

Poročilo o izvajanju Politike prejemkov skladno s 55. členom Sklepa o poslovanju družbe za upravljanje za poslovno leto 2019

1. Postopek priprave in sprejetja Politike prejemkov

Nadzorni svet sprejema Politiko prejemkov v družbi NLB Skladi, upravljanje premoženja, d.o.o. (v nadaljevanju: Politika prejemkov ali ta politika) na podlagi vsakokrat veljavnih določil Zakona o gospodarskih družbah ter Zakona o investicijskih skladih in družbah za upravljanje (v nadaljevanju: ZISDU-3) ter Sklepa o poslovanju družbe za upravljanje (v nadaljevanju: Sklep), ob smiselni uporabi Smernic za preišljene politike prejemkov na podlagi direktive o kolektivnih naložbenih podjemih za vlaganja v prenosljive vrednostne papirje (KNPVP) (v nadaljevanju: Smernice) ter na podlagi določil Akta o ustanovitvi družbe in v skladu s pristojnostmi nadzornega sveta družbe NLB Skladi, upravljanje premoženja, d.o.o. (v nadaljevanju: NLB Skladi ali družba).

Vsakokrat veljavna Politika prejemkov družbe je objavljena na spletni strani, kjer so v nadaljevanju opisane posamezne točke razkritij tudi podrobneje opredeljene.

Uprava družbe je predlog prve izdaje Politike prejemkov pripravila, sprejel pa jo je nadzorni svet družbe na 3. redni seji v septembru 2017. Pred sprejemom so določbe Politike prejemkov pregledale in potrdile vse tri stalne funkcije notranjih kontrol v družbi (notranja revizija, funkcija upravljanja tveganj in funkcija zagotavljanja skladnosti poslovanja).

Za namene tega Poročila je veljavna Politika prejemkov v družbi, 1. izdaja, september 2017.

Družba nima komisije za prejemke. Pri oblikovanju politike niso sodelovali zunanji svetovalci.

Veljavna Politika prejemkov se uporablja v Republiki Sloveniji, kjer družba za upravljanje tudi posluje.

Zaposleni oziroma vrste zaposlenih, ki štejejo za pomembne nosilce tveganja, so opredeljeni kot zaposleni s posebno naravo dela v 16. členu veljavne Politike prejemkov, kot sledi:

- člani nadzornega sveta,
- člani uprave,
- osebe, zadolžene in odgovorne za izvajanje trajnih funkcij notranjih kontrol,
- vsi vodje organizacijskih enot, njihovi namestniki in vodje skupin znotraj teh organizacijskih enot, ki skupaj predstavljajo širše vodstvo družbe¹ ter
- vsi zaposleni na delovnem mestu upravitelja premoženja, višjega upravitelja premoženja in samostojnega upravitelja premoženja v Sektorju investicijskih skladov in Sektorju upravljanja portfeljev.

¹ Vključuje tudi vodjo analiz in vodjo skrbništva za vlagatelje.

Drugi zaposleni, ki niso navedeni v prejšnjem odstavku, se ne štejejo za zaposlene s posebno naravno dela, saj glede na naravo njihovega dela in dodeljenih pooblastil nimajo pomembnega vpliva na profil tveganosti družbe NLB Skladi, investicijskih skladov in premoženja strank, ki jih družba upravlja².

Merila za določitev teh zaposlenih so opredeljena v 2. točki 5. člena veljavne Politike prejemkov, kot sledi:

Družba je pri opredelitvi zaposlenih s posebno naravo dela skladno s Sklepom o poslovanju družbe za upravljanje in Smernicami za premišljene politike prejemkov na podlagi direktive o kolektivnih naložbenih podjetjih za vlaganja v prenosljive vrednostne papirje (KNPVP) upoštevala, da vsi zaposleni v družbi nimajo neposrednega vpliva na profil tveganja družbe in investicijskih skladov, ki jih upravlja, pri čemer je kot kriterije uporabila:

- nivo delovnega mesta v organizacijski strukturi;
- obseg in naravo dela ter neposredno povezanost s procesom upravljanja naložb oz. premoženja;
- obseg dodeljenih pooblastil zaposlenega za individualno ali skupinsko sklepanje poslov;
- neposredno sprejemanje ukrepov notranjih kontrol;
- neposredno vlogo pri organiziranju in vodenju posameznih procesov;
- raven skupnih prejemkov zaposlenega.

Po presoji navedenih kriterijev je bilo določeno, da v kategorijo zaposlenih s posebno naravo dela niso vključeni zaposleni v notranjih kontrolah, ki ne izvajajo neposrednega nadzora oz. ne sprejemajo ukrepov za upravljanje tveganj, ne organizirajo in ne vodijo procesa upravljanja tveganj ter niso odgovorni za njegovo izvajanje. Ravno tako niso vključeni zaposleni v spremljavi poslovanja, administraciji, informatiki, trženju in pravni službi, ki ne organizirajo in ne vodijo procesov posameznih organizacijskih enot, kjer se posamezne funkcije izvajajo, ter niso odgovorni za to področje.

2. Povezava med uspešnostjo in nagrajevanjem ter način zagotavljanja neodvisnega plačila zaposlenih v notranjih kontrolah

Politika prejemkov razkriva dodeljevanje prejemkov iz naslova uspešnosti v 4. poglavju ter spremljanje in ocenjevanje uspešnosti zaposlenih v 5. in izplačilo ter obdobje odložitve variabilnega dela v 6. poglavju.

Zaposleni v notranjih kontrolah, za katere se uporablja Politika prejemkov, med svojimi cilji nimajo takih, ki so odvisni od doseganja ciljev poslovnih aktivnosti, ki jih nadzorujejo.

Družba NLB Skladi s sprejeto Politiko prejemkov vzpostavlja sistem prejemkov in način njegovega izvajanja, ki vključuje politike in prakse prejemkov, ki so združljive z ustreznim in učinkovitim upravljanjem tveganj, ter tako upravljanje tveganj tudi spodbujajo, hkrati pa ne spodbujajo prevzemanja tveganj, ki niso skladna s stopnjo tveganosti družbe in investicijskih skladov, ki jih družba upravlja, oziroma s pravili upravljanja investicijskega sklada, ter ne ovirajo družbe pri ravnanju v najboljšem interesu investicijskega sklada in vlagateljev.

Politika prejemkov podpira poslovno strategijo družbe NLB Skladi, cilje, organizacijsko kulturo in dolgoročne interese družbe NLB Skladi in NLB d.d. 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 d.d. za prevzemanje tveganj.

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

² Ne glede na določilo 4. točke 2. odstavka 39. člena Sklepa.

prejemka, vključujoč določitev prejemka brez variabilne sestavine, obenem pa spodbuja zaposlene k ravnanjem, ki predstavljajo premošljena sprejemanja le dopustnih tveganj ter njihovo tvorno sodelovanje v sistemu upravljanja tveganj.

3. Merila za merjenje uspešnosti in prilagajanje variabilnih prejemkov

Politika prejemkov razkriva dodeljevanje prejemkov iz naslova uspešnosti v 4. poglavju, spremljanje in ocenjevanje uspešnosti zaposlenih v 5. poglavju, izplačilo in obdobje odložitve variabilnega dela prejemka v 6. poglavju in prilagajanje prejemkov tveganjem v 8. poglavju.

Prejemek zaposlenega s posebno naravo dela iz naslova uspešnosti (variabilni prejemek) se določi glede na:

- uspešnost poslovanja družbe NLB Skladi,
- uspešnost poslovanja investicijskih skladov, ki jih upravlja družba, ter uspešnost upravljanja premoženja strank v okviru dejavnosti gospodarjenja,
- uspešnost poslovanja organizacijske enote, kjer je delavec zaposlen, in
- individualno uspešnost zaposlenega s posebno naravo dela.

Družba pri presoji uspešnosti upošteva kvantitativna in kvalitativna merila uspešnosti.

Kvantitativna merila uspešnosti so med drugim lahko:

- finančni kazalci uspešnosti, stroškovne učinkovitosti in prodajne uspešnosti družbe NLB Skladi,
- merila tveganja, kot so določena v načrtu za upravljanje tveganj,
- merila uspešnosti upravljanja in analiz, kot so določena v pravilniku o merjenju in ocenjevanju uspešnosti analiz in upravljanja premoženja vzajemnih skladov in individualnih portfeljev družbe NLB Skladi.

Kvalitativna merila uspešnosti so med drugim lahko:

- doseganje strateških ciljev na ravni družbe in org. enote,
- zadovoljstvo vlagateljev,
- skladnost z načrtom upravljanja tveganj,
- skladnost s predpisi,
- obseg notranjerevizijskih priporočil in njihovo izpolnjevanje,
- vodenje in upravljanje procesov,
- skupinsko delo, motiviranje, ustvarjalnost, sodelovanje,
- doseganje osebnih razvojnih ciljev in izkazovanje splošnih, vodstvenih in delovno specifičnih kompetenc.

Variabilni prejemki, vključno z 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 posameznika.

Družba pri pripravi strateškega in finančnega načrta oceni vpliv načrtovanih izplačil po Politiki prejemkov na bodoče finančno stanje družbe vključno z vplivom na osnovni kapital in kapitalsko ustreznost družbe. Družba predvideno višino izplačil skladno s Politiko prejemkov vključi v strateški in finančni načrt družbe, ki ga potrdi nadzorni svet.

Če je trdno finančno stanje družbe ogroženo oziroma bi lahko postalo ogroženo oziroma če družba posluje z izgubo ali relevantni investicijski sklad posluje slabše od pričakovanj oziroma je uspešnost

upravljanja premoženja strank nižja od pričakovane, družba izvede naknadno prilagoditev variabilnega dela prejemkov tveganjem in uspešnosti ter zniža skupne variabilne prejemke, kar izvede z znižanjem tekočih izplačil variabilnih prejemkov ter znižanjem že dodeljenih variabilnih prejemkov z uporabo malusov oziroma zahteva vračilo že izplačanih variabilnih prejemkov. V teh primerih čisti dobiček družbe uporabi za okrepitev finančnega stanja družbe.

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.

Ti kriteriji obsegajo:

- spoštovanje predpisov, notranjih aktov, sprejetih politik, metodologij in usmeritev,
- spoštovanje in izpolnjevanje zahtev regulatorjev,
- izpolnjevanje zahtev revizorjev,
- delovanje skladno s pooblastili, ki so vezana na delo zaposlenega s posebno naravo dela,
- ravnanje skladno z etičnim kodeksom in vrednotami družbe,
- obstoj dogodkov operativnega tveganja ali škodnih dogodkov, ki izvirajo iz odločitev, dejanj ali ravnanj zaposlenega s posebno naravo dela,
- neprimerno ravnanje ali resne napake zaposlenega s posebno naravo dela,
- bistveno znižanje uspešnosti družbe, organizacijske enote, inv. sklada ali premoženja stranke, pri čemer se oceni vpliv zaposlenega s posebno naravo dela,
- neuspešno upravljanje s tveganji pri poslovanju družbe, organizacijske enote, inv. skladov ali upravljanja premoženja strank, pri čemer se oceni vpliv zaposlenega s posebno naravo dela,
- sum ali obstoj goljufij, prevar, poneverb ali drugih kaznivih dejanj, ki izvirajo iz odločitev, dejanj ali ravnanj zaposlenega s posebno naravo dela.

Naknadna prilagoditev zaradi tveganja je mehanizem eksplicitnega usklajevanja tveganja, s katerim družba sama prilagodi prejemke zaposlenega v skladu z določbami o malusu ali vračilu variabilnih prejemkov. Naknadna prilagoditev zaradi tveganja je vezana na uspešnost zaposlenega oziroma na posledice in učinke njegovih odločitev, dejanj ali ravnanj v preteklosti, ki se odražajo v času obdobja odložitve ali po njem.

Pred izplačilom odloženega dela variabilnega prejemka uprava (v zvezi z odloženim delom variabilnega dela prejemka člana uprave pa nadzorni svet) s premišljeno presojo preveri, ali so izpolnjeni vsi pogoji za njegovo izplačilo skladno s pogoji, opredeljenimi v tej politiki, ter na ta način prouči, ali je bila prvotna dodelitev variabilnega prejemka in njegova prilagoditev zaradi tveganja pravilna in izplačilo lahko ustrezno prilagodi.

Družba izplača odloženi del variabilnega dela prejemka v primeru, ko poslovanje družbe, investicijskih skladov in dejavnosti gospodarjenja v obdobju odložitve izplačila ne izkazuje negativnih trendov, ki bi bili posledica sprejetih odločitev, ravnanj ali dejanj zaposlenega v obdobju, na katerega se odloženi variabilni prejemek nanaša, in pri delu zaposlenega 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 po kriterijih iz politike.

4. Merila, uporabljena za dodeljevanje variabilnih prejemkov, vključno s podatkom o obliki izplačila variabilnih prejemkov

Politika prejemkov razkriva način spremljanja in ocenjevanja uspešnosti zaposlenih s posebno naravo dela in lestvico za določitev višine variabilnega dela plače v 5. poglavju, izplačila in obdobje odložitve variabilnega dela prejemka v 6. poglavju in instrumente izplačila variabilnih prejemkov v 7. poglavju.

Za ocenjevanje doseganja kvantitativnih ciljev se izračuna odstotek doseganja postavljenega cilja.

Za ocenjevanje doseganja kvalitativnih ciljev se ocena doseganja določi po 5-stopenjski lestvici, kot sledi:

Opisna ocena doseganja cilja	Številčna mera doseganja cilja
5 – cilj je presežen	115%
4 – cilj je v večini presežen	110%
3 – cilj je dosežen	100%
2 – cilj delno ni dosežen	90%
1 – cilj ni dosežen	80% ali manj, glede na stopnjo doseganja

Na podlagi opravljene presoje doseganja vseh ciljev in z upoštevanjem uteži posameznega cilja se izračuna posameznikova celotna uspešnost.

Na podlagi izračunane celotne uspešnosti posameznika se določi višina variabilnega prejemka, kot sledi:

Celotna uspešnost zaposlenega, izražena v % doseganja ciljev	Višina variabilnega prejemka za zaposlene v poslovnem delu	Višina variabilnega prejemka za zaposlene v neposlovnem delu**
nad 110%	do 5 oz. do 3,6* plače	do 3 plače
nad 100% do 110%	do 3,75 oz. do 2,7* plače	do 2,25 plače
nad 90% do 100%	do 2,5 oz. do 1,8* plače	do 1,5 plače
do 90%	0	0

* Znižana višina variabilnega dela velja v času veljavnosti ZPPOGD.

** Določilo se uporablja v času veljavnosti omejevalnih ukrepov na podlagi Odločbe Evropske komisije v povezavi s postopkom državne pomoči NLB d.d. Po prenehanju veljavnosti teh omejitev se za vse zaposlene s posebno naravo dela uporabljajo določbe, ki so navedene za zaposlene v poslovnem delu.

Zaposlenemu s posebno naravo dela razen članu uprave se 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).

Dolžino obdobja odložitve izplačila odloženega dela variabilnega prejemka za člana uprave določi nadzorni svet, vendar ta ne sme biti krajša od 3 let. Izplačilo odloženih delov prejemka se izvede sočasno z izplačili odloženih delov prejemkov članom uprave.


V času veljavnosti omejitev na podlagi Odločbe Evropske komisije v povezavi s postopkom državne pomoči NLB d.d. se izplačilo drugega dela variabilnega prejemka vsem zaposlenim s posebno naravo dela izvede v celoti po preteku 3-letnega obdobja odložitve.

Zaposlenemu s posebno naravo dela se 50 % variabilnega prejemka dodeli in izplača v denarju, 50 % variabilnega prejemka pa v enotah premoženja investicijskih skladov, ki jih družba upravlja.

5. Izvajanje politike za tekoče poslovno leto

Vsi zaposleni so bili skladno z določili Politike prejemkov ocenjeni, na podlagi ocen jim je bil dodeljen variabilni del plače ter neodloženi del tudi izplačan.

Ljubljana, 3. 6. 2022



Blaž Bračič
član uprave



mag. Kruno Abramovič, CFA
predsednik uprave