



## Politika prejemkov



ILIRIKA

ILIRIKA borzno posredniška hiša d.d., Ljubljana  
Slovenska cesta 54 A, 1000 Ljubljana, Slovenija  
Tel + 386/1/300 22 50, faks + 386/1/234 33 37 www.ilirika.si,  
Info@ilirika.si

## VSEBINA

1. Uvodna določila .....	3
2. Sistem nagrajevanja (ocena uspešnosti posameznika) .....	4
3. Merila in pogoji za izplačilo variabilnih prejemkov .....	7
4. Prilagajanje prejemkov tveganjem .....	9
5. Omejitev osebnih zavarovanj pred tveganji .....	12
6. Upravljanje sistema prejemkov .....	13
7. Informacije o tem, kako je Politika prejemkov ILIRIKE d.d. Ljubljana skladna z vključevanjem tveganj glede trajnostnosti (5. člen SFDR) .....	14
8. Končne določbe .....	14

Na podlagi določil Zakona o bonitetnem nadzoru investicijskih podjetij (Uradni list RS, št. 123/21, dalje ZBNIP) in Uredbe (EU) 2019/2033 z dne 27. novembra 2019 o bonitetnih zahtevah za investicijska podjetja ter o spremembi uredb (EU) št. 1093/2010, (EU) št. 575/2013, (EU) št. 600/2014 in (EU) št. 806/2014 (dalje Uredba) ILIRIKA borzno posredniška hiša, d.d. Ljubljana, Slovenska cesta 54A, Ljubljana (v nadaljevanju: ILIRIKA ali družba), sprejema naslednjo

---

## **POLITIKO PREJEMKOV**

---

### **1. Uvodna določila**

#### **1. člen**

S to politiko prejemkov ILIRIKA opredeljuje splošna načela prejemkov ter določa vrste in obliko prejemkov (nagrajevanja) zaposlenih s posebno naravo dela, vlogo organov družbe pri nagrajevanju in način prilagajanja prejemkov tveganjem (v nadaljevanju: Politika). Nanaša se na vse dejavnosti družbe: gospodarjenje finančnega premoženja strank, storitve borznega posredovanja, storitve s področja podjetniških financ in izvedbe prevzemnih aktivnosti.

Politika obravnava izključno zaposlene s posebno naravo dela, med katere se štejejo:

- člani uprave,
- vodje sektorjev, služb in oddelkov (organizacijskih enot),
- zaposleni, ki delujejo v trajnih kontrolnih funkcijah družbe (upravljanje tveganj, skladnost poslovanja in notranja revizija);
- zaposleni, katerih odločitve in dejanja posamično ali v skupini vplivajo na tveganost družbe ali ki prejemajo enake ali višje celotne (fiksne in variabilne) prejemke kot kategorije zaposlenih iz prejšnjih alinej.

Drugi zaposleni, ki niso navedeni v prejšnjem odstavku, se ne štejejo za zaposlene s posebno naravo dela, saj glede na naravo njihovega dela in dodeljenih pooblastil nimajo pomembnega vpliva na profil tveganosti družbe in premoženja strank, ki jih družba upravlja, razen če uprava družbe pri posameznem zaposlenem odloči drugače.

#### **2. člen**

Celotni prejemki zaposlenega s posebno naravo dela (v nadaljevanju: posameznik ali zaposleni) 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 (tudi s skupnim imenom stranke).

#### **3. člen**

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 pogodbi o gospodarjenju s finančnimi instrumenti, 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 in predpisih.

#### **4. člen**

Plačilo za opravljeno delo posameznika in njegov prispevek je razdeljen 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.

Fiksni del prejemka se določi na osnovi pooblastil, nalog, delovnih izkušenj in odgovornosti člana posameznika, pri čemer se tudi upošteva, da je višina fiksnega dela prejemka posameznika primerljiva s fiksnimi prejemki zaposlenih na podobnih delovnih mestih v konkurenčnih (primerljivih) borznoposredniških družbah. Fiksni del prejemka se določi v pogodbi o zaposlitvi s posameznikom. Fiksni del prejemka mora biti skladen s finančnim stanjem družbe in splošnimi pogoji na trgu. V pogodbi o zaposlitvi mora obstajati možnost znižanja fiksnega dela plače v primeru nedoseganja zastavljenih ciljev.

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.

Družba zaposlenim ni zavezana izplačevati variabilnih prejemkov, ampak jih izplačuje le v primeru, da je tako določeno v posamezni pogodbi o zaposlitvi oziroma pogodbi o poslovanju in niso izpolnjeni pogoji pripadajoče zakonodaje in / ali določb Politike, ki izplačilo variabilnih prejemkov omejujejo oziroma preprečujejo.

Zaradi uravnoteženja 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.

Plačilo za opravljeno delo posameznika je nevtralnno glede na spol posameznika, kar pomeni enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti ne glede na spol zaposlenega.

## **5. člen**

Način in čas nagrajevanja odsevata doseženo uspešnost posameznika in družbe na kratek in dolg 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 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.

## **2. Sistem nagrajevanja (ocena uspešnosti posameznika)**

### **6. člen**

Posameznikova ocena uspešnosti (variabilni prejemek) se 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.

### **7. člen**

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, 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.

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

## 8. člen

Ocena uspešnosti posameznika temelji na večletnem obdobju z upoštevanjem poslovnega cikla in poslovnih tveganj družbe.

## 9. člen

Sistem nagrajevanja oziroma variabilni prejemek posameznika je sestavljen iz naslednjih kriterijev :

1. Cilji družbe (utež 30 %)
2. Cilji posameznika (utež 50 %)
3. Ključne in vodstvene kompetence (utež 20%)

Glede zaposlenih, ki opravljajo naloge oziroma funkcije pooblaščenca za skladnost, pooblaščenca za upravljanje tveganj ter notranje revizije je pri variabilnem prejemku večji poudarek na ciljih posameznika, kjer prevladuje kvalitativna narava teh ciljev ter ključnih in vodstvenih kompetencah, medtem kot cilji družbi pri teh kontrolnih funkcijah igrajo manjšo vlogo oziroma je ta utež manjša kot pri ostalih posameznikih.

## 10. člen

Cilji družbe so primeroma naslednji:

- rast in dobičkonosnost;
- operativna učinkovitost;
- prodaja.

## 11. člen

Cilji posameznika oziroma njegovi individualni cilji so primeroma naslednji za naslednje kategorije zaposlenih podanih v spodnji tabeli:

Delovno mesto	Organizacijska enota	Cilji posameznika (50 %)
Direktor računovodstva	Oddelek računovodstva	Kvaliteta in ažurnost opravljenega dela
		Korekten odnos z deležniki (uprava, zaposleni, ATPV, nadzorni svet)
		Sodelovanje na drugih projektih, ki se odvijajo
		Skrb za ugled družbe
		Podajanje kvalitetnih predlogov za izboljšave poslovanja
		Optimizacija dela na področju notranjih kontrol

		<p>Interna izobraževanja zaposlenih s področja notranjih kontrol</p>
Upravljavec premoženja	Oddelek individualnega upravljanja strank premoženja	Preseganje donosa primerjalnih indeksov
		Število napisanih člankov
		Sodelovanje s korporativnimi vlagatelji
		Javni nastopi, predstavitve, izobraževanja tržnikov
		Interna izobraževanja zaposlenih
		Osebna izobraževanja
Vodja oddelka individualnega upravljanja strank premoženja	Oddelek individualnega upravljanja strank premoženja	Uspešno delovanje celotnega oddelka individualnega upravljanja premoženja strank
		Preseganje donosa primerjalnih indeksov
		Nadzor nad realizacijo predvidenega oglaševalskega plana
		Uspešnost vodenja oddelka
		Število napisanih člankov
		Sodelovanje s korporativnimi vlagatelji
		Javni nastopi, predstavitve, izobraževanja tržnikov
		Podajanje kvalitetnih predlogov za izboljšave poslovanja
		Osebna izobraževanja
Vodja oddelka borznega posredovanja	Oddelek borznega posredovanja	Doseganje kvantitativnega prodajnega plana
		Realizacija plana zunanjih borznih posrednikov
		Nadzor nad realizacijo predvidenega oglaševalskega plana
		Uspešnost vodenja oddelka
Pooblaščenec za upravljanje tveganj	/	Kvaliteta in ažurnost opravljenega dela
		Korekten odnos z deležniki (uprava, zaposleni, ATVP, nadzorni svet)
		Sodelovanje na drugih projektih, ki se odvijajo
		Skrb za ugled družbe
		Podajanje kvalitetnih predlogov za izboljšave poslovanja
		Optimizacija dela na področju notranjih kontrol
		Interna izobraževanja zaposlenih s področja notranjih kontrol
Pooblaščenec za skladnost poslovanja	Pravna služba	Kvaliteta in ažurnost opravljenega dela
		Korekten odnos z deležniki (uprava, zaposleni, ATVP, nadzorni svet)
		Sodelovanje na drugih projektih, ki se odvijajo
		Skrb za ugled družbe
		Podajanje kvalitetnih predlogov za izboljšave poslovanja
		Optimizacija dela na področju notranjih kontrol
		Interna izobraževanja zaposlenih s področja notranjih kontrol
Pravni svetovalec	Pravna služba	Kvaliteta in ažurnost opravljenega dela
		Korekten odnos z deležniki (uprava, zaposleni, ATVP, nadzorni svet)
		Sodelovanje na drugih projektih, ki se odvijajo
		Skrb za ugled družbe
		Podajanje kvalitetnih predlogov za izboljšave poslovanja
		Optimizacija dela na področju notranjih kontrol
		Interna izobraževanja zaposlenih s področja notranjih kontrol
Član uprave	/	Uspešno delovanje področij za katere je posamezen član uprave zadolžen

	Nadzor nad področji za katere je posamezen član uprave zadolžen
	Doseganje kvantitativnega prodajnega plana
	Sodelovanje s korporativnimi vlagatelji
	Podajanje kvalitetnih predlogov za izboljšave poslovanja
	Skrb za ugled družbe
	Javni nastopi, predstavitve, izobraževanja tržnikov
	Podajanje kvalitetnih predlogov za izboljšave poslovanja
	Osebna izobraževanja

## 12. člen

Ključne in vodstvene kompetence so primeroma naslednje:

- funkcionalna in strokovna znanja ter veščine,
- odnos do sodelavcev,
- usmerjenost na rezultate,
- informiranje
- organizacijske spretnosti
- reševanje problemov
- nudenje pomoči zaposlenim in dajanje mnenj.

## 13. člen

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

- preprečevanje nasprotij interesov, v skladu s katerim noben posameznik ne more določati svojih variabilnih prejemkov,
- noben posameznik, ki deluje v okviru kontrolnih funkcij (skladnost poslovanja, upravljanje tveganj, notranja revizija) ni nagrajen na podlagi uspešnosti področja, ki ga nadzoruje, temveč prejema prejemke glede na doseganje ciljev, povezan z njegovo funkcijo,
- prejemke zaposlenih, ki opravljajo funkcije skladnosti poslovanja in upravljanja tveganj nadzoruje uprava družbe,
- prepoved vnaprejšnjega zagotavljanja nagrade,
- prepoved uporabe drugačnega načina nagrajevanja,
- nagrajevanje je nevtrarno glede na spol zaposlenega;
- jasnost, zanesljivost in preglednost.

## 3. Merila in pogoji za izplačilo variabilnih prejemkov

### 14. člen

Variabilni prejemki ne smejo vplivati na sposobnost družbe zagotavljati trdno kapitalsko osnovo skladno z zahtevami pripadajoče zakonodaje.

Variabilni prejemki so zajamčeni le za nove zaposlene v prvem letu njihove zaposlitve in samo kadar ima družba trdno kapitalsko osnovo;

Paketi prejemkov, povezani z nadomestili ali odkupi iz pogodb iz prejšnje zaposlitve, moraj biti v skladu z dolgoročnimi interesi družbe.

Pri razporejanju variabilnih sestavin prejemkov mora družba upoštevati vse vrste trenutnih in prihodnjih tveganj.

Pri merjenju uspešnosti, na podlagi katere se izračunajo skupine variabilnih prejemkov, se upoštevajo vse vrste trenutnih in prihodnjih tveganj ter stroški kapitala in potrebna likvidnost v skladu z Uredbo 2019/2033/EU.

### 15. člen

Družba zaposlenim ne izplačuje pokojninskih ugodnosti, vezanih na uspešnost.

Družba pri izplačevanju ugodnosti v povezavi s predčasno prekinitvijo pogodbe o zaposlitvi upošteva uspešnost, doseženo v obdobju 3 let pred prekinitvijo pogodbe, ki jo ugotavlja v skladu z merili uspešnosti, in ne nagrajuje zaposlenega za neuspešno delo ali kršitve pogodbe o zaposlitvi, internih predpisov družbe ter pripadajoče zakonodaje. Ta določba ne velja za izplačila odpravnin v primerih predčasnega prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi sprememb strategije družbe in/ali prevzema družbe.

#### **16. člen**

V pogodbi o zaposlitvi se zaposlenemu določi fiksni variabilni prejemek le za prvo leto zaposlitve.

Kadar se zajamčeni variabilni prejemek iz tega odstavka dodeli ob zaposlitvi novega zaposlenega pred začetkom prvega obdobja uspešnosti, se ta zajamčeni variabilni prejemek ne vključi v izračun razmerja med fiksnimi in variabilnimi sestavinami celotnega prejemka za prvo obdobje uspešnosti.

Za zajamčeni variabilni prejemek iz tega odstavka ne veljajo določbe te Politike o malusu, zadržanju in vračilu variabilnega dela plače pod pogojem, da ima družba trdno kapitalsko osnovo oziroma družba lahko zadrži tudi izplačilo zajamčenega variabilnega prejemka kadar njena kapitalska osnova ni več trdna.

Ne glede na druge določbe te Politike se celotni znesek zajamčenega variabilnega prejemka iz tega odstavka izplača v gotovini in se ne odloži razen pod pogoji iz prejšnjega odstavka.

#### **17. člen**

Variabilni prejemki, vključno z odloženim deležem, se izplačajo ali dospejo v plačilo le, če je to vzdržno glede na finančno stanje družbe kot celote in upravičeno glede na uspešnost posameznega poslovnega področja družbe in posameznika.

Družba pri pripravi strateškega in finančnega načrta oceni vpliv načrtovanih izplačil po Politiki na bodoče finančno stanje družbe, vključno z vplivom na osnovni kapital in kapitalsko ustreznost družbe. Družba predvideno višino izplačil skladno s Politiko vključi v strateški in finančni načrt družbe, ki ga potrdi nadzorni svet.

Če je trdno finančno stanje družbe ogroženo oziroma bi lahko postalo ogroženo oziroma če družba posluje z izgubo ali relevantno poslovno področje družbe posluje slabše od pričakovanj oziroma je uspešnost, družba izvede naknadno prilagoditev variabilnega dela prejemkov tveganjem in uspešnosti ter zniža skupne variabilne prejemke, kar izvede z znižanjem tekočih izplačil variabilnih prejemkov ter znižanjem že dodeljenih variabilnih prejemkov z uporabo malusov oziroma zahteva vračilo že izplačanih variabilnih prejemkov. V teh primerih čisti dobiček družbe uporabi za okrepitev finančnega stanja družbe.

Družba bo uporabila institut obdobja zadržanja le v zakonsko predvidenih primerih.

#### **18. člen**

Družba ne upošteva zahtev glede variabilnih prejemkov posameznikov iz 10. in 12. točke 1. odstavka 47. člena Zakona o bonitetnem nadzoru investicijskih podjetij (Uradni list RS, št. 123/21), saj za družbo ne veljajo predmetne zahteve na podlagi izjeme iz 1. točke 6. odstavka 47. člena tega zakona.

#### **19. člen**

Osnova za obračun višine variabilnega prejemka zaposlenega je povprečna osnovna bruto plača zaposlenega, za katerega se izplačuje variabilni dela prejemka, razen za člane uprave, kjer je osnova povprečna izplačana bruto plača (osnovna bruto plača z dodatki) v koledarskem letu, za katerega se izplačuje variabilni del plače.

Variabilni prejemek se zaposlenemu izplača sorazmerno trajanju zaposlitve v obdobju ocenjevanja oziroma za člane uprave sorazmerno trajanju mandata v obdobju ocenjevanja, pri čemer se upošteva sorazmerni del zmanjšanja za njegove odsotnosti zaradi bolezni, kjer je posamezna odsotnost daljša od 30 delovnih dni (razen zaradi nesreče pri delu), starševskega dopusta in neplačane odsotnosti v tem poslovnem letu.



Ne glede na morebitne drugačne določbe te Politike zaposlenemu v zvezi z določenim delovnim mestom variabilni prejemek ne pripada za poslovno leto, v katerem je začel svoj prvi mandat oziroma zaposlitev na tem delovnem mestu, če ta njegov mandat oziroma zaposlitev v tem poslovnem letu traja manj kot 6 mesecev.

Če ni s pogodbo o zaposlitvi drugače določeno, je v času poskusnega dela zaposlenega njegov skupni variabilni del plače omejen na 50% variabilnega dela plače, ki bi mu pripadal v skladu s to Politiko, če ne bi bilo poskusnega dela.

V primeru upokojitve ali odhoda zaposlenega iz družbe se izplačilo odloženega variabilnega dela izvede skladno z dinamiko predvidenega izplačila oziroma kot če bi zaposleni bil zaposlen.

V primeru smrti zaposlenega se izplačilo variabilnega dela izvede po pravnomočnem sklepu o dedovanju v sklepu navedenim dedičem skladno z dinamiko predvidenega izplačila.

## **20. člen**

Spremljanje uspešnosti zaposlenih poteka neprekinjeno ves čas poslovanja družbe, ocenjevanje uspešnosti zaposlenih pa se izvede enkrat letno, in sicer najkasneje ob sprejemu letnega poročila družbe za preteklo poslovno leto. Uspešnost zaposlenih se ocenjuje za obdobje zadnjega poslovnega leta.

## **21. člen**

V kakšni meri je v zvezi s posameznim poslovnim letom posamezen član uprave dosegel kriterije uspešnosti, ugotavlja nadzorni svet, ki ob sprejemu letnega poročila družbe za to poslovno leto sprejme tudi odločitev o ugotovitvi okvirnega variabilnega prejemka za to poslovno leto posameznemu članu uprave.

V kakšni meri je v zvezi s posameznim poslovnim letom posamezen zaposleni, razen član uprave, dosegel kriterije uspešnosti, ugotavlja uprava v roku iz 20. člena te Politike, ki sprejme tudi odločitev o ugotovitvi okvirnega variabilnega prejemka zaposlenega za to poslovno leto v roku 15 dni po sprejemu odločitve iz prejšnjega odstavka s strani nadzornega sveta.

Odločitev, ali so izpolnjeni vsi pogoji za izplačilo variabilnega dela plače za člane uprave družbe, sprejme nadzorni svet družbe, za ostale zaposlene pa uprava družbe, ki o tem poroča nadzornemu svetu družbe.

Pristojni organ družbe o skupni višini sredstev namenjenih izplačilu variabilnih prejemkov in dodelitvi ter dospelosti posameznega zneska variabilnega prejemka odloča s sklepom.

## **4. Prilaganje prejemkov tveganjem**

### **22. člen**

Dodelitev in izplačilo variabilnega dela (tudi njegovega odloženega dela) zaposlenem sta odvisna poleg meril uspešnosti tudi od prilagoditvenih kriterijev, ki so posledica upravljanja s tveganji. Ti kriteriji obsegajo:

- spoštovanje predpisov, notranjih aktov, sprejetih politik, metodologij in usmeritev,
- spoštovanje in izpolnjevanje zahtev regulatorjev,
- izpolnjevanje zahtev revizorjev,
- delovanje skladno s pooblastili, ki so vezana na delo zaposlenega,
- ravnanje skladno z etičnim kodeksom in vrednotami družbe,
- obstoj dogodkov operativnega tveganja ali škodnih dogodkov, ki izvirajo iz odločitev, dejanj ali ravnanj zaposlenega,
- neprimerno ravnanje ali resne napake zaposlenega,
- bistveno znižanje uspešnosti družbe, organizacijske enote ali premoženja stranke, pri čemer se oceni vpliv zaposlenega,
- neuspešno upravljanje s tveganji pri poslovanju družbe, organizacijske enote ali
- upravljanje premoženja strank, pri čemer se oceni vpliv zaposlenega,
- sum ali obstoj goljufij, prevar, poneverb ali drugih kaznivih dejanj, ki izvirajo iz odločitev, dejanj ali ravnanj zaposlenega.

### 23. člen

Družba tudi po dodelitvi variabilnih prejemkov zaposlenemu in po izplačilu neodloženega dela variabilnih prejemkov sčasoma in ko se rezultati ravnanja oziroma opustitev zaposlenih uresničijo, z znižanjem še vedno lahko prilagodi variabilne prejemke.

Naknadna prilagoditev zaradi tveganja je mehanizem eksplicitnega usklajevanja tveganja, s katerim družba sama prilagodi prejemke zaposlenega v skladu z določbami o malusu ali vračilu variabilnih prejemkov. Naknadna prilagoditev zaradi tveganja je vezana na uspešnost zaposlenega oziroma na posledice in učinke njegovih odločitev, dejanj ali ravnanj v preteklosti, ki se odražajo v času obdobja odložitve ali po njem.

Pred izplačilom odloženega dela variabilnega prejemka uprava (v zvezi z odloženim delom variabilnega dela prejemka člana uprave pa nadzorni svet) s premišljeno presojo preveri, ali so izpolnjeni vsi pogoji za njegovo izplačilo skladno s pogoji, opredeljenimi v tej Politiki, ter na ta način prouči, ali je bila prvotna dodelitev variabilnega prejemka in njegova prilagoditev zaradi tveganja pravilna in izplačilo lahko ustrezno prilagodi.

Družba v ta namen v celotnem obdobju odložitve spremlja uspešnost zaposlenega.

Prilagoditev variabilnih prejemkov zaradi tveganj se lahko izvaja samo navzdol, ne pa tudi navzgor, da bi se povečal odloženi del prejemka.

Spodnja tabela določa primere, ko nadzorni svet članu uprave družbe, drugemu zaposlenemu pa uprava družbe, zaradi predhodne prilagoditve tveganju pred dodelitvijo zmanjša višino variabilnega prejemka (lahko tudi na nič). V primeru, ko v skladu s spodnjo tabelo zmanjšanje na nič ni obvezno, pristojni organ zmanjšanje variabilnega prejemka določi glede na okoliščine primera.

Zap. št.	Okoliščine	Obvezno zmanjšanje variabilnega prejemka na nič	Zmanjšanje variabilnega prejemka, lahko tudi na nič
1.	Poslovanje družbe izkazuje materialne negativne trende, ki so posledica sprejetih odločitev tega zaposlenega v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša	X	
2.	Goljufija oziroma zloraba s strani tega zaposlenega	X	
3.	Hujše kršitve predpisov ali notranjih aktov družbe s strani tega zaposlenega	X	
4.	Ravnanje tega zaposlenega, ima znake kaznivega dejanja	X	
5.	Ravnanje tega zaposlenega v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, ki ima znake prekrška		X
6.	Dejanje tega zaposlenega v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, ki zmanjšuje ugled, oziroma povzroči škodo ugledu družbe		X
7.	Kršitev obveznosti iz delovnega razmerja s strani		X

	tega zaposlenega v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša		
8.	Negospodarno ravnanje s strani tega zaposlenega storjeno naklepoma ali iz hude malomarnosti v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, ki družbi povzroči večjo škodo	X	
9.	Dejanje tega zaposlenega v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, ki pomeni nasprotje interesov s poslovnimi interesi družbe	X	
10.	Koruptivno ravnanje tega zaposlenega, ki predstavlja in okrepi netransparentnost pri sprejemanju poslovnih odločitev	X	
11.	Sodelovanje tega zaposlenega pri ali njegova odgovornost za ravnanje, ki je vodilo do pomembnih izgub za družbo	X	
12.	Fit and Proper ocena tega zaposlenega za to delovno mesto je negativna		X
13.	Ravnanje tega zaposlenega v nasprotju s kodeksi ravnanja v družbi		X
14.	Z dodelitvijo in/ali izplačilom variabilnih prejemkov bi bila ogrožena trdnost kapitalске osnove družbe		X
15.	Variabilni prejemek glede na finančno stanje družbe kot celote ne bi bil vzdržan		X
16.	Finančna uspešnost družbe in/ali poslovne enote, v kateri je zaposlen ta zaposleni je slaba ali negativna		X
17.	Družba in/ali poslovna enota, v kateri je zaposlen ta zaposleni doživi precejšen neuspeh pri obvladovanju tveganja		X
18.	Ravnanje tega zaposlenega v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša je		X

	prispevalo k temu, da je bila družbi izrečena regulatorna kazen		
--	---	--	--

Opomba: Primeri, v katerih je uporabljiva posamezna možnost, so označeni s križcem.

#### 24. člen

Družba izplača odloženi del variabilnega dela prejemka v primeru, ko poslovanje družbe v obdobju odložitve izplačila ne izkazuje negativnih trendov, ki bi bili posledica sprejetih odločitev, ravnanj ali dejanj zaposlenega v obdobju, na katerega se odloženi variabilni prejemek nanaša, in pri delu zaposlenega v obdobju, na katerega se odloženi variabilni prejemek nanaša ni prišlo do hujše kršitve predpisov in notranjih aktov družbe, zlorabe ali negospodarnega ravnanja.

Družba lahko v primeru ugotovljenih negativnih trendov ali rezultatov poslovanja družbe in dejavnosti gospodarjenja v obdobju odložitve v obdobju, na katerega se odloženi variabilni prejemek nanaša:

- zmanjša odloženi del variabilnega prejemka in ga zaposlenemu izplača v nižjem obsegu
- ne izplača odloženega dela variabilnega prejemka zaposlenemu
- od zaposlenega zahteva vračilo že izplačanega dela variabilnega prejemka.

V primeru, da družba zaradi razlogov iz prejšnjega odstavka zmanjša izplačilo odloženega ali celotnega variabilnega prejemka ali ga v celoti ne izplača, lahko v primeru, da se v naslednjih 3 letih rezultati poslovanja družbe ali izboljšajo, izvede izplačilo variabilnega prejemka, ki je bil zmanjšan ali zadržan in ni bil izplačan.

#### 25. člen

Družba pri presoji ravnanj zaposlenega ravna v skladu z načelom ničelne tolerance v primeru hujše kršitve predpisov, kamor družba šteje ravnanja, ki imajo znake kaznivih dejanj, prekrškov, hujših kršitve obveznosti iz delovnega razmerja oz. dejanja, ki pomenijo nasprotje interesov s poslovnimi interesi družbe, strank in vlagateljev ter koruptivna ravnanja, ki predstavljajo in okrepijo netransparentnost pri sprejemanju poslovnih odločitev pri opravljanju funkcij v družbi. Kot negospodarna ravnanja bo družba presojala vsa ravnanja, ki so storjena naklepoma ali iz hude malomarnosti, družbi, strankam ali vlagateljem pa povzročijo škodo. V tem primeru družba zaposlenemu ne izplača še neizplačanega dela variabilnega prejemka in lahko od zaposlenega zahteva vračilo že izplačanega dela variabilnega prejemka.

Poleg tega lahko družba od zaposlenega zahteva vrnitev že izplačanega variabilnega dela ali njegovega sorazmernega dela:

- če se pravnoomočno ugotovi ničnost letnega poročila in se ničnostni razlogi nanašajo na postavke ali dejstva, ki so bile podlaga za dodelitev variabilnega prejemka, ali
- na podlagi posebnega revizorjevega poročila, s katerim se ugotovi, da so bili napačno uporabljeni kriteriji za določitev nagrade ali da pri tem odločilni računovodski, finančni in drugi podatki ter kazalci niso bili pravilno ugotovljeni ali upoštevani.

### 5. Omejitev osebnih zavarovanj pred tveganji

#### 26. člen

Zaposleni ne sme uporabiti osebnih zavarovanj pred tveganji z namenom oslabitve ali izničenja učinkov prilagoditve variabilnega dela prejemka tveganjem, ki jo omogočajo pogodbe o zaposlitvi ali druge pogodbe. Osebna zavarovanja pred tveganji za namen tega člena vključujejo zavarovalne police za zavarovanje osebnih prejemkov ali za zavarovanje odgovornosti (v nadaljevanju: pogodba o zavarovanju pred tveganji ali osebna pogodba o zavarovanju pred tveganji).

Šteje se, da zaposleni uporablja osebna zavarovanja pred tveganji, če:

- ima s tretjo osebo sklenjeno osebno pogodbo o zavarovanju pred tveganji,
- pogodba o zavarovanju pred tveganji predvideva neposredne ali posredne povrnitve iz naslova zavarovanja pred tveganji v imenu in za račun zaposlenega in
- so plačila po pogodbi o zavarovanju pred tveganji povezana ali sorazmerna z višino zmanjšanja variabilnih prejemkov zaposlenega zaradi prilagajanja prejemkov tveganjem.

Če zaposleni uporabi taka osebna zavarovanja, ima družba do takega ravnanja ničelno toleranco in se tako ravnanje šteje kot kršitev te Politike.

## 6. Upravljanje sistema prejemkov

### 27. člen

Družba zaposlene seznanj s to Politiko, ki je tudi zaposlenim vedno dostopna na skupni mrežni datotečni mapi, in vsakega posebej vnaprej seznanj z merili njegove uspešnosti, metodo ocenjevanja in nagrajevanja uspešnosti zaposlenega.

Družba v zvezi s postopki iz te Politike vodi jasno in popolno dokumentacijo, ki se hrani v osebni mapi zaposlenega, in obsega:

- seznaje ciljev in meril uspešnosti;
- ocene doseganja uspešnosti v posameznem ocenjevalnem obdobju (velja tudi za odloženi del prejemkov);
- odločitve uprave oz. nadzornega sveta o dodelitvi prejemkov iz naslova uspešnosti oziroma njihovi prilagoditvi za tveganja (velja tudi za odloženi del prejemkov);
- dogovore z zaposlenim o višini dodeljenega prejemka ali dela prejemka oz. njegovi prilagoditvi in načinu njegovega izplačila.

### 28. člen

Uprava družbe izvaja naslednje naloge upravljanja sistema prejemkov:

- sprejema in redno preverja ustreznost sprejetih Politike;
- potrjuje spremembe Politike;
- nadzira izvajanje Politike;
- zagotavlja, da je Politika skladna z dobro premišljenim in učinkovitim upravljanjem tveganja in da so postopki dodelitve prejemkov jasni, dokumentirani in notranje transparentni;
- določa in nadzira nagrajevanje zaposlenih;
- enkrat letno zagotovi preverjanje izvajanja Politike, in sicer:
  - ali sistem deluje v skladu s sprejetimi internimi akti (kot na primer ustreznost izplačanih prejemkov);
  - ali je sistem prejemkov skladen z veljavno zakonodajo in načeli ter dobro prakso.

Če na podlagi letnega pregleda iz prejšnjega odstavka izhaja, da sistem prejemkov ne deluje, kot je bilo načrtovano ali predpisano, uprava poskrbi za pravočasno uvedbo načrta za odpravo pomanjkljivosti.

### 29. člen

Nadzorni svet družbe določa in nadzira nagrajevanje uprave družbe.

### 30. člen

Nosilci trajnih funkcij notranjih kontrol sodelujejo pri oblikovanju, nadzoru in pregledovanju ustreznosti Politike, in sicer tako, da:

- vsi trije nosilci trajnih funkcij notranjih kontrol podajo mnenje na predlog Politike in njene vsakokratne spremembe, ki jih pripravi uprava, še pred njenim sprejemom s strani uprave;
- funkcija skladnosti enkrat letno izvede operativni pregled skladnosti strukture prejemkov družbe z zakonodajo, predpisi in notranjimi akti družbe;
- funkcija notranje revizije enkrat letno izvede presojo zasnove, izvajanja in učinkov Politike;
- funkcija upravljanja s tveganji enkrat letno oceni, kako struktura variabilnih prejemkov vpliva na profil tveganosti družbe.

O svojih mnenjih in ugotovitvah vse tri funkcije poročajo neposredno upravi.

## 7. Informacije o tem, kako je Politika prejemkov ILIRIKE d.d. Ljubljana skladna z vključevanjem tveganj glede trajnostnosti (5. člen SFDR)

### 31. člen

V skladu s 5. členom Uredbe (EU) 2019/2088 Evropskega parlamenta o razkritjih, povezanih s trajnostnostjo v sektorju finančnih storitev (Uredba SFDR), vključuje ILIRIKA (kot investicijsko podjetje, ki upravlja portfelje v skladu z b. točko prvega odstavka 2. člena navedene uredbe) v Politiko informacije o tem, kako je Politika skladna z vključevanjem tveganj glede trajnostnosti.

Trajnostno tveganje je opredeljeno kot okoljski, družbeni ali upravljavski dogodek, ki, če se zgodi, povzroči pomemben negativen vpliv na vrednost naložb oziroma premoženja, ki ga upravlja družba v okviru storitve gospodarjenja s finančnimi instrumenti.

ILIRIKA v Politiki nima vključenih trajnostnih tveganj, saj se je odločila da zaradi trenutno nestandardiziranih praks pri sprejemanju investicijskih odločitev v okviru gospodarjenja s finančnimi instrumenti in pri investicijskem svetovanju ne bo vključevala okoljskih, družbenih in upravljavskih dejavnikov (ESG) v sprejemanje investicijskih odločitev oziroma investicijsko svetovanje ter tudi ne bo ocenjevala škodljivih vplivov investicijskih odločitev oziroma investicijskega svetovanja na dejavnike trajnosti. Posledično prejemki zaposlenih niso odvisni od doseganja trajnostnih rezultatov.

## 8. Končne določbe

### 32. člen

Sklicevanje na druge akte v Politiki pomeni sklicevanje na vsakokrat veljavne akte družbe.

Uporabljeni izrazi so uporabljeni kot nevtralni ne glede na spol.

### 33. člen

Politika začne veljati po sprejemu s strani uprave družbe ter se po začetku veljavnosti objavi na spletni strani družbe.

S sprejemom in veljavnostjo Politike preneha veljati Politika prejemkov z dne 9. 11. 2021.

V Ljubljani, dne 29. 5. 2024

ILIRIKA borzno posredniška hiša, d.d., Ljubljana

Igor Štemberger, predsednik uprave



Matjaž Lorenčič, član uprave

