isključivo za ostanak u Društvu tijekom unaprijed određenog razdoblja) je posebni oblik varijabilnih primitaka. Društvo treba biti u mogućnosti obrazložiti svoj legitiman interes prilikom dodjeljivanja bonusa za zadržavanje zaposlenika. Programi bonusa za zadržavanje zaposlenika trebaju ispunjavati sve uvjete koji se primjenjuju na varijabilne primitke uključujući načela povezana s radnom uspješnošću.

3.6.2. Zajamčeni varijabilni primici

Zajamčeni varijabilni primici se dodjeljuju iznimno, jedino u slučaju kada Društvo ima čvrstu kapitalnu osnovu, a može se odobriti samo u prvoj godini zaposlenja. Društvo može zajamčene varijabilne primitke dodijeliti pojedinom zaposleniku samo jednom.

3.7. Posebne povlastice

Povlastice su programi pogodnosti koji nadopunjuju novčane primitke i pružaju sigurnost zaposlenima i/ili njihovim obiteljima. Postoje različite kategorije poput socijalnog osiguranja, grupnog osiguranja, plaćenog dopusta, itd. Pri osmišljavanju ili analizi paketa povlastica koji se dodjeljuju zaposlenicima, Društvo će obratiti posebnu pažnju i prednost davati pogodnostima vezanim uz zdravlje i obitelj zaposlenika.

3.8. Priznavanje postignuća

Priznanje se odnosi na zahvalu koja se daje zaposlenicima zbog njihovih postupaka, aktivnosti, napora, ponašanja ili uspjeha. Cilj davanja priznanja je podržati poslovnu strategiju jačanjem pozitivnog ponašanja. Priznanja se daju u obliku nenovčanih nagrada, mogu biti formalna i neformalna, a služe kako bi se pravovremeno nagradilo ponašanje zaposlenika. Materijalna vrijednost priznanja mora biti nominalna u odnosu na ukupne primitke.

3.9. Ostali nenovčani programi nagrađivanja i Ostali posebni programi zadržavanja

Ciljevi i ishod ostalih nenovčanih programa nagrađivanja trebaju biti jasni, mjerljivi i transparentni.

Primici predstavljaju jedan od elemenata posebnog programa zadržavanja zaposlenika. Pored novčanih nagrada potrebno je koristiti i ostale programe za zadržavanje ključnih djelatnika (npr. priznanje, izazovni radni zadaci, fleksibilna organizacija rada, brojne nenovčane nagrade poput zahvalnica, sudjelovanje u posebnim odborima ili događajima, posebni programi razvoja karijere).

4. SPECIFIČNI ZAHTJEVI POLITIKE PRIMITAKA

Posebna načela za primitke ne primjenjuju se na sve zaposlenike, nego 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 preuzimateljima rizika i čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti (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.). Utvrđivanje unutar kategorije identificiranih zaposlenika provodi se uvijek ovisno o razini rizika koji pojedina funkcija preuzima kroz dodijeljene odgovornosti unutar Društva. Kriteriji analize rizičnosti propisani su internim aktima Društva, a u potpunosti slijede odredbe relevantnih zakonskih i podzakonskih propisa te europskih direktiva.

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

4.2. Načela primitaka primjenjiva na Identificirane radnike

4.2.1. Procjena radne uspješnosti

Procjena radne uspješnosti 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. Ocjena radne uspješnosti postavljena je u višegodišnji okvir, kako bi se osiguralo da se postupak ocjenjivanja temelji na dugoročnoj radnoj uspješnosti te da se stvarno plaćanje dijelova primitaka zasnovanih na radnoj uspješnosti raspodjeljuje tijekom razdoblja koje uzima u obzir definirani period.

4.2.2. Vlasnički instrumenti i zadržavanje zaposlenika

Značajan dio svih varijabilnih primitaka sastoji se ravnomjerno od udjela u UCITS-ova kojima Društvo upravlja, jednakovrijednih vlasničkih ili instrumenata povezanih s dionicama ili jednakovrijednih nenovčanih instrumenata s jednako učinkovitim poticajima.

Instrumenti iz ove točke ("vlasnički instrumenti") podliježu odgovarajućoj politici zadržavanja ("zadržavanje") osmišljenoj kako bi se poticaji uskladili s dugoročnijim interesima Društva za upravljanje imovinom kao i interesima ulagatelja u fondove (uzimajući u obzir ograničenja u pogledu vrsta i oblika tih instrumenata ili zabrane određenih instrumenata ili zabrane određenih instrumenata kako je propisano primjenjivim lokalnim pravom ili nadležnim lokalnim tijelima.

Ova točka primjenjuje se i na dio odgođenog dijela promjenjive naknade i na dio varijabilne komponente naknade koji nije odgođen.

4.2.3. Odgoda, preduvjeti za isplatu i naknadno praćenje rizika

Značajni dio varijabilne komponente primitaka odgađa se za razdoblje koje iznosi barem 5 godina ("Odgoda") te se na odgovarajući način usklađuje s vrstom poslovanja, rizicima poslovanja i poslovima dotičnog zaposlenika. Trajanje odgode određuje se u skladu s poslovnim ciklusom, vrstom poslovanja, rizicima poslovanja i poslovima dotičnog zaposlenika.

Varijabilni primici, uključujući odgođeni dio, isplaćuju se ili se stječu samo ako su održivi s obzirom na financijsko stanje institucije u cjelini, te ako su opravdani s obzirom na uspješnost Društva, poslovne jedinice i pojedinca na kojeg se to odnosi.

4.3. Modeli isplate za Identificirane zaposlenike Društva

Model isplate:

- 60% iznosa bonusa isplaćuje se odmah (=isplata unaprijed);

- 40% iznosa bonusa se odgađa, a isplaćuje se „pro-rata“ tijekom razdoblja od 4 godine/5 godina;
- podjela isplate: 50% u gotovini i 50% u vlasničkim instrumentima

Napomena: U slučaju visokog iznosa bonusa potrebno je odgoditi najmanje 60% varijabilne isplate.

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

4.4. Ex-post uključivanje rizika za varijabilne primitke (*Malus* / *Clawback* događaji)

4.4.1. Malus

Malus se odnosi na smanjenje ili ukidanje preostalih (odgođenih) isplata bonusa. Posebice, sljedeći događaji predstavljaju događaj malusa:

- nadležno regulatorno tijelo naloži ograničenje ili obustavu varijabilnih primitaka za RBI Grupu i/ili Društvo.
- dokaz o nedozvoljenom postupanju vezano uz rizike, ozbiljnoj pogrešci, nepridržavanju zahtjeva u pogledu dužne pažnje ili teškoj povredi procedura od strane zaposlenika (npr. povreda kodeksa ponašanja i ostalih internih pravila, osobito u pogledu rizika) ili neispunjenje odgovarajućih standarda prikladnosti i primjerenosti;
- RBI Grupa i/ili Društvo i/ili poslovna jedinica u kojoj radi zaposlenik naknadno je pretrpjela značajno narušavanje svoje financijske uspješnosti (RBI može definirati posebne indikatore poslovanja);
- RBI Grupa i/ili Društvo i/ili poslovna jedinica u kojoj radi zaposlenik pretrpjela je značajan propust u upravljanju rizicima, npr. potrebno je izvršiti ispravak za rizike kod procjene rezultata jer naknadna procjena rizika pokazuje da je prvobitna procjena rizika bila previše pozitivna;
- značajne promjene ekonomskog ili regulatornog kapitala u RBI Grupi i/ili Društvu (npr. RBI Grupa i/ili Društvu ne ispunjavaju ili gotovo ne ispunjavaju zahtjeve u pogledu regulatornog kapitala);
- izrečene su bilo kakve regulatorne sankcije u slučaju kada je postupanje identificiranog radnika doprinijelo izricanju supervizorskih mjera;
- značajan doprinos slabijem ili negativnom financijskom rezultatu i ostala postupanja s namjerom ili grubom nepažnjom koja su dovela do značajnih gubitaka.

4.4.2. Povrat primitaka ili Clawback

Povrat primitaka podrazumijeva gubitak svih odgođenih isplata i povrat svih isplata vezanih uz bonus. Povrat primitaka se primjenjuje u slučaju:

- prijevare, kaznenog djela ili priopćavanja pogrešnih ili obmanjujućih informacija od strane zaposlenika sa znatnim utjecajem na vjerodostojnost i profitabilnost kreditne institucije ili
- dodjela ili isplata varijabilnih primitaka namjernim kršenjem načela primitaka definiranih ovom Politikom primitaka ili namjernim kršenjem obaveznih odredbi zakona kojima se regulira bankarsko poslovanje.

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