

POLITIKA PRIMITAKA
društva INTERCAPITAL ASSET MANAGEMENT d.o.o.

SADRŽAJ

1	UVOD	3
1.1	PREDMET I SVRHA.....	3
1.2	OSNOVNA NAČELA	3
1.3	ULOGE I ODGOVORNOSTI	3
2	VALJANOST PODRUČJE PRIMJENE.....	4
2.1	VALJANOST PRIMJENE	4
2.2	PODRUČJE PRIMJENE.....	4
3	ARHITEKTURA PRIMITAKA.....	4
3.1	KATEGORIJE OBITELJI POSLOVA.....	5
4	STRUKTURA PRIMITAKA	8
4.1	FIKSNI ELEMENT KOMPENZACIJSKOG PAKETA (FIKSNA NAKNADA).....	8
4.2	VARIJABILNI ELEMENT KOMPENZACIJSKOG PAKETA (VARIJABILNA NAKNADA)	8
4.2.1	SPECIFIČNI ZAHTJEVI POLITIKE PRIMITAKA.....	9
4.3	OSTALE POGODNOSTI (BENEFITI): ne-novčani elementi kompenzacije.....	11
5	ZAVRŠNE ODREDBE	11
5.1	PRILOZI POLITIKE PRIMITAKA	11
5.2	STUPANJE NA SNAGU	11
5.3	OBJAVA POLITIKE	11
	PRILOG I	12
	PRILOG II	Error! Bookmark not defined.

1 UVOD

1.1 PREDMET I SVRHA

Ova Politika primitaka uređuje sustav primitaka radnika društva INTERCAPITAL ASSET MANAGEMENT d.o.o. (dalje: Društvo) i kada je primjenjivo primitke osoba koje su uključene u pružanje usluga Društva temeljem ugovora o delegiranju.

Ova Politika primitaka pruža kratak pregled arhitekture primitaka, kao što su broj i veličina platnih kategorija, evaluaciju radnog mjesta, određivanje obitelji poslova i odgovarajuće razine unutar pojedine obitelji poslova, strukturu primitaka te propisuje objektivan okvir za donošenje odluka vezanih uz nagrađivanje.

Svrha ove Politike primitaka je osigurati okvir za transparentno ukupno nagrađivanje radnika, a u skladu s načelima sprečavanja i upravljanja sukobom interesa, adekvatnog upravljanja rizicima te unutar primjenjivog regulatornog okvira. Svrha ove Politike primitaka je i informirati sve radnike Društva o važećim propisima i sustavu nagrađivanja.

1.2 OSNOVNA NAČELA

Poslovna strategija

Politika primitaka temelji se na i u skladu je s poslovnom strategijom i politikom Društva i EAM grupe

Regulatorni okvir

Politika primitaka temelji se na zakonskim aktima Republike Hrvatske koji uređuju područje otvorenim investicijskih fondova s javnom ponudom te alternativnih investicijskih fondova, primjenjivoj EU UCITS i AIF regulativi te važećim Smjernicama ESMA-e o politici nagrađivanja

U izradi ove Politike primitaka u obzir su uzeta sljedeća načela:

- primjerenost rizika;
- primjereni odnos sustava nagrađivanja (uravnotežen odnos između fiksnog i varijabilnog primitka);
- isplata varijabilnih primitaka vezana je uz uspješnost cjelokupnog poslovanja Društva i EAM grupe;
- uzimanje u obzir organizacijske jedinice i individualne uspješnosti (kvantitativni, kao i kvalitativni ciljevi);
- izbjegavanje sukoba interesa;
- upravljanje i transparentnost.

1.3 ULOGE I ODGOVORNOSTI

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. Nadzorni odbor odgovoran je i za odobrenje odluka koje se odnose na nagrađivanje članova Uprave Društva i identificiranih radnika Društva. Nadzorni odbor odgovoran je i za sve naknadne iznimke ili

promjene u Politici primitaka uzimajući u obzir sve posljedice koje iz njih proizlaze. Nadzorni odbor treba osigurati da je Politika primitaka dosljedna te da se ista provodi uz kvalitetno upravljanje rizicima.

Nadzorni odbor dužan je osigurati reviziju Politike primitaka najmanje jednom godišnje.

Društvo osigurava aktivno sudjelovanje kontrolnih funkcija kod sastavljanja, revizije i kontrole ove Politike primitaka.

2 VALJANOST PODRUČJE PRIMJENE

2.1 VALJANOST PRIMJENE

Ova Politika primitaka primjenjuje se za isplate primitaka koje se temelje na uspješnosti financijske godine 2017., odnosno od 01. siječnja 2018., te za sve naredne godine, pod uvjetom da je Politika primitaka odobrena od strane Nadzornog odbora Društva.

Razdoblje procjene uspješnosti čini razdoblje od 01. siječnja do 31. prosinca.

2.2 PODRUČJE PRIMJENE

Ova Politika primitaka primjenjuje se na sve kategorije radnika Društva, Nadzorni odbor Društva i kada je primjenjivo osobe koje su uključene u pružanje usluga Društva na temelju ugovora o delegiranju.

Za potrebe primjene i odgovarajuće provedbe ove Politike primitaka kategorije radnika strukturirane su kroz definirane obitelji poslova koju čina grupa poslova kod kojih je priroda i temeljna svrha rada ista, ali se posao obavlja na različitim razinama (dalje: "Obitelji poslova").

Posebnu kategoriju unutar Obitelji poslova čine radnici čije profesionalne aktivnosti mogu imati materijalni učinak na profil rizičnosti Društva i na koje se primjenjuju posebni kriteriji definirani ovim Politikom primitaka.

Društvo određuje radnike koji se pripadaju kategoriji identificiranih radnika uzimajući u obzir primjenjivu zakonsku regulativu i [Smjernice](#) ESMA-e.

Postojanje identificiranih radnika potrebno je provjeriti u sljedećim kategorijama radnika:

- članovi upravljačkog tijela
- viši rukovoditelji i preuzimatelji rizika;
- kontrolne funkcije;
- bilo koji radnik čiji ga ukupni primici stavljaju u istu skupinu primitaka kao i više rukovodstvo i kao preuzimatelji rizika;
- radnici čije profesionalne aktivnosti imaju značajan materijalan utjecaj na profil rizičnosti Društva.

3 ARHITEKTURA PRIMITAKA

3.1 KATEGORIJE OBITELJI POSLOVA

Obitelji poslova definirane u Društvu temelje se na dva temeljna principa: funkcionalnosti i poslovnom području.

(i) FUNKCIONALNOST

Princip funkcionalnosti očituje se u tome da određena Obitelj poslova pokriva specifičnu grupu radnih mjesta s obzirom na njihovu osnovnu funkciju, a koji poslovi su istovremeno organizirani s obzirom na poslovnu orijentaciju (blizinu prodaje/tržišta, upravljanje, interni, strateško upravljanje). Ova definicija temelji se na dvije dimenzije, razvoju i implementaciji.

- a) Razvoj podrazumijeva ona radna mjesta kojima je osnovna svrha razvoj novih proizvoda i usluga, pribava novih klijenata, kao i upravljanje životnim ciklusom proizvoda i usluga;
- b) Implementacija podrazumijeva ona radna mjesta koja pružaju operativnu podršku unutar Društva dodatno pružajući unaprjeđenje procesa i standarda Društva.

(ii) POSLOVNO PODRUČJE

1. **Prodaja** (dalje oznaka S):

- Osnovna svrha: uspostavljanje i održavanje kontakta sa (potencijalnim) ulagateljima/prodajnim agentima te suradnja kroz prijedloge proizvoda i usluga temeljnih na potrebama korisnika;
- Odgovornost: privlačenje novih ulagatelja (izravno ili putem prodajnih agenata)

Poslovno područje **Prodaje** dalje se dijeli na:

- a. Direktna prodaja - direktan kontakt sa (potencijalnim) ulagateljima
- b. Indirektna prodaja - kontakt sa ulagateljima posredstvom prodajnog agenta Društva

2. **Front office** (dalje oznaka F)

- Osnovna svrha: upravljanje fondovima Društva i imovinom ulagatelja, koncepciji proizvoda i usluga temeljnih na potrebama korisnika
- Odgovornost: ekonomski uspjeh i uspjeh *image*-a na tržištu/kod korisnika te rast i razvoj baze korisnika odnosno upravljanje životnim ciklusom usluga i proizvoda

Zasebno područje unutar poslovnog područja Front office čine poslovi analize i praćenja tržišta, koji po principu funkcionalnosti spada u dimenziju implementacije.

3. **Back i Middle office** (dalje oznaka B)

- Osnovna svrha: operativna podrška svim organizacijskim jedinicama Društva
- Inovacije koje se odnose uglavnom na definirano područje odgovornosti, a ne na razvoj koncepata na nivou Društva
- Odgovornost: operativna provedbu postojećih instrumenata i/ili procesa te upravljanje poslovnim procesima (operativna implementacija)

4. Uprava i Nadzorni odbor (dalje oznaka U)

- Zadaci područja upravljanja, utjecaj na poslovnu strategiju Društva
- Pretpostavlja odgovornost za strateško planiranje i ekstenzivan spektar zadataka/funkcija

Unutar svake Obitelji poslova postoje dvije do tri razine, pri čemu viša razina u Obitelji poslova označava veću kompleksnost posla, viši nivo ekspertize i zahtjeva složenije vještine.

Svaka razina Obitelji poslova ima definirani raspon osnovne plaće, kao referencu za donošenje odluke o kompenzacijskom paketu. Definirani rasponi trebaju se poštovati prilikom određivanja osnovne plaće za pojedino radno mjesto, a s obzirom na razinu unutar Obitelji poslova.

Prednosti modela kroz definiranje Obitelji poslova su mogućnost jasnog definiranja karijernih staza i kompetencija potrebnih na različitim razinama te definiranje razvoja unutar i između Obitelji poslova.

Svi poslovi u Društvu definirani su pomoću opisa radnog mjesta i evaluirani temeljem seta standardiziranih kriterija. Opis radnog mjesta se analizira i prema ključnim odgovornostima i zadacima pojedino radno mjesto te se svrstava u odgovarajuću Obitelj poslova. Evaluacija posla rezultira njegovom vrijednošću – veličinom radnog mjesta – koja određuje u koju razinu unutar Obitelji poslova pojedino radno mjesto treba biti svrstano.

Pojedina razina unutar Obitelji poslova sadrži grupu radnih mjesta koji imaju slične ključne odgovornosti s obzirom na svoju poslovnu svrhu i vrednovana su slično s obzirom na unutarnju jednakost radnih pozicija u Društvu.

Opisi poslova podložni su redovitoj reviziji kako bi se osigurala točnost klasifikacije određenog radnog mjesta i sukladnost sa razvojem situacije na tržištu rada.

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. Rasponi plaća su rezultat analize dostupnih podataka o kompenzaciji za odgovarajuće poslove na tržištu, a istovremeno odražavaju unutarnju jednakost strukture radnih mjesta unutar Društva.

Podaci o osnovnim kompenzacijskim elementima unutar za pojedine kategorije radnih mjesta prikazani su sljedećoj tablici:

Kompenzacijske komponente	Raspon plaća, neto (HRK)
---------------------------	--------------------------

Obitelj posla	Kategorija unutar obitelji posla	Prekov remeni	Benefiti	13. plaća	Max iznos ukupnog bonusa	Min	Max
S	S01	Da	Ne	Da	10%	5.500	7.500
	S02	Ne	Da	Ne	30%	7.500	12.000
F	F01	Ne	Ne	Da	0%	5.000	6.500
	F02	Ne	Ne	Ne	20%	6.500	9.000
	F03	Ne	Ne	Ne	40%	9.000	14.000
B/M	B/M01	Da	Ne	Da	0%	4.500	6.000
	B/M02	Da	Ne	Da	20%	6.500	8.000
	B/M03	Ne	Ne	Ne	25%	8.000	14.000
U	U01	Ne	Da	Da	40%	15.000	25.000
	U02	Ne	Ne	Ne	0%	0	2.000

Određivanje granica za osnovnu plaću je presudno za točno pozicioniranje na tržištu. Kako evaluacija pojedinog radnog mjesta rezultira određivanjem njegove razine unutar Obitelji poslova u koje ono spada, plaća za to isto radno mjesto ograničena je rasponom plaće za konkretnu razinu unutar Obitelji poslova. Taj raspon predstavlja «ciljanu vrijednost» za sve poslove koji pripadaju istoj razini unutar jedne obitelji.

Novi radnici (početnici) smješteni su unutar donjih 25% raspona plaće. Svi kasniji pomaci unutar razine Obitelji poslova trebali bi biti određeni od strane rukovoditelja što predstavlja jedan od najjačih alata upravljanja radnicima.

Plaća potpuno obučenog radnika na određenoj poziciji trebala bi biti unutar 85% raspona plaća za konkretnu razinu unutar Obitelji poslova.

Radnik sa iznimnim vještinama na određenom radnom mjestu trebao bi imati plaću unutar najviših 15% raspona plaće za odgovarajuću razinu.

Prilikom određivanja osnove plaće radnika preporučeno je uzeti u obzir sljedeće faktore:

Evaluacija	Deskripcija	Raspon
Iznimno	➤ Izniman učinak tijekom uzastopnih perioda ➤ Natprosječan «know-how» i ekstenzivno iskustvo ➤ Pokazuje očekivana ponašanja kritična za uspjeh	Najviših 15%
Vrlo dobro	➤ Velik potencijal ➤ Vrlo dobar učinak tijekom uzastopnih perioda ➤ Dobar «know-how» i dugačko iskustvo ➤ Ponašanja kritična za uspjeh mogu se regularno prepoznati	26% - 85%
Dobro / prosječno	➤ Prosječan učinak tijekom dužeg vremena ➤ Osnovni «know-how» i ➤ zadovoljavajuće iskustvo	
Mogućnost za poboljšanje	➤ Učinak se može poboljšati	

	➤ Iskustvo i vještine moguće je proširiti ➤ Ključna ponašanja se moraju poboljšati i češće iskazivati	
Početak / Nezadovoljavajuće	➤ Učinak se mora značajno poboljšati ➤ Iskustvo i «know-how» su (još uvijek) nedovoljni ➤ Ključna ponašanja se (još) moraju usvojiti i trenirati	Najnižih 25%

Promocija radnika na radno mjesto u višoj razini Obitelji poslova moguća je ukoliko su zadovoljeni sljedeći kriteriji:

- Proaktivan stav prema radnim zadacima i jasno pokazana odgovornost i samostalnost u svakodnevnom radu
- Karijera na trenutačnoj poziciji u trajanju od najmanje 1,5 godine
- Znanje i vještine na stupnju koji je odgovarajući za višu razinu Obitelji poslova

Dodatni kriteriji primjenjuju se prilikom promocije na pozicije Rukovoditelja ili člana Uprave:

- Za radno mjesto Rukovoditelja: najmanje 5 godina relevantnog radnog iskustva;
- Za radno mjesto člana Uprave: najmanje 7 godina relevantnog radnog iskustva, uz udovoljavanje ostalim zakonom i podzakonskim aktima propisanim uvjetima.

4 STRUKTURA PRIMITAKA

Primici jesu svi oblici plaćanja i pogodnosti, u novcu ili u naravi, koje Društvo isplaćuje radniku u zamjenu za poslove koje taj radnik obavlja za Društvo, a koji uključuju:

- primitke na osnovi nesamostalnog rada – plaću
- primitke na osnovi nesamostalnog rada – primitke u naravi i
- druge primitke.

Ukupni kompenzacijski paket primitka u Društvu čine fiksni i varijabilni element.

4.1 FIKSNI ELEMENT KOMPENZACIJSKOG PAKETA (FIKSNA NAKNADA)

Fiksni element kompenzacijskog paketa čini osnovna plaća, dodaci na plaću, naknada plaće, ugovoreni primici u naravi, te drugi uobičajeni paketi za radnike..

Osnovna plaća odražava vrijednost radnog mjesta, tržišnu vrijednost posla, kontinuirani učinak, složenost posla i vještinu radnika koji ga obavlja.

Osnovna plaća može biti dopunjena kompenzacijom za prekovremeni rad, dežurstva i smjenski rad za određena radna mjesta.

Uobičajeni paketi za radnike jesu dodatni oblici primitaka koje većina radnika može dobiti na osnovi unaprijed utvrđenih kriterija uključujući, primjerice, police osiguranja radnika, putne troškove i slične pogodnosti.

4.2 VARIJABILNI ELEMENT KOMPENZACIJSKOG PAKETA (VARIJABILNA NAKNADA)

Varijabilni element kompenzacijskog paketa čini godišnji bonus.

Bonus se izračunava i isplaćuje jednom godišnje, na temelju uspjeha Društva i rezultata individualne uspješnosti/uspješnosti odjela, uzimajući u obzir osnovne uvjete/kriterije za isplatu bonusa određene financijskim planom Društva.

Bonus kao varijabilna naknada ovisi o realizaciji definiranih ključnih pokazatelja učinka (dalje: KPI) i financijskih pokazatelja poslovanja odjela i Društva. 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.

Bonus se može isplatiti jedino u slučaju ako je financijski položaj Društva održiv i ako je bonus opravdan.

Pravo na godišnji bonus imaju svi radnici, u skladu s uvjetima, kriterijima i posebnim zahtjevima propisanim ovom Politikom te drugim primjenjivim internima aktima Društva. Isplata bonusa kao varijabilne naknade nije zajamčena, već se provodi isključivo odlukom Uprave u sklopu odobrenja troškova osoblja za tekuću godinu.

Ova Politika ne stvara pravni temelj za isplatu bonusa u bilo kakvom obliku. Pravo na isplatu bonusa koje proizlazi iz ove Politike primitaka ne stvara pravni temelj za ostvarivanje istog prava u budućnosti. Bonus odnosno varijabilni element kompenzacijskog paketa nije zajamčen.

Zaposlenici kontrolnih funkcija biti će nagrađeni u skladu s uspjehom ciljeva povezanih s njihovim funkcijama, 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 odobrenja isplate varijabilnih primitaka rok i razdoblje isplate određuje Uprava. Redoviti rok za isplatu bonusa (novi bonus i odgođeni dio bonusa) bit će u prvoj polovici iduće financijske godine.

4.2.1 SPECIFIČNI ZAHTJEVI POLITIKE PRIMITAKA

Posebni zahtjevi za identificirane radnike

Temeljem primjenjivog Zakona o otvorenim investicijskim fondovima s javnom ponudom i Zakona o alternativnim investicijskim fondovima Društvo je dužno za radnike koji su definirani kao identificirani radnici primjenjivati specifičan proces isplate bonusa, dok se na ostale kategorije radnika navedena ograničenja ne primjenjuju.

Uzimajući u obzir načelo proporcionalnost isplata varijabilnog primitka identificiranog radnika podliježe u nastavku Politike primitaka definiranim posebnim zahtjevima za proces isplate (zahtjev o varijabilnim primitcima u instrumentima, zahtjev o zadržavanju, zahtjev o odgodi, zahtjev o naknadnom (ex post) uvođenju rizika za varijabilne primitke).

Bonus se radnicima isplaćuje isključivo u novčanim sredstvima.

Izuzeća za male primitke

Na temelju pretpostavke da isplate manjih iznosa varijabilnih primitaka ne potiču preuzimanje neprimjerenih rizika te uzimajući u obzir rizični profil Društva kao i vrste djelatnosti Društva, iznosi bonusa koji će biti isplaćeni ispod niže definiranog praga vrijednosti na godišnjoj osnovi ne podliježu posebnim kriterijima isplate utvrđenim u nastavku Politike primitaka:

1. iznos od 200.000 kuna i
2. 45% fiksnih primitaka na godišnjoj osnovi

Za potrebe primjene ove Politike primitaka u politici navedeni iznosi definirani su na bruto osnovi.

4.2.1.1 Varijabilni element kompenzacijskog paketa za identificirane radnike¹

(i) Isplata bonusa u novčanim sredstvima

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 slijedećim kriterijima:

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

(ii) Isplata bonusa u financijskim instrumentima

Ovim Politikama primitaka radnicima Obitelji poslova koji funkcionalno pripadaju u dimenziju razvoja nije predviđena isplata varijabilne naknade u dionicama ili udjelima investicijskog fonda kojim upravlja Društvo kao niti diskrecijskim mirovinskim pogodnostima uplaćenim u njihovo ime.

4.2.1.2 Naknadno prilagođavanje praćenja rizika

Smanjenje isplate prethodno zarađenih, ali odgođenih i neisplaćenih primitaka (Malus)

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).

Odredba o malusu aktivirat će se nastavno na odluku Uprave ili Nadzornog odbora u sljedećim uvjetima, što uključuje, ali ne isključivo:

- postojanje dokaza o (grubom) kršenju internog Pravilnika o radu od strane radnika ili kršenju internih procedura, posebice onih koji se odnose na upravljanje rizicima;
- značajno pogoršanje financijskih pokazatelja Društva/ili Odjela u kojem radnik i/ili imovine/Fonda pod upravljanjem radnika;
- ako je radnik sudjelovao u aktivnostima koje su rezultirale značajnim gubicima za Društvo ili je bio odgovoran za takve aktivnosti;
- bilo koja značajna negativna promjena u ekonomskom ili regulatornom kapitalu Društva
- otkaza skrivljenim ponašanjem radnika.

Naknadno smanjenje isplata primitaka koji su prethodno zarađeni i isplaćeni (povrat primitaka ili Clawback)

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

¹ Identificirani radnici određeni su Prilogom I ove Politike primitaka

određenim odlukom Uprave ili Nadzornog odbora, ako ostvarenje prethodno preuzetih rizika dovede do narušene uspješnosti odnosno lošijeg financijskog rezultata Društva. Ova se odredba odnosi se na odgođene i neodgođene varijabilne primitke.

Odredba o povratu primitaka aktivirat će se nastavno na odluku Uprave ili Nadzornog odbora u sljedećim uvjetima, što uključuje, ali ne isključivo:

- počinjenja kaznenog djela;
- izvanrednog otkaza.

Svi radnici unutar Obitelji poslova koji funkcionalno pripadaju u dimenziju razvoja podliježu kriterijima opisanim u točkama 4.2.1. i 4.2.2. ove Politike primitaka.

U odnosu na financijske proizvode Društva kod kojih je rizik održivosti uključen u odluke o ulaganjima, Društvo prepoznaje ulogu fond menadžera prilikom donošenja odluka o ulaganjima u odnosu na rizik održivosti te se promiče djelotvorno upravljanje rizikom održivosti, odnosno ne potiče se prekomjerno preuzimanje rizika u pogledu održivosti.

4.3 OSTALE POGODNOSTI (BENEFITI): ne-novčani elementi kompenzacije

- pravo na dodatne popuste na kupnji određenih proizvoda (npr. mobilni telefon)
- zdravstveno osiguranje i sl.

5 ZAVRŠNE ODREDBE

5.1 PRILOZI POLITIKE PRIMITAKA

Prilog I Politici primitaka čini popis identificiranih radnika Društva.
Prilog II Politici primitaka čini popis izmjena.

5.2 STUPANJE NA SNAGU

Ova verzija Politike primitaka usvojena je 13. lipnja 2025., te se primjenjuje od navedenog datuma.

5.3 OBJAVA POLITIKE

Politika primitaka dostupna je svim radnicima Društva putem mrežnog diska.

* * *

INTERCAPITAL ASSET MANAGEMENT d.o.o.

Tomislav Kolac
član Uprave

Tomislav Boras
član Uprave

PRILOG I

POPIS IDENTIFICIRANIH RADNIKA

Sukladno Politici primitaka Društvo je dužno je definirati radnike čije profesionalne aktivnosti mogu imati materijalni učinak na profil rizičnosti Društva, a sve u skladu s regulatornim smjernicama ESME.

Identificiranim radnicima u smislu Smjernica definiraju se radnici najviše rangirane kategorije unutar Obitelji poslova, odnosno:

1. Obitelj poslova Prodaje
 - osim radnika na poslovima indirektne 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

S obzirom na organizacijsku strukturu Društva, djelokrug poslova koje obavljaju i ustrojenu hijerarhijsku liniju odgovornosti, ostale kategorije radnika Društva nemaju značajan učinak na profil rizičnosti Društva niti na UCITS/AIF kojim Društvo upravlja.

Pri definiranju radnika koji ulaze u kategoriju identificiranih radnika, u obzir su uzeti slijedeći 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.

Ovaj Popis identificiranih radnika Društvo je dužno revidirati svake godine te u slučaju promjena organizacijske strukture koje utječu na Popis.