



# **Razkritja o izvajanju politike prejemkov**

Maribor, 6. 2. 2024

Vsebina

1	Priprava in sprejem Politike prejemkov .....	3
2	Značilnosti politike prejemkov .....	5
3	Merila uspešnosti in prilagajanje prejemkov tveganjem .....	6
3.1	Merila sprotnega in naknadnega prilaganja tveganjem.....	7
3.2	Merila za dodeljevanje variabilnih prejemkov .....	8
4	Osebe, odgovorne za nagrajevanje .....	8

## Razkritja o izvajanju Politike prejemkov








Na podlagi 55. člena Sklepa o poslovanju družbe za upravljanje (uradni list RS št. 31/17 s spremembami in dopolnitvami) uprava družbe SAVA INFOND, družba za upravljanje, d.o.o. (v nadaljevanju družba) sprejema naslednja

### RAZKRITJA O IZVAJANJU POLITIKE PREJEMKOV

Politika prejemkov ureja splošna načela prejemkov in uveljavlja temeljne zahteve pri vzpostavitvi in delovanju sistema prejemkov za vse zaposlene v družbi. Politika prejemkov dodatno določa tudi posebne zahteve glede dodeljevanja prejemkov in prilagajanja prejemkov tveganjem za zaposlene s posebno naravo dela.

Družba je članica Zavarovalne skupine SAVA, zato se v izvajanju politike prejemkov usklajuje tudi z zahtevami nadrejene družbe, v kolikor te niso v nasprotju z zahtevami, ki veljajo za družbo.








Politika prejemkov ureja:

-  pravila, ki veljajo za vse zaposlene in posebna pravila, ki veljajo samo za zaposlene s posebno naravo dela,
-  princip sorazmernosti na ravni družbe,
-  princip sorazmernosti na ravni delovnih mest,
-  razvrstitev prejemkov ter pravila o dodelitvi in izplačilu prejemkov,
-  prepovedi,
-  prilagajanje variabilnih prejemkov,
-  odgovornost na področju politike prejemkov.

## 1 Priprava in sprejem Politike prejemkov

Predlog politike prejemkov je pripravila uprava skupaj s strokovnimi službami, predloge za izboljšave pa je podajal tudi nadzorni svet. Politiko prejemkov je sprejel nadzorni svet dne 25. 10. 2017. Nadzorni svet je od sprejetja tudi nadziral njeno izvajanje in jo prilagajal glede na rezultate pregledov strokovnih služb s področja notranjih kontrol in regulatorjev. Nadzorni svet je preverjal ustreznost Politike prejemkov in izvedel uskladitve in popravke dne 19. 03. 2018, 18. 09. 2018, 05. 12. 2019, 25. 11. 2020, 21. 10. 2021, 16. 11. 2022, 25. 9. 2023 in 14. 2. 2024. Nadzorni svet je v okviru pregleda politike prejemkov upošteval tudi priporočila neodvisnih funkcij notranjih kontrol.

Uprava in nadzorni svet sta pri pripravi politike prejemkov zasledovala naslednja načela:

-  združljivost sistema prejemkov z ustreznim in učinkovitim upravljanjem tveganj,
-  skladnost s ciljem trajne rasti družbe in obvladovanja stroškov,
-  ohranitev tržne konkurenčnosti,
-  jasnost in transparentnost meril politike in sprejetje le te na ustreznem nivoju ob izvajanju ustreznega nadzora,
-  določitev posebnih pravil za tiste kategorije zaposlenih, ki pomembno vplivajo na profil tveganosti družbe za upravljanje,
-  ohranitev sistema stalnih, osnovnih bruto plač,
-  prilagoditev načina dodeljevanja variabilnih prejemkov, in sicer v obdobju ocenjevanja uspešnosti in v kriterijih za ocenjevanje uspešnosti.

## Razkritja o izvajanju Politike prejemkov

Politika prejemkov je zasnovana tako, da spodbuja k trajnostnemu poslovanju in vzdržnosti družbe, pri čemer vsi sistemi spodbud na vseh organizacijskih ravneh prispevajo k trajnosti družbe z usklajevanjem ciljev in vedenj posameznikov z dolgoročnim poslanstvom, uresničevanjem poslanstva družbe skozi čas, oblikovanjem dolgoročne vrednosti za vse deležnike in ugleda družbe ter obenem z izogibanjem tveganjem, ki presega pripravljenost družbe za prevzem tveganj.

Politika prejemkov ureja pravila, ki veljajo za vse zaposlene v družbi in pravila, ki veljajo za zaposlene s posebno naravo dela. Politika prejemkov velja tudi za nadzorni svet in zunanje izvajalce (izvajalec storitev notranje revizije), pri čemer so njihovi prejemki fiksni, zato se zanje ne uveljavijo pravila o izplačilih.

Pri pripravi, utemeljitvah in nadzoru skladnosti politike prejemkov so sodelovali zaposleni, ki so odgovorni za kadrovske aktivnosti, skladnost poslovanja, upravljanje tveganj in notranjo revizijo.

Funkcija skladnosti poslovanja preverja strukture prejemkov in vpliv strukture na skladnost. Funkcija upravljanja tveganj ocenjuje vpliv strukture variabilnih prejemkov na profil tveganja družbe in izvaja merjenje tveganj, kjer upošteva sorazmernost glede deleža variabilnih prejemkov in izpostavljenosti tveganju družbe za upravljanje. Funkcija upravljanja tveganj izvede tudi letno presojo prevzemnikov tveganj.






Funkcija notranje revizije redno letno presoja zasnovano, izvajanje in učinke politike prejemkov. Vse neodvisne funkcije kot tudi regulator so v okviru nastajanja in izvajanja politike prejemkov podali predloge in priporočila za izboljšave, ki so po mnenju uprave in nadzornega sveta pripomogli k boljšemu izvajanju politike prejemkov, zato so bili predlogi in priporočila upoštevana.

Pregled politike prejemkov se opravi najmanj letno. Pri pregledu sodelujejo uprava, funkcija skladnosti poslovanja, funkcija upravljanja tveganj, kadrovska služba in funkcija notranje revizije. V primeru bistvenih sprememb v strukturi tveganj se pregled opravi tudi pogosteje.



Višje vodstvo je odgovorno za dnevno izvajanje politike prejemkov in spremljanje tveganj glede skladnosti s to politiko.

Za potrebe vzpostavitve sistema prejemkov, ki je združljiv z ustreznim in učinkovitim upravljanjem tveganj, so zaposleni razvrščeni na zaposlene s posebno naravo dela in druge zaposlene.

Med zaposlene s posebno naravo dela so vključeni:

-  uprava in nadzorni svet,
-  vodje upravljanja premoženja skladov in individualnega upravljanja premoženja, trženja, računovodstva in kadrovske službe,
-  zaposleni, zadolženi za skladnost poslovanja, upravljanje tveganj in notranje revizije,
-  zaposleni, katerih celotni prejemki so enaki ali večji od prejemkov uprave ali zaposlenih, ki prevzemajo tveganja,
-  zaposleni, ki so prevzemniki tveganj.

Presoja, ali gre za prevzemnika tveganj, je opravljena s strani osebe, odgovorne za upravljanje tveganj in uprave, pri čemer so uporabljeni naslednji kriteriji, ki zaposlenega izključijo iz kategorije prevzemnika tveganj:

-  zaposleni ne sprejema samostojnih odločitev o dnevnem vodenju poslov,
-  nivo delovnega mesta v organizacijski strukturi,

## Razkritja o izvajanju Politike prejemkov

- S** zaposleni nima posebnih pooblastil uprave,
- S** zaposleni ne prejema prejemkov, ki bi lahko pripeljali do nasprotij interesov (prejemki temeljijo zlasti na kriterijih strokovnosti, skladnosti, točnosti in so v večini enaki ciljem notranjih kontrol).

Izvedena bo letna samoocena, ki bo vsebovala opredelitev zaposlenih s posebno naravo dela in potrdila oceno sorazmernosti na ravni družbe in na ravni delovnih mest. Ob tem se bo izvedel tudi pregled te politike.

## 2 Značilnosti politike prejemkov

Vzpostavljen je in izvaja se sistem prejemkov, ki je združljiv z ustreznim in učinkovitim upravljanjem tveganj in ne spodbuja prevzemanja tveganj ter ne ovira družbe za upravljanje pri ravnanju v najboljšem interesu vlagatelja. V okviru vzpostavljenega sistema spremljanja in obvladovanja nasprotij interesov so pravočasno zaznana vsa tveganja, ki privedejo do nasprotij interesov, in sprejeti ukrepi za njihovo obvladovanje. Opredelitev zaposlenih s posebno naravo dela, ocenjevanje tveganj na področju politike prejemkov in nadzor nad izvajanjem politike prejemkov je del sistema obvladovanja nasprotij interesov in upravljanja tveganj.

Sistem prejemkov je uveljavljen v obsegu, ki ustreza velikosti, notranji organiziranosti ter lastnostim, obsegu in zapletenosti dejavnosti družbe, ki jih upravlja. Zaradi nesorazmernih stroškov v zvezi z uveljavitvijo pravil o izplačilih je upoštevan tudi spodnji prag izplačila variabilnega prejemka. Če variabilni prejemek posameznega zaposlenega v letu ne znaša več kot 50.000 EUR bruto, se bo uveljavila sorazmernost na pravila o izplačilih zlasti na naslednjih področjih:

- S** odlog plačila variabilnega dela plače;
- S** izplačilo variabilnega dela plače v investicijskih kuponih;
- S** malusi in dogovori o vračilu prejemkov.

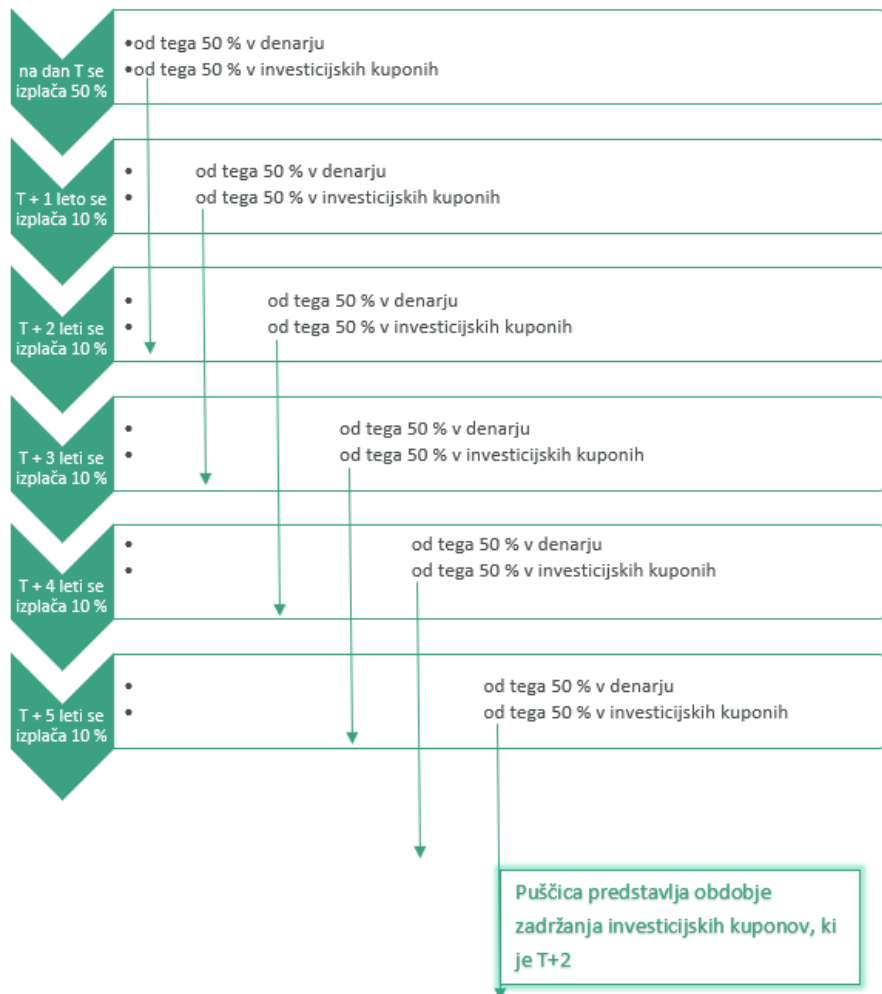
V primeru, da znaša bruto variabilni prejemek zaposlenega s posebno naravo dela manj kot 50.000 EUR, se izplačilo ne odloži in se v celoti izplača v denarju. V nasprotnem primeru pa nastopijo pravila o odloženih prejemkih in izplačilih v instrumentih. V obdobju odložitve se variabilni prejemek izplača v treh ali petih mesečnih obrokih v odvisnosti od izbire sklada. Pred posamičnim izplačilom se znova presoja uspešnost in potreba po morebitni prilagoditvi variabilnih prejemkov tveganja. Za variabilni prejemek, ki se izplača v enotah premoženja, pa velja tudi obdobje zadržanja.

Za upravo nadzorni svet odlog uveljavi tudi, če variabilni prejemek ne preseže 50.000 EUR, in sicer tako, da se za dve leti odloži 50 % variabilnega prejemka. Uveljavitev odloga pri prejemkih nad 50.000 EUR izključuje uveljavitev odloga po sklepu nadzornega sveta.

V kolikor ni uveljavljena sorazmernost, sistem variabilnih prejemkov poteka na spodaj prikazan način:

- od tega 50 % v denarju
- od tega 50 % v investicijskih kuponih

## Razkritja o izvajanju Politike prejemkov






Pravila Politike prejemkov zagotavljajo, da je razmerje med fiksnimi in variabilnimi prejemki ustrezno uravnoteženo, kar pomeni, da višina celotnih prejemkov ni pomembno odvisna od variabilnega dela prejemkov, hkrati pa predstavlja učinkovit način spodbujanja zaposlenega za doseganje ali preseganje rezultatov dela. Fiksni prejemek predstavlja pretežni del celotnega prejemka zaposlenega. Zaposleni s področja notranjih kontrol so pretežno nagrajeni na podlagi ciljev s področja notranjih kontrol in razvojnih ciljev družbe.

Enako načelo je uveljavljeno tudi pri določanju odpravnine pri predčasem prenehanju pogodbe o zaposlitvi. Odpravnina ne sme pomeniti nesorazmerne nagrade, ampak ustrezno nadomestilo za zaposlene v primeru predčasne prekinitve pogodbe. Odražati mora doseženo uspešnost v določenem obdobju in ne sme nagrajevati neuspešnosti ali kršitev.

### 3 Merila uspešnosti in prilagajanje prejemkov tveganjem

Enkrat letno za prihodnje poslovno leto se načrtuje znesek variabilnih prejemkov, ki se bo izplačal zaposlenim. Pri načrtovanju zneska variabilnih prejemkov se upošteva:

-  načrtovane poslovne rezultate in finančne kazalnike za prihodnje leto,
-  zahteve po kapitalski ustreznosti in vpliv na osnovni kapital,
-  oceno tveganja v preteklih dveh letih,

## Razkritja o izvajanju Politike prejemkov

- ocenjena tveganja za prihodnje leto (ocena tveganja je odraz triletne ocene tveganosti, ki je sestavljena iz ocene tveganosti preteklih dveh let in prihodnjega leta).

Skupni variabilni prejemek za prihodnje leto ne sme omejevati zmožnosti družbe, da ohrani zahtevo po kapitalski ustreznosti, ne sme vplivati na osnovni kapital in slabiti trdnega finančnega stanja.

### 3.1 Merila sprotnega in naknadnega prilaganja tveganjem

Izvaja se sistem sprotnega in naknadnega prilaganja prejemkov tveganjem. Sprotno prilaganje tveganj se izvaja v času od sprejema letnega načrta, ki vključuje skupni znesek variabilnih vplačil, pa do konca prihodnjega poslovnega leta.

Variabilni prejemek zaposlenim se izplačuje enkrat, letno in sicer za preteklo koledarsko leto. Variabilni prejemek se izplača tako, da se upošteva načrtovane skupne variabilne prejemke, poslovanje družbe in merila za dodeljevanje variabilnih prejemkov.

Variabilni prejemek se ne sme izplačati, če je ogroženo trdno finančno stanje. V kolikor se tekom naslednjega leta ugotovi, da:

- družba ne bo dosegla načrtovanih poslovnih rezultatov ali finančnih kazalnikov,
- bo ogrožena kapitalna ustreznost ali bi izplačilo vplivalo na osnovni kapital,
- iz rednega poslovanja izhaja tveganje, ki lahko v bistveno večjem obsegu vpliva na poslovne rezultate,

lahko uprava izvede naslednje ukrepe:

- zniža skupni znesek variabilnih prejemkov in/ali
- uvede ukrepe za naknadno prilaganje uspešnosti,
- čiste dobičke uporabi za krepitev finančnega stanja.

V zvezi z naknadnim prilaganjem tveganj so uvedeni:

- malusi (zmanjšanje vrednosti odloženih variabilnih prejemkov pred njihovo dospelostjo) in
- vračila prejemkov (vračila variabilnega prejemka, ki je že bil izplačan),

vendar pod pogojem, da znesek variabilnih prejemkov zaposlenega s posebno naravo dela v letu preseže 50.000 EUR bruto. V tem primeru se uveljavijo pravila o odloženih prejemkih in prejemkih v obliki investicijskih kuponov.

Obdobje naknadnega prilaganja tveganjem je 3 do 5 let. Gre za priporočeno obdobje varčevanja v skladih v upravljanju družbe. V obdobju naknadnega prilaganja tveganjem se lahko uporabijo malusi in vračila prejemkov.

Malusi bodo uvedeni v naslednjih primerih (uveljavijo se lahko le pri odloženih variabilnih prejemkih):

- ogroženo trdno finančno stanje;
- ponavljajoče kršitve delovnih pravil (zlasti kršitve predpisov in notranjih aktov zaradi velike malomarnosti ali iz krivdnega razloga);
- pomembne kršitve pravil s področja obvladovanja tveganj.

Vračila prejemkov bodo uvedena samo v primerih ogroženega trdnega finančnega stanja, prevar in kršitve delovnih pravil iz krivdnih razlogov zaradi pridobitve lastne koristi.

Kadar nadzorni organ ugotovi pomembne regulatorne kršitve, ki ogrožajo interese strank, se te glede na težo ustrezno ovrednotijo in upoštevajo pri izplačilih variabilnih prejemkov.

## Razkritja o izvajanju Politike prejemkov

Zaposleni s posebno naravo dela imajo prepoved uporabe osebnih zavarovanj pred tveganji ali zavarovanj v zvezi s prejemki in odgovornostjo z namenom poseganja v učinke prilagoditve njihovega variabilnega prejemka tveganjem.



### 3.2 Merila za dodeljevanje variabilnih prejemkov

Vzpostavljen je sistem nagrajevanja, ki je kombinacija kvantitativnih in kvalitativnih meril, kar zmanjšuje prevzemanje tveganj s strani zaposlenih, saj so nagrajeni tako iz naslova uspešnega poslovanja kot tudi iz naslova kvalitetno opravljenega dela z upoštevanjem tveganj in v interesu skladnega ravnanja.

Kvantitativna merila zajemajo cilje družbe in predstavljajo del plače iz naslova uspešnosti poslovanja. Kvantitativna merila zajemajo kazalnike dobičkonosnosti, gospodarnosti in stroškovne učinkovitosti, prodajne rezultate in doseganje poslovnega načrta.

S kvalitativnimi merili se zasleduje razvoj družbe, doseganje in preseganje standardov kvalitetno opravljenega dela ter vzdrževanje in nadgradnja področja upravljanja in obvladovanja tveganj, skladnosti poslovanja, trajnostnega razvoja, notranje revizije in preprečevanja pranja denarja. Kvalitativna merila so zajeta v medsebojno letno dogovorjenih ciljih posameznika, ki predstavljajo del plače iz delovne uspešnosti. V medsebojno letno dogovorjene cilje posameznika, ki predstavljajo del plače iz delovne uspešnosti, so vključena tudi nekatera kvantitativna merila. Osebna kvantitativna merila so zlasti povezana s prodajnimi rezultati in primerjalno uspešnostjo produktov.

Aktivnosti, povezane s trajnostnim razvojem so:

-  uvedba trajnostnostnih ciljev na ravni družbe med cilje zaposlenih
-  uvedba trajnostnostnih ciljev na ravni podskladov med cilje zaposlenih sektorja upravljanja investicijskih skladov in individualnega upravljanja premoženja.

## 4 Osebe, odgovorne za nagrajevanje

Za nagrajevanje zaposlenih in zunanjih sodelavcev je odgovorna uprava družbe v sestavi:

Jožica Palčič, predsednica uprave, mag. Samo Stonič, član uprave in mag. Jure Dubravica, član uprave.

Za nagrajevanje uprave je odgovoren nadzorni svet družbe v sestavi:

g. David Benedek, predsednik nadzornega sveta, mag. Polona Pirš Zupančič, namestnica predsednika, g. Uroš Lorenčič, član in g. Jure Košir, član.

Nadzorni svet je upravičen samo do fiksnih prejemkov oziroma ne prejema prejemkov, za dodelitev prejemkov nadzornemu svetu pa je odgovorna skupščina družbenikov.

Maribor, 14. 2. 2024

uprava