

POLITIKA PRIMITAKA

Opće odredbe

Članak 1.

(1) Ovom Politikom primitaka (u daljnjem tekstu: Politika) uređuju se načela, kriteriji i postupci utvrđivanja, dodjele, isplate i nadzora primitaka djelatnika Društva u vezi s obavljanjem djelatnosti Društva odnosno poslovima upravljanja UCITS i AIF fondovima.

(2) Društvo je uspostavilo i provodi Politiku na način i u mjeri koja je primjerena veličini, unutarnjoj organizaciji te vrsti, opsegu i složenosti poslova Društva.

(3) Politika dosljedno odražava i promiče učinkovito upravljanje rizicima i sprječava preuzimanje rizika koje nije u skladu s profilom rizičnosti, pravilima i/ili prospektom UCITS i/ili AIF fondova kojima Društvo upravlja te ne dovodi u pitanje obvezu Društva da postupa u najboljem interesu UCITS i/ili AIF fondova kojima upravlja.

4) Politika je usklađena s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i interesima Društva, UCITS i /ili AIF fondova kojima upravlja i ulagatelja te uključuje mjere za izbjegavanje sukoba interesa.

Odgovornost Uprave

Članak 2.

(1) Članovi uprave Društva koji su stručni u području politika primitaka i upravljanja rizicima donose Politiku uz suglasnost Nadzornog odbora te su odgovorni za provedbu iste.

(2) Uprava je odgovorna za osiguravanje primjene ove Politike u svakodnevnom poslovanju Društva.

(3) Uprava osigurava da se odluke Nadzornog odbora donesene u području primitaka provode u skladu s ovom Politikom te da su djelatnici na koje se Politika primjenjuje upoznati s njezinim sadržajem i obvezama koje iz nje proizlaze.

Odgovornost Nadzornog odbora

Članak 3.

Odgovornosti Nadzornog odbora u okviru isplate primitaka:

1. donosi i nadzire provedbu Politike

2. najmanje jednom godišnje podliježe središnjoj i neovisnoj internoj provjeri usklađenosti s politikama i procedurama vezanim uz primitke

3. daje suglasnost na Politiku koju donosi Uprava Društva.

4. Donosi odluke:

- o ukupnom iznosu varijabilnih primitaka za sve djelatnike Društva u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene
- na pojedinačnoj osnovi o primicima članova Uprave i osoba odgovornih za rad kontrolnih funkcija i
- o smanjenju ili ukidanju varijabilnih primitaka djelatnikaa, uključujući aktiviranje odredbi o malusu ili povratu primitaka, ako dođe do bitnog narušavanja uspješnosti ili ostvarivanja gubitka Društva.

Kategorije radnika

Članak 4.

(1) Politika primitaka primjenjuje se na sljedeće kategorije djelatnika:

1. više rukovodstvo

2. osobe koje preuzimaju rizik

3. djelatnike koji obavljaju kontrolne funkcije i

4. svakog drugog djelatnika čiji primici spadaju u platni razred višeg rukovodstva i osoba koje preuzimaju rizik, ako njihov rad ima značajan utjecaj na profil rizičnosti Društva i/ili UCITS fondova odnosno AIF-ova kojima upravlja.

(2) Politika se također primjenjuje i na djelatnike treće osobe na koje je Društvo delegirao poslove upravljanja imovinom i/ili upravljanja rizicima ako njihov rad ima značajan utjecaj na profil rizičnosti fondova kojima Društvo upravlja.

(3) Zahtjevi Politike ne moraju se primjenjivati na navedene treće osobe ako su one, temeljem drugih relevantnih propisa, podvrgnute jednako učinkovitim regulatornim zahtjevima u odnosu na politike primitaka.

(4) Kod određivanja naknada ostalih djelatnika, Uprava i/ili Nadzorni odbor Društva nisu dužni primjenjivati odredbe ove Politike.

Fiksni i varijabilni primici

Članak 5.

(1) Primitci podrazumijevaju sve oblike plaćanja i pogodnosti koje se isplaćuje djelatniku u zamjenu za poslove koje djelatnik obavlja, a uključuje:

- a) Fiksne primitke,
- b) Varijabilne primitke,

(2) Fiksni i varijabilni primici moraju biti primjereno uravnoteženi.

(3) Fiksni dio primitaka mora predstavljati dovoljno visok udio u ukupnim primicima, čime se omogućava provođenje u potpunosti fleksibilne politike varijabilnih primitaka, uključujući mogućnost neisplaćivanja varijabilnog dijela primitaka.

(4) Varijabilni primitci nisu zajamčeni te se mogu dodijeliti i isplatiti samo ako su za to ispunjeni uvjeti predviđeni ovom Politikom primitaka.

(5) Zajamčeni varijabilni primici predstavljaju iznimku i mogu se ugovoriti samo prilikom zapošljavanja novih djelatnika te su ograničeni na prvu godinu rada.

(6) Društvo neće isplaćivati druge primitke ili aranžmane, a koji nisu propisani ovom Politikom i/ili Zakonom.

Utvrđivanje varijabilnih primitaka

Članak 6.

- (1) Kada su varijabilni primici povezani s uspješnošću, njihova visina temelji se na kombinaciji:
 - Ispunjenje zadanih radnih ciljeva od strane Uprave i/ili voditelja odjela koji su između ostalog navedeni u prospektu i pravilima fondova,
 - Promptnost i proaktivnost u izvršavanju ciljeva i radnih zadataka,
 - Broja pogrešaka u obavljanju radnih zadataka,
 - Vlastitih opažanja,
 - Opažanja ostalih djelatnika,
 - Utjecaja radnih aktivnosti na rizičnost poslovanja Društva i fondova,
 - Inovativnost i kreativnost,
 - Ukupni rezultati Društva i rezultati fondova kojima Društvo upravlja kada je to relevantno za funkciju i odgovornost pojedinog radnika.
- (2) Prilikom procjene uspješnosti uzimaju se u obzir financijski i nefinancijski kriteriji, uključujući kvalitetu izvršavanja poslovanja, pridržavanje propisa i internih pravila, upravljanje rizicima, postupanje u najboljem interesu fondova i ulagatelja..
- (3) Ocjena uspješnosti provodi se za višegodišnje razdoblje, odnosno vremensko razdoblje usklađeno s preporučenim razdobljem držanja udjela ulagatelja u fondovima, kako bi se u ocjenu uključili dugoročniji rezultati i rizici ulaganja pri čemu mjerenje uspješnosti mora biti prilagođeno svim vrstama rizika kojima su Društvo i fondovi izloženi ili bi mogli biti izloženi.

Primici kontrolnih funkcija

Članak 7.

- (1) Primitci djelatnika koji obavljaju funkciju praćenja usklađenosti s relevantnim propisima, funkciju upravljanja rizicima i funkciju interne revizije moraju biti neovisni o uspješnosti jedinica koje kontroliraju.
- (2) Primitci djelatnika kontrolnih funkcija ovise o ostvarenju zadanih radnih ciljeva specifičnih za tu funkciju u skladu s njihovim radnim zadacima i odgovornosti.
- (3) Kriteriji za ocjenu uspješnosti djelatnika kontrolnih funkcija ne smiju stvarati poticaj za donošenje odluka kojima bi se ugrozila neovisnost kontrolne funkcije odnosno situacije u kojoj bi odobravanje transakcije, donošenje odluka ili davanje savjeta o pitanjima rizika, moglo neposredno povezati s povećanjem ili smanjivanjem njihove naknade temeljene na radnoj uspješnosti.
- (4) Primitci viših rukovoditelja na poslovima upravljanja rizicima i praćenja usklađenosti te primitci viših rukovoditelja odgovornih za kontrolne funkcije u Društvu, podliježu neposrednom nadzoru Nadzornog odbora.

Izrada procjena vrijednosti i kreditnog rizika financijskih instrumenata

Članak 8.

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.

Ograničenja djelovanja fond menadžera

Članak 9.

S ciljem sprječavanja preuzimanja neprimjerenog rizika, Fond menadžerima i Voditeljima odjela Front Office-a nije dopušteno sklapanje transakcija ili vođenje imovine 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.

Upravljanje rizicima

Članak 10.

U svrhu usklađivanja Politike s 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 11.

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 12.

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.

Varijabilni primitci

Članak 13.

Varijabilni dio naknade sastoji se od dijela novčanih sredstava koji se isplaćuju na transakcijski račun djelatnika i dijela koji se isplaćuje u financijskim instrumentima fondova kojima Društvo upravlja. 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 novčanim sredstvima 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 djelatnika, a u okviru raspoloživog iznosa za nagrađivanje na razini Društva.

Kako bi se poticaji uskladili s dugoročnim interesima Društva i fondova kojima Društvo upravlja, razdoblje zadržavanja financijskih instrumenata stečenih kao varijabilni dio naknade iznosi minimalno godinu dana od dana stjecanja.

Postupak odobravanja nagrade

Članak 14.

Uprava Društva na godišnjoj razini 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 s istom slaže daje suglasnost na istu.

Nadzorni odbor po pitanju usklađenosti, rizicima i /ili drugim pitanjima može tražiti mišljenje kontrolne funkcije Društva odnosno Funkcije praćenja usklađenosti s relevantnim propisima, Funkcije upravljanja rizicima te Funkcije interne revizije.

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

Malus i povrat primitaka

Članak 15.

(1) Društvo zadržava pravo da aktivira zahtjev za malusom i povratom primitaka (claw back) odnosno smanjenje/ukidanje i povrat bilo kojeg oblika varijabilnih primitaka u slučajevima predviđenima Zakonom i ovom Politikom.

(2) Nadzorni odbor može odlučiti o smanjenju ili ukidanju varijabilnih primitaka radnicima, uključujući aktiviranje odredbi o malusu ili povratu primitaka, ako dođe do bitnog narušavanja uspješnosti ili ostvarivanja gubitka Društva i/ili fondova kojima Društvo upravlja, pri čemu se u obzir uzimaju svi sljedeći oblici smanjenja primitaka:

- smanjenje primitaka tekuće poslovne godine
- smanjenje odgođenih, neisplaćenih primitaka (aktiviranjem odredbi o malusu) i
- naknadno smanjenje već isplaćenih primitaka (aktiviranjem odredbi o povratu primitaka).

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, odnosno. u odgođenom razdoblju stjecanja varijabilnog dijela naknade.

(3) Odrebe o malusu primjenjuju se na odgođene, a neisplaćene varijabilne primitke.

.

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

- kada postoji dokaz o nedozvoljenom ponašanju ili ozbiljnoj grešci djelatnika (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.

Primitci u slučaju prestanka radnog odnosa

Članak 16.

Primitci koji se mogu dati u slučaju prijevremenog prestanka ugovornog odnosa s Društvom moraju odražavati uspješnost ostvarenu u relevantnom razdoblju i ne smiju biti oblikovani na način kojim se nagrađuje neuspjeh.

Diskrecijske mirovinske pogodnosti

Članak 17.

(1) Diskrecijske mirovinske pogodnosti moraju biti usklađene s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima Društva i fondova kojima Društvo upravlja.

(2) U slučaju prestanka radnog odnosa kada djelatnik ne odlazi u mirovinu, Društvo će iznos diskrecijskih mirovinskih pogodnosti zadržati tijekom razdoblja od pet godina u obliku instrumenata (udjela relevantnog UCITS fonda ili ekvivalentnih nenovčanih instrumenata s jednako djelotvornim poticajima (udjela, odnosno dionica ili poslovnih udjela relevantnog AIF-a ili ekvivalentnih nenovčanih instrumenata).

(3) U slučaju prestanka radnog odnosa kada djelatnik odlazi u mirovinu, diskrecijske mirovinske pogodnosti se djelatniku daju u obliku instrumenata iz stavka 2 ovoga članka uz uvjet petogodišnjeg razdoblja zadržavanja.

Osobna zaštita od rizika i zaobilaženja politike

Članak 18.

(1) Djelatnici Društva na koje se primjenjuje ova Politika ne smiju koristiti osobne strategije zaštite od rizika niti se smiju osigurati za slučaj gubitka primitaka ili nepovoljnog ishoda preuzetih rizika ako bi se time narušila usklađenost njihovih primitaka s rizicima.

(2) Djelatnicima Društva na koje se primjenjuje ova Politika nije dopušteno sklopanje 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 19.

Po svojoj prirodi, rizici održivosti ostvaruju se tijekom dužih vremenskih razdoblja, a s obzirom da su u Politici 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 Društva, niti postoje definirani kriteriji koji potiču preuzimanje rizika vezanih uz rizik održivosti.

Odbor za primitke

Članak 20.

- (1) Društvo na temelju provedenog testa razmjernosti utvrđuje da nije značajno društvo za upravljanje u smislu primjene zahtjeva politike primitaka te se stoga ne osniva odbor za primitke.
- (2) Neovisno o neosnivanju odbora za primitke, sve nadležnosti koje su zakonski propisane ostaju nadležnosti Nadzornog odbora Društva.

Preispitivanje politike

Članak 21.

- (1) S ciljem sprječavanja sukoba interesa, ovu će politiku jednom godišnje revidirati Funkcija praćenja usklađenosti s relevantnim propisima.
- (2) Uprava Društva dužna je redovito kontrolirati opća načela politike primitaka i dodjelu primitaka te podnositi izvješće Nadzornom odboru Društva.
- (3) Nadzor nad provedbom politike je u nadležnosti Nadzornog odbora koji je dužan osigurati da provođenje Politike najmanje jednom godišnje podliježe središnjoj i neovisnoj internoj provjeri.
- (4) Politika se dodatno preispituje kada nastupe značajne promjene u poslovanju, organizaciji, profilu rizičnosti Društva ili fondova kojima Društvo upravlja, odnosno kada promjene propisa ili regulatornih zahtjeva zahtijevaju njezino usklađivanje.

Prilikom preispitivanja procjenjuje se usklađenost sustava primitaka s:

- poslovnom strategijom i ciljevima Društva
- profilom rizičnosti Društva i fondova
- interesima ulagatelja
- upravljanjem rizicima
- sustavom unutarnjih kontrola i
- važećim propisima i regulatornim zahtjevima.

Zaključne odredbe

Članak 22.

- (1) Ova Politika stupa na snagu danom usvajanja od strane Uprave Društva i suglasnosti Nadzornog odbora.
- (2) Društvo će Ulagatelju na njegov zahtjev besplatno dostaviti primjerak Politike primitaka u papirnatom obliku odnosno putem odabranog načina komunikacije.
- (3) Danom stupanja na snagu ove Politike prestaje važiti Politika primitaka iz 2025. godine.

U Zagrebu, 29. rujna 2026.

Suglasnost Nadzornog
odbora Global Invest d.o.o.

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

Zvonimir Vukadin,
Predsjednik Nadzornog odbora