



Politika primitaka društva Intercapital Asset Managent d.o.o.

Distribucija dokumenta

Intercapital Asset Managent - PRAVILNIK	
Politika primitaka društva Intercapital Asset Managent d.o.o.	
Oznaka dokumenta	Politika primitaka društva Intercapital Asset Managent d.o.o.
Datum izdavanja	02.09.2025.
Datum stupanja na snagu	02.09.2025.
Verzija	1
Vlasnik	Intercapital Asset Managent d.o.o. (ICAM)
Kontakt	072 37 2923 / 072 37 2925
Nadzorno tijelo	Nadzorni odbor, Odbor za primitke i Uprava Društva
Područje valjanosti	Intercapital Asset Managent d.o.o.
Klasifikacija dokumenta	ICAM – javno

Revizije dokumenta (pregled promjena) i odobrenja

Verzija	Datum	Autor	Napomena
1	02.09.2025.	Tomislav Boras	Inicijalna verzija

1. Uvod

Uprava, Odbor za primitke i Nadzorni odbor (dalje: Korporativna tijela) društva Intercapital Asset Managent d.o.o. (dalje: Društvo i/ili ICAM) donose i redovito ažuriraju interne akte, uključujući i ovu Politiku primitaka Društva (dalje: Politika) kao dio sustava upravljanja, kako internih akata, tako i javnih objava.

Ovom Politikom se definiraju se postupci i procedure vezane za određivanje primitaka kao i njihovu isplatu.

Društvo Intercapital Asset Managent d.o.o. želi biti poslodavac u kojem se radnici mogu razvijati, rasti i angažirati. Učinak radnika priznaje se i nagrađuje.

Društvo želi postići ravnotežu između novčanih i nenovčanih nagrada i fiksnih i varijabilnih primitaka. Novčane i nenovčane nagrade povezane su s vrijednostima i strategijama Društva. Primici su fiksni ili varijabilni. Fiksni primici odražavaju relevantno stručno iskustvo, kompetentnost i organizacijsku odgovornost radnika. Varijabilni primici temelji se na izvedbi i u iznimnim slučajevima i na druge uvjete. Varijabilni primici osiguravaju poticaj za dugoročno oprezno preuzimanje rizika i za dobro upravljanje rizikom.

Ova se politika bavi svim elementima vezano za primitke, izuzev obrazovanja, davanja u naravi i sličnih pogodnosti.

Ravnopravnost je ključni element strategije nagrađivanja u ICAM-a i ima unutarnju, vanjsku i diversificirajuću perspektivu. Interni kapital znači da se radnici moraju osjećati pravedno nagrađeni prema relativnoj vrijednosti njihovih radnih mjesta unutar ICAM-a. Radnici koji se bave sličnim poslovima u različitim dijelovima ICAM-a trebaju biti jednako nagrađeni. Eksterni kapital znači da ICAM nastoji nagraditi radnike konkurentno u usporedbi s onima koji se bave sličnim poslovima u drugim organizacijama na odgovarajućem tržištu i / ili sektoru. Ključno je imati kompenzacijsku strukturu koja se temelji na konkurentnoj osnovnoj plaći.

Svi radnici imaju pravo na pravedne i povoljne uvjete rada s posebnim naglaskom na nagrađivanje. U svrhu praćenja i uklanjanja rodno specifičnih razlika u plaćama, Odjel ljudskih resursa (dalje: HR i/ili Ljudski resursi) će provoditi unutarnju analizu na godišnjoj razini i provoditi korektivne mjere za sužavanje nedostataka tamo gdje oni postoje.

Sukladno lokalnoj regulativi, Društvo će objaviti Sažetak Politike primitaka na mrežnim stranicama.

2. Pregled uloga i odgovornosti

Odgovornosti Nadzornog odbora i Odbora za primitke u odnosu na ovu politiku opisane su u poglavljima 5 i 6. ove Politike.

Poslovne funkcije odgovorne su za osmišljavanje varijabilnih programa nagrađivanja, poticajnih shema na temelju provizija / maloprodajnih poticaja u suradnji i usklađivano s ljudskim resursima i funkcijom praćenja usklađenosti s relevantnim propisima (dalje: Compliance funkcijom i/ili Compliance).

Određivanje ukupnog varijabilnog primitaka za Društvo je odgovornost Ljudskih resursa. Uprava

odobrava konačni iznos varijabilnih primitaka.

Uprava određuje specifične ciljeve uloge, dogovara kompletne pojedinačne pokazatelje uspješnosti s članovima Odbora za primitke, definira sporazume o uspješnosti s izravno podređenima i ocjenjuje rad podređenih putem povratnih informacija iz više izvora. Proces određivanja ciljeva potpomognut je od strane Odjela ljudskih resursa.

Odluke o malusu i povratu sredstava donose Uprava, HR i Compliance funkcija. Iznimno može biti uključen i Odbor za primitke.

Identifikaciju radnici koji se smatraju identificiranim radnicima koordinira Odjel ljudskih resursa u suradnji s poslovnim, pravnim i funkcijom upravljanja rizicima.

3. Opseg

3.1 Društvo

Ova Politika primitaka odnosi se na Društvo. Ista je usklađena s Politikom primitka EAM Holding.

3.2 Identificirani radnici

Ova Politika primitaka primjenjuje se na sve radnike i članove uprave Društva i na bilo koju vrstu primitaka koje Društvo plaća, na sve iznose koje plaća izravno UCITS i / ili AIF, uključujući i udio u dobiti (engl. „*carried interest*“) i na sve prijenose udjela ili dionica UCITS-a i / ili AIF-a u korist tih kategorija radnika, uključujući članove Uprave, direktore, identificirane radnike, kontrolne funkcije i radnike koji su u istom platnom razredu kao i članovi uprave i identificirani radnici u smislu ukupnog primitka te čije aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti Društva ili UCITS ili AIF fonda pod upravljanjem Društva.

Za primjenu specifičnih načela politike primitaka, Društvo je definiralo identificirane radnike kako slijedi (engl. "Risk Takers"):

- 1) Svi članovi Uprave;
- 2) Svi članovi Nadzornog odbora
- 3) Voditelji odjela i njihovi zamjenici;
- 4) Kontrolne funkcije:
 - a. Voditelj odjela upravljanja rizikom;
 - b. Voditelj odjela praćenja usklađenosti;
- 5) Ostali preuzimatelji rizika: Da bi se u najvećoj mogućoj mjeri udovoljilo regulatornim zahtjevima, Društvo je odlučilo definirati kao identificirane radnike sve Fond menadžere i Portfolio menadžere, uključujući i istraživačke analitičare (engl. *research analysts*);
- 6) Osobe koje su nadređene radnicima koji su navedeni u točkama 1) do 5)
- 7) Radnici koji primaju visoki varijabilni primitak, pod uvjetom da imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti Društva za upravljanje / UCITS / AIF:

- a) bilo koji radnik koji je unutar 0,3% broja radnika, zaokružen do sljedećeg broja, koji je primio ukupno najveći varijabilni primitak u prethodnoj financijskoj godini;
- b) bilo koji radnik koji je u prethodnoj financijskoj godini primio ukupni varijabilni primitak koji je jednak ili veći od najnižeg ukupnog varijabilnog primitka voditelja odjela u toj financijskoj godini.
- c) radnik koji čiji ukupni primitak iznosi EUR 500 000 i više u protekloj financijskoj godini.

Sve ostale funkcije unutar Društva nemaju značajan utjecaj na profil rizika Društva ili na investicijske fondovima kojim Društvo upravlja.

4. Regulativa

Ova politika je izrađena na osnovu sljedećih propisa:

- 1) Članci 59. – 61. Zakona o investicijskim fondovima s javnom ponudom (NN 44/16, 126/19, 110/21, 76/22 i 152/2024; dalje: ZOIFJP);
- 2) Članak 61. – 63. Zakona o alternativnim investicijskim fondovima (NN 21/18, 126/19, 110/21, 83/2023 i 152/2024;);
- 3) Articles 14a and 14b of the Directive 2014/91/EU – “UCITS V-Directive”;
- 4) ESMA Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive of October 2016 (ESMA/2016/575) – “ESMA GL UCITS Remuneration”;
- 5) ESMA Guidelines on sound remuneration policies under AIFMD (ESMA/2013/232) of July 2013 – “ESMA GL AIFM Remuneration”;
- 6) ESMA Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD (ESMA/2016/411) of March 2016 – “ESMA GL UCITS V and AIFMD”;
- 7) ESMA Guidelines on remuneration policies and practices (MiFID) of June 2013 (ESMA/2013/606) – “ESMA GL Remuneration MiFID”;
- 8) Article 13 and Annex 2 of Alternative Investment Fund Managers Directive – “AIFMD”.
- 9) Markets in Financial Instruments Directive II (MiFID II) - Directive 2014/65/EU of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on markets in financial instruments (see Annex 9 Ref 4)
- 10) Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) - Regulation (EU) 2019/2088 of the European Parliament and of the Council of 27 November 2019 on sustainability-related disclosures in the financial services sector
- 11) Smjernice HANFA-e o primjeni načela razmjernosti u odnosu na politiku primitaka društava za upravljanje investicijskim fondovima i izuzeću za male primitke od 21.12.2022. (dalje: Smjernice HANFA-e)

5. Odgovornost za primitke

Nadzorni odbor i Odbor za primitke Društva usvajaju i povremeno preispituju opća načela politike primitaka, po potrebi ih dopunjuju i odgovorni su za njezinu provedbu. Provedba politike primitaka je, barem jednom godišnje, podvrgnuta središnjoj i neovisnoj internoj reviziji za usklađenost sa zakonskim zahtjevima, regulatornim odredbama, politikama i postupcima za primitke koje donosi Društvo.

Sve relevantne i kontrolne funkcije (tj. Interna revizija, Odjel upravljanja rizicima, Compliance

funkcija, Pravni odjel, Odjel ljudskih resursa) blisko surađuju i osiguravaju da je politika primitaka usklađena i da promiče transparentno i učinkovito upravljanje rizikom.

5.1. Nadzorni odbor

Nadzorni odbor odgovoran je za politiku primitaka i nadzire njezinu provedbu kako bi osigurao da ona u potpunosti funkcionira kako je planirano.

Nadzorni odbor može delegirati odgovornosti za teme vezane uz nagrađivanje Odboru za primitke. Nadzorni odbor je u potpunosti obaviješten o aktivnostima Odboru za primitke putem formalnih izvješća, čime mu se pruža mogućnost da izrazi svoja stajališta.

Nadzorni odbor može, u bilo kojem trenutku, djelomično ili u cijelosti oduzeti ovlasti Odboru za primitke za teme vezane uz primitke.

Sljedeće teme ostaju u nadležnosti Nadzornog odbora i ne mogu biti delegirane Odboru za primitke:

- Odobravanje varijabilnih primitaka članova Uprave;
- Odobravanje isplata u vezi s prijevremenim raskidom mandata članova Uprave.

6. Odbor za primitke

Nastavno na proveden Test razmjernosti sukladno Smjernicama HANFA-e, društva za upravljanje koja su značajna zbog svoje veličine ili veličine UCITS-a kojim upravljaju, svoje unutarnje organizacije i vrste, djelokruga i složenosti djelatnosti, osnivaju Odbor za primitke. Odbor za primitke osniva se na način koji mu omogućuje da iskaže kompetentno i neovisno mišljenje o politikama i praksama nagrađivanja te o poticajima uspostavljenima za upravljanje rizicima ("Odbor za primitke").

Pri određivanju hoće li uspostaviti Odbor za primitke ili neće osnovati Odbor za primitke potrebno je uzeti u obzir sljedeće činjenice:

1. je li društvo za upravljanje izlistano na burzi ili nije;
2. pravnu strukturu društva za upravljanje;
3. prosječni ukupni prihodi;
4. broj radnika društva za upravljanje;
5. imovina pod upravljanjem društva za upravljanje;
6. da li je društvo za upravljanje društvo za upravljanje UCITS-om i također AIFM;
7. pružaju li se usluge spomenute u članku 6 (3) UCITS V direktive i članak 6. stavak 4. AIFMD-a.

Pri procjeni da li je društvo za upravljanje značajno, treba razmotriti kumulativnu prisutnost svih navedenih čimbenika, a posebice ona iz Smjernica HANFA-e.

Nastavno na test razmjernosti, a s obzirom na činjenicu da iako Društvo nije značajno u odnosu na neke tih čimbenika, u uzimajući u obzir pravila Erste Grupe, Društvo je odlučilo osnovati Odbor za primitke u sklopu Nadzornog odbora.

Ovlasti Odbora za primitke Društva

Odbor za primitke djeluje na temelju delegacije ovlasti od strane Nadzornog odbora. Predsjednik Odbora za primitke izvješćuje Nadzorni odbor o postupcima koji se vode u Odboru za primitke nakon svake sjednice na idućoj sjednici Nadzornog odbora.

Odbor za primitke može istražiti i poduzeti bilo koju aktivnost u okviru svojih ovlasti. Članovi odbora su ovlašteni tražiti sve informacije koje su im potrebne vezano za radnike.

Odbor za primitke može tražiti odgovarajuće vanjske savjete kao pomoć u obavljanju njegovih dužnosti i kako bi se osigurale usluge vanjskih suradnika s relevantnim iskustvom i stručnošću te po potrebi sudjelovanje tih osoba na sastancima odbora. Troškove savjeta ili usluga Društvo plaća u granicama koje odobri Uprava.

Odbor za primitke može zatražiti savjet od Pod-Odbora za primitke ukoliko postoji potreba. Odbor za primitke može pozvati Voditelja odjela za upravljanje rizicima Društva i voditelje odjela drugih kontrolnih funkcija da prisustvuju najmanje jednom sastanku Odbor za primitke godišnje.

Odbor za primitke odgovoran je za sljedeće zadatke:

1. priprema preporuka nadzornoj funkciji u vezi nagrađivanja članova uprave i najplaćenijih radnika u Društvu;
2. neposredno nadgledanje nagrađivanja voditelja odjela za upravljanje rizikom, voditelja odjela za usklađenost i voditelja odjela za unutarnju reviziju;
3. preispitivanje odluka uprave vezano uz *bonus pool* i (ne)odobravanje odgovarajućih smjernica i uvjeta;
4. pružanje podrške i savjeta nadzornom odboru na izradi i izmjeni politike nagrađivanja;
5. odobravanje i revizija politike nagrađivanja (barem jednom godišnje) i nadgledanje provedbe;
6. preispitivanje imenovanja vanjskih savjetnika za primitke koje nadzorna funkcija može, ukoliko je to potrebno, angažirati za savjetovanje ili podršku;
7. potpora nadzornom odboru kroz nadgledanje funkcioniranja sustava nagrađivanja u ime nadzorne funkcije;
8. posvećivanje posebne pozornosti procjeni mehanizama nagrađivanja usvojenih kako bi se osiguralo da je cjelokupna politika primitaka sukladna poslovnoj strategiji, ciljevima, vrijednostima i interesima Društva i investicijskih fondova kojima upravlja i investitora takvih investicijskih fondova, te da sustav nagrađivanja uzima u obzir sve vrste rizika i likvidnosti Društva i imovine pod upravljanjem;
9. osiguravanje redovitog neovisnog preispitivanja politike i sustava nagrađivanja od strane unutarnje revizije;
10. formalno preispitivanje niz mogućih scenarija kako bi ispitali kako će sustav nagrađivanja reagirati na buduće vanjske i unutarnje događaje.

Sukladno tome, odgovornost za određivanje nagrade članova uprave leži na Nadzornom odboru tj. predsjedniku i zamjeniku predsjednika Nadzornog odbora. Odbor za primitke održava sastanke najmanje dva puta godišnje.

7. Opća načela

Opća načela primitaka su obvezujuća za sve radnike, Upravu Društva i Nadzorni odbor.

7.1 Komponente plaće

Ukupna redovna osnovna plaća osobe može se sastojati od nekoliko komponenti. Ukupna redovna osnovna plaća je zbroj propisane osnovne plaće, tržišnog, funkcionalnog ili voditeljskog dodatka i naknada za prekovremeni rad.

Dodatak s obzirom na funkciju: Voditelj odjela i HR se mogu odlučiti na isplatu dodatka na plaću s obzirom na funkciju. Ovakva naknada se može isplatiti radnicima na koji ne obnašaju rukovodeće funkcije. Dodatak se može koristiti u raznim poslovnim situacijama. Primjerice, kod vanjski tržišnih pritisaka na plaću ili kod organizacijskih promjena koje zahtijevaju tržišne prilagodbe u odnosu na određenu funkciju. Naknada je ograničena na trajanje određene funkcije.

Ovakav dodatak se može koristiti za bilo koju izvanrednu prilagodbu plaće. Ovakav dodatak ne bi trebao iznositi više od 25% ukupne redovne osnovne plaće.

Dodatak za vodstvo: Voditelj odjela se može odlučiti na isplatu naknade za vodstvo radniku. Radnici na rukovodećem radnom mjestu imaju pravo na takvu naknadu. Naknada za vodstvo može se koristiti u raznim poslovnim situacijama. Primjerice, kod obnašanja rukovodeće funkcije na ograničeno vremensko razdoblje. Naknada za vodstvo može biti najviše 25% od ukupne redovne osnovne plaće.

Naknada za prekovremeni rad: Naknada za prekovremeni rad je iznos koji se dodjeljuje radnicima, koji moraju biti dostupni izvan redovnog radnog vremena. Općenito se standardizira u vrijednosti od 10 do 25 sati mjesečno i plaća se 12 puta godišnje.

Moguće su i druge vrste naknada. Ostale naknade: Radnik može primiti drugu vrstu novčanih naknada. Primjeri takvih naknada su: Dodatak za automobil, dodatak za iseljenje, stambeni dodatak, školarina. Sve su te naknade uređene određenim smjernicama i pravilima.

Plaća za prekovremeni rad: Radnik može primiti dodatnu naknadu za prekovremeni rad.

Remuneration element	Attract	Competence building	Performance	Retention	Physical/ social security
Base salary	X	X		X	X
Allowances		X		X	
Variable Remuneration Schemes			X		
Retention Bonus				X	
Benefits (monetary and non-monetary)	X			X	X

7.2 Otpremnine

Plaćanja koja se odnose na raskid ugovora moraju biti u skladu s poslovnom strategijom Društva, vrijednostima i dugoročnim ciljevima, kao i s relevantnim lokalnim zakonodavstvom i primjenjivim

kolektivnim ugovorima.

Otpremnine moraju odražavati postignute rezultate tijekom vremena i ne smiju nagrađivati neuspjeh ili loše ponašanje. Otpremnine ne bi trebale biti dodijeljene u slučaju sporazumnog raskida sa radnikovom. Kada se dodjeljuje otpremnina, razlozi za otpremninu, prikladnost dodijeljenog iznosa i kriteriji koji se koriste za određivanje iznosa, uključujući i to da je povezan s postignućima tijekom trajanja radnog odnosa i da ne nagrađuje neuspjeh ili loše ponašanje, mora biti dokumentirani.

Otpremnine mogu uključivati naknadu za prekid radnog odnosa i može se primijeniti klauzula o zabrani natjecanja predviđena u ugovoru. Konkretno, u sljedećim situacijama, dodatne isplate, zbog raskida ugovora, trebaju se smatrati otpremninom:

- a. poslodavac raskida ugovore o radu osoblja zbog neuspjeha poslodavca;
- b. poslodavac želi raskinuti ugovor nakon značajnog smanjenja aktivnosti poslodavca u kojoj je radnik bio aktivan ili gdje poslovna su područja preuzeta od strane drugih institucije bez mogućnosti da radnici ostanu radnici u instituciji koja preuzima;
- c. institucija i radnik slažu se oko rješenja u slučaju potencijalnog ili stvarnog radnog spora, kako bi se izbjegao daljnji postupak pred sudom.

Otpremnine se trebaju smatrati varijabilnim primicima. Sljedeći iznosi otpremnina ne bi se trebali uzeti u obzir u svrhu izračuna omjera fiksnih i varijabilnih primanja te za primjenu odgode i isplate u instrumentima:

- a. otpremnine obvezne prema nacionalnom zakonu o radu, dodijeljene odlukom suda;
- b. nagodbe koje uključuju naknadu za prekid radnog odnosa kada se primjenjuje klauzula o zabrani natjecanja;
- c. isplata otpremnine, povezano s sporazumnim raskidom na inicijativu poslodavca na temelju ugovora s Radničkim vijećem ili u svezi s programom prijevremenog umirovljenja,
- d. Iznos otpremnine izračunava se prema unaprijed definiranoj generičkoj formuli utvrđenoj u okviru politike nagrađivanja u slučajevima iz točaka 1. do 3. ovog odjeljka;
- e. otpremnine, koje ne ispunjavaju uvjet iz točke (a) ovoga stavka, kada institucija može nadležnom tijelu opravdati prikladnost iznosa otpremnine.

Redovne isplate koje se isplaćuju za trajanja otkaznog roka ne smatraju se otpremninama.

7.3 Načelo proporcionalnosti

Regulativa omogućuje društvima za upravljanje primjenu načela proporcionalnosti u pogledu primjene regulatornih zahtjeva vezano uz primitke.

Društvo je odlučilo da će se suzdržati od primjene načela proporcionalnosti.

7.4 Objava informacija

Društvo će objaviti sljedeće informacije o politici primitaka u svojim godišnjim izvješćima ili u posebnom dokumentu:

1. ukupnom iznosu koji je društvo za upravljanje isplatilo u poslovnoj godini s osnove primitaka iz članka 60. ZOIFJP-a, podijeljenom na fiksne i varijabilne primitke, te broju

- osoba koje su korisnici takvih primitaka;
2. ukupnom iznosu primitaka iz prethodne točke raščlanjenom prema kategorijama radnika iz članka 59. stavaka 2. i 3. ZOIFJP-a;
 3. način izračuna primitaka;
 4. ishodu revizije iz članka 60. stavka 1. točaka c) i d) ZOIFJP, uključujući sve nepravilnosti koje su se pojavile i
 5. bitnim promjenama u usvojenoj Politici primitaka.

7.5 Sukladnost s učinkovitim upravljanjem rizikom

Pravila primitaka navedena u ovoj Politici osmišljena su kako bi promicala i bila u skladu s transparentnim i učinkovitim upravljanjem rizikom i kako bi onemogućila preuzimanje rizika koje nije u skladu s strategijom rizičnosti Društva i profilom rizičnosti investicijskih fondova pod upravljanjem Društva. Načela primitaka u ovoj Politici primitaka osmišljena su kako bi se postigli gospodarski dugoročni interesi ulagača i socijalni interesi.

7.6 Sprečavanje sukoba interesa

Ova Politika primitaka u skladu je s poslovnim strategijama, ciljevima, vrijednostima i interesima Društva i investicijskih fondova kojima upravlja, kao i ulagatelja u investicijske fondove, te uključuje mjere za izbjegavanje sukoba interesa. Stoga Uprava Društva osigurava da načela i postupci vezani za primitke budu oblikovani na način da su sve odluke radnika u skladu s najboljim interesima ulagatelja. To će, između ostalog, biti zajamčeno korištenjem pokazatelja uspješnosti prilagođenih riziku koji također uzimaju u obzir i kvalitativne kriterije (npr. kršenje propisa, kršenje propisanih ograničenja).

7.7 Opće smjernice za fiksne primitke

7.7.1 Fiksni primici

Fiksni primici svih radnika predstavljaju dovoljno visok udio u ukupnim primicima kako bi se osigurala financijska neovisnost varijabilnih primitaka na pojedinačnoj razini, uključujući mogućnost neplaćanja varijabilnih primitaka. Udio fiksnih i varijabilnih primitaka određenog radnika ne promiče preuzimanje visokog rizika.

Fiksni primici:

- 1) odražavaju vrijednost posla, kompetencije, iskustva i tržišnog doprinosa pojedinog radnika;
- 2) su nužni kako bi se postigla ravnoteža između odgovornosti, znanja, vještina i iskustva potrebnih za radna mjesta i radnika (tržišna vrijednost posla i osobe);
- 3) potiče radno okruženje u Društvu u smislu:
 - a. učinka (postavljeni ciljevi, postizanja rezultata, osiguravanja povratne informacije),
 - b. razvoj (karijera, zapošljivost) i
 - c. temeljne kompetencije (potiče se rast, odgovorno djelovanje, izvrsnost u izvršenju, suradnja unutar tima);
- 4) nastoji biti konkurentan s troškovima na vanjskom tržištu i ima troškovno fleksibilnu komponente kako u svrhu praćenja organizacijskih promjena u instituciji i razvoj ponude i potražnje na tržištu rada; i
- 5) uzima u obzir obavezujuće propise primjenjivog Kolektivnog ugovora (ako postoji).

Fiksni i varijabilni primitak može se sastojati od različitih elemenata, uključujući dodatne naknade, isplate ili koristi. Društvo analizira ove dodatnih naknade i koristi te ih svrstava u fiksne ili varijabilne primitke. Alokacija se temelji na kriterijima koji su navedeni u nastavku. Fiksni primici su zbroj fiksne plaće i povlastica.

7.7.2 Smjernice za utvrđivanje fiksnih primitaka

Primici su fiksni ako se plaćanja ne mogu opozvati, Društvo ih ne može smanjiti, obustaviti ili otkazati i ne ovise o učinku.

Primici su fiksni kada uvjeti za njegovu dodjelu i njegov iznos:

- 1) su unaprijed određeni (tj. temelje se na Kolektivnom ugovoru o radu ili drugom aktu);
- 2) nisu diskrecijski (tj. svi radnici primaju barem fiksni dio primitaka);
- 3) transparentni (tj. radnici se formalno informirani o komponentama fiksnog primitka);
- 4) su stalni, tj. traju tijekom razdoblja vezanog za specifičnu ulogu i organizacijsku odgovornost;
- 5) ne potiču na pretjerano preuzimanje rizika; i
- 6) ne protive se propisima.

Sljedeće komponente primitaka također se smatraju fiksnim:

- 1) dodatna naknada povezana je s pozicijom ili organizacijskom odgovornošću i dodjeljuje se ukoliko se ne dogode materijalne promjene u pogledu odgovornosti i ovlasti pozicije koje bi imalo za posljedicu promjenu pozicije ili organizacijske odgovornosti;
- 2) iznos ne ovisi o drugim čimbenicima nego ispunjavanju određenog zadatka ili obavljanja određene organizacijske odgovornosti;
- 3) svaki drugi radnik koji ima istu poziciju ili ima istu organizacijsku odgovornost i koji je u usporedivoj situaciji mogao imati pravo na usporedivu naknadu;
- 4) naknada isplaćena radnicima u inozemstvu s obzirom na troškove života u drugoj državi, gdje se sve slične situacije tretiraju na sličan način;
- 5) dodatne naknade koje se koriste za povećanje osnovne plaće u situacijama kada radnici rade u inozemstvu i primaju manje primitke nego što bi se plaćalo na lokalnom tržištu rada za tu poziciju ako su ispunjeni svi sljedeći uvjeti:
 - a. naknada se može platiti na nediskriminirajućoj osnovi svim radnicima;
 - b. naknada se dodjeljuje jer radnici privremeno djeluju u inozemstvu ili na drugom položaju s nivoom primitka koji zahtijeva prilagodbu od ugovornog da bi odražavao razinu plaća na mjerodavnom tržištu;
 - c. razina dodatnih plaćanja temelji se na unaprijed određenim kriterijima;
 - d. trajanje takve isplate vezano je za trajanje situacije.
- 6) jednokratne isplate na temelju kolektivnog ugovora ili drugih obveznih propisa;
- 7) ostale dodatne naknade temeljene na kolektivnom ugovoru ili drugim obveznim propisima (npr. doprinosi).

U kategoriju fiksnih primitaka su uključene komponente koje:

1. se ne dodjeljuju radnicima diskrecijski;
2. ne ovise o uspješnosti i nemaju poticajne učinke u smislu preuzimanja rizika ili ne predstavljaju plaćanja na temelju zakonskih obveza - što je obvezno prema nacionalnom zakonu.

To uključuje plaćanja koja su dio uobičajenog paketa za zapošljavanje i koja su isključivo povezana s obiteljskom ili osobnom situacijom kao što je briga o djeci, mirovinske doprinose, naknade za putne troškove i zdravstveno osiguranje.

7.7.3 Sudjelovanje radnika - *We Share by Erste Group* (ranije: *Erste Share Program*)

U okviru programa sudjelovanja radnika *We Share by Erste Group*, svi radnici koji su u aktivnom radnom odnosu počevši od 2021. godine od posljednjeg dana odgovarajuće financijske godine i koji su zaposleni više od 6 mjeseci na kraju izvedbene godine primaju dionice Erste Group Bank AG s neto ekvivalentnom vrijednošću od 350 EUR godišnje (uz fiksne i varijabilne primitke). Ova pogodnost ne zamjenjuje ugovorenu plaću ili bilo koji bonus, već se odobrava dodatno.

Osim toga, kao dio programa sudjelovanja radnika, radnici imaju pravo na pogodnosti ako osobno ulože u dionice Erste grupe. Struktura pogodnosti detaljnije je opisana u lokalnim ugovorima o radu i lokalnim politikama primitaka dotične institucije.

Program sudjelovanja radnika dodjeljuje se samo kada Grupa i lokalne banke ispunjavaju sve kapitalne i likvidnosne zahtjeve "RAS-a", a Holding isplaćuje dividende, a ICAM Grupa ispunjava svoje minimalne zahtjeve u pogledu profitabilnosti.

Erste Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung (EMP) djelovat će kao povjerenik za radnike za dionice dodijeljene u okviru ESP-a.

Radnici su stvarni vlasnici dionica i imaju pravo na dohodak od dividende, ali Erste Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung (EMP) provodi glasačka prava minimalno 5 godina.

7.8 Smjernice varijabilne naknade

7.8.1 Opće smjernice varijabilnih naknada

Izračun varijabilnih naknada

Minimalni zahtjevi profitabilnosti definirani su za Društvo. U opsegu su uvjeti za isplatu obje komponente, koja se isplaćuje unaprijed i odgođenog dijela varijabilnog primitka. U slučaju primitaka povezanih s učinkom, ukupni iznos naknade temelji se na kombinaciji procjene učinka pojedinca, kao i poslovne jedinice ili investicijskog fonda i ukupnih rezultata Društva.

Nadalje, pri procjeni pojedinačnih rezultata, uzimaju se u obzir financijski i nefinancijski kriteriji. Ti su kriteriji određeni ovom procedurom.

Učinak i dugoročna održivost

Varijabilni primitak radnika ovisi o procjeni uspješnosti i razvoja pojedinca i dotične poslovne jedinice u kombinaciji s ukupnim rezultatom Društva ili investicijskih fondova kojima Društvo upravlja. Poslovna jedinica i individualna izvedba mjeri se kvantitativnim i kvalitativnim ciljevima, uključujući održivost doprinosa radnika u srednjoročnom i dugoročnom razdoblju.

Izrada bilo koje varijabilne politike, modela i politike primitaka uzima u obzir smjernice kako je dolje navedeno.

Svaki varijabilni primitak mora biti u skladu sa strateškim pokazateljima, vrijednostima i

dugoročnim interesima Društva. Kod određivanja varijabilnog primitka mora uzeti u obzir:

- 1) rizik, kapital, likvidnost i vjerojatnost, kao i vrijeme ostvarene dobiti Društva;
- 2) poslovanje Grupe InterCapital Asset Management i Društva;
- 3) obavljanje poslovne jedinice (odjel / odjel / podružnica); i
- 4) djelovanje pojedinca.

Varijabilni primitak povezan je s održivosti i ne promiče prekomjerne rizike. Varijabilni primitak plaća se samo u mjeri u kojoj razmjor između fiksnog i varijabilnog primitka ostaje u razumnim omjerima; omjer varijabilnog / fiksnog primitka ograničen je na 100% fiksnog primitka za sve radnike i članove Uprave.

Neuspjeh se neće nagrađivati. Stoga je svako preuzimanje obveze za isplatu nevažeće prije nego što se ispune svi uvjeti za bilo koju komponentu varijabilne naknade.

Konkretno, varijabilni primitci ne smiju se obećavati i moraju se odnositi na učinak u određenom razdoblju procjene. U pravilu su zajamčeni varijabilni primitci zabranjeni. Jedina iznimka je varijabilni primitak koji se može isplatiti u gotovini prilikom zapošljavanja novih radnika. Takva plaćanja varijabilnih primitaka moraju biti odobrena od strane Uprave Društva i ograničena su na prvu godinu rada radnika pod uvjetom da subjekt ima solidan i adekvatan kapital. Pristupni bonus (engl. signed-on bonus) ne ulazi u izračun omjera između fiksne i varijabilne komponente ukupne naknade za prvo razdoblje uspješnosti, pri čemu se pristupni bonus dodjeljuje prilikom zapošljavanja novih radnika prije početka prvog radnog razdoblja u kojem se mjeri učinak.

Radnici i članovi Uprave ne odlučuju o vlastitom varijabilnom primitku.

ESG (engl. Environmental Social Governance)

Za Društvo i Grupu kojoj pripada je važno da se naši naponi u pogledu održivosti shvate kao jasno obećanje vrijednosti našim najvažnijim skupinama dionika i da ti naponi ispune njihova očekivanja.

Naša dugoročna strateška razmatranja u vezi s financijskom otpornošću poslovnog modela Erste Grupe, uzimajući u obzir rizike povezane s održivošću, temelje se na sveobuhvatnoj analizi klimatskih izazova te zakonodavnih i gospodarskih učinaka klimatskih promjena u našoj regiji. Europski zakon o klimi, Zeleni dogovor EU-a i paket Fit for 55 čine okvir za buduće promjene u strategiji i zakonodavstvu EU-a. Sve zemlje regije morat će se uskladiti s tim europskim ciljevima, upravljati njihovim utjecajem na svoja gospodarstva i prilagoditi svoja ulaganja i očekivanja potrošača.

KPI povezani s ESG-om su ciljevi koji zadovoljavaju trenutne potrebe bez ugrožavanja sposobnosti subjekta da generira profit u budućnosti i koji imaju utjecaj na stvaranje srednjoročne/dugoročne vrijednosti za dionike. ESG ciljevi za cijelu grupu koje utvrđuje ESG ured Grupe sastavni su dio strukture tablice rezultata uprave i višeg menadžmenta.

Transparentnost politika o isplaćivanju primitaka u vezi s uključivanjem rizikâ održivosti

Sustav varijabilnih primitaka opisan u ovoj Politici primitaka prikladan je za odgovarajuće upravljanje rizicima održivosti kako je definirano Uredbom (EU) 2019/2088 i u skladu je sa strategijama održivosti Društva. U vezi s razmatranjem rizika održivosti u Politici primitaka Društva, posebno se vodi računa da se ne potiče prekomjerno preuzimanje rizika s obzirom na rizike održivosti i da struktura varijabilnog primitka bude povezana s učinkom koji uključuje rizik (*risk-weighted performance* iz točke 8.1). Sukladno tome, razmatranje rizika održivosti u investicijskom procesu ugrađeno je u procjenu učinka upravljanja fondom i portfeljem.

Rizik, kapital i likvidnost

Isplata varijabilnih dijelova primitaka u cjelini ne može ograničiti sposobnost Društva da ojača svoju bazu kapitala i likvidnosti. Nadalje, odluke dioničara, investitora i radnika Društva, imajući u vidu funkcionalnu bankarsku industriju i stabilnost financijskog tržišta, uzimaju u obzir dugoročne odluke o donesenim naknadama od strane članova uprave.

Članovi Uprave

Odbor za primitke određuje imaju li članovi Uprave pravo na godišnje varijabilne primitke (kratkoročni poticajni plan) ili bilo koju drugu varijabilnu nagradu. Uvjeti izvedbe za plaćanje varijabilnih naknada trebaju biti relevantni, prilagodljivi i konstruirani kako bi se poboljšala dugoročna vrijednost. Ukupne nagrade potencijalno dostupne ne smiju biti pretjerane. Svaki prijedlog za izuzeće zahtijeva odobrenje Nadzornog odbora.

Kontrolne funkcije

Varijabilni primitak voditelja kontrolnih funkcija izravno odobrava Odbor za primitke. Odjeli koje nadzire kontrolna funkcija ne sudjeluju u procesu donošenja odluka o varijabilnom primitku kontrolne funkcije. Varijabilni primitak kontrolne funkcije nije povezan s učinkom odjela ili poslovnih područja koje kontrolna funkcija nadzire. Varijabilni primitak kontrolnih funkcija ovisi ostvarivanju ciljeva povezanih s njihovim funkcijama, neovisno o učinku poslovnih područja koje nadziru.

Pod-odbor za primitke (*Sub-Remuneration Committee*)

Varijabilne primitke za identificirane radnike odobrava Odbor za primitke nakon savjetovanja s odborom koji se sastoji od predstavnika iz Odjela upravljanja rizicima, Odjel ljudskih resursa, Odjela financija i Compliance ("Pod-odbor za primitke"), koji imaju uvid u odgovornosti i zahtjeve koji radnici moraju ispuniti.

Poticajne sheme i određivanje varijabilnih primitaka

Poticajne sheme

Postoji nekoliko programa poticaja. Provedba bilo kojeg novog sustava poticaja treba biti usklađena s HR. Compliance funkcija mora biti uključena kao savjetnik u oblikovanju novog sustava poticaja. Svaku poticajnu shemu odobrava Uprava Društva. Odbor za primitke dobiva izvješće o poticajnim programima. Svi se programi poticaja trebaju odnositi na Društvo, poslovnu liniju i pojedinačne rezultate.

Općenito, razni programi poticaja mogu se svrstati u jednu od sljedećih glavnih shema:

- 1) Kratkoročni poticaj: godišnji plan varijabilnih primitaka koji se temelji na godišnjoj ocjeni rada radnika
- 2) Zadržavanje varijabilnih primitaka: Institucije mogu koristiti varijabilne primitke za zadržavanje u okviru restrukturiranja, prestanka ili nakon promjene kontrole, ali i u situacijama u kojima institucija može pružiti obrazloženje za njegov legitimni interes zadržavanja za relevantnog radnika;
- 3) Nagrade: poticajni program koji se temelji na otvorenom sudjelovanju radnika u (prekograničnoj) poslovnoj liniji ili funkciji. Odobravanje nagrade temelji se na praksi koja podržava rast ili poboljšanje poslovanja, s ishodom učenja za druge radnike.

Radnik ili član Uprave mogu biti dio više od jednog programa poticaja. Zbroj odobrenih iznosa varijabilnih primitaka ne smije prelaziti iznos od 100% stalne naknade radnika / člana Uprave.

Bonus pool - godišnji kratkoročni sustav poticaja

Ukupni varijabilni primitak InterCapital Asset Managent Group ("ICAM-Group") predstavljati će ukupni *bonus pool* različitih članica grupe. Za AT također će biti *bonus pool* po Sektorima/Odjelima, dok Društvo određuje *bonus pool* na nivou Društva. Određivanje ukupnog volumena sredstava namijenjenih varijabilnim primicima (*bonus pool*) uzima se u obzir i postotak prava pojedinih radnika, kao i ukupni učinak odgovarajućeg društva i relevantni rizici kojima je izloženo društvo. Određivanje varijabilnih primitaka i isplata iz *bonus pool*-a podliježe procjeni kriterija navedenih u ovoj Politici. Bonus pool nastaje u fazi proračuna za razdoblje izvršenja i ocjenjuje se nakon razdoblja izvedbe s obzirom na kombinaciju svih kriterija.



Bonus pool može se podijeliti na segmente (npr. Varijabilni primici za članove uprave, Board-1, Investicijski odjel, Prodaja, Marketing i odnosi s javnošću, druge radnike). Za ove segmente mogu se primjenjivati različiti kriteriji / pokazatelji, iako se minimalno moraju primjenjivati niže navedeni kriteriji.

Bonus pool se procjenjuje prema barem sljedećim kriterijima / pokazateljima:

- 1) Financijski rezultati InterCapital Asset Managent GmbH (0% -120%);
- 2) Odjel / KPI društva, ako je primjenjivo (0% -120%).

Procjena ovih kriterija dovodi do prilagodbe varijabilnih primitaka. *Ex-ante bonus pool* prilagođava se multiplikatorima varijabilnih primitaka, što može varirati između 0% i 120%. Množitelj sredstava

varijabilnih primitaka ispod 100% smatra se "malusnim" zbog procjene uspješnosti na gore navedenim kriterijima. Različiti multiplikatori *bonus pool* sredstava primjenjuju se za različite kategorije osoblja. Uprava Društva odlučuje o iznosu varijabilnog primitka za određeno razdoblje izvršenja. Odbor za primitke preispituje te odluke i (ne)odobrava smjernice i uvjete vezane uz *bonus pool*.

Isplata varijabilnog primitka i claw back

Malus i clawback

Malus ili povrat sredstava su *ex post* mehanizmi prilagodbe rizika gdje Društvo naknadno prilagođava varijabilne primitke identificiranim radnicima (npr. smanjenjem dodijeljenog novčanog varijabilnog primitka ili smanjenjem dodijeljenih instrumenata).

U skladu s člankom 94. stavkom 1. točkom (n) Direktive 2013/36 / EU i nevezano za opća načela lokalnog ugovornog i radnog prava, ukupni varijabilni primitak - uzimajući u obzir i trenutni varijabilni primitak i eventualna smanjenja iz prethodnih razdoblja - dodjeljuje se samo ako je to održivo s obzirom na cjelokupnu financijsku situaciju Društva i opravdano na temelju rezultata poslovanja Društva, odjela i pojedinog radnika. Ako bilo koji od ovih kriterija nisu zadovoljeni za dodjelu punog varijabilnog primitka, do 100% ukupnog varijabilnog primitka je podložno malusu ili povratu sredstava.

Odredbe primjenjive na malus i clawback mehanizmi

Društvo zadržava pravo na povlačenje do 100% varijabilnog primitka u slučajevima kada je radnik:

- (i) sudjelovao ili bio odgovoran za prijevarno postupanje s namjerom ili u slučajevima prijave koja je rezultirala značajnim gubicima za Društvo;
- (ii) nije ispunio odgovarajuće standarde;
- (iii) pružao obmanjujuće informacije ako su takve informacije imale ili su mogle prema razumnoj procjeni utjecati na procjenu učinka;
- (iv) dobio otkaz skrivljen ponašanjem radnika bez otkaznog roka.

U slučajevima (i) i (iv), varijabilni primitak se neće dodijeliti ili isplatiti navedenim radnicima, što uključuje odgođene i zadržane dijelove ukupnog varijabilnog primitka. Clawback će se primijeniti na dijelove ukupnog varijabilnog primitka koji su dani unaprijed.

Naknadne prilagodbe ukupnog varijabilnog primitka uvijek bi trebale biti povezane s učinkom ili rizikom. Te prilagodbe bi trebale biti posljedica stvarnih ishoda rizika ili promjena postojećih rizika Društva ili djelatnosti radnika.

Društvo može povući bilo koji varijabilni primitak isplaćen u posljednjih pet (5) godina.

U takvim će slučajevima Društvo koristiti barem početno korištene kriterije uspješnosti i rizike kako bi osiguralo vezu s početnim mjerenjem učinka. Uz gore navedene kriterije, Društvo će koristiti i posebne kriterije koji uključuju:

- a. dokaze o nepropisnom ponašanju ili ozbiljnoj pogrešci od strane radnika (npr. kršenje kodeksa ponašanja i drugih internih pravila, posebno u vezi s rizicima);
- b. da Društvo i / ili poslovna jedinica nakon ponašanja radnika trpi značajan pad u svojim financijskim rezultatima (npr. specifični poslovni pokazatelji);
- c. trpi li Društvo i / ili odjel u kojoj je identificirani radnik značajan neuspjeh u upravljanju rizicima;

d. sve sankcije od regulatora kojima je ponašanje identificiranog člana osoblja pridonijelo.

Odluku o nastanku takvog događaja, samu primjenu malusa i povrata sredstava te ograničenja isplate donosi Uprava Društva ili Odbor za primitke.

Malusu i povrat sredstava trebali bi dovesti do smanjenja varijabilnog primitka kada je to primjereno. Ni u kojem slučaju naknadna prilagodba rizika ne bi trebala dovesti do povećanja prvobitno dodijeljenog varijabilnog primitka ili, ako su malus ili povrat sredstava već bili primijenjeni u prošlosti, do povećanja smanjenog varijabilnog primitka.

Isplata varijabilnog primitka u instrumentima

Kada se varijabilni primitak isplaćuje u financijskim instrumentima, tada se instrumenti prenose na radnika i blokiraju. Instrumenti će biti odblokirani nakon isteka razdoblja zadržavanja te tada radnik može istim slobodno raspolagati. Varijabilni primitak ne plaća se putem metoda koje olakšavaju izbjegavanje primjenjivih zakonskih odredbi.

Nenovčani varijabilni primitak

Uvjeti navedeni u ovoj politici i u praksi nagrađivanja primjenjuju se i na nenovčane nagrade ili poticaje (kao što su godišnji odmori, pokloni). Nenovčani varijabilni primici i poticaji, koliko je to dopušteno zakonom, koje plaćaju treće strane, moraju se prijaviti funkciji usklađenosti.

Nema prava prije dodjele

Ni ova politika niti bilo koji drugi dokument koji se odnosi na ovo pravilo niti bilo kakvu varijabilnu naknadu prema ovom ili u svezi s ovom politikom neće implicirati nikakvu obvezu Društva. Neće stvoriti bilo kakav zahtjev, pravo ili pravo bilo kojeg radnika na bilo koji varijabilni primitak, uključujući, bez ograničenja (budućeg) varijabilnog primitka, poticaja, fantomskog stanja plana ili drugih instrumenata.

Stoga, odluka o isplati varijabilnih primitaka u potpunosti je u domeni Odbora za primitke.

Samo ako iz bilo kojeg razloga sud ili drugo javno tijelo dođe do zaključka da radnik ima pravo na varijabilni primitak prema ovoj Politici ili bilo kojem dokumentu koji se odnosi na njega prije odobravanja. Društvo zadržava pravo na jednostranu promjenu ove politike u bilo kojem smislu.

Ostali regulatorni limiti

HANFA ili bilo koji europski ili nacionalni regulator može odrediti da se ograniči ili obustavi isplata varijabilnih primitaka. Stoga se odluka Društva o isplati varijabilnih primitaka neće provesti ako tako naloži nadležno tijelo.

7.8.2 Opće smjernice o zadacima i ciljevima

Određivanje zadataka i ciljeva

U svrhu ocjene učinka svim se radnicima moraju priopćiti zadaci i ciljevi za razdoblje na koje se odnosi varijabilni primitak, a koji opisuju očekivane rezultate. Ciljevi i proces postavljanja ciljeva povezani su s cjelokupnim procesom upravljanja učinkom i smjernicama Društva.

Svaki svrha i cilj dogovoreni su između radnika i nadređenog. Ciljevi se sastoje od odgovarajuće ravnoteže kvantitativnih i kvalitativnih kriterija. Na ciljeve i ciljeve treba utjecati kroz odluke i rad radnika.

Ocjenjivanje svrhe i ciljeva dokumentirano je. Procjena svrhe i ciljeva uvijek je između nadređenog (linija i / ili matrice) i radnika. Osim toga, proces evaluacije može provesti odbor za ocjenjivanje.

Odbor za ocjenjivanje sastoji se od članova koji imaju pregled poslovnih obveza i zahtjeva za radom radnika. Nadređeni radnik predstavlja rad i buduću sposobnost radnika. Odbor za procjenu daje daljnje rezultate i razvojne informacije o radniku. Ovo se povratno mišljenje odnosi na: specifična postignuća poslovnog cilja, izazove vodstva i stilove, razvojna područja za budućnost, procjena na sposobnost radnika za budućnost. Nadalje, Odbor za ocjenjivanje odlučuje o konačnom ocjenjivanju učinka, vodstva i sposobnosti radnika.

Ukupna ocjena rada radnika mora biti barem "ispunjena očekivanja" kako bi radnik mogao primiti varijabilni primitak.

Svrha i ciljevi kontrolnih funkcija

Radnici koji obavljaju poslove unutarnje kontrole (unutarnja revizija, compliance i upravljanje rizicima) neovisni su od odjela koje nadziru, imaju odgovarajuće ovlasti i dobivaju varijabilni primitak u skladu s ostvarivanjem ciljeva povezanih s njihovim funkcijama, neovisno o učinku odjela koje nadziru.

7.8.3 Smjernice za izradu promjenjivih politika i prakse nagrađivanja

Svaki prijedlog izmjena i dopuna za ovu Politiku primitaka i poticajni program osmišljen je uz sudjelovanje funkcije HR i Compliance. Izrada bilo kakve Politike primitaka i njeno provođenje mora biti usklađeno s važećim propisima i zakonima.

Propisi o dobrovoljnim mirovinskim pogodnostima

Radnici mogu primiti uplatu u Zatvoreni dobrovoljni mirovinski fond Poslodavca/ Društva.

Naknada u slučaju smanjene ili negativne financijske uspješnosti

Minimalni zahtjev za profitabilnost kriterij je za isplatu varijabilnog primitka za sve radnike za razdoblje izvršenja. Minimalni zahtjev za profitabilnosti, također, kriterij je za plaćanje odgođenih elemenata zadržanih iznosa varijabilnih primitaka za preuzimatelje rizika. Temelji se na najmanje 2 (dva) pokazatelja, koji moraju biti ispunjeni:

1) financijski rezultati Društva; i

2) omjer kapitala Društva.

Odbor za primitke odobrava minimalne zahtjeve za profitabilnošću Društva.

Varijabilna naknada, uključujući i odgođeni dio, plaća se ili dobiva samo ako je održiva prema financijskoj situaciji Društva i opravdana prema poslovanju poslovne jedinice, investicijskog fonda i dotičnog pojedinca. Obično, smanjeno ili negativno financijsko poslovanje Društva ili investicijskih fondova dovodi do značajnog smanjenja ukupnih varijabilnih primitaka Društva. Stoga će kapitalni zahtjevi biti predani nad svim mogućim plaćanjima varijabilnih naknada.

Pravila protiv zaobilaženja

Varijabilna naknada ne plaća se putem instrumenata ili metoda koje olakšavaju izbjegavanje zahtjeva iz Politike primitaka. Pridržavanje ovog zahtjeva također je dio godišnjeg pregleda koji provodi odgovarajući odbor za primitke.

Višegodišnji okvir za ocjenu uspješnosti

Procjena uspješnosti menadžera fonda postavljena je u višegodišnjem okviru koji odgovara životnom ciklusu investicijskih fondova kojima upravlja Društvo kako bi se osiguralo da se proces procjene temelji na dugoročnom učinku i da stvarna plaćanja komponenti nagrade temeljene na rezultatima raščlanjuju se na razdoblje koje uzima u obzir politiku iskorištavanja investicijskih fondova kojima upravlja i rizik ulaganja. Ovo je usklađivanje dio godišnjeg intervjua za procjenu s menadžerima fondova, te je tako dio rukovoditeljskog zadatka svakog voditelja tima unutar Sektora za upravljanje investicijskim fondovima.

Model plaćanja varijabilnih primitaka

Minimalni zahtjevi za profitabilnost su uvjet u Društvu za isplatu svih varijabilnih primitaka i odgođenih varijabilnih primitaka.

7.9 Strukturiranje poslova i platnih razreda

Strukturiranje poslova pruža strukturirane i transparentne informacije o postojećim poslovima, odgovornostima i potrebnim vještinama. Funkcije su opisane u obliku radnih profila s pripadajućim odgovornostima, potrebnim funkcionalnim vještinama i kompetencijama. Profil posla ocjenjuje se prema složenosti i stavlja se u relaciju prema drugim poslovima u Društvu.

Metodologije ocjenjivanja poslova mogu se koristiti za određivanje relativne vrijednosti svakog posla na unaprijed određenoj mjernoj skali. Društvo može koristiti lokalnu metodologiju ocjenjivanja poslova bilo kojeg vodećeg pružatelja usluga u određenom zemljopisnom području i povezati je sa strukturom Erste Grupe. O metodologiji ocjenjivanja odlučuje Društvo u skladu s grupnim HR odjelom. Rezultat je struktura poslova za cijelo Društvo koja se nadovezuje na odgovornosti i složenosti zadataka koji se u okviru pojedinih poslova izvršavaju.

Strukturiranje poslova povećava svijest i osigurava jednak pristup informacijama i mogućnostima za razvoj karijere te daje jasnoću i razumijevanje eventualnog razvoja karijere i mobilnosti.

Nadalje, strukturiranje poslova omogućava bolju identifikaciju potrebe za obukom te stvaranje usmjerenijeg plana razvoja radnika.

Platni razredi (usporedba plaća)

Platni razredi koriste se za definiranje ranga plaća koje se isplaćuju za određene uloge.

Usporedba plaća je proces kojim se interni opisi poslova uspoređuju s vanjskim poslovima sa sličnim odgovornostima, kako bi se utvrdila tržišna stopa za svaku poziciju. Omogućuje bolje razumijevanje trendova nagrađivanja na određenom tržištu.

Obično će se referentni podaci o plaćama kupiti od jednog od vodećih pružatelja usluga u određenom zemljopisnom području.

Razlika u plaćama između spolova

InterCapital Asset Management zalaže se za jednake plaće za svoje radnike bez obzira na spol. Zbog toga je potrebno težiti smanjenju prilagođenog kao i neprilagođenog jaza (razlike) u plaćama među spolovima te se poduzimaju napor da se odgovarajućim mjerama u srednjem roku smanje utvrđeni objašnjivi dijelovi jaza u plaćama među spolovima.

Nadalje, sva Erste AM društva unutar Grupe moraju se pripremiti za ispunjavanje zakonskih zahtjeva i pragova navedenih u EU Direktivi (2023/970). Kako bi se postigao ovaj cilj, unutar Grupe koristi se zajednička metoda regresijske analize, a svi subjekti u opsegu bit će uključeni korak po korak u skladu s njihovom veličinom.

O mjerama i napretku Odbor za primitke će biti obaviješten na godišnjoj razini.

7.10 Smjernice za osoblje i mobilnost

Odbor za primitke obaviješten je o svim promjenama pozicija identificiranih radnika. Odbor za primitke donosi odluku u vezi s postupanjem s procjenom uspješnosti i varijabilnim primitkom. Sljedeće se smjernice primjenjuju u slučaju kadrovskih promjena:

- 1) Radnik je identificirani radnik tijekom razdoblja izvršenja; ako je radnik određen kao identificirani radnik unutar Društva za razdoblje od najmanje 6 (šest) mjeseci. Svaki dodijeljeni varijabilni primitak plaća se prema modelu varijabilnih primitaka za identificirane radnike;
- 2) Plaćanje odgođenih dijelova varijabilnih primitaka ostaje na odgovornosti Društva da je dodijeljeni varijabilni primitak odobren. U slučaju da identificirani radnik promijeni karijeru i zaposli se u drugom društvu, ti odgođeni varijabilni primitak odobrava se i plaća prema uvjetima plaćanja varijabilnih primitaka koji se primjenjuju za identificirane radnike;

3) identificirani radnik može primiti varijabilni primitak unaprijed u gotovini kada se zapošljava kao novi radnik. Takva plaćanja varijabilnih primitaka za prijavu ograničena su na prvu godinu radnika u Društvu i podliježu uvjetu da društvo ima solidan i dovoljan kapital;

4) Ako identificirani radnik unutar tvrtke promijeni poziciju i dalje ostaje identificirani radnik onda primjenjivi model varijabilnih primitaka odnosi se na funkciju kojoj je identificirani radnik bio radnik najmanje 6 (šest) mjeseci.

5) Ako identificirani radnik postane iseljenik (emigrant), onda matična država nastavlja s plaćanjem varijabilnih nagrađivanja kako je određeno politikom primitaka matične zemlje.

Ako identificirani radnik promijeni radno mjesto unutar Društva na poziciju na kojoj više nije preuzimatelj rizika tada Odbor za primitke donosi odluku u pogledu tretmana ciljeva i varijabilnih primitaka.

7.11 Osobna zaštita, kamate i dividende

Identificiranom radniku zabranjeno je koristiti osobne strategije zaštite ili se dogovoriti o osiguranju za prijenos rizika od odgođenih i zadržanih dijelova varijabilne naknade za drugu internu ili vanjsku stranu.

Niti kamate niti dividende neće biti isplaćene na odgođene ili zadržane dijelove naknade i neće se isplaćivati dividende na fantomske udjele u fondu.

7.12 Mjerenje učinka prilagođenog rizikom

7.12.1 Kvantitativni kriteriji (Knock-in)

Kako bi imali pravo na varijabilni primitak identificirani radnici koji su direktno uključeni u upravljanje fondovima i portfolio management. moraju ispunjavati *Knock-in* kriterije.

Odbor za primitke ovlašten je odobriti varijabilne primitke za pojedinačne osobe koje preuzimaju rizik (*risk takeri*) i sudjeluju u upravljanju fondovima ili portfeljima unatoč neusklađenosti s kvantitativnim (*Knock-in*) kriterijima zbog dobro dokumentiranih i razumnih izvanrednih okolnosti.

S obzirom na *Knock-in* kriterije razlikujemo dva različita pristupa:

1. Asolutne Knock-in razine:

- Limit za *Knock-in* razinu je definiran kao:
 - Apsolutni *Drawdown* izražen kao postotak fonda ili standardiziranog portfelja mora biti manji od postotka Maksimalnog Apsolutnog *Drawdown-a*;
- Razina Maksimalnog Apsolutnog *Drawdown-a* mora biti određena za svaki fond pojedinačno obzirom na različiti profil rizičnosti svakog fonda;

- Namjera je izbjeći dodatne gubitke ukoliko je došlo do Maksimalnog Apsolutnog *Drawdowna* te sprječavanje preuzimanja dodatnog rizika od strane fonda ili portfolio managera.

i/ili

2. *Knock-in* razine u odnosu na peer grupu fondova ili standardiziranih portfelja:

- Limit za *Knock-in* razine je definiran kao:
 - Volatilnost fonda ili standardiziranog portfelja mora biti jednaka ili manja od volatilnosti definirane peer grupe za fond ili standardizirani portfelj pomnoženo sa određenim faktorom (Faktor);
- Faktor mora biti određen pojedinačno za svaki fond ili za grupu fondova kako bi izražavao različiti profil rizičnosti;
- Volatilnost fonda ili standardiziranog portfelja i peer grupe razmatrat će se kontinuirano svakog radnog dana. Ako je dosegnuta *Knock-in* razina (npr. volatilnost fonda ili standardiziranog portfelja je veća od volatilnosti peer grupe pomnoženo sa Faktorom) fond ili portfolio manager mora poduzeti primjerene korake kako bi se smanjila volatilnost fonda ili standardiziranog portfelja u odnosu na određenu peer grupu;
- Kod poduzimanja navedenih mjera fond ili portfolio manager mora uzeti u obzir sljedeće:
 - ciljeve i investicijsku politiku fonda ili standardiziranog portfelja;
 - obvezu upravljanja fondom u interesu ulagatelja;
 - regulatorni zahtjevi za fond;
 - obvezu pridržavanja određenog profila rizičnosti.

7.12.2 Kvalitativni kriteriji (*Knock-out*)

Kvalitativni kriteriji služe kao *knock-out* kriteriji za sve radnike i članove Uprave Društva te uključujući one koje bi imali pravo na varijabilnu naknadu jer su ispunili *Knock in* kriterije. Povreda kojeg od niže navedenih načela dovodi do gubitka cijelog ili dijela varijabilnog primitka:

- a. Svako izravno aktivno kršenje bilo kojeg ograničenja ulaganja fonda - bez obzira da li je rast ili pad vrijednosti imovine fonda povlači smanjenje varijabilnog primitka od do 50% po kršenju (ovisno o težini kršenja);
- b. Svako nepoštivanje Compliance pravila uzrokuje smanjenje varijabilnog primitka do 100% po kršenju (ovisno o težini kršenja).

Relevantne brojke nadziru nadležni Odjel za upravljanje rizicima / Compliance Officer i izvještavaju Pod-odboru za primitke.

Ostvarenje "*knock-in*" i "*knock-out*" kriterija nadzire Pod-odbor za primitke i Odbor za primitke. Ovo izvješće također uključuje i opći pregled primjene načela navedenih u ovoj Politici, kao i konkretnih varijabilnih primitaka za preuzimatelje rizika. Nadalje, ovo izvješće sadrži informacije

o plaćanju varijabilne naknade i sve informacije potrebne za objavljivanje. Odbor za primitke prikupit će primljene informacije i uklopiti ih s informacijama potrebnim za omogućavanje Društva da provede svoju funkciju upravljanja.

8. Posebna načela

Na varijabilne primitke identificiranih radnika se primjenjuju posebna načela Politike primitaka.

8.1 Izračun varijabilnog primitka

Isplata varijabilnih nagrađivanja identificiranih radnika obavljaju se sukladno načelima iz ove Politike primitaka i obuhvaća specifičnosti za društva za upravljanje investicijskim fondovima. Obračun varijabilnih primitaka je u korelaciji s *“risk adjusted performance managementom”*, kojim se osigurava usklađivanje varijabilnog primitka fond menadžera s profilima rizika kao i sa investicijskom strategijom investicijskih fondova kojima isti upravljaju.

Povezanost između performance-a investicijskog fonda kojim upravlja određeni fond menadžer i njegovog varijabilnog primitka uvrštavaju se u godišnje ciljeve postavljene na godišnjim razgovorima za ocjenjivanje s odgovarajućim radnikom i prilagođeni su zahtjevima pojedinog investicijskog fonda. Štoviše, kod procjene uspješnosti za fond menadžere uzima se u obzir životni ciklus upravljanih AIF / UCITS-a i time predstavlja dugoročnu procjenu performance-a.

8.2 Period odgode (*Deferral period*)

40% varijabilnog primitka odgađa se u jednakim obrocima tijekom razdoblja od 3 (tri) godine.

Dakle, 60% varijabilnog primitka isplaćuje se u godini koja slijedi nakon razdoblja izvršenja kao predujam, osim ako iznos ukupnog varijabilnog primitka prelazi 150.000 eura. U tom se slučaju odgađa 60% varijabilne komponente naknade.

8.3 Ne-gotovinski Instrumenti (*Non-cash instruments*)

50% varijabilnog primitka sastojat će se od dionica AIF / UCITS ili AIF / UCITS povezanih instrumenata ili ekvivalentnih ne-gotovinskih instrumenata. Kako bi se izbjeglo neusklađivanje interesa koji nastaju u odnosu na identificirane radnike koji nisu izravno uključeni u upravljanje portfeljem, zahtjev za isplatom u jedinicama ili udjelima AIF / UCITS ili AIF / UCITS povezanih instrumenata ili ekvivalentnih nenovčanih instrumenata primjenjuje se samo na radnike koji su izravno uključeni u upravljanje fondom ili portfeljem, uključujući članove Uprave (točka 132 i 133 ESMA GL AIFM Remuneration).

Društvo ne izdaje instrumente kao AIF ili UCITS ili AIF / UCITS povezane instrumente ili ekvivalentne nenovčani instrumenti te u svom modelu isplata neće koristiti druge ne-novčane instrumente.

U slučaju odstupanja od nacionalnih zakona prevladavaju ti nacionalni zakoni. Ocjena “performance-a” koja se koristi za izračun komponenti varijabilnih primitaka ili “pool-a” komponenti varijabilnih primitaka uključuje sveobuhvatni mehanizam prilagodbe za integraciju svih relevantnih vrsta tekućih i budućih rizika.

Zbog zakonskih i / ili ugovornih ograničenja udjeli u AIF-ima koji su osnovani kao posebni fondovi ne koriste se u postupku isplate osim ako drukčije ne propisuje lokalni zakon.

Plaćanje varijabilnih naknada u dionicama AIF ili UCITS ili AIF / UCITS povezanih instrumenata ili ekvivalentnih ne-gotovinskih instrumenata je obavezno. Nakon isplate varijabilne naknade u udjelima AIF-a ili UCITS-a, navedeni instrumenti podliježu primjerenoj politici zadržavanja, a sukladno točki 137, str. 29, ESMA GL AIFM. Stoga radnici nemaju pravo prodavati udjele u AIF-u ili UCITS-u tijekom razdoblja zadržavanja prije proteka 1 (jedne) godine. Kada se varijabilna naknada plaća u fantomskim instrumentima (*phantom-like instruments*) onda instrumenti ostaju na Društvu. Isplata fantomskih instrumenata je, nakon isteka razdoblja zadržavanja, u gotovini.

8.3.1 Period zadržavanja

Svrha primjene perioda zadržavanja je usklađivanje instrumenata s dugoročnim interesima Društva i povezano je s višegodišnjom ocjenom uspješnosti. Razdoblje zadržavanja započinje na datum alokacije i traje za razdoblje od 1 (jedne) kalendarske godine osim ako lokalni zakon ne propisuje duži rok zadržavanja. Tijekom perioda zadržavanja može se promijeniti samo vrijednost alociranog instrumenta. Samu alokaciju se ne može mijenjati osim zbog "claw-back" razloga.

8.3.2 Varijabilni primitak u financijskim instrumentima

50% varijabilnog primitka je u financijskim instrumentima. Nakon proteka razdoblja procjene, iznos varijabilnog primitka u financijskim instrumentima izračunava se na sljedeći način: 50% bruto iznosa bonusa podijeli se sa cijenom udjela fonda na dan isplate. Dobiveni broj udjela alocira se na radnika. Udjeli fonda zadržavaju se (blokiraju) na period od 1 (jedne) godine.

8.4 Izuzeće za male primitke

Društvo je dužno poštivati obvezu da odnos između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka pojedinog radnika mora biti određen na način da iznos varijabilnog dijela ne prelazi iznos fiksnog dijela ukupnih primitaka.

Društvo nije dužno primijeniti zahtjeve politike primitaka u odnosu na proces isplate (članak 60. stavak 1. točke m), n) i o) ZOIFJP-a i članak 62. stavak 1. točke m), n) i o) ZAIF-a) na radnike čiji varijabilni primici na godišnjoj osnovi ne prelaze:

1. iznos od 27.000 eura i
2. 45% fiksnih primitaka na godišnjoj osnovi pri čemu se radniku isplaćuje varijabilni primitak koji je u apsolutnom iznosu manji od dva navedena.

Za ispunjavanje navedenog zahtjeva iznos primitaka uzima se na bruto osnovi.

8.5 Primjer isplate varijabilnog primitka

Primjer isplate varijabilni primitaka za identificirane radnike.

Ukupni iznos varijabilnog primitka za razdoblje procjene 2015. godina iznosi 100.000,00.

60% = 60.000,00 isplaćuje se / alocira radniku 2016. godine, od čega se 50% plaća u novcu, a 50% u financijskim instrumentima. Financijski instrumenti tj. udjeli fonda zadržavaju se tijekom perioda zadržavanja od jedne godine, udjeli se kupuju i alociraju na radnike te se blokiraju do trenutka isplate 2017. godine.

40% = 40.000,00 odgođeno je u jednakim obrocima tijekom razdoblja odgode od 3 (tri) godine (2017. do 2019. godine) od čega je 50% isplaćeno u gotovini 6.666,67 godišnje, a 50% u financijskim instrumentima. Financijski instrumenti tj. udjeli fonda zadržavaju se tijekom perioda zadržavanja od 1 (jedne) godine, udjeli se kupuju i alociraju na radnike te se blokiraju do trenutka isplate 2018. do 2020. godine.

Isplata dijelova u gotovini:

2016: 30.000,00

2017: 6.666,67

2018: 6.666,67

2019: 6.666,67

Isplata u financijskim instrumentima (udjeli fonda):

2016: 30.000,00 u udjelima fonda koji se kupuju na dan isplate varijabilni primitaka i blokiraju na period zadržavanja od jedne godine tj. do 2017.

2017: 6.666,67 u udjelima fonda koji se kupuju na dan isplate varijabilni primitaka i blokiraju na period zadržavanja od jedne godine tj. do 2018.

2018: 6.666,67 u udjelima fonda koji se kupuju na dan isplate varijabilni primitaka i blokiraju na period zadržavanja od jedne godine tj. do 2019.

2019: 6.666,67 u udjelima fonda koji se kupuju na dan isplate varijabilni primitaka i blokiraju na period zadržavanja od jedne godine tj. do 2020.

9. Smjernice za radnike kojima je prestao radni odnos (“leavers”)

Isplata bilo kojeg odgođenog ili zadržanog varijabilnog primitka za prethodna razdoblja procjene moguća je nakon prestanka radnog odnosa u Društvu, za:

1) radnike koji idu u mirovinu;

2) radnike koji su otišli iz Društva sporazumnim raskidom poslovnog odnosa ili kao višak.

Isplata varijabilnih primitaka (niti unaprijed, niti odgođenog niti zadržanog dijela) radnicima nakon prestanka radnog odnosa u društvu Erste Grupe nije moguća u slučaju:

1) otkaza Društva kao poslodavca s razlogom (npr. povreda dužnosti);

2) kada radnici (uključujući i sve preuzimatelje rizika) otkazuju ugovor i rade za konkurenta na tržištu i time krše ugovornu klauzulu o zabrani natjecanja u ugovoru.

Ako je bilo koji takav radnik s pravom na odgođeni ili zadržani varijabilni primitak odradio razdoblje učinka i radni odnos prestane tijekom ili nakon isteka ovog razdoblja učinka, ali prije kraja razdoblja odgode i razdoblja zadržavanja, isplata varijabilnog primitka slijedit će ista načela kao u slučaju nastavka radnog odnosa s Društvom. Primjenjivat će se odgovarajuća shema nagrađivanja koja vrijedi za radnika.

Ako radni odnos završi tijekom razdoblja procjene, radnik može primiti varijabilni primitak na proporcionalnoj osnovi. Međutim, ovaj stavak sam po sebi ne daje pojedinačna prava osobama koje preuzimaju rizik ili drugom osoblju s odgođenim isplatama bonusa.

U slučaju prestanka radnog odnosa zbog smrti radnika, a prije isplate bilo kojeg odgođenog ili zadržanog bonusa iz prethodnih razdoblja uspješnosti primjenjuju se gore navedene odredbe.

Varijabilna plaćanja koja su dodijeljena do trenutka smrti, a još nisu isplaćena, mogu se izvršiti uzdržavanim osobama ili prenijeti u nasljedstvo prema nacionalnoj jurisdikciji.

10. Dodaci

Utvrđuje se primjena dodataka (Annex 1 i Annex 2) iz grupne Politike primitaka (Remuneration policy) na Društvo.

11. Prijelazne i završne odredbe

Sukladno odredbama lokalnog zakonodavstva, ovu Politiku primitka na prijedlog Uprave Društva i Odbora za primitke donosi Nadzorni odbor Društva na sjednici dana 18. veljače 2025. godine te stupa na snagu danom donošenja.

Stupanjem na snagu ove Politike primitaka stavlja se van snage Politika primitaka verzija 12. od dana 14. svibnja 2024. godine.

Politika će se objaviti na Zajedničkom folderu Društva :H/ i na mrežnoj stranici EON AT te je dostupna svim radnicima Društva.

Sukladno odredbama ZOIFJP, Društvo će objaviti Sažetak Politike primitaka na mrežnim stranicama.

Tomislav Kolac
Zamjenik Člana Uprave

Tomislav Boras
Zamjenik Člana Uprave

Prilog 1. – Pravila za pripremu materijala i točaka dnevnog reda Odbora za primitke

Pregled pitanja povezanih s naknadom

Sljedeća tablica sadržava neiscrpan pregled tema kojima se treba baviti Odbor za primitke subjekta:

	Glavne odgovornosti Odbora za primitke	Radnje koje se zahtijevaju od Odbora za primitke
1)	Utvrđivanje strategije primitaka za najviše izvršno osoblje, osobe koje preuzimaju materijalni rizik i voditelje kontrolnih funkcija	Odobrenje
2)	Odobrovanje modela primitaka i prakse za sve zaposlenike (npr. pragovi za isplatu bonusa, vrsta instrumenta povezanog s dionicama, ravnoteža između fiksnih i varijabilnih primitaka)	Odobrenje
3)	Odobrenje smjernica i uvjeta vezanih uz bonus pool	Odobrenje
4)	Odobrenje minimalnih zahtjeva za uspješnost Društva kako bi se omogućila isplata godišnjih bonusa i odgoda plaćanja	Odobrenje
5)	Utvrđivanje i evaluacija ciljeva uspješnosti (KPI) članova Uprave za odgovarajuće razdoblje izvedbe	Odobrenje
6)	Nadzor primitaka isplaćenih osobama koje preuzimaju materijalni rizik i voditeljima kontrolnih funkcija (uključujući odobrenje povrata sredstava i ograničenje isplate, ako je primjenjivo)	Odobrenje
7)	Iznosi bonusa povezanih s uspješnošću predloženi za članove Uprave za odgovarajuće razdoblje izvedbe	Pregled
8)	Isplate članovima Uprave vezane uz prijevremeni raskid	Preporuka Nadzornom odboru
9)	Odobrovanje popisa radnika za koje je utvrđeno da preuzimaju materijalni rizik, uključujući odobrenje naknadnih značajnih izuzeća za pojedine članove osoblja	Odobrenje
10)	Odobrenje općih načela politike primitaka (periodično preispitivanje)	Odobrenje
11)	Odobrenje obavijesti nadležnim tijelima, ako je potrebno	Odobrenje

Prilog 2. Naknada članovima nadzornih odbora

Nadzorni odbor odgovoran je za nadzor Uprave i nadziranje strateškog usmjerenja dotične institucije i upravljanja rizicima. Kao takvo, važno je imati dobro osmišljenu politiku primitaka (nagrađivanja) koja je u skladu s općim ciljevima dotične institucije i osigurava odgovarajuće nagrađivanje članova nadzornog odbora.

Ova se politika primitaka (nagrađivanja) primjenjuje na naknade dodijeljene na temelju mandata u nadzornim odborima, savjetodavnim odborima ili sličnim tijelima u povezanim društvima Erste Grupe (interni mandati nadzornog odbora), kao i mandate u društvima koja nisu povezana s Erste Grupom, gdje se mandati preuzimaju u izravnoj vezi ili kao dio zaposlenja ili mandata unutar Erste Grupe (mandati vanjskog nadzornog odbora).

Načela nagrađivanja

1. Neovisnost: Primitak (naknada ne smije utjecati na neovisnost članova Nadzornog odbora. Ne smije stvarati nikakve sukobe interesa niti ugrožava njihovu sposobnost da djeluju u najboljem interesu dotične institucije. Primitak (naknada) za članove Nadzornog odbora uvijek je fiksna, što znači da članovi Nadzornog odbora ne primaju nikakve varijabilne naknade na temelju svoje uloge u Nadzornom odboru. Članovima Nadzornog odbora ne isplaćuju se naknade po rezultatima rada, niti se stječu mirovinska prava.
2. Transparentnost: Primitak (naknada) bi trebala biti transparentna i lako razumljiva. Ovisno o zakonskim i regulatornim zahtjevima koji se primjenjuju na određeni subjekt, o naknadama Nadzornog odbora odlučuje se i njima se izvještava Skupština (imatelji poslovnih udjela) te se prema potrebi objavljuju.
3. Tržišna konkurentnost: (Primitak) naknada bi trebala biti konkurentna s onom na sličnim pozicijama u drugim društvima. To će pomoći privući talentirane pojedince koji mogu pridonijeti uspjehu dotične institucije, uzimajući u obzir veličinu ustanove, unutarnju organizaciju te prirodu, opseg i složenost njezinih aktivnosti.

Upravljanje naknadama

Politiku primitaka (nagrađivanja) članova Nadzornog odbora trebao bi izraditi i nadzirati Odbor za primitke dotične institucije. Odbor za primitke trebao bi povremeno preispitivati politiku kako bi osigurao da ostane učinkovita i usklađena s općim ciljevima odgovarajuće institucije, uzimajući u obzir veličinu institucije, unutarnju organizaciju te prirodu, opseg i složenost njezinih aktivnosti.

Struktura nagrađivanja

Paket primitaka (naknada) sastoji se od sljedećih komponenti i isplaćuje ga članovima nadzornog odbora:

- 1) Članovima Nadzornog odbora isplaćuju se fiksne naknade za njihovo vrijeme i stručnost. Plaća se razmjerno razdoblju (kalendarski) u kojem je dotični član Nadzornog odbora obnašao svoj mandat. Fiksne naknade isplaćuju se samo imenovanim članovima Nadzornog odbora; gosti su isključeni iz primanja fiksne naknade. Fiksna naknada može se isplatiti u novcu i/ili instrumentima (npr. dionicama).
- 2) Naknada za sudjelovanje (po sastanku); podobnost ovisi o prisutnosti na sjednicama Nadzornog odbora i Odbora za primitke. Član treba prisustvovati više od 50% sastanka kako bi imao pravo na isplatu kotizacije za taj sastanak.
- 3) Naknada za novčane troškove može uključivati, prema odgovarajućim propisima:
 - a) Dnevnice za pokrivanje dodatnih troškova za život izvan vlastitog prebivališta

- b) Putni troškovi i smještaj
- c) Naknada upisnina, putnih troškova i smještaja za regulatorne obuke.
- 4) Osiguranje od financijske odgovornosti direktora i službenika (D&O) (za sve članove Nadzornog odbora, uključujući predstavnike radničkog vijeća, ukoliko isto postoji).

Dalja pravila

- 1) Članovi Nadzornog odbora koji su imenovani od strane Skupštine (imatelja poslovnih udjela), a koji su istovremeno u radnom odnosu u institucijama Erste Grupe, nemaju pravo na primanje naknade za rad u Nadzornom odboru.
- 2) Ukoliko zaposlenik Erste Grupe preuzme dodatni interni mandat u Nadzornom odboru, ukupna naknada iz dodatnog mandata se ne isplaćuje. Ovo pravilo analogno se primjenjuje i na izabrane članove Radničkog vijeća koji su delegirani u Nadzorni odbor subjekta, ukoliko isto postoji.
- 3) U slučaju da radnik Erste Grupe preuzme dodatne vanjske mandate u Nadzornom odboru kao dio svoje uloge u Erste Grupi, ukupna naknada iz tih dodatnih mandata neće biti isplaćena ili će se u slučaju isplate ti iznosi oduzeti od njegove naknade.
- 4) Zajmovi ili druga jamstva mogu se odobravati na temelju pravila za članove (Nadzornog) odbora.
- 5) Nema pogodnosti po prestanku dužnosti člana Nadzornog odbora.
- 6) Članovi nadzornog odbora sami su odgovorni za ispunjavanje svojih poreznih obveza u vezi s naknadama temeljem svoje uloge u Nadzornom odboru. Erste Grupa podržava članove Nadzornog odbora na zahtjev članova Nadzornog odbora u pitanjima usklađenosti s poreznim obvezama koja su izravno povezana s njihovim mandatima u Nadzornom odboru.