



NLB Skladi

Informacije o podrobnostih politike prejemkov družbe NLB Skladi, d.o.o.

18. 09. 2026

Družba NLB Skladi, upravljanje premoženja, d.o.o. (v nadaljevanju: NLB Skladi) je sprejela in izvaja politiko prejemkov, ki je skladna s preudarnim in učinkovitim upravljanjem tveganj ter 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 investicijskih skladov, opravljanje storitev gospodarjenja s finančnimi instrumenti in pomožnih storitev ter upravljanje alternativnih investicijskih skladov.

Politika prejemkov za zaposlene s posebno naravo dela določa pravila, ki ne spodbujajo prevzemanja tveganj, ki niso skladna s stopnjo tveganosti produktov/storitev družbe ter so v skladu s poslovno strategijo, cilji, vrednotami in interesi družbe ter interesi vlagateljev in strank družbe. Družba NLB Skladi je politiko prejemkov uvedla na način, da je ta sorazmerna z velikostjo družbe za upravljanje, njeno notranjo organizacijo in zapletenostjo dejavnosti, ki jih opravlja.

Politika prejemkov opredeljuje zaposlene s posebno naravo dela, pri čemer upošteva notranjo organiziranost, naravo, obseg in zapletenost dejavnosti družbe ter delovne naloge in dejanja zaposlenih, ki lahko pomembno vplivajo na profil tveganosti družbe, investicijskih skladov, alternativnih investicijskih skladov in individualnih portfeljev strank, ki jih upravlja družba. Med zaposlene s posebno naravo dela se štejejo:

- člani nadzornega sveta,
- člani uprave,
- pomočniki uprave,
- osebe, zadolžene in odgovorne za izvajanje trajnih funkcij notranjih kontrol,
- nosilec funkcije preprečevanja pranja denarja in financiranja terorizma in nosilec funkcije upravljanja informacijske varnosti,
- vsi vodje organizacijskih enot, njihovi namestniki, svetovalci in vodje skupin znotraj teh organizacijskih enot, ki skupaj predstavljajo širše vodstvo družbe, ter
- vsi zaposleni na delovnem mestu upravitelja premoženja, višjega upravitelja premoženja in samostojnega upravitelja premoženja.

Sistem prejemkov temelji na načelu, da so posamezniki nagrajeni na podlagi prispevka k uspešnemu poslovanju družbe, organizacijske enote, v kateri delujejo, produktov, ki jih družba nudi svojim strankam, to je vlagateljem v investicijske sklade, alternativne investicijske sklade in drugim strankam ter individualni uspešnosti. Zaposleni s posebno naravo dela v okviru notranjih kontrol v družbi prejemajo prejemke glede na doseganje ciljev, povezanih z njihovimi funkcijami, neodvisno od uspešnosti poslovnih področij, ki jih nadzirajo, in ne v celoti le na podlagi uspešnosti družbe.

Politika prejemkov podpira poslovno strategijo družbe NLB Skladi in NLB Skupine, cilje, organizacijsko kulturo, okoljske, družbene in upravljaljske (ESG) dejavnike, temelji na načelu enakega plačila za enako delo oziroma enake vrednosti in je nevtralna glede na spol, ter podpira dolgoročne interese družbe NLB Skladi in NLB Skupine. Politika prejemkov je zasnovana tako, da ne spodbuja zaposlenih s posebno naravo dela k prevzemanju nesorazmerno velikih tveganj oz. tveganj, ki presegajo sposobnost družbe in NLB Skupine za prevzemanje tveganj.

Člani nadzornega sveta so skladno s sklepom edinega družbenika upravičeni le do plačila za opravljanje funkcije v fiksnem znesku, ki ga določi skupščina in se izplača v denarni obliki, z izjemo članov nadzornega sveta, ki so hkrati zaposleni v matični družbi Nova Ljubljanska banka d.d. oziroma v članici NLB Skupine in niso upravičeni do plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta družbe NLB Skladi.

Prejemki organov vodenja in nadzora v nepremičninski investicijski družbi (v nadaljevanju: NID) so oblikovani tako, da so hkrati skladni s Politiko prejemkov družbe NLB Skladi, relevantno zakonodajo in da prispevajo k poslovni strategiji, dolgoročnemu razvoju in vzdržnosti družbe NLB Skladi in NID ter upoštevajo interese delničarjev NID kot alternativnega investicijskega sklada.

Družba NLB Skladi, kot upravljavalec AIS v funkciji uprave NID, je lahko upravičena do nagrade za uspešnost za uspešno upravljanje NID. O izplačilu in višini nagrade za uspešnost odloča skupščina NID

na predlog nadzornega sveta NID v okviru in pod pogoji, določenimi v statutu NID. Prejemek družbe NLB Skladi kot upravljavca AIS v funkciji uprave NID je opredeljen kot provizija za upravljanje.

Prejemki članov nadzornega sveta NID so določeni v fiksnem znesku, v skladu z ZGD-1, statutom NID in sklepi skupščine NID, ter ne vključujejo variabilnih prejemkov, delniških ali opcijskih nagrad, udeležbe v dobičku ali drugih shem nagrajevanja, vezanih na uspešnost.

Novo zaposlenemu s posebno naravo dela se lahko dodeli zjamčeni variabilni prejemek, ki se določi ob njegovi zaposlitvi, pred začetkom prvega obdobja uspešnosti, in sicer le za prvo leto zaposlitve, v skladu z dolgoročnimi interesi družbe in pod pogojem, da družba razpolaga s trdno in močno kapitalsko osnovo.

Bonus za zadržanje se lahko zaposlenemu s posebno naravo dela dodeli v primeru, da obstaja legitimni interes družbe za njegovo dodelitev z namenom zadržanja zaposlenega s posebno naravo dela npr. v primeru prestrukturiranja, likvidacije, po spremembi nadzora ali za zagotovitev dokončanja velikih projektov oz. iniciativ

Skladno s Politiko prejemkov se cilje postavlja po metodi »SMART«, kar pomeni, da morajo biti cilji jasni, merljivi, izzivalni, vredni truda in opredeljeni z rokom. Družba pri presoji uspešnosti upošteva kvantitativna (npr. finančni kazalci uspešnosti, stroškovna učinkovitost, merila tveganj, merila uspešnosti upravljanja premoženja) in kvalitativna (npr. zadovoljstvo strank in vlagateljev, skladnost s predpisi, izpolnjevanje notranje revizijskih priporočil, doseganje osebnih razvojnih ciljev) merila uspešnosti. Cilje članom uprave določa nadzorni svet, cilje pomočnikov uprave in vodij organizacijskih enot v družbi določa uprava družbe, cilje ostalih zaposlenih pa določa nadrejeni vodja organizacijske enote, kjer je zaposleni s posebno naravo dela umeščen. Cilji se za posamezne kategorije določi izmed naslednjih dejavnikov: uspešnost poslovanja NLB Skupine, uspešnost poslovanja družbe NLB Skladi, uspešnost poslovanja investicijskih skladov, ki jih upravlja družba, uspešnost poslovanja alternativnih investicijskih skladov, ki jih upravlja družba ter uspešnost upravljanja premoženja strank v okviru dejavnosti gospodarjenja, uspešnost poslovanja organizacijske enote, kjer je delavec zaposlen oziroma uspešnost področij, na katerih član širšega vodstva ali zaposleni sodeluje, in individualno uspešnost zaposlenega s posebno naravo dela.

Družba izplačuje takšne variabilne prejemke, da sta fiksni in variabilni prejemek vsakega zaposlenega primerno uravnotežena, pri čemer stalna sestavina prejemka (fiksni prejemek) predstavlja dovolj visok delež celotnega prejemka posameznika, da je mogoča popolna prilagodljivost variabilne sestavine prejemka, vključujoč določitev prejemka brez variabilne sestavine, obenem pa spodbuja zaposlene k ravnanjem, ki predstavljajo premišljena sprejemanja le dopustnih tveganj ter njihovo tvorno sodelovanje v sistemu upravljanja tveganj. Pred dodelitvijo variabilnega prejemka morajo biti kumulativno izpolnjena regulativna in poslovna vstopna merila. Družba mora izpolnjevati regulatorne kapitalske zahteve, dodelitev pa ne sme ogroziti stabilnosti njene kapitalske osnove; med poslovnimi merili so tudi ustrezna raven kapitala in likvidnosti, odsotnost izgube ter pozitiven rezultat iz poslovanja.

Politika prejemkov opredeljuje usmeritve za določanje variabilnih prejemkov zaposlenih s posebno naravo dela ter največji možen obseg variabilnega dela prejemkov posameznega zaposlenega, ki je določen kot večkratnik povprečne osnovne bruto plače posameznega zaposlenega s posebno naravo dela v koledarskem letu, za katerega se izplačuje variabilni del prejemka. Maksimalni možen variabilni prejemek zaposlenega s posebno naravo dela, ki ni član uprave, za posamezno poslovno leto znaša 5 povprečnih osnovnih bruto plač, za člana uprave družbe pa največ 6 povprečnih mesečnih bruto plač v posameznem koledarskem letu.

Prejemki zaposlenih so sestavljeni iz fiksnega in, kjer je to določeno, variabilnega dela. Med fiksne prejemke sodijo zlasti osnovna plača, dodatki in nadomestila plače, povračila stroškov, bonitete, drugi prejemki, določeni z internimi akti, ter premije kolektivnega prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja. Višina celotnih prejemkov zaposlenih ni pomembno odvisna od variabilnega dela prejemkov, hkrati pa še vedno predstavlja učinkovit način spodbujanja zaposlenih za doseganje ali preseganje načrtovanih rezultatov dela.

Spremljanje uspešnosti zaposlenih s posebno naravo dela poteka neprekinjeno ves čas poslovanja družbe, ocenjevanje uspešnosti zaposlenih pa se izvede enkrat letno in sicer najkasneje do 31. 5. tekočega poslovnega leta oz. ko so znani rezultati poslovanja družbe in revidirani rezultati NLB Skupine. Uspešnost članov uprave družbe spremlja in ocenjuje nadzorni svet družbe, uspešnost pomočnikov uprave in vodij organizacijskih enot v družbi spremlja in ocenjuje uprava družbe, uspešnost ostalih zaposlenih s posebno naravo dela pa spremlja in ocenjuje nadrejeni vodja organizacijske enote, kjer je zaposleni s posebno naravo dela umeščen.

Za ocenjevanje doseganja ciljev se ocena doseganja določi po 4-stopenjski lestvici. Na podlagi opravljene presoje doseganja vseh ciljev in z upoštevanjem uteži posameznega cilja se izračuna posameznikova celotna uspešnost. Višina variabilnega prejemka v okviru dosežene ocene uspešnosti in določenega razpona posameznega zaposlenega s posebno naravo dela je v diskrecijski pravici nadzornega sveta (pri določanju višine variabilnega prejemka za člane uprave) in uprave družbe (pri določanju višine variabilnega prejemka za ostale zaposlene s posebno naravo dela)

V primeru, da skupna višina dodeljenih variabilnih prejemkov posameznega zaposlenega s posebno naravo dela v posameznem letu presega 50.000 EUR bruto, se zaposlenemu s posebno naravo dela 50 % variabilnega prejemka dodeli in izplača v denarju, 50 % variabilnega prejemka pa v enotah premoženja investicijskih skladov, ki jih družba upravlja, v delnicah NID oziroma z delnicami NID povezanih instrumentih.

V primeru, da skupna višina dodeljenih variabilnih prejemkov posameznega zaposlenega s posebno naravo dela za posamezno leto presega 50.000 EUR bruto se zaposlenemu s posebno naravo dela, razen članu uprave, en del variabilnega prejemka izplača ob njegovi dodelitvi, izplačilo drugega dela pa se odloži za 3 leta od izplačila neodloženega dela in se izplača v treh enakih, zaporednih, letnih obrokih..

V primeru, da skupna višina dodeljenih variabilnih prejemkov posameznega člana uprave za posamezno leto presega 50.000 EUR bruto in/ali obsega več kot tretjino njegovih celotnih prejemkov za to poslovno leto, se mu en del variabilnega prejemka izplača ob njegovi dodelitvi, izplačilo drugega dela pa se odloži za najmanj 5 let od izplačila neodloženega dela. Dolžino obdobja odložitve izplačila odloženega dela variabilnega prejemka za takega člana uprave določi nadzorni svet.

Družba izplača odloženi del variabilnega dela prejemka v primeru, ko poslovanje družbe ali njenih dejavnosti v obdobju odložitve izplačila ne izkazuje negativnih trendov, ki bi bili posledica sprejetih odločitev, ravnanj ali dejanj zaposlenega s posebno naravo dela v obdobju, na katerega se odloženi variabilni prejemek nanaša, in pri delu zaposlenega s posebno naravo dela v obdobju, na katerega se odloženi variabilni prejemek nanaša ni prišlo do hujše kršitve predpisov in notranjih aktov družbe, zlorabe ali negospodarnega ravnanja oziroma so izpolnjeni vsi pogoji za izplačilo. Družba lahko v primeru ugotovljenih negativnih trendov ali rezultatov poslovanja družbe ali njenih dejavnosti v obdobju odložitve oz. na podlagi ocene neuspešnega izpolnjevanja meril iz prejšnjega stavka v obdobju, na katerega se odloženi variabilni prejemek nanaša:

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

Zaposleni s posebno naravo dela ne smejo 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.

Dodelitev in izplačilo variabilnega dela (tudi njegovega odloženega dela) zaposlenemu s posebno naravo dela sta odvisna poleg meril uspešnosti tudi od prilagoditvenih kriterijev, ki so posledica upravljanja s tveganji (npr. spoštovanje predpisov in notranjih aktov, spoštovanje in izpolnjevanje zahtev regulatorjev, delovanje skladno s pooblastili, etičnim kodeksom in vrednotami družbe ter skladno z interesi vlagateljev in strank). Naknadna prilagoditev zaradi tveganja je mehanizem eksplicitnega usklajevanja tveganja, s katerim družba sama prilagodi prejemke zaposlenega s posebno naravo dela (malus ali vračilo variabilnih

prejemkov). Naknadna prilagoditev zaradi tveganja je vezana na uspešnost zaposlenega s posebno naravo dela oziroma na posledice in učinke njegovih odločitev, dejanj ali ravnanj v preteklosti, ki se odražajo v času obdobja odložitve ali po njem.

Sistem nagrajevanja v družbi NLB Skladi upošteva še najmanj naslednja načela dodeljevanja in prilagajanja variabilnih prejemkov:

- sorazmernost,
- usklajenost s poslovnimi cilji in strategijo,
- preprečevanje nasprotij interesov, v skladu s katerim noben zaposlen s posebno naravo dela ne more določati svojih variabilnih prejemkov, zaposlen s posebno naravo dela v okviru kontrolnih funkcij, pa ni nagrajen na podlagi uspešnosti področja, ki ga nadzoruje,
- učinkovito upravljanje tveganj in spoštovanje vrednot,
- vzdržnost poslovanja,
- jasnost, zanesljivost in preglednost.

Politiko prejemkov in njene spremembe sprejema nadzorni svet družbe.

Komisija za prejemke, ki je posvetovalno telo nadzornega sveta, pa med drugim podaja strokovne in neodvisne ocene politik prejemkov in njihove uporabe v praksi ter v zvezi s tem daje pobude za izboljšanje upravljanja tveganj družbe za upravljanje in pripravlja predloge odločitev nadzornega sveta v zvezi s prejemki, vključno s tistimi, ki vplivajo na tveganje in upravljanje tveganj družbe za upravljanje ali posameznega produkta družbe. Komisija za prejemke je odgovorna za pripravo poročil nadzornemu svetu o prejemkih članov upravnega organa in najbolje plačanih zaposlenih v družbi za upravljanje, zagotavljanje podpore in svetovanje nadzornemu svetu v zvezi z oblikovanjem splošne politike prejemkov družbe, podporo nadzornemu svetu pri nadzoru nad zasnovo in delovanjem sistema prejemkov v imenu nadzornega sveta in ocenjevanje mehanizmov, uvedenih za zagotovitev, da (i) se v sistemu prejemkov ustrezno upoštevajo vse vrste tveganj ter ravni likvidnosti in upravljanja premoženja ter (ii) je celotna politika prejemkov skladna s poslovno strategijo, cilji, vrednotami in interesi družbe, njenih dejavnosti ter vlagateljev in strank.

Nadzorni svet nadzoruje izvajanje Politike prejemkov ter pripravi tudi plan stroškov dela družbe. 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 prejemkov sklada s poslovno strategijo NLB Skupine, produktov in družbe, njihovimi cilji, vrednotami ter interesi vlagateljev in 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 - letno preverjanje izvajanja politik prejemkov.

Pri letnem pregledu izvajanja politike prejemkov sodelujejo funkcija notranje revizije, funkcija upravljanja s tveganji in funkcija skladnosti poslovanja, pri čemer:

- funkcija skladnosti poslovanja izvede operativni pregled skladnosti strukture prejemkov družbe z zakonodajo, predpisi in notranjimi akti družbe;
- funkcija notranje revizije izvede presojo zasnove, izvajanja in učinkov politike prejemkov družbe;
- funkcija upravljanja s tveganji oceni, kako struktura variabilnih prejemkov vpliva na profil tveganosti družbe za upravljanje.

Vsi nosilci trajnih funkcij notranjih kontrol podajo mnenje na predlog politike prejemkov in njene vsakokratne spremembe ter imajo dostop do vseh ustreznih dokumentov in informacij, ki jim omogočajo pravilno in neodvisno izvajanje njenih pristojnosti v skladu s politiko prejemkov in relevantnimi predpisi.

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

Družba za upravljanje vlagatelju na njegovo zahtevo izroči brezplačni tiskani izvod tega dokumenta. Vlagatelj lahko zahtevo poda i) pisno po pošti na naslov družbe NLB Skladi, upravljanje premoženja, d.o.o., Tivolska cesta 48, 1000 Ljubljana ali preko elektronske pošte na naslov info@nlbskladi.si ali ii) osebno na sedežu družbe v času uradnih ur (vsak delovnik od 10.00 do 12.00) ali na pooblaščenih vpisnih mestih (pri pooblaščenem komercialistu).