

Sažetak Politike primitaka

INTERCAPITAL ASSET MANAGEMENT d.o.o. (dalje u tekstu: Društvo) u skladu sa člankom 59. Zakona o otvorenim investicijskim fondovima s javnom ponudom (NN 44/16; dalje u tekstu: Zakon) usvojilo je Politiku primitaka, uzimajući u obzir načela navedena u članku 60. Zakona:

- a) načela koja se koriste prilikom određivanja primitaka dosljedno odražavaju i promiču razumno i učinkovito upravljanje rizicima,
- b) načela koja se koriste prilikom određivanja primitaka ne potiču preuzimanje rizika koje nije u skladu s profilom rizičnosti Društva, pravilima i/ili prospektima UCITS fondova kojima Društvo upravlja te se istima osigurava postupanje Društva u najboljem interesu UCITS fondova kojima upravlja te klijenata kojima pruža uslugu upravljanja portfeljem i/ili investicijskog savjetovanja
- c) načela koja se koriste prilikom određivanja primitaka u skladu su s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i interesima Društva, UCITS fondova kojima upravlja, ulagatelja i klijenata kojima pruža investicijske usluge i aktivnosti za koje je dobila odobrenje Hrvatske agencije za nadzor financijskih usluga te uključuje mjere za izbjegavanje sukoba interesa
- d) temeljna načela Politike primitaka usvaja i periodički revidira Nadzorni odbor Društva koji osigurava da ih se Društvo pridržava te osigurava da provođenje Politike primitaka najmanje jednom godišnje podliježe središnjoj i neovisnoj internoj provjeri usklađenosti s politikama i procedurama vezanim uz primitke ,
- e) Uprava Društva donosi Politiku primitaka uz suglasnost Nadzornog odbora, te je ista odgovorna za provedbu donesene Politike.

Uzimajući u obzir veličinu, unutarnje ustrojstvo, prirodu, opseg i složenost aktivnosti koje obavlja, i sve ostale relevantne kriterije, kao što su profil rizičnosti i karakteristike UCITS/AIF fondova te portfelja kojima upravlja Društvo, uzimajući u obzir načelo proporcionalnosti sve u skladu sa Smjericama ESMA-e, nije osnovalo Odbor za primitke.

Primici radnika Društva sastoje se od:

- fiksne komponente primitka
- varijabilne komponente primitka,
- ostalih pogodnosti (ne-novčani elementi kompenzacije)

Fiksnu komponentu primitka čini osnovna plaća koja odražava vrijednost radnog mjesta, tržišnu vrijednost posla, kontinuirani učinak, složenost posla i vještina zaposlenika koji ga obavlja i ugovara se ugovorom o radu između radnika i Društva kao poslodavca.

Varijabilna komponenta primitka ovisi o realizaciji definiranih pokazatelja učinka i financijskih pokazatelja poslovanja. Iznos varijabilnog dijela primitaka računa se kao postotak ostvarenja pokazatelja učinka definiranih zaposlenikovim individualnim ciljevima i ukupnog poslovnog učinka. Sustav varijabilnih primitaka kreira se na način da potiče učinkovitost, ali istovremeno ne daje poticaj za preuzimanje rizika koji nisu u skladu s profilom rizičnosti društva Bonus kao varijabilna naknada ovisi o realizaciji definiranih ključnih pokazatelja učinka (dalje: KPI) i financijskih pokazatelja poslovanja. Iznos bonusa računa se kao postotak ostvarenja pokazatelja učinka definiranih radnikovim individualnim ciljevima i ukupnog poslovnog učinka Društva u odnosu na plan te se putem matematičkog modela transformira u novčani iznos. Varijabilni primitak se može isplatiti jedino u slučaju ako je financijski položaj Društva održiv i ako je bonus opravdan. Pravo na varijabilni primitak imaju svi radnici, u skladu s uvjetima, kriterijima i posebnim zahtjevima propisanim ovom Politikom te drugim primjenjivim internima aktima Društva. Iznos varijabilnih primitaka ovisi o radnom mjestu te o razini složenosti poslova određenog radnog mjesta, a isplaćuje se isključivo u novčanim sredstvima te u rok i razdoblje isplate koji određuje Uprava Društva. Redoviti rok za isplatu varijabilnog dijela primitka za financijsku godinu je u prvoj polovici naredne financijske godine.

Društvo je definiralo radnike čije profesionalne aktivnosti mogu imati materijalni učinak na profil rizičnosti Društva na sljedeći način:

1. Obitelj poslova Prodaje - osim radnika na poslovima indirektno prodaje
2. Obitelj poslova Front Office-a - osim radnika na poslovima analize i praćenja tržišta
3. Obitelj poslova Uprave i Nadzornog odbora - radnici članovi Uprave
4. Obitelj poslova Back i Middle office: - radnici na poslovima upravljanja rizicima, interne revizije i praćenja usklađenosti

Pri definiranju radnika koji ulaze u kategoriju identificiranih radnika, u obzir su uzeti sljedeći elementi:

- veličina i značenje obveze koju preuzimatelj rizika može preuzeti u ime Društva;
- strukturu primitka radnika (odnos fiksne i varijabilne naknade), posebice postotak varijabilne naknade u odnosu na fiksnu naknadu.

Radnicima Obitelji poslova koji funkcionalno pripadaju u dimenziju razvoja 100 % bonusa isplatiti će se u novčanim sredstvima na način utvrđen odlukom Nadzornog odbora Društva u skladu sa sljedećim kriterijima:

- najviše 60 % bonusa isplatiti će se unutar prvog kvartala sljedeće financijske godine
- preostali iznos bonusa će se isplatiti s odgodom i proporcionalnom raspodjelom na razdoblje od naredne tri godine.

Radnicima unutar Obitelji poslova koji funkcionalno pripadaju u dimenziju implementacije prilikom određivanja varijabilne naknade ista se procjenjuje u ovisnosti o njihovim osobnim KPI odnosno poslovnom uspjehu Društva te isti nikako nije povezan sa uspjehom u poslovanju Obitelji poslova koja funkcionalno pripada u dimenziju razvoja.

Radnicima Obitelji poslova koji funkcionalno pripada u dimenziju razvoja prilikom određivanja varijabilne naknade ista se procjenjuje u ovisnosti o njihovim osobnim KPI odnosno poslovnom uspjehu njihovih Odjela i imovine/Fondova pod upravljanjem.

Raspon primitaka određen je za svaku razinu unutar Obitelji poslova i on definira minimalnu i maksimalnu visinu primitaka za sve pozicije unutar određene razine.

Zaposlenici kontrolnih funkcija nagrađuju se u skladu s ostvarenim ciljevima povezanim s njihovim funkcijama, neovisno o uspješnosti poslovnih područja koja kontroliraju, ali na način koji je neovisan o poslovnim područjima koje nadziru i razmjerno njihovoj ulozi u Društvu. Dodatno, neovisnost kontrolne funkcije osigurava se većim udjelom fiksnih u odnosu na varijabilne primitke.

U slučaju da Uprava ili Nadzorni odbor donesu takvu odluku, Društvo nije dužno radnicima Obitelji poslova koji funkcionalno pripadaju u dimenziju razvoja isplatiti dio odgođenog neisplaćenog bonusa ili cjelokupni iznos odgođenog neisplaćenog bonusa ako ostvarenje prethodno preuzetih rizika dovede do narušene uspješnosti odnosno lošijega financijskog rezultata (tzv. malus klauzula).

U slučaju da Uprava ili Nadzorni odbor donesu takvu odluku, radnik Obitelji poslova koji funkcionalno pripada u dimenziju razvoja dužan je Društvu vratiti određeni iznos bonusa, u opsegu i rokovima određenim odlukom Uprave ili Nadzornog odbora, ako ostvarenje prethodno preuzetih rizika dovede do narušene uspješnosti odnosno lošijeg financijskog rezultata Društva (tzv. clawback klauzula). Ova se odredba odnosi se na odgođene i neodgođene varijabilne primitke.

Politikama primitaka nije predviđen varijabilni kompenzacijski paket nagrađivanja ključnih zaposlenika dionicama ili udjelima investicijskih fondova kojim upravlja Društvo kao niti diskrecijskim mirovinskim pogodnostima uplaćenim u njihovo ime.

Uprava Društva donosi i odobrava Politiku primitaka uz suglasnost Nadzornog odbora i odgovorna je za njezinu provedbu.

Nadzorni odbor Društva odgovoran je za odobrenje, održavanje i praćenje provedbe Politike primitaka.

svibanj 2018.

INTERCAPITAL ASSET MANAGEMENT d.o.o.

Hrvoje Čirjak, član Uprave