



Informacije o podrobnostih politike prejemkov Generali Investments d.o.o.

S politiko prejemkov družba Generali Investments d.o.o. vzpostavlja in 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 vzajemnih skladov, upravljanje alternativnih skladov in opravljanje storitev gospodarjenja s finančnimi instrumenti in pomožnih storitev.

Družba je sprejela Politiko trajnostnosti Skupine Generali, ki poudarja zavezanost Skupine Generali in družbe k načelom trajnostnosti.

Politika prejemkov posebej obravnava osebe s posebno naravo dela, med katere se štejejo:

- člani uprave in člani nadzornega sveta,
- vodje sektorjev, služb in oddelkov (organizacijskih enot),
- zaposleni, ki delujejo v kontrolnih funkcijah (upravljanje tveganj, skladnost poslovanja, notranja revizija in funkcija informacijske varnosti ipd.),
- zaposleni, katerih odločitve in dejanja posamično ali v skupini vplivajo na tveganost družbe ali premoženja v upravljanju ali ki prejema enake ali višje celotne (fiksne in variabilne) prejemke.

Celotni prejemki zaposlenega s posebno naravo dela (v nadaljevanju posameznik) zajemajo vse oblike plačil in drugih koristi, ki mu jih daje družba ali ki jih neposredno ali posredno pridobi iz sredstev produktov.

Sistem prejemkov temelji na načelu, da so posamezniki nagrajeni na podlagi prispevka k uspešnemu poslovanju družbe, področja oziroma organizacijske enote, v kateri delujejo, ter produktov, ki jih družba nudi svojim strankam, to je vlagateljem v investicijske sklade in drugim strankam (tudi s skupnim imenom stranke).

Ne glede na to, da primerne donosnosti produktov in družbe ni mogoče doseči brez tveganja, je sistem nagrajevanja zgrajen na načelu, da posameznikov in skupin zaposlenih ne sme spodbujati k tolikšnemu tveganju, da bi njihove odločitve in dejanja škodovali interesom strank ali družbe. Tveganja produktov in svoja lastna tveganja družba upravlja z ustreznimi postopki ugotavljanja, merjenja in ocenjevanja, obvladovanja in spremljanja. Tveganja, ki jih lahko posamezniki za račun produktov ali družbe prevzamejo sami ali skupaj, smejo zato doseči samo višino, ki je vnaprej določena kot sprejemljiva. Upoštevati morajo, da že zaradi narave produktov stranka s sklenitvijo pogodbe z družbo nase prevzame določeno obliko in stopnjo tveganja, vendar le do tiste ravni, ki je opredeljena v pravilih upravljanja investicijskega sklada ali v pogodbi o upravljanju premoženja ali drugih podobnih dokumentih, družba pa le do ravni, ki ne ogroža njenega nadaljnjega uspešnega poslovanja in ki je opredeljena v njeni strategiji prevzemanja in upravljanja tveganj, drugih dokumentih družbe in predpisih.

Plačilo za opravljeno delo posameznika in njegov prispevek je zato razdeljeno na fiksni in variabilni del prejemkov, pri čemer je osnovna plača (fiksni del prejemkov) dovolj visoka, da lahko družba pritegne in zadrži kakovostne kadre ter jim nudi primerno varno okolje, v katerem lahko ustvarjalno delajo. Variabilni del prejemkov (nagrada) predstavlja del plačila posameznika, ki spodbuja kvaliteto in uspešnost njegovega dela, vendar nikoli ni tako visok, da bi njega samega ali skupino zaposlenih, v kateri deluje, spodbujal k prevzemanju prevelikega tveganja za produkte in družbo. Zaradi uravnoveženja obeh komponent plačila in v najboljšem interesu družbe in njenih strank variabilni del prejemkov po vrednosti nikoli ne sme preseči osnovne plače posameznika v obdobju. Fiksna sestavina prejemka obsega dovolj velik delež celotnega prejemka, da omogoča popolnoma prožno politiko glede variabilnih sestavin prejemka, vključno z možnostjo, da se variabilna sestavina prejemka ne izplača.

Način in čas nagrajevanja odsevata doseženo uspešnost posameznika in družbe na kratek in dolgi rok. Del nagrade je dodeljen in izplačan takoj, del pa kasneje. Sistem nagrajevanja vsebuje mehanizem, ki

preprečuje, da bi bila nagrada v celoti dodeljena in izplačana prej, preden bi bilo mogoče dovolj zanesljivo oceniti učinke sprejetih odločitev in opravljenih dejanj posameznika v preteklosti in njegov prispevek k poslovanju produktov in družbe na daljši rok. Poleg tega mehanizma sistem nagrajevanja vsebuje tudi možnost naknadnega zahtevka po vrnitvi že prejetih (izplačanih) nagrad, če se ugotovi, da je posameznik huje kršil pravila poslovanja produktov ali družbe. Sistem velja tudi za posameznike, ki bi v tem času družbo zapustili zaradi zaposlitve pri drugem delodajalcu, zaradi upokojitve ali zaradi drugih razlogov.

Družba pri nagrajevanju upošteva tudi vodilo, da mora nagrada deliti usodo premoženja, ki je bilo posamezniku ali skupini zaposlenih zaupano v upravljanje ali je povezano z njihovim svetovanjem strankam oziroma njihovim delom v družbi nasploh. Zato je del nagrade dodeljen in izplačan v denarju, del pa je lahko izplačan tudi v instrumentih, to je v obliki, s katero je zagotovljeno, da si interesi vlagateljev in zaposlenih ne nasprotujejo in da višina nagrade deli usodo donosnosti in tveganosti produktov oziroma premoženja strank.

Družba mora pri nagrajevanju vedno upoštevati svojo finančno sposobnost, zato se skupen obseg nagrad temu primerno prilagaja. To velja za obe fazi – fazo dodeljevanja nagrad in fazo njihovega izplačila v obliki denarja ali instrumentov. Če se njen finančni položaj poslabša ali če nastopi ali se obeta poslabšanja tržnih razmer, se predviden obseg variabilnih prejemkov zmanjša, nove nagrade se ne dodelijo, prav tako pa se (delno ali v celoti) ne izplačajo vse že dodeljene nagrade (na podlagi tako imenovane »klavzule o neugodnih tržnih spremembah«).

Posameznikova uspešnost in prispevek se pri nagrajevanju merita s kvantitativnimi in kvalitativnimi merami. S kvantitativnimi merami oziroma z merjenjem izpolnjevanja kvantitativno zastavljenih ciljev se ocenjuje posameznikov prispevek k donosnosti poslovanja produktov in družbe. Za merjenja izpolnjevanja ciljev se uporablja primerjava z vrednostmi mer, ki izhajajo iz zunanjega okolja, npr. primerjava s panožnimi kazalci poslovanja, s splošno priznanimi merili (benchmarki) ipd. Po drugi strani se za kvantitativno merjenje uspešnosti in prispevka posameznika praviloma uporabljajo tudi referenčne vrednosti mer, ki jih družba sama izračunava in izhajajo iz poslovanja njenih produktov in njenega lastnega poslovanja.

S kvalitativnimi merami se ocenjuje posameznikovo izpolnjevanje vrednot družbe, kot so primeren odnos do strank, upoštevanje pravil o upravljanju tveganj in skladnosti poslovanja družbe, upoštevanje pravil o ravnanju zaposlenih, ki preprečujejo nasprotja interesov, skrb za ugled družbe, odnos do sodelavcev v lastni in drugih delovnih oziroma poslovnih enotah, sposobnost timskega dela, pripravljenost na sodelovanje z osebami, ki opravljajo kontrolne funkcije, ravnanje skladno z načeli trajnosti ter druge osebne in delovne lastnosti, kot so kreativnost, vodstvene sposobnosti, uporaba posebnih znanj ipd.

Pri ocenjevanju dela in prispevka zaposlenega se vedno uporabljajo tako kvantitativni kot kvalitativni kriteriji, razmerje med njimi pa je odvisno od vrste njegovega dela, zadolžitve in odgovornosti ter od vrste zastavljenih ciljev. Kjer je primerno, se uporabijo tudi posamezni individualni kazalniki uspešnosti, ki se nanašajo na trajnostnost.

Nagrada posameznika ni odvisna samo od njegovega dela in prispevka, ampak tudi dela in prispevka njegove organizacijske enote in njegovega vpliva na uspešnost poslovanja enote ter uspešnosti poslovanja družbe kot celote.

Družba pri nagrajevanju upošteva tudi zavezo spodbuditi zaposlene, da se povsod, kjer je to primerno, zavežejo k doseganju trajnostnih rezultatov.

Zaposleni ne smejo uporabljati osebnih zavarovanj z namenom zmanjšanja ali preprečitve učinkov prilagoditve variabilnega dela prejemkov tveganjem. Prav tako se ne smejo pred padcem vrednosti instrumentov, v katerih obliki so njihovi variabilni prejemki, zavarovati z uporabo izvedenih finančnih instrumentov. Ta prepoved velja tako za variabilne prejemke, katerih izplačilo je bilo odloženo, kot za že izplačane, za katere (še) velja prepoved odsvojitve.

Politiko prejemkov in njene spremembe oblikuje in sprejema nadzorni svet družbe. Nadzorni svet nadzoruje tudi njeno izvajanje. Odgovoren je za izbor mehanizmov nagrajevanja, ki ustrezno upoštevajo vpliv tveganj in likvidnosti vseh vrst premoženja, ki jih upravlja družba, in njena lastna tveganja. Zagotavlja, da se politika nagrajevanja sklada s poslovno strategijo 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.

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

Sistem nagrajevanja upošteva še naslednja načela dodeljevanja in prilagajanja variabilnih prejemkov:

- sorazmernost,
- usklajenost s poslovnimi cilji in strategijo,
- preprečevanje nasprotij interesov, v skladu s katerim noben posameznik ne more določati svojih variabilnih prejemkov, noben posameznik, ki deluje v okviru kontrolnih funkcij, pa ni nagrajen na podlagi uspešnosti področja, ki ga nadzoruje,
- učinkovito upravljanje tveganj in spoštovanje vrednot,
- vzdržnost poslovanja,
- prepoved vnaprejšnjega zagotavljanja nagrade,
- prepoved uporabe drugačnega načina nagrajevanja,
- jasnost, zanesljivost in preglednost.

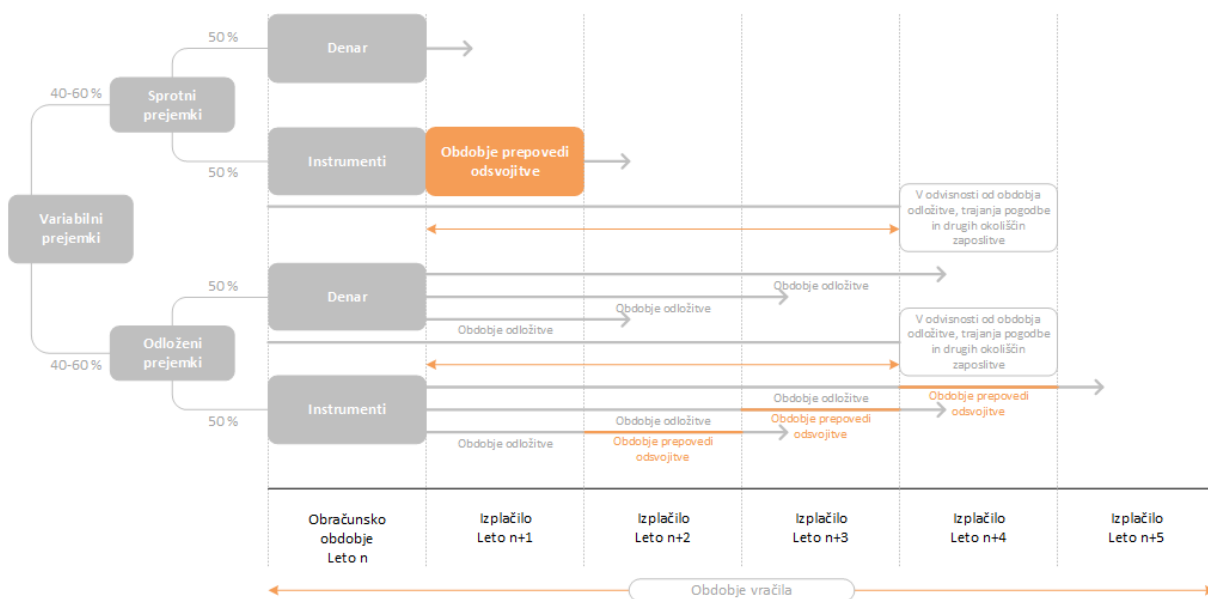
Vsak posameznik je nagrajen po shemi variabilnih prejemkov, v kateri so zmed drugim zajeti naslednji elementi:

- oblika nagrade (denar in instrumenti),
- odložitev dela nagrade in
- prepoved odsvojitve nagrade v instrumentih.

Obdobje, za katerega se ocenjujejo in obračunavajo in pogojno dodeljujejo nagrade (obdobje obračunavanja), traja najmanj eno leto. Praviloma je enako poslovnemu letu družbe in produktov.

Način prilagajanja variabilnih prejemkov posameznika je predstavljen v grafičnem prikazu, skupaj z opredelitvijo uporabljenih pojmov:

Shema prilagoditev variabilnih prejemkov



Legenda:

Sprotni variabilni prejemki: del variabilnih prejemkov (v denarju ali instrumentih), ki jih družba izplača posamezniku po koncu obračunskega obdobja.

Odloženi variabilni prejemki: del variabilnih prejemkov (v denarju ali instrumentih), ki jih družba izplača posamezniku po obdobju odložitve postopoma ali v enkratnem znesku.

Malus (tudi naknadna prilagoditev variabilnih prejemkov): vsi ali del odloženih variabilnih prejemkov, ki jih družba v določenih okoliščinah ne izplača.

Vračilo prejemkov: je pogodbeni dogovor z družbo, v katerem posameznik privoli, da bo v določenih okoliščinah družbi vrnil že prejete variabilne prejemke.

Obdobje prepovedi odsvojitve (tudi obdobje zadržanja): čas, v katerem posameznik ne sme prodati že prejetih variabilnih prejemkov v obliki instrumentov.

Obračunsko obdobje: čas, v katerem se meri in ocenjuje uspešnost posameznika za namen določitve njegovih variabilnih prejemkov.

Obdobje odložitve: čas, za katerega se po koncu obračunskega obdobja odloži izplačilo dela variabilnih prejemkov (odloženih prejemkov).

Instrumenti: finančna oblika, v kateri družba posamezniku obračuna in izplača (izroči) nedelarne prejemke. To so lahko enote investicijskih skladov v upravljanju ali na te enote ali deleže vezani instrumenti ali enakovredni negotovinski instrumenti.

Trenutek dospelosti: dan, ko posameznik prejme plačilo v denarju ali instrumentih in postane pravni lastnik prejemkov. Ko prejemki dospejo, naknadne prilagoditve niso več možne, razen z uporabo mehanizma vračila.

Ljubljana, 8. december 2023