

**SAŽETAK POLITIKE PRIMITAKA
I POTICAJA DRUŠTVA
EURIZON ASSET MANAGEMENT
CROATIA d.o.o.**

Zagreb, ožujak 2023.

Sadržaj

1.	UVOD	3
2.	POLITIKA PRIMITAKA I POTICAJA DRUŠTVA	3
2.1.	Glavni parametri i obrazloženje svih shema komponenti primitaka te drugih negotovinskih pogodnosti	3
2.2.	Glavne značajke varijabilnih komponenti primitaka	4
2.3.	Informacije o postupku odlučivanja pri određivanju politike primitaka	4
2.4.	Najvažnije značajke sustava primitaka	5
2.5.	Opis kategorija radnika čije profesionalne aktivnosti imaju materijalno značajan utjecaj na profil rizičnosti Društva i/ili UCITS fondova kojima upravlja (identificirano osoblje)	7
2.6.	Glavne značajke varijabilnih komponenti primitaka	8
2.7.	SPOLNA NEUTRALNOST I RAVNOPRAVNOST	9
2.8.	UKLJUČIVANJE RIZIKA ODRŽIVOSTI U POLITIKU PRIMITAKA I POTICAJA DRUŠTVA	10
3.	ZAVRŠNE ODREDBE	10

1. UVOD

U skladu s odredbama važećeg Zakona o otvorenim investicijskim fondovima s javnom ponudom (NN 44/2016, 126/2019, 110/21, 76/2022; dalje u tekstu: Zakon), Smjernica HANFA-e¹ o primjeni načela razmjernosti u odnosu na politiku primitaka društava za upravljanje investicijskim fondovima i izuzeću za male primitke od dana 21. prosinca 2022. godine, koje su stupile na snagu 01. siječnja 2023. godine (dalje u tekstu: Smjernice HANFA-e), Zakona o tržištu kapitala (NN 65/2018, 17/2020, 83/21, 151/2022; dalje u tekstu: ZTK), primjenjivim pravilnicima i EU regulativi, a posebice Delegirane uredbe Komisije (EU) 2017/565 od 25. travnja 2016. o dopuni Direktive 2014/65/EU Europskog parlamenta i Vijeća u vezi s organizacijskim zahtjevima i uvjetima poslovanja investicijskih društava te izrazima definiranim za potrebe te Direktive (dalje u tekstu: Delegirana uredba) i Smjernica ESMA-e² o politici nagrađivanja u skladu s Direktivom o subjektima za zajednička ulaganja u prenosive vrijednosne papire (UCITS) (ESMA/2016/575, dalje: Smjernice UCITS),

društvo Eurizon Asset Management Croatia d.o.o. (dalje u tekstu: Društvo) objavljuje sažetak Politike primitaka i poticaja Društva (dalje u tekstu: Politika), odnosno čini ga dostupnim ulagateljima odnosno klijentima na način da će isto objaviti na mrežnoj stranici Društva te najmanje jednom godišnje ažurirati.

Uprava Društva je temeljem pozitivnih propisa i Izjavi o osnivanju Društva dužna uspostaviti djelotvoran sustav upravljanja, internih kontrola i jasnih provođenja poslovnih procesa između ostaloga i kroz sustav internih akata, odnosno javnih objava Društva.

2. POLITIKA PRIMITAKA I POTICAJA DRUŠTVA

Politika primitaka i poticaja Društva (dalje u tekstu: Politika primitaka i/ili Politika) donesena je u skladu s člankom 59. Zakona na način da dosljedno odražava i promiče učinkovito upravljanje rizicima i sprečava 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 UCITS fondova kojima upravlja, odnosno u skladu s člankom 60. Zakona.

Politika primitaka usklađena je s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i interesima Društva, UCITS fondova kojima Društvo upravlja i ulagatelja te uključuje mjere za izbjegavanje sukoba interesa.

2.1. Glavni parametri i obrazloženje svih shema komponenti primitaka te drugih negotovinskih pogodnosti

Primici radnika dijele se na sljedeće elemente:

- ✦ fiksnu komponentu koju čine:
 - godišnja bruto plaća koja je definirana na temelju ugovora o radu, funkcije koju radnik obnaša, dodijeljenih odgovornosti te specifičnog iskustva i stručnosti;
 - dodaci³ kontrolnim funkcijama koji ne ovise o donošenju diskrecijske odluke i nisu povezani s bio kojom vrstom pokazatelja uspješnosti;

¹ Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga (dalje u tekstu: Agencija i/ili HANFA).

² European Securities and Markets Authority (dalje u tekstu: ESMA)

³ Ratio uvođenja mogućnosti dodjele dodatka za kontrolne funkcije je postizanje unutarnje jednakosti u pogledu ukupnog ciljanog primitka, s obzirom da varijabilni primitak kontrolnih funkcija ne smije prelaziti 33% fiksnog primitka.

- pogodnosti namijenjene povećanju motivacije i lojalnosti radnika koji ne ovise o donošenju diskrecijske odluke, a koje mogu biti ugovorne prirode (npr. službeno vozilo, zdravstveno osiguranje i sl.), te stoga ima drugačiji tretman ovisno o kategoriji radnika;
- ✦ varijabilnu komponentu koja je vezana uz uspješnost radnika i usklađena s postignutim rezultatima.

U skladu s Regulatornim smjernicama, primjenjuje se kombinacija gore navedenih komponenti kako bi se:

- ✦ omogućilo fleksibilno upravljanje troškovima rada, budući se varijabilni dio može značajno smanjiti, čak i smanjiti, tj. svesti na nulu, ovisno o ostvarenoj uspješnosti tijekom predmetne godine;
- ✦ obeshrabrila ponašanja usmjerena na postizanje kratkoročnih rezultata, a pogotovo ukoliko ista uključuju preuzimanje većih rizika.

2.2. Glavne značajke varijabilnih komponenti primitaka

Ukupan iznos varijabilnih primitaka temelji se na kombinaciji ocjene uspješnosti pojedinca (uzimajući u obzir financijske i nefinancijske kriterije) i odgovarajuće poslovne jedinice te na ukupnim rezultatima Društva. Ocjena uspješnosti odnosi se na višegodišnje razdoblje čime se osigurava da se proces ocjenjivanja temelji na dugoročnoj uspješnosti. Mjerenje uspješnosti prilagođeno je svim vrstama rizika kojima je Društvo izloženo.

Politika je usklađena i s Uredbom (EU) 2019/2088 od 27. studenoga 2019. o objavama povezanim s održivosti u sektoru financijskih usluga Europskog parlamenta i Vijeća (dalje u tekstu: Uredba), na način da je ekološka i društvena održivost određena kao nefinancijski ključni pokazatelj uspješnosti (engl. *Key Performance Indicator* - KPI).

2.3. Informacije o postupku odlučivanja pri određivanju politike primitaka

Uprava Društva zadužena je za donošenje i provedbu Politike primitaka u društvu Eurizon Asset Management Croatia d.o.o. kao i za provedbu svih odluka Nadzornog odbora Društva u skladu s navedenom Politikom.

Nadzorni odbor Društva:

- ✦ daje suglasnost na Politiku;
- ✦ redovito preispituje temeljna načela Politike te nadzire provedbu Politike;
- ✦ sudjeluje u procesu odobrenja te ocjene ispunjenja zadanih ciljeva radnika za koje je utvrđeno da imaju značajan učinak na profil rizičnosti društva za upravljanje ili na UCITS kojim ono upravlja (dalje u tekstu: *identificirano osoblje*);
- ✦ donosi odluke o maksimalnom ukupnom iznosu varijabilnih primitaka koji se utvrđuje za sve radnike Društva i na pojedinačnoj osnovi o primicima *identificiranog osoblja*.

Također, Nadzorni odbor donosi odluke o smanjenju ili ukidanju varijabilnih primitaka radnicima uključujući aktiviranje odredbe o malusu i povratu primitaka ako dođe do značajnog narušavanja uspješnosti i ostvarivanja gubitka Društva te donosi odluku o mogućoj upotrebi otpremnina uključujući maksimalan iznos ili kriterije za utvrđivanje takvih iznosa koji se mogu dodijeliti kao otpremnina radnicima.

Društvo je odlukom Nadzornog odbora, a u skladu sa zakonskim propisima Republike Hrvatske i smjernicama matičnog društva te nastavno na provedeni Test razmjernosti (Procjenu značajnosti Društva) osnovalo Odbor za primitke. Odbor za primitke sastavljen je od 3 (tri) člana Nadzornog odbora. Članovi Odbora za primitke su Jakša Krišto (predsjednik Odbora za primitke), Marco Bus i Oleg Uskoković. Odbor je konstituiran na način da može kompetentno i neovisno odlučivati o Politici i praksi naknada i učinaka naknada na upravljanje rizicima.

Odbor za primitke predlaže odluke Nadzornom odboru o ukupnom iznosu varijabilnih primitaka koje Društvo utvrdi za sve svoje radnike u poslovnoj godini za određeni period ocjenjivanja, na pojedinačnoj osnovi o primicima *identificiranog osoblja*, o smanjenju ili neplaćanju varijabilnog dijela primitaka radnika, uključujući i primjenu „malus“ ili „clawback“ mehanizama, ako dođe do značajnog narušavanja uspješnosti ili ostvarivanja gubitaka Društva.

Odbor za primitke dužan je:

- ✦ neovisno donositi i nadzirati implementaciju temeljnih načela primitaka i predlagati Nadzornom odboru Društva odluke vezano za donošenje i redovito preispitivanje temeljnih načela Politike primitaka;
- ✦ najmanje jednom godišnje preispitati Politiku primitaka i ocijeniti usklađenost provođenja Politike primitaka s politikama i mogućim procedurama Društva vezanim uz primitke te s relevantnim propisima, standardima, načelima i kodeksima te je u taj postupak dužan uključiti kontrolne funkcije Društva, kao i druge relevantne funkcije Društva. Izvješće o obavljenom postupku/ažuriranje Politike primitaka dostavlja se Nadzornom odboru Društva na usvajanje;
- ✦ pružati podršku i savjetovati Upravu Društva u izradi Politike primitaka i predlagati Nadzornom odboru usvajanje iste;
- ✦ osigurati primjerenost informacija koje se pružaju Skupštini Društva, a koje se odnose na politike i prakse primitaka;
- ✦ procjenjivati mehanizme i sustave koji su prihvaćeni kako bi se osiguralo ispunjavanje uvjeta politike primitaka;
- ✦ sudjelovati u postupku utvrđivanja *identificiranog osoblja*;
- ✦ davati mišljenja/predlagati Nadzornom odboru Društva oko donošenja odluka vezano uz traženje konzultantskih usluga u pogledu Politike primitaka i njene provedbe.

Odbor za primitke uspostavljen je na način koji mu omogućuje donošenje stručne i neovisne prosudbe o politikama i praksama vezanim uz primitke te o utjecaju primitaka na upravljanje rizicima. Pri obavljanju svojih poslova Odbor za primitke dužan je uzeti u obzir dugoročne interese ulagatelja, drugih zainteresiranih strana u Društvu te javni interes.

2.4. Najvažnije značajke sustava primitaka

Opis, kriteriji i obrazloženje varijabilnih primitaka koje upotrebljava Društvo

Varijabilni primici jesu primici koji ovise o uspješnosti radnika, organizacijskog dijela Društva ili o drugim ugovorenim kriterijima, a imaju za krajnji cilj nagraditi postignute rezultate te su bazirani na utvrđivanju izravne veze između nagrade i kratkoročnog, odnosno dugoročnog učinka. Varijabilni primici odražavaju uspješnost koja je održiva i prilagođena rizicima, kao i uspješnost koja nadmašuje standard očekivan u skladu s opisom radnog mjesta pojedinog radnika.

U svrhu primjerenog upravljanja kombinacijom fiksnog i varijabilnog dijela primitaka, poštuju se sljedeći principi:

- ✦ razlikovanje između različitih kategorija radnika i osoba, a pogotovo onih pojedinaca koji se smatraju „ključnim osobama“, u svrhu uvažavanja težine razine utjecaja na postignute rezultate te na rizik; prvenstveno, težina varijabilne komponente je značajnije ograničena nego što je to slučaj kod osoba koje su zaposlene u kontrolnim jedinicama;
- ✦ razlikovanje prema grupama stručnosti, to jest unutar sfere poslovanja, konzistentno s postignutim rezultatima koji su utvrđeni analizom karakterističnih referentnih mjera (engl. *Benchmark*), čime se nadalje osigurava poštivanje kriterija unutarnje jednakosti, zahvaljujući korištenju zajedničkih referenci za svaku pojedinu kategoriju radnika;

- ✦ veća težina varijabilne komponente za ključne resurse te 'top management' sa svrhom zadržavanja ključnih resursa;
- ✦ unaprijed ograničeni maksimalni iznos nagrada, sa svrhom osiguranja financijske održivosti politike naknada te sprječavanja preuzimanja prekomjernog rizika usmjerenog na maksimalno povećanje kratkoročnih rezultata;
- ✦ usklađivanje s obzirom na tržišnu praksu, kroz stalnu usporedbu s rezultatima ispitivanja plaća/naknada i to u svrhu vrednovanja kompetitivnog poravnanja s karakterističnim referentnim tržištem;
- ✦ usklađivanje nagrade na srednju vrijednost referentnog tržišta, sukladno smjernicama politike Grupe, bez da se time umanjuje važnost mogućnosti uvođenja odgovarajućih mehanizama razlikovanja za posebno kritične pozicije i/ili pozicije koje uključuju posebne menedžerske kvalitete.

Opis načina na koji se pri mjerenju uspješnosti i utvrđivanju varijabilnih primitaka uzimaju u obzir rizici kojima je Društvo izloženo ili bi moglo biti izloženo

Korelacija između naknade, uspješnosti i rizika za sve je radnike osigurana kroz:

- ✦ uravnoteženu kombinaciju nagrađivanja (pay mix plaće) budući je fiksni dio dostatno visok, čime se omogućava da se varijabilni dio koji nije zajamčen može i značajnije smanjiti sve do nule i to u slučaju nastupanja niže navedenih uvjeta;
- ✦ postojanje „pragova“ za aktiviranje sustava poticaja s kojima slijede isplate povezanih bonusa;
- ✦ uvođenje strukturiranog mehanizma za financiranje promjenjive komponente (bonus „pool“), reguliranog od strane Grupe sukladno "top down" logici, na temelju „načela financijske održivosti“, a koji odgovara iznosu koji će se dodijeliti za poticaje u zavisnosti od uspješnosti parametra Grupe - dobiti prije oporezivanja;
- ✦ korištenje mehanizma solidarnosti prema rezultatima Grupe i Funkcije/Organizacijske jedinice, prema kojem iznos ukupnih bonusa isplaćenih radnicima svake pojedine organizacijske jedinice, dijelom ovisi o cjelokupnoj uspješnosti Grupe (što se odražava kroz veličinu bonus pool-a), te dijelom o uspješnosti određene Organizacijske jedinice, mjereno prema stupnju očekivanog doprinosa Grupi u prihodu od redovnog poslovanja prije oporezivanja;
- ✦ poštivanje načela simetrije, sukladno kojem je veličina isplaćenog bonusa striktno povezana uz ostvarene rezultate na razini Grupe, Organizacijske jedinice, tj. pojedinca te koji se stoga mogu značajno smanjiti ili svesti na nulu u slučaju negativnih rezultata;
- ✦ korištenje prikladnih pokazatelja uspješnosti, tj. mjerenje uspješnosti iz više različitih perspektiva, kako kvantitativno (profitabilnost, rast, produktivnost, trošak rizika/održivosti) i kvalitativno (strateške aktivnosti ili projekti te menadžerske kvalitete), tako i prošireno na ostale parametre (Grupa/ Organizacijska jedinica/Pojedinac);
- ✦ ocjena pojedinačnog ponašanja i pružene usluge koju priprema izravno nadređeni rukovoditelj radnika, te kroz koju je moguće dokazati razinu ostvarenja dodijeljenih kvalitativnih/kvantitativnih ciljeva.

U skladu s regulatornim smjernicama Društvo primjenjuje adekvatnu kombinaciju naknade koja je prikladno uravnotežena na način da se:

- ✦ omogući fleksibilno upravljanje troškovima rada, budući se varijabilni dio može značajno smanjiti ili čak svesti na nulu, ovisno o ostvarenoj uspješnosti tijekom predmetne godine i
- ✦ obeshrabre ponašanja koja su usmjerena na postizanje kratkoročnih rezultata, a pogotovo ukoliko ista uključuju preuzimanje većih rizika.

Informacije o vezi između plaće i uspješnosti

Kod mjerenja radne uspješnosti naglasak je na usklađenosti kriterija ocjenjivanja koji se odnose na financijske, objektivne rezultate i one koji osiguravaju odgovorno poslovanje i dugoročnu održivost te stavljaju u fokus smanjenje rizika poslovanja.

Mjerenje radne uspješnosti temelji se na sustavu i vrednovanju ostvarenja objektivnih zadanih ciljeva. Evaluiraju se 3 godišnja cilja (KPI-Ključni Pokazatelji Uspješnosti), ekonomski i financijski (kvantitativni) te nefinancijski (kvalitativni). Ukupna ocjena radne uspješnosti izračunava se na temelju postotka ispunjenja ciljeva iz različitih kategorija. Na taj način i kroz sam proces mjerenja radne uspješnosti, kroz svoje individualne ciljeve, aktivno uvodi kontrolu rizika i odgovornost poslovanja u ciljeve i zadatke svakodnevnog poslovanja Društva.

Korelacija između primitaka, uspješnosti i rizika za sve radnike osigurana je kroz:

- ✦ određivanje primjerenog odnosa između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka;
- ✦ primjenu načela selektivnosti pri dodjeli varijabilnog dijela;
- ✦ 'načelo financijske održivosti' sukladno kojem dodjela bonusa ovisi o uspješnosti Grupe, odnosno ostvarenoj dobiti prije oporezivanja te zatim i uspješnosti društva Eurizon Capitala S.g.R. i Društva, sukladno "top down" principu;
- ✦ mehanizam solidarnosti sukladno ostvarenim rezultatima prema kojem dodjela bonusa ovisi o cjelokupnoj uspješnosti Grupe, te dijelom o uspješnosti određene organizacijske jedinice, mjereno prema stupnju očekivanog doprinosa Grupi u prihodu od redovnog poslovanja prije oporezivanja;
- ✦ kvantitativno (profitabilnost, rast, produktivnost, trošak rizika/održivost) i kvalitativno (strateške aktivnosti, projekti, menadžerske kvalitete) mjerenje uspješnosti do nivoa pojedinca.

Varijabilna nagrada podliježe naknadnim mehanizmima korekcije – „malus“ ili „clawback“ mehanizmu koji među ostalim odgovaraju i odražavaju razinu rizika, sve do točke kada se nagrada značajno smanjuje ili poništava na nulu, kako u slučaju negativnih rezultata, tako i u slučaju rezultata koji su bitno ispod predviđanja.

2.5. Opis kategorija radnika čije profesionalne aktivnosti imaju materijalno značajan utjecaj na profil rizičnosti Društva i/ili UCITS fondova kojima upravlja (identificirano osoblje)

U svrhu određenja radnika čije profesionalne aktivnosti imaju materijalno značajan utjecaj na profil rizičnosti društva za upravljanje i UCITS fondova kojima upravlja, Društvo je provelo sveobuhvatnu i dokumentiranu analizu kojom je obuhvaćeno više rukovodstvo, osobe koje preuzimaju rizik, rukovoditelji i radnici kontrolnih funkcija te radnici čiji primici spadaju u platni razred višeg rukovodstva i osoba koje preuzimaju rizik, ako njihov rad ima važan utjecaj na profil rizičnosti Društva i/ili UCITS fondova kojima upravlja. Temeljem provedene analize identificirani su radnici čije profesionalne aktivnosti imaju materijalno značajan utjecaj na profil rizičnosti društva za upravljanje i UCITS fondova kojima upravlja odnosno *identificirano osoblje* kako slijedi:

- ✦ predsjednik Uprave Društva;
- ✦ član Uprave nadležan za investicije;
- ✦ Voditelj Jedinice za upravljanje rizicima – kontrolna funkcija;
- ✦ Radnik Jedinice za upravljanje rizicima – kontrolna funkcija
- ✦ Voditelj Jedinice za praćenja usklađenosti (*Compliance*) i sprječavanja pranja novca– kontrolna funkcija;
- ✦ Voditelj Jedinice za Operativne procese i f;
- ✦ Voditelj Jedinice za korporativne i pravne poslova;
- ✦ Upravitelj fonda – Fond menadžer;
- ✦ Upravitelj portfelja – Portfolio menadžer;
- ✦ radnici čiji primici spadaju u platni razred višeg rukovodstva i osoba koje preuzimaju rizik, ako njihov

rad ima važan utjecaj na profil rizičnosti Društva i/ili UCITS fondova kojima upravlja.

Za upravljanje svim rizicima odgovornost snosi Uprava Društva, pri čemu se posebna ovlaštenja delegiraju na odgovarajuća nadzorna tijela, uz koja se definiraju i ključne poslovne funkcije / organizacijske jedinice koje provode strateške odluke. Dodatna provedba djelotvornog sustava unutarnjih kontrola je osigurana prisutnošću uspostavljenih kontrolnih funkcija.

2.6. Glavne značajke varijabilnih komponenti primitaka

Omjeri između fiksnih i varijabilnih primitaka

Politikom primitaka određen je primjereni odnos između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka za sve kategorije radnika te je određena primjerena gornja granica tog odnosa iznad koje isplata varijabilnih primitaka nije dopuštena. Odnos između fiksnog i varijabilnog dijela određuje se sukladno odredbama važeće politike nagrađivanja Grupe Intese Sanpaolo te važećim pozitivnim propisima Republike Hrvatske.

Odnos fiksnih i varijabilnih primitaka određen je na način da iznos varijabilnog dijela ne prelazi iznos fiksnog dijela ukupnih primitaka, a za radnike koji obavljaju poslove kontrolnih funkcija fiksni primici ne smiju biti manji od dvije trećine ukupnih primitaka tog radnika.

Društvo je Politikom implementiralo izuzeće za male primitke u skladu sa Regulatornim smjernicama.

Opis i obrazloženje primjene odgode primitaka, zadržavanja primitaka te kriterija za prijenos prava iz instrumenata, po pojedinim kategorijama radnika

Primjenom pravila izuzeća Društvo nije u obvezi primijeniti posebne zahtjeve politike primitaka u odnosu na proces isplate – odgodu, isplatu u instrumentima te naknadne mehanizme korekcije ukoliko varijabilni primici radnika Društva ne prelaze prag za male primitke utvrđen u iznosu od 27. 000 eura i 45% fiksnih primitaka na godišnjoj osnovi.

U slučaju prelaska praga utvrđenog za male primitke Društvo će odgoditi značajan udio varijabilnog dijela primitaka na primjereno razdoblje. Udio varijabilnog dijela primitaka koji će se odgoditi određuje se u skladu s karakterom poslovanja Društva, rizicima kojima je društvo izloženo ili bi moglo biti izloženo, pozicijom i odgovornostima određenog radnika, iznosu varijabilnih primitaka tog radnika i količini rizika koju taj radnik može preuzeti.

Pri isplati odgođenih primitaka primjenjuje se načelo pravilnog vremenskog razgraničavanja, a isti se ne smiju isplaćivati češće od jedanput godišnje na način i u instrumentima definiranim važećim politikama, aktima i odlukama matičnog društva te pozitivnim pravnim propisima Republike Hrvatske. Društvo će značajan udio varijabilnog dijela primitaka, odgođenog i neodgođenog dijela, isplatiti u obliku instrumenata (udjela relevantnog UCITS fonda ili ekvivalentnih nenovčanih instrumenata s jednako djelotvornim poticajima). Udio varijabilnog dijela primitaka koji će se isplatiti u obliku instrumenata određuje se u skladu s pozicijom i odgovornostima određenog radnika, iznosom varijabilnih primitaka tog radnika i količinom rizika koju taj radnik može preuzeti. Najmanje 50 posto svakog varijabilnog primitka mora se sastojati od financijskih instrumenata.

Za *identificirano osoblje* Društva čiji varijabilni primici na godišnjoj osnovi prelaze iznos od 27. 000 eura i 45 posto fiksnih primitaka na godišnjoj osnovi, definirana su posebna pravila vezano uz komponente varijabilnih naknada na način da:

- ✦ 40 posto naknade predmet je sustava odgođenog plaćanja na razdoblje od 3 godine (od čega 20% gotov novac te 20% financijski instrumenti);

- ✦ značajan dio od najmanje 50 posto isplaćuje se instrumentima.

Za ostalo osoblje, odnosno kategorije radnika čije profesionalne aktivnosti nemaju materijalno značajan utjecaj na profil rizičnosti Društva i/ili UCITS fondova kojima upravlja, čiji varijabilni primici na godišnjoj osnovi prelaze iznos od 27. 000 eura, odnosno 45 posto fiksnih primitaka, definirana su posebna pravila vezano uz komponente varijabilnih naknada na način da:

- 40 posto naknade predmet je sustava odgođenog plaćanja na razdoblje od najmanje 2 godine (sve gotov novac).

Odredbe o odgodi primitaka neće se primjenjivati na radnika čiji varijabilni primici na godišnjoj osnovi ne prelaze iznos od 27. 000 eura i čiji varijabilni primici, istovremeno, na godišnjoj osnovi ne prelaze 45 posto fiksnih primitaka.

2.7. SPOLNA NEUTRALNOST I RAVNOPRAVNOST

Društvo posvećuje veliku pozornost pitanjima „Različitosti i uključenosti“ te se obvezuje provoditi i širiti politiku usmjerenu na uključivanje svih oblika različitosti, kako unutar tako i izvan Društva. S tim u vezi, u skladu s onim što je ustanovila ISP Grupa, Društvo je implementiralo “Načela raznolikosti i uključenosti” prema kojima su preuzete posebne obveze za jamčenje ravnopravnosti spolova u procesima ljudskih resursa i upravljanju ljudskim potencijalima. Poštivanje ovih obveza povremeno se prati, uključujući i u svrhu provedbe korektivnih mjera.

U skladu s odredbama Intesa Sanpaolo Grupe, Društvo usvaja rodno neutralnu Politiku nagrađivanja i poticaja, što doprinosi postizanju potpune ravnopravnosti osoblja. Također, Društvo osigurava da radnici imaju istu razinu naknada za isti rad, uključujući uvjete za plaćanje i priznanje.

Društvo posebno osigurava da definicija sustava nagrađivanja i poticaja te donošenje odluka o naknadama nisu definirani spolom (ili bilo kojim drugim oblikom različitosti poput spolne orijentacije, bračnog statusa i obiteljske situacije, dobi, etničke pripadnosti, vjerska uvjerenja, političko članstvo i članstvo u sindikatu, društveno-ekonomsko stanje, nacionalnost, jezik, kulturno porijeklo, tjelesna i duševna stanja ili bilo koje druge karakteristike osobe, uključujući one povezane s izražavanjem vlastitih misli), nego da se temelje na profesionalnim zaslugama i vještinama te su inspirirani načelima pravičnosti.

Za primjenu spolno neutralne politike i procjenu njezine učinkovitosti, Društvo usvaja:

1. sustave za mjerenje organizacijskih pozicija koji priznaju odgovornosti i složenost kojima upravljaju različite uloge. Konkretno, za upravljanje, Društvo je usvojilo Global Banding System (vidi “Fokus: Global Banding System” u nastavku) koji se temelji na grupiranju u homogene kategorije menadžerskih pozicija sa sličnim razinama složenosti i odgovornosti, mjerenih pomoću IPE (International Position Evaluation) metodologije. S druge strane, profesionalni klaster se segmentira na temelju radnog staža, odnosno stupnja složenosti posla koji karakterizira praćene aktivnosti (identificirano je 5 razina, od kojih najviša odgovara ulozi koordinatora). Za ovu populaciju također se implementira model mapiranja koji predviđa dodjelu titule u karijeri na temelju određenih kriterija koji integriraju kriterije radnog staža (tj. autonomiju, složenost, ali i vještine, ekonomičnost, utjecaj i izloženost) kako bi se poboljšao granularni način razine profesionalnog doprinosa u njihovom poslovanju i progresivna specijalizacija vještina;

2. za upravljanje, reference tržišne naknade povezane sa svakim Global Banding zagradama i diferencirane prema profesionalnoj kategoriji i zemljopisnom području. Što se tiče profesionalnog klastera na višim razinama, godišnje tržišne reference povezuju se na temelju

njihove profesionalne kategorije i zemljopisnog područja;

3. sustave poticaja/nagrađivanja povezane s objektivnim parametrima koji omogućuju prepoznavanje zasluga i učinka.

2.8. UKLJUČIVANJE RIZIKA ODRŽIVOSTI U POLITIKU PRIMITAKA I POTICAJA DRUŠTVA

Politika primitaka i poticaja Društva uzima u obzir rizike održivosti sukladno članku 5. UREDBE (EU) 2019/2088 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 27. studenoga 2019. o objavama povezanim s održivosti u sektoru financijskih usluga i UREDBE (EU) 2020/852 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 18. lipnja 2020. o uspostavi okvira za olakšavanje održivih ulaganja i izmjeni Uredbe (EU) 2019/2088.

Konkretno, godišnji sustavi poticaja predviđaju pripisivanje preuzimateljima rizika Grupe, preuzimateljima rizika Društva i srednjem menadžmentu koji ne pripadaju lancu menadžera, određeni cilj, među onima strateškog djelovanja, povezan s inicijativama Društva koje uzimaju u obzir čimbenike okoliša, društva i upravljanja (engl. „*Environmental, Social and Governance factor*” - ESG).

U skladu s odredbama važećih propisa, Društvo putem svoje mrežne stranice pruža svojim klijentima / ulagateljima i ostalim dionicima Sažetak Politike održivosti Društva i Izjavu o glavnim štetnim učincima na održivost Matičnog društva Eurizon Capital SGR S.p.A. i Suspudijara (PAI Izjava), kao i sve relevantne izmjene istih.

3. ZAVRŠNE ODREDBE

Ulagatelj može zatražiti od Društva besplatni primjerak Politike primitaka u papirnatom obliku.