

Politika primitaka (u daljnjem tekstu: Politika) dosljedno odražava i promiče učinkovito upravljanje rizicima i sprječava preuzimanje rizika koje nije u skladu s profilom rizičnosti, Pravilima Fonda te ne dovodi u pitanje obvezu Društva da postupa u najboljem interesu fondova kojima upravlja, te je usklađena sa poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i interesima Društva, fondova kojima upravlja i ulagatelja te uključuje mjere za izbjegavanje sukoba interesa.

Nadzorni odbor Društva donosi i nadzire implementaciju temeljnih načela Politike. Članovi uprave Društva koji su stručni u području politika primitaka i upravljanja rizicima donose Politiku uz suglasnost Nadzornog odbora te su odgovorni za provedbu Politike.

Nadzorni odbor donosi odluke o ukupnom iznosu varijabilnih primitaka za sve zaposlenike Društva u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene, na pojedinačnoj osnovi o primicima članova uprave i osoba odgovornih za rad kontrolnih funkcija i o smanjenju ili ukidanju varijabilnih primitaka zaposlenicima, uključujući aktiviranje odredbi o malusu ili povratu primitaka, ako dođe do značajnog narušavanja uspješnosti ili ostvarivanja gubitka Društva. Navedene odluke Nadzornog odbora provodi uprava Društva.

Provođenje Politike najmanje jednom godišnje podliježe središnjoj i neovisnoj internoj provjeri usklađenosti s politikama i procedurama vezanim uz primitke. Primici kontrolnih funkcija ovise o postignutim ciljevima povezanim sa njihovim radnim zadacima, neovisno o uspješnosti poslovnih područja koja kontroliraju.

Primici viših rukovoditelja na poslovima upravljanja rizicima i praćenja usklađenosti podliježu neposrednom nadzoru od strane odbora za primitke.

Kada su primici povezani s uspješnošću, ukupni iznos primitka temelji se na kombinaciji ocjene uspješnosti pojedinca (uzimajući u obzir financijske i nefinancijske kriterije) i relevantne odjele u Društvu, kao i na ukupnim rezultatima Društva i fondova kojima upravlja. Ocjena uspješnosti odnosi se na višegodišnje razdoblje, odnosno vrši se na temelju vremenskog okvira koji je usklađen sa preporučenim držanjem udjela ulagatelja u Fondu. Na taj se način osigurava da se ocjena uspješnosti temelji na dugoročnijim rezultatima i rizicima ulaganja Fonda te da se stvarna isplata primitka rasporedi tijekom relevantnog razdoblja.

Zajamčeni varijabilni primici su iznimka i mogu se ugovoriti samo prilikom zapošljavanja novih zaposlenika, pri čemu su ograničeni na prvu godinu rada.

Fiksni i varijabilni primici su primjereno uravnoteženi.

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

Primici koji se daju u slučaju prijevremenog prestanka ugovornog odnosa sa Društvom odražavaju uspješnost postignutu u relevantnom razdoblju i određuju se na način koji ne nagrađuje neuspjeh.

Mjerenje uspješnosti, kao osnova za izračun varijabilnog dijela primitaka, prilagođeno je svim vrstama rizika kojima je Društvo izloženo ili kojima bi moglo biti izloženo.



Značajan dio varijabilnog primitka se sastoji od instrumenata (udjela Fonda ili ekvivalentnih nenovčanih instrumenata s jednako djelotvornim poticajima).

Navedeni instrumenti podliježu primjerenom politici zadržavanja, s ciljem usklađenja poticaja koji se daju pojedincu sa interesima Društva za upravljanje, fondova kojima upravlja i ulagatelja.

Značajan dio varijabilnog primitka daje se sa odgodom tijekom razdoblja koje odgovara razdoblju preporučenog držanja udjela ulagatelja u Fondu. Prilikom određenja vremenskog okvira odgode varijabilnog dijela primitka, u obzir se uzima i profil rizičnosti Fonda. Razdoblje odgode varijabilnog dijela primitaka u svakom slučaju ne smije biti kraće od tri godine.

Društvo odgođene primitke ne isplaćuje odnosno ne dodjeljuje brže nego što proizlazi iz načela pravilnoga vremenskog razgraničavanja.

Odgođeni dijelovi primitaka ne isplaćuju se češće od jedanput godišnje, a prvi odgođeni dio primitaka isplaćuje se najmanje godinu dana nakon isteka razdoblja procjene.

Varijabilni primici, uključujući odgođene dijelove varijabilnih primitaka, daju se samo kada i ako je to održivo i opravdano. Varijabilni primici smatraju se održivima ako u razdoblju od utvrđivanja tih primitaka do njihove konačne isplate ne dođe do narušavanja financijskog stanja Društva, odnosno do ostvarivanja gubitka Društva.

Varijabilni primici smatraju se opravdanim ako su zasnovani na uspješnosti relevantnog odjela, fonda i/ili pojedinca.

U slučaju značajnog narušavanja uspješnosti ili ostvarenja gubitka Društva i/ili fondova pod upravljanjem, ukupni varijabilni primici će se znatno umanjiti, pri čemu se u obzir uzimaju svi sljedeći oblici smanjenja primitaka: smanjenje primitaka tekuće poslovne godine, smanjenje odgođenih, neisplaćenih primitaka (aktiviranjem odredbi o malusu) i naknadno smanjenje već isplaćenih primitaka (aktiviranjem odredbi o povratu primitaka).

Društvo svojim zaposlenicima ne daje diskrecijske mirovinske pogodnosti.

Zaposlenici Društva ne smiju koristiti osobne strategije zaštite od rizika, niti se smiju osigurati za slučaj gubitka primitaka ili nepovoljnog ishoda preuzetih rizika, jer se time narušava usklađenost njihovih primitaka s rizicima.

Varijabilni primici se neće isplaćivati odnosno davati preko subjekata ili uz pomoć metoda koje omogućavaju ili olakšavaju izbjegavanje zahtjeva iz politika primitaka.

Ova načela primjenjuju se na sve oblike fiksnih i varijabilnih plaćanja i pogodnosti, u novcu ili u naravi, koje isplaćuje odnosno dodjeljuje Društvo i/ili Fond, uključujući primitke povezane sa uspješnošću i prijenosom udjela fondova, a koji se primici isplaćuju odnosno dodjeljuju u korist identificiranih zaposlenika.

Sažetak ažurirane politike primitaka Društva dostupne su na internetskoj stranici Društva [www.kd-group.hr](http://www.kd-group.hr) a svaki ulagatelj može na zahtjev dobiti Politiku besplatno u papirnatom obliku.