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 naslednje

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 in 05.12.2019.

Uprava in nadzorni svet sta pod odložnim pogojem pridobitve dovoljenja za gospodarjenje izvedla dodatne prilagoditve Politike prejemkov, ki pa na dan sprejetja tega razkritja še niso v veljavi.

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.

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

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.

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, 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,
- zaposleni nima posebnih pooblastil uprave,
- 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

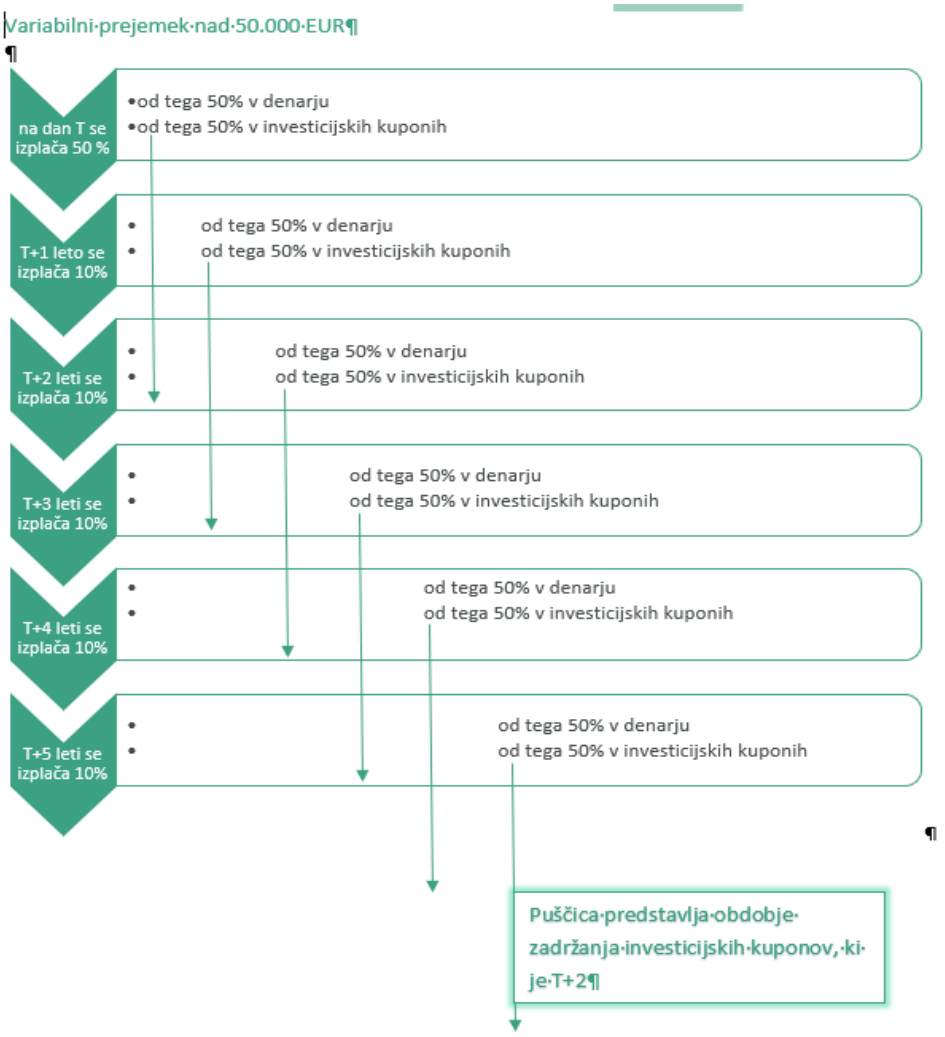
Vzpostavljen je in izvaja se sistem prejemkov, ki je združljiv z ustreznim in učinkovitim upravljanjem tveganj in ne spodbuja prevzemanja tveganj ter ne ovira družbe za upravljanje pri ravnanju v najboljšem interesu vlagatelja. V okviru vzpostavljenega sistema spremljanja in obvladovanja nasprotij interesov 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:

- odlog plačila variabilnega dela plače;
- izplačilo variabilnega dela plače v investicijskih kuponih;
- 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. Nadzorni svet lahko za upravo uveljavi odlog tudi, če variabilni prejemek ne preseže 50.000 EUR, vendar njegova višini presega 30% letne plače člana uprave. 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 variabilnim prejemkov tveganjem. Za variabilni prejemek, ki se izplača v enotah premoženja, pa velja tudi obdobje zadržanja.

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



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 predčasnem 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,
- 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 prilagajanja prejemkov tveganjem. Sprotno prilagajanje 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 en krat 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 kapitalska 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 prilagajanjem 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 prilagajanja 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):

- ogroženega trdnega finančnega stanja;
- 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.

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. Razmerje med kvantitativnimi in kvalitativnimi cilji je različno in je odvisno od dela, ki ga zaposleni opravlja in ciljev, ki jih zaposleni zasleduje. Zaposleni na področju notranjih kontrol so pretežno nagrajeni na podlagi individualnih kvalitativnih ciljev.

Kvantitativna merila zajemajo cilje družbe in pri določenih kategorijah zaposlenih tudi uspešnost zaposlenega. Kvantitativna merila zajemajo kazalnike dobičkonosnosti, gospodarnosti in stroškovne učinkovitosti, prodajne rezultate in uspešnost upravljanja skladov. Cilji so določeni kot interni ali pa gre za primerljive zunanje cilje (kazalnike).

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, notranje revizije in preprečevanja pranja denarja.
Osebe, odgovorne za nagrajevanje

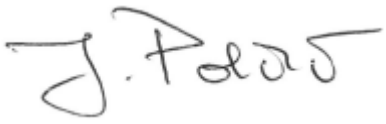
Za nagrajevanje zaposlenih in zunanjih sodelavcev je odgovorna uprava družbe v sestavi Jožica Palčič, predsednica uprave in mag. Samo Stonič, član uprave.

Za nagrajevanje uprave je odgovoren nadzorni svet družbe v sestavi: mag. Polona Pirš Zupančič, predsednica nadzornega sveta, mag. Primož Močivnik, namestnik predsednice nadzornega sveta, ga. Nada Zidar, članica, g. Jure Košir, član, in g. Miha Pahulje, član.

Nadzorni svet ne prejema prejemkov, za dodelitev prejemkov nadzornemu svetu pa je odgovorna skupščina družbenikov.

Maribor, 26. november 2020

SAVA INFOND, družba za upravljanje, d.o.o.
Predsednica uprave
Jožica Palčič



Član uprave
Mag. Samo Stonič

