



# Informacije o podrobnostih politike prejemkov družbe NLB Skladi, d.o.o.

5. 1. 2024

Družba NLB Skladi, upravljanje premoženja, d.o.o. (v nadaljevanju: NLB Skladi) je sprejela in izvaja politiko prejemkov, ki je skladna s preudarnim in učinkovitim upravljanjem tveganj ter vzdržuje trden, zanesljiv in transparenten sistem nagrajevanja zaposlenih, opredeljuje splošna načela prejemkov ter določa vrste in obliko prejemkov (nagrajevanja) zaposlenih, vlogo organov družbe pri nagrajevanju in način prilagajanja prejemkov tveganjem. Nanaša se na vse dejavnosti družbe: upravljanje investicijskih skladov in opravljanje storitev gospodarjenja s finančnimi instrumenti in pomožnih storitev.

Politika prejemkov za zaposlene s posebno naravo dela določa pravila, ki ne spodbujajo prevzemanja tveganj, ki niso skladna s stopnjo tveganosti produktov/storitev družbe ter so v skladu s poslovno strategijo, cilji, vrednotami in interesi družbe ter interesi vlagateljev in strank družbe. Družba NLB Skladi je politiko prejemkov uvedla na način, da je ta sorazmerna z velikostjo družbe za upravljanje, njeno notranjo organizacijo in zapletenostjo dejavnosti, ki jih opravlja.

Politika prejemkov opredeljuje zaposlene s posebno naravo dela, med katere se štejejo:

- člani nadzornega sveta,
- člani uprave,
- pooblaščenec uprave,
- osebe, zadolžene in odgovorne za izvajanje trajnih funkcij notranjih kontrol,
- vsi vodje organizacijskih enot, njihovi namestniki, svetovalci in vodje skupin znotraj teh organizacijskih enot, ki skupaj predstavljajo širše vodstvo družbe, ter
- vsi zaposleni na delovnem mestu upravitelja premoženja, višjega upravitelja premoženja in samostojnega upravitelja premoženja.

Sistem prejemkov temelji na načelu, da so posamezniki nagrajeni na podlagi prispevka k uspešnemu poslovanju družbe, organizacijske enote, v kateri delujejo, produktov, ki jih družba nudi svojim strankam, to je vlagateljem v investicijske sklade in drugim strankam ter individualni uspešnosti. Zaposleni s posebno naravo dela v okviru notranjih kontrol v družbi prejemajo prejemke glede na doseganje ciljev, povezanih z njihovimi funkcijami, neodvisno od uspešnosti poslovnih področij, ki jih nadzirajo, in ne v celoti le na podlagi uspešnosti družbe.

Politika prejemkov podpira poslovno strategijo družbe NLB Skladi in NLB Skupine, cilje, organizacijsko kulturo, okoljske, družbene in upravljavske (ESG) dejavnike ter dolgoročne interese družbe NLB Skladi in NLB Skupine. Politika prejemkov je zasnovana tako, da ne spodbuja zaposlenih s posebno naravo dela k prevzemanju nesorazmerno velikih tveganj oz. tveganj, ki presegajo sposobnost družbe in NLB Skupine za prevzemanje tveganj.

Člani nadzornega sveta so skladno s sklepom edinega družbenika upravičeni le do plačila za opravljanje funkcije v fiksnem znesku, ki ga določi skupščina in se izplača v denarni obliki, z izjemo članov nadzornega sveta, ki so hkrati zaposleni v matični družbi Nova Ljubljanska banka d.d. oziroma v članici NLB Skupine in niso upravičeni do plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta družbe NLB Skladi.

Skladno s Politiko prejemkov se cilje postavlja po metodi »SMART«, kar pomeni, da morajo biti cilji jasni, merljivi, izzivalni, vredni truda in opredeljeni z rokom. Družba pri presoji uspešnosti upošteva kvantitativna (npr. finančni kazalci uspešnosti, stroškovna učinkovitost, merila tveganj, merila uspešnosti upravljanja premoženja) in kvalitativna (npr. zadovoljstvo strank in vlagateljev, skladnost s predpisi, izpolnjevanje notranje revizijskih priporočil, doseganje osebnih razvojnih ciljev) merila uspešnosti. Cilje članom uprave določa nadzorni svet, cilje pooblaščenec uprave in vodij organizacijskih enot v družbi določa uprava družbe, cilje ostalih zaposlenih pa določa nadrejeni vodja organizacijske enote, kjer je zaposleni s posebno naravo dela umeščen.

Družba izplačuje takšne variabilne prejemke, da sta fiksni in variabilni prejemek vsakega zaposlenega primerno uravnotežena, pri čemer stalna sestavina prejemka (fiksni prejemek) predstavlja dovolj visok delež celotnega prejemka posameznika, da je mogoča popolna prilagodljivost variabilne sestavine prejemka, vključujoč določitev prejemka brez variabilne sestavine, obenem pa spodbuja zaposlene k ravnanjem, ki

predstavljajo premišljena sprejemanja le dopustnih tveganj ter njihovo tvorno sodelovanje v sistemu upravljanja tveganj. Variabilni prejemki, vključno z morebitnim odloženim deležem, se izplačajo ali dospejo v plačilo le, če je to vzdržno glede na finančno stanje družbe kot celote in upravičeno glede na uspešnost poslovne enote, investicijskih skladov oz. upravljanja premoženja strank in posameznega zaposlenega s posebno naravo dela.

Politika prejemkov opredeljuje usmeritve za določanje variabilnih prejemkov zaposlenih s posebno naravo dela ter največji možen obseg variabilnega dela prejemkov posameznega zaposlenega, ki je določen kot večkratnik povprečne osnovne bruto plače posameznega zaposlenega s posebno naravo dela v koledarskem letu, za katerega se izplačuje variabilni del prejemka. Maksimalni možen variabilni prejemek zaposlenega s posebno naravo dela, ki ni član uprave, za posamezno poslovno leto znaša 5 povprečnih osnovnih bruto plač, za člana uprave družbe pa največ 6 povprečnih mesečnih bruto plač v posameznem koledarskem letu.

Višina celotnih prejemkov zaposlenih ni pomembno odvisna od variabilnega dela prejemkov, hkrati pa še vedno predstavlja učinkovit način spodbujanja zaposlenih za doseganje ali preseganje načrtovanih rezultatov dela. Skladno z določili ZISDU-3, Sklepa o poslovanju družbe za upravljanje in politike prejemkov v družbi NLB Skladi se za izplačila variabilnih prejemkov posameznega zaposlenega s posebno naravo dela za posamezno leto, katerih skupna dodeljena višina ne presega zneska 50.000 EUR bruto, ne uporablja odlog izplačila dela variabilnega prejemka ali izplačilo dela variabilnega prejemka v finančnih instrumentih.

Spremljanje uspešnosti zaposlenih s posebno naravo dela poteka neprekinjeno ves čas poslovanja družbe, ocenjevanje uspešnosti zaposlenih pa se izvede enkrat letno in sicer najkasneje do 31. 5. tekočega poslovne leta oz. ko so znani rezultati poslovanja družbe in revidirani rezultati NLB Skupine. Uspešnost članov uprave družbe spremlja in ocenjuje nadzorni svet družbe, uspešnost pooblaščenec uprave in vodij organizacijskih enot v družbi spremlja in ocenjuje uprava družbe, uspešnost ostalih zaposlenih s posebno naravo dela pa spremlja in ocenjuje nadrejeni vodja organizacijske enote, kjer je zaposleni s posebno naravo dela umeščen. Na podlagi opravljene presoje doseganja vseh ciljev in z upoštevanjem uteži posameznega cilja se izračuna posameznikova celotna uspešnost.

Za ocenjevanje doseganja ciljev se ocena doseganja določi po 4-stopenjski lestvici, kot sledi:

Ocena	Številčna oziroma opisna ocena doseganja cilja
4	vsi cilji so preseženi (110% in več)
3	cilji so doseženi (od 99% do 109,9%)
2	cilji so delno doseženi (od 91% do 98,9%)
1	cilji niso doseženi (manj kot 91%)

Na podlagi opravljene presoje doseganja vseh ciljev in z upoštevanjem uteži posameznega cilja se izračuna posameznikova celotna uspešnost. Če je povprečje ocen enako ali višje kot 1,5; 2,5 in 3,5 se opredeljenemu zaposlenemu dodeli višja ocena, če je povprečje nižje kot 1,5; 2,5 ali 3,5 pa se dodeli nižja ocena.

Na podlagi izračunane celotne uspešnosti posameznega zaposlenega s posebno naravo dela se določi višina variabilnega prejemka, kot sledi:

Ocena uspešnosti posameznega zaposlenega*	Višina variabilnega prejemka
4 – vsi cilji so preseženi (110% in več)	Nad 80% do vključno 100% maksimalnega variabilnega prejemka
3 – cilji so doseženi (od 99% do 109,9%)	Nad 60% do vključno 80% maksimalnega variabilnega prejemka
2 – cilji so delno doseženi (od 91% do 98,9%)	Nad 40% do vključno 60% maksimalnega variabilnega prejemka
1 – cilji niso doseženi (manj kot 91%)	Opredeljeni zaposleni s posebno naravo dela ni upravičen do variabilnega prejemka

\* Ocena uspešnosti se izračuna kot ponderirano povprečje ocen posameznih ciljev.

Višina variabilnega prejemka v okviru dosežene ocene uspešnosti in določenega razpona posameznega zaposlenega s posebno naravo dela je v diskrecijski pravici nadzornega sveta (pri določanju višine variabilnega prejemka za člane uprave) in uprave družbe (pri določanju višine variabilnega prejemka za ostale zaposlene s posebno naravo dela).

V primeru, da skupna višina dodeljenih variabilnih prejemkov posameznega zaposlenega s posebno naravo dela v posameznem letu presega 50.000 EUR bruto, se zaposlenemu s posebno naravo dela 50 % variabilnega prejemka dodeli in izplača v denarju, 50 % variabilnega prejemka pa v enotah premoženja investicijskih skladov, ki jih družba upravlja.

V primeru, da skupna višina dodeljenih variabilnih prejemkov posameznega zaposlenega s posebno naravo dela za posamezno leto presega 50.000 EUR bruto se zaposlenemu s posebno naravo dela, razen članu uprave, en del variabilnega prejemka izplača ob njegovi dodelitvi (čas T), izplačilo drugega dela pa se odloži za 3 leta od izplačila neodloženega dela.

V obdobju odložitve se odloženi variabilni prejemek izplača v treh enakih delih, in sicer:

- tretjino odloženega dela variabilnega prejemka se izplača 1 leto po izplačilu neodloženega dela (čas T+1 leto);
- tretjino odloženega dela variabilnega prejemka se izplača 2 leti po izplačilu neodloženega dela (čas T+2 leti);
- tretjino odloženega dela variabilnega prejemka se izplača 3 leta po izplačilu neodloženega dela (čas T+3 leta).

V primeru, da skupna višina dodeljenih variabilnih prejemkov posameznega člana uprave za posamezno leto presega 50.000 EUR bruto, dolžino obdobja odložitve izplačila odloženega dela variabilnega prejemka za takega člana uprave določi nadzorni svet, vendar ta ne sme biti krajša od 3 let oz. je določen za obdobje 5 let v sorazmernih deležih.

Družba izplača odloženi del variabilnega dela prejemka v primeru, ko poslovanje družbe ali njenih dejavnosti v obdobju odložitve izplačila ne izkazuje negativnih trendov, ki bi bili posledica sprejetih odločitev, ravnanj ali dejanj zaposlenega s posebno naravo dela v obdobju, na katerega se odloženi variabilni prejemek nanaša, in pri delu zaposlenega s posebno naravo dela v obdobju, na katerega se odloženi variabilni prejemek nanaša ni prišlo do hujše kršitve predpisov in notranjih aktov družbe, zlorabe ali negospodarnega ravnanja oziroma so izpolnjeni vsi pogoji za izplačilo. Družba lahko v primeru ugotovljenih negativnih trendov ali rezultatov poslovanja družbe ali njenih dejavnosti v obdobju odložitve oz. na podlagi ocene neuspešnega izpolnjevanja meril iz prejšnjega stavka v obdobju, na katerega se odloženi variabilni prejemek nanaša:

- zmanjša odloženi del variabilnega prejemka in ga zaposlenemu s posebno naravo dela izplača v nižjem obsegu,
- ne izplača odloženega dela variabilnega prejemka zaposlenemu s posebno naravo dela,
- od zaposlenega s posebno naravo dela zahteva vračilo že izplačanega dela variabilnega prejemka.

Zaposleni s posebno naravo dela ne smejo uporabiti osebnih zavarovanj pred tveganji z namenom oslabitve ali izničenja učinkov prilagoditve variabilnega dela prejemka tveganjem, ki jo omogočajo pogodbe o zaposlitvi ali druge pogodbe.

Dodelitev in izplačilo variabilnega dela (tudi njegovega odloženega dela) zaposlenemu s posebno naravo dela sta odvisna poleg meril uspešnosti tudi od prilagoditvenih kriterijev, ki so posledica upravljanja s tveganji (npr. spoštovanje predpisov in notranjih aktov, spoštovanje in izpolnjevanje zahtev regulatorjev, delovanje skladno s pooblastili, etičnim kodeksom in vrednotami družbe ter skladno z interesi vlagateljev in strank). Naknadna prilagoditev zaradi tveganja je mehanizem eksplicitnega usklajevanja tveganja, s katerim družba sama prilagodi prejemke zaposlenega s posebno naravo dela (malus ali vračilo variabilnih prejemkov). Naknadna prilagoditev zaradi tveganja je vezana na uspešnost zaposlenega s posebno naravo dela oziroma na posledice in učinke njegovih odločitev, dejanj ali ravnanj v preteklosti, ki se odražajo v času obdobja odložitve ali po njem.

Sistem nagrajevanja v družbi NLB Skladi upošteva še najmanj naslednja načela dodeljevanja in prilagajanja variabilnih prejemkov:

- sorazmernost,
- usklajenost s poslovnimi cilji in strategijo,
- preprečevanje nasprotij interesov, v skladu s katerim noben zaposlen s posebno naravo dela ne more določati svojih variabilnih prejemkov, zaposlen s posebno naravo dela v okviru kontrolnih funkcij, pa ni nagrajen na podlagi uspešnosti področja, ki ga nadzoruje,
- učinkovito upravljanje tveganj in spoštovanje vrednot,
- vzdržnost poslovanja,
- jasnost, zanesljivost in preglednost.

Politiko prejemkov in njene spremembe sprejema nadzorni svet družbe.

Komisija za prejemke, ki je posvetovalno telo nadzornega sveta, pa med drugim podaja strokovne in neodvisne ocene politik prejemkov in njihove uporabe v praksi ter v zvezi s tem daje pobude za izboljšanje upravljanja tveganj družbe za upravljanje in pripravlja predloge odločitev nadzornega sveta v zvezi s prejemki, vključno s tistimi, ki vplivajo na tveganje in upravljanje tveganj družbe za upravljanje ali posameznega produkta družbe. Komisija za prejemke je odgovorna za pripravo poročil nadzornemu svetu o prejemkih članov upravnega organa in najbolje plačanih zaposlenih v družbi za upravljanje, zagotavljanje podpore in svetovanje nadzornemu svetu v zvezi z oblikovanjem splošne politike prejemkov družbe, podporo nadzornemu svetu pri nadzoru nad zasnovo in delovanjem sistema prejemkov v imenu nadzornega sveta in ocenjevanje mehanizmov, uvedenih za zagotovitev, da (i) se v sistemu prejemkov ustrezno upošteva vse vrste tveganj ter ravni likvidnosti in upravljanja premoženja ter (ii) je celotna politika prejemkov skladna s poslovno strategijo, cilji, vrednotami in interesi družbe, njenih dejavnosti ter vlagateljev in strank.

Nadzorni svet nadzoruje tudi izvajanje Politike prejemkov. Odgovoren je za izbor mehanizmov nagrajevanja, ki ustrezno upošteva vpliv tveganj in likvidnosti vseh vrst premoženja, ki jih upravlja družba, in njena lastna tveganja. Zagotavlja, da se politika prejemkov sklada s poslovno strategijo NLB Skupine, produktov in družbe, njihovimi cilji, vrednotami ter interesi strank. Vnaprej preuči možne posledice delovanja sistema nagrajevanja za družbo (pri predpostavkah sprememb notranjega in zunanjega okolja poslovanja), za nazaj pa oceni, kako je sistem dejansko deloval v opazovanih obdobjih - letno preverjanje izvajanja politik prejemkov.

Pri letnem pregledu izvajanja politike prejemkov sodelujejo funkcija notranje revizije, funkcija upravljanja s tveganji in funkcija skladnosti poslovanja, pri čemer:

- funkcija skladnosti poslovanja izvede operativni pregled skladnosti strukture prejemkov družbe z zakonodajo, predpisi in notranjimi akti družbe;
- funkcija notranje revizije izvede presojo zasnove, izvajanja in učinkov politike prejemkov družbe;
- funkcija upravljanja s tveganji oceni, kako struktura variabilnih prejemkov vpliva na profil tveganosti družbe za upravljanje.

Vsi nosilci trajnih funkcij notranjih kontrol podajo mnenje na predlog politike prejemkov in njene vsakokratne spremembe ter imajo dostop do vseh ustreznih dokumentov in informacij, ki jim omogočajo pravilno in neodvisno izvajanje njenih pristojnosti v skladu s politiko prejemkov in relevantnimi predpisi.

Osebe, odgovorne za nagrajevanje, so vsi vsakokratni člani nadzornega sveta in uprave družbe.

---

*Družba za upravljanje vlagatelju na njegovo zahtevo izroči brezplačni tiskani izvod tega dokumenta. Vlagatelj lahko zahtevo poda i) pisno po pošti na naslov družbe NLB Skladi, upravljanje premoženja, d.o.o., Tivolska cesta 48, 1000 Ljubljana ali preko elektronske pošte na naslov info@nlbskladi.si ali ii) osebno na sedežu družbe v času uradnih ur (vsak delovnik od 10.00 do 12.00) ali na pooblaščenih vpisnih mestih (pri pooblaščenem komercialistu).*