

Na podlagi 55. člena Sklepa o poslovanju družbe za upravljanje (uradni list RS št. 31/17 s spremembami in dopolnitvami) uprava družbe KBM- Infond, družba za upravljanje, d.o.o. – Skupina Nove KBM (v nadaljevanju družba) sprejema naslednje

POROČILO 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 Skupine Nove KBM zato se v izvajanju politike prejemkov usklajuje tudi z zahtevami nadrejene banke, v kolikor te niso v nasprotju z zahtevami, ki veljajo za družbo.

Politika prejemkov ureja:

- razmejitev uporabe med zaposlenimi in zaposlenimi s posebno naravo dela,
- princip sorazmernosti na ravni družbe,
- princip sorazmernosti na ravni delovnih mest,
- zahteva glede prejemkov in njihovi razvrstitvi,
- prepovedi,
- prilagajanje variabilnih prejemkov
- odgovornost na področju politike prejemkov.

1. Priprava in sprejeme 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. Bistvene spremembe v Politiki prejemkov, sprejete dne 18.09.2018 v primerjavi s Politiko prejemkov sprejeto dne 25.10.2017 so zlasti v znižanju razmerja med fiksnim in variabilnim prejemkom in določitev individualnih meril za vse zaposlene s posebno naravo dela.

Uprava in nadzorni svet sta pri pripravi politike prejemkov zasledovala 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 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 (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. 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.

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.

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.

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, 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:

- 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),
- delež variabilnih prejemkov ne presega prejemkov višjega vodstva.

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.

2. Značilnosti politike prejemkov

Družba 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. 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 je uveljavila sistem prejemkov v obsegu, ki ustreza njeni velikosti, notranji organiziranosti, ter lastnostim, obsegu in zapletenosti dejavnosti, ki jih upravlja. Družba je zaradi nesorazmernih stroškov v zvezi z uveljavitvijo pravil o izplačilih upoštevala tudi spodnji prag izplačila variabilnega prejema. Če variabilni prejemek posameznega zaposlenega v letu ne znaša več kot 50.000 EUR bruto, bo družba 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

Družba zagotovi, 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 presežanje rezultatov dela. Fiksni prejemek predstavlja pretežni del celotnega prejema zaposlenega. Zaposleni s področja notranjih kontrol so pretežno nagrajeni na podlagi ciljev s področja notranjih kontrol. Enako načelo je uveljavila 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

Družba enkrat letno za prihodnje poslovno leto načrtuje znesek variabilnih prejemkov, ki ga bo izplačala zaposlenim. Družba pri načrtovanju zneska variabilnih prejemkov 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 triletna ocene tveganosti, ki je sestavljena iz ocene tveganosti preteklih dveh let in prihodnjega leta).

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

Merila sprotnega in naknadnega prilagajanja 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.

Družba variabilni prejemek zaposlenim izplačuje enkrat letno in sicer za preteklo koledarsko leto. Družba izplača variabilni prejemek tako, da 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 tekom naslednjega leta družba ugotovi, da:

- 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,

izvede naslednje ukrepe:

- zniža skupni znesek variabilnih prejemkov in/ali,

- uvede ukrepe za naknadno prilaganje uspešnosti,
- čiste dobičke uporabi za krepitev finančnega stanja.

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),

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 lahko družba uporabi maluse 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.

Družba od zaposlenih s posebno naravo dela 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.

4. Merila za dodeljevanje variabilnih prejemkov

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. 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 finančne cilje in cilje uspešnosti družbe in sklada. Cilji so določeni kot interni ali pa gre za primerljive zunanje cilje (kazalnike).

S kvalitativnimi merili se zasleduje tudi doseganje kvalitetnega opravljanja dela in doseganja želenega nivoja na področju obvladovanja tveganja in skladnosti poslovanja. Kvalitativna merila zajemajo zlasti naslednja merila: odnos do deležnikov, reševanje problemov, znanja in veščine, usmerjenost na rezultate, kvaliteta in ažurnost dela, skrb za ugled družbe, izboljšanje notranjih kontrol itn).

5. Osebe, odgovorne za nagrajevanje

Za nagrajevanje zaposlenih in zunanjih sodelavcev 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, mag.Sabina Župec Kranjc, predsednica, g. John Denhof, namestnik, g.Jonathan Charles Locke, član, dr. Vito Bobek, član in mag. Primož Močivnik, član.

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

Maribor, 08.11.2018

Predsednik uprave
Matjaž Lorenčič



Član uprave
Mag. Samo Stonič

