

## Poročilo o izvajanju politike prejemkov

Poročilo je pripravljeno skladno s 55. členom Sklepa o poslovanju družbe za upravljanje.

Informacije se nanašajo na politiko in prakso prejemkov za zaposlene s posebno naravo dela, kot jih določa Zakon o investicijskih skladih in družbah za upravljanje (ZISDU-3) in Sklep o poslovanju družbe za upravljanje. To so zaposleni, ki z izvrševanjem svojih pooblastil in odgovornosti lahko neposredno vplivajo na prevzemanje tveganj v zvezi z upravljanjem investicijskih skladov oziroma portfeljev strank v upravljanju družbe Triglav Skladi, d.o.o. (v nadaljevanju: Družba) ter na prevzemanje tveganj, povezanih z upravljanjem družbe. Na podlagi tega se politika uporablja za naslednje zaposlene s posebno naravo dela (v nadaljevanju: zaposleni):

- uprava in nadzorni svet,
- izvajalci funkcije upravljanja s tveganji,
- izvajalci funkcije skladnosti poslovanja,
- izvajalci notranje revizije,
- upravljalci, ki sprejemajo tveganja, povezana z odločitvami o upravljanju premoženja skladov in strank,
- drugi delavci, katerih celotni prejemki so enaki ali večji od prejemkov uprave.

Temeljni kriterij za opredelitev zaposlenih, ki z izvrševanjem svojih pooblastil in odgovornosti lahko neposredno vplivajo na prevzemanje tveganj v zvezi s poslovanjem Družbe, investicijskih skladov oziroma portfeljev strank v upravljanju Družbe, je obstoj pooblastil zaposlenih, da samostojno sprejemajo odločitve o poslovanju Družbe oziroma upravljanju premoženja skladov in strank. Politika se uporablja tudi za izvajalce funkcij trajnih notranjih kontrol, zaradi njihovega pomena pri nadzoru in upravljanju tveganj.

Družba je skladno z Zakonom o investicijskih skladih in družbah za upravljanje dne 12. 12. 2017 sprejela in dne 26. 3. 2019 ter dne 25. 3. 2021 dopolnila politiko prejemkov, ki se nanaša na stalne in variabilne sestavine prejemkov in velja za kategorije zaposlenih s posebno naravo dela, kot jih določa ZISDU-3 in Sklep o poslovanju družbe za upravljanje.

Politiko prejemkov je odobrila uprava in jo sprejel nadzorni svet Družbe. Uprava je politiko prejemkov pred odobritvijo uskladila s trajnimi funkcijami notranjih kontrol v Družbi (notranja revizija, skladnost poslovanja in upravljanje s tveganji).

Družba ima vzpostavljene politike in prakse prejemkov, ki so združljive z ustreznim in učinkovitim upravljanjem tveganj ter ravnanjem Družbe za upravljanje v najboljšem interesu podskladov Krovnega sklada Triglav vzajemni skladi in strank Družbe.

Politika prejemkov opredeljuje usmeritve za določanje variabilnih prejemkov zaposlenih ter največji možen obseg variabilnega dela prejemkov posameznega zaposlenega, ki je določen v

absolutnem znesku in v deležu od fiksnih prejemkov zaposlenega v posameznem letu. Pri tem je variabilni del prejemkov dovolj visok, da spodbuja doseganje ali preseganje načrtovanih rezultatov dela, vendar ni tako visok, da bi zaposlene spodbujal k prevzemanju prekomernih tveganj za vlagatelje, stranke in Družbo. Skladno s politiko prejemkov Družbe delež variabilnih prejemkov zaposlenega ne presega 30 % fiksnih prejemkov zaposlenega v posameznem letu. Variabilni prejemki posameznega zaposlenega v posameznem letu skladno s politiko prejemkov ne presegajo 50.000 EUR bruto.

Člani nadzornega sveta so skladno s sklepom edinega družbenika upravičeni le do nadomestila v fiksnem znesku, ki ga določi skupščina in se izplača v denarni obliki, z izjemo članov nadzornega sveta, ki hkrati opravljajo funkcijo članov uprave matične družbe Zavarovalnice Triglav d. d. in niso upravičeni do nikakršnega nadomestila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta Družbe.

Variabilni del prejemkov članov uprave določi nadzorni svet na podlagi metodologije nagrajevanja uprave Družbe, ki jo za vsako poslovno leto določi nadzorni svet in v kateri so določena merila in kriteriji za določitev letne nagrade upravi. Višina letne nagrade za določeno poslovno leto se določi na podlagi višine količnika uspešnosti poslovanja Družbe za to poslovno leto. Količnik uspešnosti poslovanja Družbe za leto 2021 je tehtana vsota več izbranih pomožnih količnikov: količnik tržnega deleža, merjen s sredstvi v upravljanju, količnik vplačil, odhodkovni količnik, količnik letne donosnosti skladov, količnik dobičkonosnosti poslovanja, količnik izvrševanja poslovnih usmeritev in doseganja ciljev ter količnik uspešnosti poslovanja Skupine.

Variabilni del prejemkov ostalih zaposlenih določi uprava za obračunsko obdobje enega leta na podlagi določenih meril in kriterijev. Variabilni del prejemkov zaposlenih predstavlja kombinacijo njihove individualne delovne uspešnosti, uspešnosti pri upravljanju investicijskih skladov oziroma portfeljev strank ter poslovnih rezultatov Družbe kot celote.

Pri ugotavljanju individualne delovne uspešnosti zaposlenih se upoštevajo naslednji kriteriji in merila:

- kvaliteta opravljenega dela (delo se šteje za kvalitetno opravljeno, če je opravljeno pravočasno, v predpisanih, postavljenih ali dogovorjenih rokih oziroma pred navedenimi roki ter strokovno in brez napak);
- doseganje oziroma preseganje postavljenih ciljev;
- obseg oz. količina opravljenega dela;
- gospodarnost opravljenega dela (smotrnost uporabe resursov Družbe pri opravljanju delovnih nalog oz. zadolžitev ter izvedba delovnih nalog v okviru načrtovanega obsega stroškov);
- ustvarjalnost, samoiniciativnost in motivacija pri opravljanju dela;
- odnos do sodelavcev, pogodbenih partnerjev in strank (korektnost pri komuniciranju s sodelavci, pogodbenimi partnerji in strankami, ter s tem povezane morebitne pohvale, pritožbe oziroma reklamacije, pripravljenost na prenašanje pridobljenega znanja in delovnih izkušenj na sodelavce);
- etičnost ter skladnost ravnanja z zunanjimi in notranjimi predpisi;
- učinkovito obvladovanje pomembnih tveganj;

- drugi dosežki oz. rezultati dela, ki jih nadrejeni oceni kot pomembne.

Za ugotavljanje uspešnosti zaposlenih v področju upravljanja investicijskih skladov se poleg meril in kriterijev, ki veljajo za vse zaposlene v Družbi, upošteva tudi uspešnost pri upravljanju investicijskih skladov. Osnovno merilo uspešnosti upravljanja premoženja je primerjava donosnosti posameznih portfeljev oziroma podportfeljev in donosnosti njihovih kriterijskih indeksov, ob upoštevanju omejitev, ki jih določa proračun za tveganje.

Za ugotavljanje uspešnosti zaposlenih v področju individualnega upravljanja premoženja, ki se pretežno ukvarjajo z upravljanjem premoženja, se poleg meril in kriterijev, ki veljajo za vse zaposlene v Družbi, upoštevajo tudi merila in kriteriji, ki se nanašajo na uspešnost upravljanja premoženja. Osnovno merilo uspešnosti upravljanja premoženja je primerjava donosnosti posameznih portfeljev oziroma tipskih portfeljev in donosnosti njihovih kriterijskih indeksov, ob upoštevanju omejitev, ki jih določa proračun za tveganje.

Prejemki zaposlenih v notranjih kontrolah se oblikujejo na podlagi doseženih ciljev notranjih kontrol, v okviru katerih delujejo, in ne v celoti na podlagi uspešnosti Družbe. Prejemki zaposlenih v notranjih kontrolah niso odvisni od uspešnosti upravljanja investicijskih skladov in portfeljev strank. Izvajanje storitev notranje revizije je preneseno na zunanjega izvajalca, pri čemer je izvajalec upravičen le do fiksnih prejemkov, kot so določeni v pogodbi o izvajanju storitev.

Variabilni prejemki se v celoti izplačajo v denarju. Če se izkaže, da je zaposleni prejel variabilni prejemek zaradi storitve kaznivega dejanja goljufije ali drugega kaznivega dejanja, družba od zaposlenega zahteva vračilo na ta način pridobljenih variabilnih prejemkov.

Ljubljana, 8. 7. 2021

Uprava družbe