

POLITIKA PRIMITAKA

Članak 1.

Društvo je uspostavilo i provodi politiku primitaka koja dosljedno odražava i promiče učinkovito upravljanje rizicima i sprječava preuzimanje rizika koji nije u skladu s profilom rizičnosti, pravilima i/ili prospektom fondova kojima upravlja te koja ne dovodi u pitanje obvezu Društva da postupa u najboljem interesu klijenata Društva, Ulagatelja u fondove i samih fondova kojima Društvo upravlja.

Svrha ove politike je propisati i jasno definirati politike nagrađivanja za ključne djelatnike, Upravu i Nadzorni odbor Društva, s ciljem sprječavanja i upravljanja sukobom interesa i sprječavanja preuzimanja neprimjerenih rizika.

Politika primitaka i usklađuje se kontinuirano s relevantnim zakonskim i podzakonskim aktima EU i Republike Hrvatske te je kao takva odobrena od strane Nadzornog odbora.

Članak 2.

Ovom politikom, Uprava društva (dalje: Uprava) definirat će visinu i vrstu nagrade kao i kriterije i politike nagrađivanja identificiranih djelatnika u Društvu, a ukoliko Uprava na kraju poslovne godine donese odluku o nagrađivanju djelatnika donošenje takve odluke preduvjet je za nagrađivanje te se u tom slučaju moraju primjenjivati odredbe ovih Politika.

Članak 3.

U skladu sa pozitivnim zakonskim propisima Društvo je identificiralo sljedeće djelatnike kao djelatnike čije radne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti Društva i profil rizičnosti fondova pod upravljanjem:

- a) Kategorija 1. Uprava
- b) Kategorija 2. Fond menadžeri
- c) Kategorija 3. Radnici koji obavljaju kontrolne funkcije, funkcije upravljanja rizicima i funkcije praćenja usklađenosti s relevantnim propisima
- d) Kategorija 4. Voditelji ostalih odjela

Kod određivanja naknada ostalih djelatnika, Uprava i /ili Nadzorni odbor Društva nije dužna primjenjivati odredbe ove politike.

Nagrada

Članak 4.

Nagrađivanje podrazumijeva sve oblike plaćanja i pogodnosti koje se isplaćuje djelatniku u zamjenu za poslove koje djelatnik obavlja, a uključuje:

- a) Fiksnu naknadu,
- b) Varijabilnu naknadu,
 - a. Financijske instrumente i
 - b. Gotovinu.

Definiranje vrste i visine nagrade

Članak 5.

Uprava će vrstu i visinu nagrade definirati temeljem više kriterija, poput ali ne isključivo:

- Ispunjenje zadanih radnih ciljeva od strane Uprave i/ili voditelja odjela koji su između ostalog navedeni u prospektu i pravilima fondova te obuhvaćaju višegodišnje razdoblje,
- Promptnost i proaktivnost u izvršavanju ciljeva i radnih zadataka,
- Broja pogrešaka u obavljanju radnih zadataka,
- Vlastitih opažanja,
- Opažanja ostalih zaposlenika,
- Utjecaja radnih aktivnosti na rizičnost poslovanja Društva i fondova te
- Inovativnost i kreativnost.

Članak 6.

Prilikom određivanja visine i vrste nagrade, Uprava je dužna sagledati financijsko i nefinancijsko stanje Društva te prije svega svih fondova pod upravljanjem Društva.

Članak 7.

Ključni djelatnici kao naknadu za svoje usluge Društvu primaju fiksni dio naknade koji je ugovoren pojedinačno sa svakim ključnim djelatnikom ugovorom o radu. Pravo djelatnika na fiksnu naknadu nije predmet ove Politike već je regulirano drugim aktima Društva.

Povrh fiksne naknade ključnim djelatnicima može biti isplaćen varijabilni dio naknade pod uvjetima i na način opisan u ovoj Politici.

Fiksna i varijabilna komponenta ukupne naknade moraju biti primjereno uravnotežene, a fiksna komponenta dovoljno visok dio ukupne naknade.

Članak 8.

Varijabilni dio naknade sastoji se od dijela koji se isplaćuje u gotovini i dijela koji se isplaćuje u financijskim instrumentima fondova pod upravljanjem Društva. Udio financijskih instrumenata u ukupnoj varijabilnoj naknadi djelatnika mora biti minimalno 50%.

S ciljem nagrađivanja kontinuirane poslovne uspješnosti tijekom dugoročnog razdoblja i sprječavanja preuzimanja neprimjerenog rizika 50% varijabilnog dijela naknade odgađa se na razdoblje od tri godine na način da se:

- 10% preostalog dijela isplaćuje nakon proteka jedne godine
- 20% preostalog dijela isplaćuje nakon proteka dvije godine
- 20% preostalog dijela isplaćuje nakon proteka tri godine

Prilikom isplate odnos između udjela isplate u financijskim instrumentima i gotovini mora biti jednak.

Društvo osigurava da iznosi varijabilnih nagrada odražavaju poslovne rezultate i financijsku mogućnost, uzimajući u obzir uspješnost fondova pod upravljanjem, cjelokupnu uspješnost Društva, kao i individualnu uspješnost zaposlenika, a u okviru raspoloživog iznosa za nagrađivanje na razini Društva.

Kako bi se poticaji uskladili sa dugoročnim interesima Društva i fondova pod upravljanjem, razdoblje zadržavanja financijskih instrumenata stečenih kao varijabilni dio naknade iznosi minimalno godinu dana od dana stjecanja.

Obračunsko razdoblje

Članak 9.

Obračunsko razdoblje u kojem se ocjenjuje i mjeri uspješnost djelatnika iznosi jednu godinu.

Načela ocjenjivanja radne uspješnosti

Članak 10.

Ocjenjivanje radne uspješnosti mora biti utvrđeno u sklopu višegodišnjeg okvira primjerenog životnom vijeku fondova pod upravljanjem tj. na dugoročnoj uspješnosti.

Postupak odobravanja nagrade

Članak 11.

Uprava Društva nakon obračunskog razdoblja uzimajući u obzir radnu uspješnost identificiranih djelatnika i izvješća funkcije praćenja usklađenosti s relevantnim propisima i funkcije upravljanje rizicima, donosi odluku o nagrađivanju identificiranih djelatnika. Predmetnu odluku Uprava podnosi Nadzornom odboru koji provjerava usklađenost odluke sa ovom Politikom te ukoliko se sa istom slaže daje suglasnost na istu.

Nadzorni odbor po pitanju usklađenosti, rizicima i /ili drugim pitanjima može tražiti mišljenje kontrolne funkcije Društva.

Nagrađivanje funkcija upravljanja rizicima i funkcije praćenja usklađenosti s relevantnim propisima direktno i sa posebnom pažnjom prati Nadzorni odbor Društva.

Malus i naknadni povrat

Članak 12.

Društvo ima pravo primijeniti klauzulu „malus“ na dio odgođenog dijela varijabilnog nagrađivanja na način da se isti prilagodi novo nastalim okolnostima ili u potpunosti ukine. Na taj način štite se prije navedeni dugoročni ciljevi Društva i sprječava neprimjereno preuzimanje rizika čiji utjecaji mogu negativno utjecati na poslovanje nakon razdoblja obračuna naknade tj. u odgođenom razdoblju stjecanja varijabilnog dijela naknade.

Osim ukidanja dijela ili ukupnog iznosa odgođenog dijela varijabilne naknade klauzulom „malus“ Društvo ima pravo na naknadni povrat (clawback) odgođenog dijela varijabilne naknade samo u slijedećim slučajevima:

- Kada postoji dokaz o nedozvoljenom ponašanju ili ozbiljnoj grešci zaposlenika (naročito ako se odnosi na rizike)
- Kada postoji dokaz o tome trpi li Društvo ili fondovi ili poslovne jedinice u kojoj djelatnik radi značajne financijske gubitke
- Kada postoji dokaz o značajnim promjenama cjelokupnog financijskog stanja unutar Društva

Ograničenja djelovanja fond menadžera

Članak 13.

S ciljem sprječavanje preuzimanja neprimjerenog rizika, Fond menadžerima i Voditeljima odjela Front Office-a nije dopušteno sklapanje transakcija ili vođenje portfelja fondova na način koji bi dodatno povećavao rizičnost fondova preko uobičajenih razina za određenu vrstu fondova, a što bi za cilj imalo potencijalno povećanje ostvarenih prinosa fondova.

Izrada procjena vrijednosti i kreditnog rizika financijskih instrumenata

Članak 14.

Djelatnicima Društva koji su uključeni u obavljanje vrednovanja imovine fondova kojima upravlja Društvo te koji izrađuju procjene vrijednosti financijskih instrumenata Društvo za navedene neće isplaćivati dodatne naknade.

Nagrađivanje rukovoditelja na kontrolnim funkcijama

Članak 15.

S ciljem očuvanja neovisnosti u radu osoba zaduženih za provođenje funkcija praćenja usklađenosti s relevantnim propisima i funkcije upravljanja rizicima, svako nagrađivanje ovih osoba treba biti utemeljeno na opravdanim i jasno dokumentiranim razlozima temeljenih na ostvarenju zadanih radnih ciljeva specifičnim za tu funkciju i ne smije se određivati samo na temelju općih kriterija uspješnosti unutar Društva i/ili uspješnosti jedinica koje kontroliraju.

Uprava Društva dužna je strukturu nagrađivanja ustrojiti na način da se ne narušuje njihova neovisnost.

Nagrađivanje rukovoditelja gore navedenih funkcija mora pratiti Nadzorni odbor Društva i ne smiju biti dovedene u situaciju u kojoj bi odobravanje transakcije, donošenja odluka ili davanje savjeta o pitanjima rizika, moglo neposredno povezati s povećanjem ili smanjivanjem njihove naknade temeljene na radnoj uspješnosti.

Upravljanje rizicima

Članak 16.

U svrhu usklađivanja politike nagrađivanja sa učinkovitim upravljanjem rizicima neće se nagrađivati prekomjerno preuzimanje rizika te će se kao jedan od kriterija kod određivanja visine nagrade u obzir uzimati utjecaj određenih aktivnosti na povećanje rizičnosti poslovanja. Ova odredba posebice se odnosi na nagrađivanje osoba zaduženih za upravljanje imovinom fondova („Fond menadžere“)

U tu svrhu kontrolna funkcija Društva dužna je nadzornoj funkciji dostavljati podatke o razini i promjenama visine rizika koji imaju utjecaj na poslovanje Društva i fondova pod upravljanjem.

Nagrađivanje članova Nadzornog odbora

Članak 17.

Osim fiksne naknade na koju članovi Nadzornog odbora imaju pravo temeljem prisustva na sjednicama Nadzornog odbora, neće se isplaćivati nikakve druge financijske nagrade članovima. Uprava Društva zadržava pravo naknadnim izmjenama i dopunama ove politike izmijeniti politike nagrađivanja članova Nadzornog odbora.

Nagrađivanje članova Uprave društva

Članak 18.

Uprava Društva ima pravo na nagrade koje moraju biti temeljene na uspješnosti ostvarivanja ciljeva postavljenih i usuglašenih od strane Nadzornog odbora i Skupštine Društva. Kod nagrađivanja Uprave Društva vrijede sve odredbe ovog pravilnika.

Otpremnine

Članak 19.

Djelatnici koji napuštaju Društvo i koji stvaraju velik izdatak, takav izdatak mora biti povezan s realiziranom poslovnom uspješnošću tj. politika plaćanja značajnih otpremnina ne smije biti temeljena na neuspjehu.

Osobna zaštita od rizika

Članak 20.

Identificiranim djelatnicima nije dopušteno sklapanje ugovora sa trećom stranom koji treću stranu obvezuje na direktnu ili indirektnu isplatu u slučaju neisplate varijabilne komponente naknade od strane Društva.

Usklađivanje Politike primitaka sa strategijom održivosti

Članak 21.

Po svojoj prirodi, rizici održivosti ostvaruju se tijekom dužih vremenskih razdoblja, a s obzirom da su u Politici nagrađivanja Društva obuhvaćena kratkoročna mjerenja te da Društvo ne uzima u obzir glavne štetne učinke odluka o ulaganjima na čimbenike održivosti, rizici održivosti nisu relevantni za Politiku primitaka Društva, niti postoje definirani kriteriji koji potiču preuzimanje rizika vezanih uz rizik održivosti.

Zaključne odredbe

Članak 22.

S ciljem sprječavanja sukoba interesa, ovu će politiku jednom godišnje revidirati kontrolna funkcija u smislu usklađenosti sa regulativom i potencijalnom zlouporabom određenih odredbi ove politike.

Uprava Društva dužna je redovito kontrolirati opća načela politike primitaka i dodjelu primitaka te podnositi izvješće Nadzornom odboru Društva.

Nadzor nad provedbom politike je u nadležnosti Nadzornog odbora koji je dužan osigurati da provođenje politike primitaka najmanje jednom godišnje podliježe središnjoj i neovisnoj internoj provjeri.

Članak 23.

Ova Politika stupa na snagu danom usvajanja od strane Uprave Društva i suglasnosti Nadzornog odbora.

Članak 24.

Društvo će Ulagatelju na njegov zahtjev besplatno dostaviti primjerak Politike primitaka u papirnatom obliku odnosno putem odabranog načina komunikacije.

Članak 25.

Danom stupanja na snagu ove Politike prestaje važiti Politika nagrađivanja iz 2024. godine.

U Zagrebu, 9. prosinca 2025.

Suglasnost Nadzornog
odbora Global Invest d.o.o.

Global Invest d.o.o.
Ivan Beljan, predsjednik Uprave

Zvonimir Vukadin,
Predsjednik Nadzornog odbora