Uprava KBM Infond, družbe za upravljanje, d.o.o. – Skupina Nove KBM (v nadaljevanju Infond ali družba) na podlagi Zakona investicijskih skladih in družbah za upravljanje (Ur. l. RS št. 31/2015 s spremembami in dopolnitvami, v nadaljevanju ZISDU-3), Sklepa o poslovanju družbe za upravljanje (Ur.l. RS št. 100/15 s spremembami in dopolnitvami) in Akta o poslovanju predlaga naslednjo

Politiko prejemkov

Politika prejemkov je krovni dokument družbe za upravljanje, ki vzpostavlja sistem prejemkov, kot ga določajo predpisi s področja investicijskih skladov in družb za upravljanje na nacionalni in evropski ravni.

Politika prejemkov je dokument, ki je namenjen tudi vlagateljem v sklade, zato bo povzetek politike javno objavljen in na zahtevo vlagatelja temu predložen v pisnem izvodu.

1. Namen politike

Družba za upravljanje je vzpostavila in izvaja 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.

2. Splošna načela in zahteve pri vzpostavitvi sistema prejemkov

Politika prejemkov zasleduje naslednja načela:
- združljivost sistema prejemkov z ustreznim in učinkovitim upravljanjem tveganj,
- vzpostavitev sistema prejemkov, ki je v najboljšem interesu vlagateljev in družbenikov ob ustreznem obvladovanju nasprotja interesov,
- 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 vključuje določbe o:
- razmejitvi uporabe med zaposlenimi in zaposlenimi s posebno naravo dela,
- principu sorazmernosti na ravni družbe,
- principu sorazmernosti na ravni delovnih mest,
- zahtevah glede prejemkov in njihovi razvrstitvi,
- prepovedih,
- prilagajanju variabilnih prejemkov,
- odgovornosti na področju politike prejemkov.

Družba ima vzpostavljen sistem spremljanja in obvladovanja nasprotij interesov urejen v Politiki obvladovanja nasprotij interesov. 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.

Družba za upravljanje je razmerje med fiksnimi prejemki in variabilnimi prejemki uravnotežila na način, da fiksni prejemki predstavljajo pretežni delež vseh prejemkov zaposlenega. S tem je omogočena popolna prilagodljivost variabilnih prejemkov tveganjem.

Družba je članica Skupine Nove KBM. Nadrejena družba je v procesu opredeljevanja zaposlenih s posebno naravo dela opredelila tudi upravo hčerinske družbe KBM-Infond, družba za upravljanje, d.o.o. – Skupina Nove KBM. Družba je tako smiselno uvedla določbe Politike prejemkov nadrejene družbe v ta akt.

Družba bo izvedla letno samooceno, da opredeli zaposlene s posebno naravo dela in potrdi oceno sorazmernosti na ravni družbe in na ravni delovnih mest. Ob tem bo družba izvedla tudi pregled te politike.

3. Področje uporabe

Ta politika določa zahteve glede prejemkov, ki se uporabljajo za vse zaposlene, in posebne zahteve, ki se uporabljajo za zaposlene s posebno naravo dela.

Ta politika ureja tudi prejemke nadzornega sveta. Ko družba uporabi izraz zaposleni ali zaposleni s posebno naravo dela, to vključuje tudi člane nadzornega sveta.

4. Princip sorazmernosti za družbo za upravljanje

Družba za upravljanje uveljavi sistem prejemkov v obsegu, ki ustreza njeni velikosti, notranji organiziranosti ter lastnostim, obsegu in zapletenosti dejavnosti, ki jih upravlja.

Družba za upravljanje bo tako pri oblikovanju sistema prejemkov uveljavila pri zaposlenih s posebno naravo dela načelo sorazmernosti zlasti na naslednjih področjih:

- odlog plačila variabilnega dela plače;
- izplačilo variabilnega dela plače v investicijskih kuponih;
- ustanovitev komisije za prejemke;
- malusi in dogovori o vračilu prejemkov;
- obdobje ocenjevanja uspešnosti.

Načelo sorazmernosti je utemeljeno po naslednjih kriterijih:

1) Velikost družbe za upravljanje

Družba za upravljanje upravlja sredstva skladov v višini, ki je znatno pod določenim pragom za pomembno družbo za upravljanje. Vrednost premoženja v upravljanju, ki opredeljuje pomembno družbo za upravljanje, je določena v višini 1,25 milijarde EUR.

2) Notranja organiziranost

Družba za upravljanje zaposluje število zaposlenih, ki je pod določenim pragom za pomembno družbo za upravljanje. Število zaposlenih, ki opredeljuje pomembno družbo za upravljanje, je omejeno na 50 oseb in več.

Družba za upravljanje opravlja večino storitev upravljanja skladov sama po svojih zaposlenih, z izjemo notranje revizije in trženja skladov.

3) Lastnost, obseg in zapletenost dejavnosti družbe za upravljanje

Družba za upravljanje ima dovoljenje in upravlja samo enostavne investicijske sklade. Družba za upravljanje ne upravlja kompleksnih skladov, alternativnih investicijskih skladov in storitev gospodarjenja. Družba za upravljanje sicer opravlja storitve trženja v drugih državah članicah, vendar odstotkovno ne gre za znaten delež sredstev, zato trženje v drugih državah članicah ne povečuje tveganja.

Po presoji kriterijev na ravni družbe za upravljanje je bilo odločeno, da družba uveljavi načelo sorazmernosti oziroma da je načelo sorazmernosti upravičeno. V zvezi z uveljavljenim načelom sorazmernosti bo opravljena letna presoja, ali je načelo sorazmernosti še upravičeno.

V kolikor v okviru letne presoje načelo sorazmernosti ne bi bilo več upravičeno in bi družba uveljavila vsa pravila politike prejemkov, potem se uveljavljena pravila ne bodo izvrševala, v kolikor znesek variabilnih prejemkov na posameznega zaposlenega ne preseže 50.000 EUR bruto.

5. Zaposleni s posebno naravo dela in princip sorazmernosti

Družba za upravljanje je za potrebe vzpostavitve sistema prejemkov, ki je združljiv z ustreznim in učinkovitim upravljanjem tveganj, razvrstila zaposlene na zaposlene s posebno naravo dela in druge zaposlene.

Na podlagi presoje delovnih mest je v kategorijo zaposlenih s posebno naravo dela uvrstila:
- upravo,
- nadzorni svet
- Direktorja sektorja upravljanja naložb,
- Direktorja računovodstva,
- Direktorja marketinga in prodaje,
- Pravnega svetovalca,
- Pooblaščenko za skladnost poslovanja,
- Pooblaščenko za upravljanje tveganj,
- izvajalec storitve notranje revizije.

Vsi ostali zaposleni niso opredeljeni kot prevzemniki tveganj na podlagi ocene tveganj, prav tako pa zanje veljajo naslednje omejitve:
- ne sprejemajo samostojnih odločitev o dnevnem vodenju poslov,
- nimajo posebnih pooblastil uprave,
- ne prejemajo prejemkov, ki bi lahko pripeljali do nasprotij interesov (plačilo glede na uspešnost sklada, plačilo glede na prodajne cilje) in
- njihov delež variabilnih prejemkov ni znaten in ne presegajo prejemkov višjega vodstva.

6. Zahteve glede prejemkov in njihova razvrstitev

Opredelitev prejemkov

Prejemki so sestavljeni iz fiksnega dela prejemkov in variabilnega dela prejemkov.

Merila za razvrstitev prejemkov v kategorijo fiksnih prejemkov:
- na enoten način upoštevajo raven strokovnih izkušenj in delovne dobe,
- so pregledni glede na individualni znesek, dodeljen posameznemu zaposlenemu,
- so trajni, tj. se ohranijo v obdobju, vezanem na določeno vlogo in organizacijsko odgovornost,
- so nepreklicni, stalni znesek se spremeni le na podlagi kolektivnih pogajanj,
- družba jih ne more znižati, prekiniti ali preklicati,
- ne zagotavljajo spodbud za prevzemanje tveganj,
- niso odvisni od uspešnosti družbe, organizacijske enote in zaposlenega,
- so dodeljeni v obliki, ki je ni mogoče odložiti,
- so del običajnega zaposlitvenega svežnja,
- so vezani na vlogo ali organizacijsko odgovornost in dodeljeni, dokler se ne zgodi nobena pomembna sprememba v zvezi z odgovornostmi in pristojnostmi vloge, zaradi katere bi imeli zaposleni dejansko drugačno vlogo ali organizacijsko odgovornost,
- znesek ni odvisen od drugih dejavnikov, ampak le od opravljanja določene vloge ali določene organizacijske odgovornosti,
- vsi drugi zaposleni, ki opravljajo enako vlogo ali imajo enako organizacijsko odgovornost in so v primerljivem položaju, bi bili upravičeni do primerljivega nadomestila.

V fiksni del prejemkov se vštevajo zlasti naslednje kategorije:
- osnovna plača,
- prejemki, ki pripadajo vsem zaposlenim in niso odvisni od uspešnosti poslovanja družbe ali zaposlenega (t.i. regres, jubilejna nagrada, božičnica),
- dodatki,
- nadomestilo plače,
- povračila stroškov v zvezi z delom in

- ugodnosti, ki jih delavec potrebuje zaradi izvajanja dela (telefon, osebni računalnik) oziroma ki so na voljo vsem zaposlenim.

Osnovna plača delavca je določena v pogodbah o zaposlitvi in se določi upoštevaje:
- zahtevnost delovnega mesta,
- pooblastila,
- odgovornosti,
- posebne delovne obremenitve.

Dodatki spadajo v fiksno sestavino plače, saj je njihov namen uravnotežiti posebne pogoje dela, ki niso stalni oziroma uporabljivi za vsa istovrstna delovna mesta.

Ugodnosti se vštevajo med fiksne prejemke v obsegu, ko je posebna pravica določena individualno in je to upravičeno z načinom opravljanja tega delovnega mesta (mobilni telefon in stroški, osebni računalnik, osebni avtomobil) ali pa je na razpolago vsem zaposlenim enakomerno (nezgodno zavarovanje, pokojninsko varčevanje, ugodnejše poslovanje v skladih, plačila parkirnin, plačane športne aktivnosti, programi motiviranja zaposlenih, ukrepi varovanja zdravja).

Variabilni prejemki so sestavljeni iz
- plače na osnovi delovne uspešnosti,
- plače na osnovi uspešnosti poslovanja,
- odpravnine (podrobnejše določbe so navedene v nadaljevanju).

Variabilni prejemki so sestavljeni iz plačil za delovno in poslovno uspešnost. Za dodelitev teh plačil je uprava uvedla enoten postopek ocenjevanja, ki je sestavljen iz ocenjevanja kvalitativnih in kvantitativnih meril. Podrobnejše določbe o variabilnih prejemkih zaposlenih se nahajajo v Prilogi 2 te Politike, o variabilnih prejemkih zaposlenih s posebno naravo dela pa v Prilogi 3 te politike.

Nadzorni svet nima variabilnih prejemkov, temveč so njegovi prejemki fiksni.

Odpravnina

Najvišji znesek, ki ga je mogoče dodeliti kot odpravnino zaposlenim, znaša 12 plač, razen če zakon, kolektivna pogodba dejavnosti ali podjetniška kolektivna pogodba ne določa drugače oziroma v kolikor ne presega razmerja med fiksnim in variabilnim prejemkom, določenim za posameznega zaposlenega.

Odpravnina je praviloma predpisana v zakonu oziroma opredeljena v kolektivni pogodbi dejavnosti ali podjetniški kolektivni pogodbi. Odpravnina je določena v pogodbi o zaposlitvi, lahko pa jo naknadno določi uprava za zaposlene ali nadzorni svet za upravo.

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.

Odpravnina se ne sme dodeliti, kadar zaposleni zaposlitev odpove prostovoljno (odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, sklenitev sporazuma o prenehanju delovnega razmerja), ker sprejme delovno mesto pri drugem subjektu.

Odpravnina se ne sme dodeliti v primeru očitne neuspešnosti, ki dovoljuje takojšnjo odpoved pogodbe.

Družba pri določanju zneska odpravnine upošteva doseženo uspešnost v določenem obdobju. Odpravnina je variabilni prejemek, v kolikor presega odpravnino, določeno z zakonom ali kolektivno pogodbo.

Naslednji zneski odpravnin se ne smejo upoštevati pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejemka:

- odpravnine, ki so obvezne v skladu z nacionalnim delovnim pravom ali obvezne na podlagi sodne odločbe;
- poravnave zaradi izgube mandata, kadar je v pogodbi določena protikonkurenčna klavzula, in ki se izplačajo v prihodnjih obdobjih do zneska fiksnega prejemka, ki bi bil izplačan v obdobju prepovedi opravljanja konkurenčne dejavnosti, če bi bil zaposleni še vedno zaposlen;
- odpravnine zaradi predčasne prekinitve pogodbe, ki ne izpolnjujejo pogoja iz prve alineje tega odstavka, kadar družba pristojnemu organu predstavi razloge in primernost zneska odpravnine.

Pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami celotnega prejemka je treba naslednje zneske odpravnine upoštevati kot variabilni prejemek za namene izračuna tega razmerja za zadnje obdobje uspešnosti:

a. vsoto morebitnih zneskov, ki presegajo fiksni prejemek, za prihodnja obdobja iz druge alineje prejšnjega odstavka;
b. vse druge odpravnine, ki niso navedene v prejšnjem odstavku.

Politika družbe pri dodelitvi prejemkov

Družba zagotavlja, da je dodelitev variabilnih prejemkov združljiva z ustreznim in učinkovitim upravljanjem tveganj. Družba enkrat letno, predvidoma pred pričetkom prihodnjega leta, načrtuje znesek variabilnih prejemkov, ki ga bo izplačala vsem zaposlenim in zaposlenim s posebno naravo dela.

Družba pri načrtovanju zneska variabilnih prejemkov upošteva:
- načrtovane poslovne rezultate in finančne kazalnike za prihodnje leto,
- zahteve po kapitalski ustreznosti,
- 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 in torej trdno finančno stanje.

Variabilni prejemek se ne sme izplačati, če je ogroženo trdno finančno stanje. V kolikor tekom naslednjega leta družba ugotovi, da:
- ne bo dosegla načrtovanih poslovnih rezultatov ali finančnih kazalnikov,
- bo ogrožena kapitalska ustreznost,
- iz rednega poslovanja izhaja tveganje, ki lahko v bistveno večjem obsegu vpliva na poslovne rezultate,

izvede naslednje ukrepe:
- zniža skupni znesek variabilnih prejemkov in/ali
- uvede ukrepe za naknadno prilaganje uspešnosti.

Politika družbe pri izplačilu variabilnih prejemkov

Družba variabilni prejemek zaposlenim izplačuje že znotraj obračunskega obdobja in sicer v najmanj dveh obrokih, kar družbi zagotavlja sprotno prilagajanje prejemkov tveganjem.

Družba izplača variabilni prejemek zaposlenim s posebno naravo dela enkrat letno in sicer za preteklo koledarsko leto. Družba izplača variabilni prejemek tako, da upošteva načrtovane skupne variabilne prejemke, poslovanje družbe in merila uspešnosti, ki so določena v prilogi 2 te politike.

Odloženi prejemki in izplačilo v instrumentih

Družba del izplačila variabilnih prejemkov zaposlenih s posebno naravo dela odloži za obdobje 3. let, v skladu z merili, ki izhajajo iz priloge 2. Odloži se 50 % variabilnega prejemka za tekoče leto. Izplačilo variabilnih prejemkov v instrumentih izhaja iz priloge 2 te politike.

Ocena tveganj

Družba ima vzpostavljen 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. Upoštevajoč kombinacijo meril, ki upošteva tveganja, skladnost in uspešnost poslovanja, družba večjega dela zaposlenih ne uvršča med prevzemnike tveganj. Glede na navedeno je družba ocenila, da obstajajo posebna tveganja samo na področju individualnih kvantitativnih ciljev.

Ocenjena tveganja:
- izvedba dejanja, ki bi bilo v skladu s predpisi, notranjimi akti ali navodili prepovedano iz razloga pridobitve variabilnega prejemka,
- opustitev dejanja, ki bi ga v skladu s predpisi, notranjimi akti ali navodili bilo potrebno izvesti, pa se to ni izvedlo iz razloga pridobitve variabilnega prejemka.

7. Prepovedi

Prepoved osebnih zavarovanj pred tveganji

Družba za upravljanje od zaposlenih zahteva, da ti ne uporabljajo osebnih zavarovanj pred tveganji ali zavarovanj v zvezi s prejemki in odgovornostjo z namenom poseganja v učinke prilagoditve njihovega variabilnega prejemka tveganjem. Družba za upravljanje od zaposlenih s posebno naravo dela pridobi izjavo, da ne uporablja osebnih zavarovanje pred tveganji ali zavarovanj v zvezi s prejemki in odgovornostjo z namenom poseganja v učinke prilagoditve njihovega tveganja, če gre za člane uprave, so ti dolžni takšno izjavo podati nadzornemu svetu.

8. Prilagajanje prejemkov tveganjem

Družba izvaja sistem sprotnega in naknadnega prilagajanja prejemkov tveganjem. Sprotno prilagajanje tveganj družba izvaja v času od sprejema letnega načrta, ki vključuje skupni znesek variabilnih vplačil, pa do konca prihodnjega poslovnega leta. Podrobnejše določbe vsebuje točka 6. te politike.

Družba je v zvezi z naknadnim prilagajanjem tveganj uvedla:
- maluse (zmanjšanje vrednosti odloženih variabilnih prejemkov pred njihovo dospelostjo) in
- vračila prejemkov (vračila variabilnega prejemka, ki je že bil izplačan).

Ukrepi naknadnega prilagajanja tveganjem se izvedejo samo za zaposlene s posebno naravo dela.

Obdobje naknadnega prilagajanja tveganjem je 3 leta. Gre za povprečno priporočeno dobo vlaganja v mešanih skladih. V obdobju naknadnega prilaganja tveganjem lahko družba uporabi maluse in vračila prejemkov, vendar mora dogovore o uporabi malusov in vračil sredstev dogovoriti v pogodbah.

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 prevar in kršitve delovnih pravil iz krivdnih razlogov zaradi pridobitve lastne koristi.

9. Osebe, odgovorne za nagrajevanje in nadzor politike prejemkov

Za nagrajevanje zaposlenih je odgovorna uprava družbe v sestavi Matjaž Lorenčič, predsednik uprave, in mag. Samo Stonič, član uprave.

Za nagrajevanje uprave je odgovoren nadzorni svet družbe v sestavi g. Robert Senica, predsednik, mag. Sabina Župec Kranjc, namestnica, mag. Borut Celcer, član, dr. Vito Bobek, član, in g. Mitja Leskovar, član.

Nadzorni svet prejema samo fiksne prejemke, za dodelitev prejemkov nadzornemu svetu pa je odgovorna skupščina družbenikov.

Nadzorni svet je odgovoren za sprejetje in izvajanje politike prejemkov, njegove naloge pa so natančneje določene v podzakonskih aktih in poslovniku.

Funkcija skladnosti poslovanja preverja strukture prejemkov (razmerje variabilni in fiksni prejemek) 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.

Družba opravi pregled politike prejemkov 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.

Letno preverjanje ustreznosti politike prejemkov je dolžan opraviti tudi nadzorni svet.

10. Končne določbe

Politika prejemkov se uveljavi, ko sta izpolnjena naslednja pogoja:
- sprejme jo nadzorni svet na seji nadzornega sveta,
- v veljavo stopijo pravila upravljanja, ki vključujejo določbe o politiki prejemkov.

Politika prejemkov velja od 01.01.2017 naprej. Postopek dodeljevanja variabilnega prejemka se uveljavi šele po sprejemu politike.

Družba bo najkasneje do meseca decembra 2017 z zaposlenimi, nadzorni svet pa za upravo, sklenila pogodbe o zaposlitvi, ki bodo skladne s to politiko oziroma se bodo nanjo sklicevale.