

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

Politika prejemkov

S Politiko prejemkov je družba za upravljanje Generali Investments d.o.o. (v nadaljevanju **družba**) vzpostavila jasen in učinkovit sistem nagrajevanja zaposlenih, opredelila splošna načela prejemkov ter določila vrste in obliko prejemkov, vlogo organov družbe pri nagrajevanju in način prilagajanja prejemkov tveganjem. Ta politika se nanaša na vse dejavnosti družbe in njene storitve oziroma produkte: upravljanje vzajemnih skladov, upravljanje alternativnih skladov in opravljanje storitev gospodarjenja s finančnimi instrumenti (v nadaljevanju tudi s skupnim imenom **produkti**). Zaposleni v družbi, ki izvajajo te storitve, so nagrajeni na podlagi dejavnosti, ki jih izvajajo, če je mogoče izpostaviti posamezno dejavnost, ali z uporabo tistih pravil, ki se štejejo za bolj učinkovita z vidika upravljanja tveganj.

Sistem prejemkov temelji na načelu, da posamezniki ali skupine zaposlenih ne smejo biti spodbujeni k prevzemanju tveganj v takšnem obsegu, da bi njihove odločitve ali ravnanja lahko škodovali interesom strank ali družbe. Tveganja, ki jih lahko prevzamejo posamezniki, bodisi samostojno bodisi kot del skupine, so zato omejena na vnaprej določeno in sprejemljivo raven. Družba pri tem upošteva svoja lastna dejanska in potencialna tveganja (zlasti operativna in tveganje glede trajnostnosti) ter tveganja, ki se nanašajo na produkte (zlasti tržno in likvidnostno tveganje ter tveganje glede trajnostnosti). Struktura prejemkov je zasnovana tako, da spodbuja preudarno in učinkovito upravljanje tveganj in da je usklajena s poslovno strategijo in cilji družbe, pri čemer temelji na dolgoročnih učinkih naložbenih odločitev, preprečevanju nasprotij interesov in odgovornem poslovnem ravnanju. Zaposleni so razvrščeni v skupine tveganj glede na organizacijsko strukturo družbe, vključno z upoštevanjem pripadajočih odgovornosti in pooblastil.

Politika prejemkov vključuje dva vidika: tistega, ki velja za plače in nadomestila, ki izhajajo iz splošnih pogojev zaposlovanja in veljajo enako za vse zaposlene, in tistega, ki v skladu s sektorskimi predpisi¹ velja za plače in nadomestila posebne kategorije zaposlenih.

Če ni drugače določeno, je v tem dokumentu z informacijami o podrobnostih politike prejemkov predstavljen predvsem vidik Politike prejemkov, ki se nanaša na posebne kategorije zaposlenih, to je na tiste, ki imajo pomemben vpliv na profil tveganja družbe in/ali njenih produktov (neposredne prevzemnike tveganja). To so zaposleni s posebno naravo dela:

- člani uprave;
- vodje sektorjev upravljanja premoženja, administracije, trženja in kadrovske službe;
- posamezniki z neodvisno odgovornostjo za nadzor, med katere spadajo osebe, zadolžene za izvajanje trajnih funkcij notranjih kontrol, kot so upravljanje tveganj, skladnost poslovanja, preprečevanje pranja denarja in financiranja terorizma, notranja revizija in informacijska varnost, ter člani nadzornega sveta družbe (v nadaljevanju **zaposleni v nadzornih funkcijah**);
- drugi zaposleni, ki pri svojem delu prevzemajo tveganja družbe in/ali produktov;
- drugi zaposleni, katerih celotni prejemki so enaki ali večji od prejemkov uprave ali zaposlenih, ki pri svojem delu prevzemajo tveganja.

Za nekatere zaposlene, to je za zaposlene s posebno naravo dela, oziroma za člane organov družbe (v nadaljevanju tudi s skupnim imenom **posamezniki**) veljajo dodatna pravila nagrajevanja nadrejene družbe, ki pa ne preprečujejo izvajanja celote ali posameznih elementov Politike prejemkov zaposlenih v skladu s slovenskimi predpisi.

¹ Zakon o investicijskih skladih in družbah za upravljanje (Ur. l. RS, št. 31/15 s spremembami in dopolnitvami (ZISDU-3)); Zakon o upravljalcih alternativnih investicijskih skladov (Ur. l. RS, št. 32/15 s spremembami in dopolnitvami (ZUAIS)); Zakon o trgu finančnih instrumentov (Ur. l. RS, št. 77/18 s spremembami in dopolnitvami (ZTFI-1)).

Prejemki zajemajo denarna plačila in nadomestila in/ali izplačila v obliki pripisa enot investicijskih skladov. Plačilo za opravljeno delo in prispevek, ki ga posameznik prejme od družbe, je razdeljeno na fiksni in variabilni del, 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 (v nadaljevanju tudi **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 račun produktov in družbe. Fiksna sestavina obsega dovolj velik delež celotnega prejemka, da omogoča popolnoma prožno politiko glede variabilnih sestavin prejemka v povezavi s tveganji, vključno z možnostjo, da družba variabilnih prejemkov ne izplača.

Uspešnost posameznika se ocenjuje v celovitem ocenjevalnem procesu, ki vključuje več vidikov. Letna ocena zajema dosežene individualne in skupinske cilje, ki temeljijo na rezultatih neposredne delovne skupine, celotne družbe, nadrejenih družb in/ali Skupine Generali. Variabilni prejemki se lahko izplačajo v obliki kratkoročne in dolgoročne spodbude in/ali izrednih bonusov. Način in čas nagrajevanja odsevata doseženo uspešnost posameznika in družbe.

Skupni znesek kratkoročnih spodbud, ki ga izplača družba in je namenjen vsem zaposlenim, ki imajo takšno obliko nagrade določeno v pogodbi o zaposlitvi, je odvisen od uspešnosti poslovanja družbe v preteklem gospodarskem letu. Njegovo končno velikost potrdi nadzorni svet družbe.

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 skupnim rezultatom, dobičku in dosežkom družbe kot celote in dosežkom na posameznem področju (npr. pri uspešnosti poslovanja produktov, na prodajnem področju ipd.). Primerja se tudi s panožnimi kazalci, s splošno priznanimi merili (benchmarki) ipd. S kvalitativnimi merili se ocenjuje ravnanje posameznika v skladu z vrednotami družbe in njegovimi ključnimi kompetencami.

Dolgoročne spodbude so namenjene nagrajevanju dodatnega uresničevanja ciljev s poudarkom na dolgoročni vzdržnosti rezultatov družbe. Veljajo za posameznike, ki imajo možnost pridobitve tovrstne nagrade posebej zapisano v pogodbi o zaposlitvi oziroma ki imajo pomemben vpliv na profil tveganosti družbe. Dolgoročna spodbuda, ki predstavlja spremenljiva denarna izplačila v triletnem obdobju in za katero velja odlog izplačila, je lahko dodeljena na individualni ali skupinski ravni.

Sistem nagrajevanja zaposlenih v nadzornih funkcijah je zasnovan povsem neodvisno. To se odraža v določanju njihovih kriterijev uspešnosti in ciljev, pri čemer ne smejo imeti ciljev, ki bi lahko omejevali učinkovitost, kakovost ali obseg njihovih kontrolnih dejavnosti, njihovi cilji pa ne smejo biti povezani s finančno ali gospodarsko uspešnostjo enot, ki jih nadzorujejo.

V skladu s Politiko prejemkov lahko družba uporabi mehanizem, ki preprečuje, da bi bila nagrada v celoti dodeljena in izplačana 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 (odložitev prejemkov). Pri nagrajevanju družba vedno upošteva 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 v obliki enot investicijskih skladov. Če gre za nagrado v obliki enot investicijskih skladov, zanjo velja tudi obdobje zadržanja, v katerem prejetih enot posameznik ne sme prodati (zadržanje prejemkov). Odložitve in zadržanja prejemkov v skladu s predpisi družbi ni treba uporabiti, če skupni variabilni prejemki posameznika ne presegajo zneska 50.000 evrov bruto.

Če se finančni položaj družbe poslabša ali če nastopi ali se obeta poslabšanje tržnih razmer, se predviden obseg variabilnih prejemkov zaradi naknadne prilagoditve tveganjem zmanjša, nagrade pa se v posameznem letu (delno ali v celoti) ne dodelijo, prav tako pa se (delno ali v celoti) ne izplačajo vse že dodeljene nagrade (malus).

Sistem spodbud vsebuje možnost naknadnega zahtevka po vrnitvi že prejetih (izplačanih) nagrad, če se ugotovi, da je posameznik huje kršil pravila poslovanja produktov ali družbe (vračilo prejemkov). To velja tudi za posameznike, ki bi v tem času družbo zapustili zaradi zaposlitve pri drugem delodajalcu, zaradi upokojitve ali zaradi drugih razlogov. Takšen dogovor mora biti vnaprej zajet v pogodbi s posameznikom.

Če družba v posameznem letu zmanjša obseg sredstev, namenjenih izplačilu nagrad, zmanjšanja ne nadomesti s povečevanjem deleža variabilnih prejemkov v naslednjih letih.

Posamezniki ne smejo uporabljati osebnih zavarovanj pred tveganji z namenom oslabitve ali izničenja prilagoditve variabilnih prejemkov, ki jih omogočajo njihove pogodbe o zaposlitvi oziroma druge pogodbe (za zavarovanje osebnih dohodkov in za zavarovanje odgovornosti).

Osebe, odgovorne za nagrajevanje

Na dan priprave tega dokumenta so za nagrajevanje v družbi odgovorni:

- člani nadzornega sveta:
 - Josef Beneš, predsednik nadzornega sveta;
 - Gregor Pilgram, podpredsednik nadzornega sveta;
 - Katarina Guzej, članica nadzornega sveta;
 - Aljoša Tomaž, član nadzornega sveta; ter
- člani uprave družbe:
 - Melita Rajgelj Ozebek, predsednica uprave;
 - Sašo Šmigić, član uprave;
 - Marek Bečička, član uprave.

Ljubljana, 25. 7. 2025

Generali Investments d.o.o.