



# **POLITIKA PRIMITAKA**

**(sažetak)**

## POLITIKA PRIMITAKA

FIMA Invest d.o.o. ( dalje u tekstu: Društvo ) u skladu s odredbom članka 61. Zakona o alternativnim investicijskim fondovima ( dalje u tekstu: Zakon ) usvojilo je Politiku primitaka, uzimajući u obzir zahtjeve navedene u odredbama članka 62. Zakona.

Politika primitaka dosljedno odražava i promiče učinkovito upravljanje rizicima i sprječava preuzimanje rizika koje nije u skladu s profilom rizičnosti, Pravilima i/ili Prospektom fondova te ne dovodi u pitanje obvezu Društva da postupa u najboljem interesu fondova kojima Društvo upravlja.

Društvo je Politiku primitaka uskladilo s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i interesima Društva, fondovima kojima Društvo upravlja i ulagateljima te uključuje mjere za izbjegavanje sukoba interesa.

Politika primitaka reflektira ciljeve Društva za dobrim korporativnim upravljanjem te osigurava Društvu da privuče, razvije i zadrži najuspješnije i najmotiviranije zaposlenike u svojoj industriji nudeći im konkurentne pakete primitaka putem kojih će zaposlenici biti motivirani za stvaranje održivih rezultata usklađujući na taj način svoje interese s interesima ulagatelja i vlasnika.

Politiku primitaka donosi Uprava uz suglasnost Nadzornog odbora. Uzimajući u obzir veličinu, unutarnje ustrojstvo, prirodu, opseg i složenost aktivnosti koje obavlja, kao i ostale relevantne kriterije, kao što su profil rizičnosti i karakteristike fondova te portfelja kojima Društvo upravlja ali i načelo proporcionalnosti u skladu sa Smjericama ESMA-e, Društvo nije osnovalo Odbor za primitke. Funkciju Odbora obavlja predsjednik Nadzornog odbora. Za provedbu Politike primitaka i dodjelu primitaka odgovorna je Uprava, a nadzor nad provedbom iste je u nadležnosti Nadzornog odbora koji je dužan osigurati da provođenje Politike primitaka najmanje jednom godišnje podliježe središnjoj i neovisnoj internoj provjeri.

Nadzorni odbor, na temelju preporuke Uprave Društva, donosi odluku o ukupnom iznosu varijabilnih primitaka za sve radnike Društva u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene, na pojedinačnoj osnovi o primicima članova Uprave Društva i zaposlenika, te odluku o smanjenju ili ukidanju varijabilnih primitaka zaposlenicima, uključujući aktiviranje odredbi o malusu ili povratu primitaka, ako dođe do bitnog narušavanja uspješnosti ili ostvarivanja gubitka Društva.

Društvo može isplaćivati nagrade zaposlenicima, članovima Uprave i članovima Nadzornog odbora samo ako su one održive i opravdane, uzimajući u obzir financijsko stanje Društva u cjelini, ispunjenje ulagačkih ciljeva navedenih u Prospektu i/ili Pravilima fondova kojima Društvo upravlja. Društvo će prilikom razmatranja isplate naknada i bonusa zaposlenicima, članovima Uprave i članovima Nadzornog odbora uzeti u obzir slabije ili negativne poslovne rezultate Društva i fondova. Naknade i bonusi zaposlenicima Društva, članovima Uprave Društva i Nadzornom odboru Društva se ne isplaćuju.

Politika primitaka primjenjuje se na sljedeće kategorije zaposlenika:

1. više rukovodstvo;
2. osobe koje preuzimaju rizik;
3. kontrolne funkcije i
4. svakog drugog radnika čiji primici spadaju u platni razred višeg rukovodstva i osoba koje preuzimaju rizik ako njihov rad ima značajan utjecaj na profil rizičnosti Društva i fondova kojima Društvo upravlja.

Isključivo u smislu ovih Politika, primici se sastoje od:

- 1) svih oblika plaćanja ili povlastica koje isplaćuje Društvo u korist identificiranih zaposlenika;
- 2) svih iznosa koje isplaćuje fondovi, uključujući i bilo koji dio varijabilne naknade koja je plaćena direktno ili indirektno u korist identificiranih zaposlenika;
- 3) svih prijenosa dionica ili udjela fondova, u zamjenu za stručne usluge koje pružaju identificirani zaposlenici Društva.

Primici se dijele na:

- **fiksne** (plaćanja ili povlastice bez uzimanja u obzir kriterija radne uspješnosti)

Najvažniji fiksni primici u Društvu su plaće zaposlenika. Plaća zaposlenika se određuje u odnosu na njihovu ulogu i poziciju, što uključuje njihovo profesionalno iskustvo, odgovornosti, kompleksnost posla i tržišne uvjete. Sa svakim zaposlenikom pojedinačno se zaključuje ugovor o radu.

- **varijabilne** (dodatne uplate ili povlastice koje ovise o radnoj uspješnosti ili, u nekim slučajevima, o ostalim ugovorenim kriterijima).

Društvo određuje maksimalni postotak varijabilne naknade u odnosu na fiksnu. Postotak varira u odnosu na pozicije zaposlenika u Društvu kao i prema jedinici u kojoj su zaposleni. Maksimalni limit varijabilne naknade je **200 posto** u odnosu na fiksnu naknadu na godišnjoj razini.

Objekti komponente primitaka (fiksna ili varijabilna) mogu uključivati:

- novčane isplate ili povlastice (u gotovini, udjelima, dionicama, opcijama, poništenju zajma nakon raskida ugovora o radu, doprinose za mirovinsko osiguranje);
- nenovčane (neposredne) povlastice (popuste, dodatke i posebne naknade za korištenje automobila, mobitela itd.).

Društvo mora osigurati da objava informacija bude jasna, jednostavna za razumijevanje i dostupna. Objava informacija može biti putem neovisne izjave u Politici, u redovitim godišnjim izvješćima ili u nekom drugom obliku.

Društvo objavljuje slijedeće informacije:

- 1) informacije o korištenom procesu donošenja odluka za utvrđivanje Politike, ime vanjskog konzultanta čije se usluge koriste za utvrđivanje Politike i ulogu vlasnika Društva;
- 2) informacije o povezanosti isplate i uspješnosti;
- 3) informacije o korištenim kriterijima za mjerenje uspješnosti i prilagodbe rizika;
- 4) informacije o kriterijima uspješnosti na kojima je bazirano pravo na varijabilni dio naknade;
- 5) glavne parametre i obrazloženje za svaku godišnju bonus shemu i druge nenovčane povlastice.

Društvo objavljuje detaljne informacije koje se odnose na Politike i prakse primitaka zaposlenika čije profesionalne aktivnosti imaju značajan učinak na profil rizičnosti fondova kojima upravlja.

Društvo također pruža opće informacije o osnovnim značajkama Politika i praksi primitaka koje se primjenjuju na čitavo Društvo.