

ALTA Skladi,  
družba za upravljanje, d.d.  
Železna cesta 18,  
SI-1000 Ljubljana  
T: 080 10 60 +386 1 3 200 400  
F: +386 (0)1 3 200 401  
[skladi@alta.si](mailto:skladi@alta.si), [www.alta.si](http://www.alta.si)

## POVZETEK POLITIKE PREJEMKOV V DRUŽBI ALTA Skladi, družba za upravljanje, d.d.

### I. SPLOŠNO O POLITIKI PREJEMKOV

Družba Alta Skladi, družba za upravljanje, d.d. (v nadaljevanju tudi: Družba) sistem prejemkov ureja v Politiki prejemkov Skupine ALTA<sup>1</sup>.

Politika prejemkov opredeljuje temeljna načela, vodila in omejitve v zvezi z določanjem politik in praks glede prejemkov<sup>2</sup> v družbi z upravljanje in ureja prejemke zaposlenih v Družbi ter določa osebe s posebno naravo dela. Politika upošteva poslovno strategijo, cilje, organizacijsko strukturo, upravljanje s tveganji, dolgoročne interese družbe za upravljanje ter tudi ukrepe za preprečevanje nasprotij interesov.

### II. CILJI POLITIKE PREJEMKOV

Cilji Politike prejemkov na splošno so:

- vzpostaviti okvir prejemkov v družbi za upravljanje;
- določiti načela, ki urejajo sistem prejemkov in organizacijske smernice;
- zagotoviti skladnost prejemkov z veljavnimi predpisi, kot tudi njihovo spremljanje in nadzor;
- vzpostaviti okvir prejemkov, s katerimi Družba privablja in zadrži nadarjene posameznike, obenem pa tudi spodbuja zaposlene v družbi k doseganju dolgoročnih poslovnih ciljev znotraj okvira sprejemljive in obvladljive stopnje tveganj;
- omogočiti jasen, pregleden, podroben in vnaprej določen prikaz veljavnih pravil sistema prejemkov v družbi za upravljanje.

S Politiko prejemkov družba za upravljanje želi zagotoviti, da:

- je razmerje med fiksnim in variabilnim prejemkom uravnoteženo;
- se znesek variabilnega prejemka, ki ga prejme zaposleni, določi na osnovi posamezne delovne uspešnosti, uspešnosti poslovne enote oz. posamezne družbe in Skupine ALTA kot celote, z upoštevanjem vpliva tveganj (vplivni dejavnik za te stopnje uspešnosti se odloči vnaprej in se ustrezno uskladi z odgovornostmi posameznega zaposlenega, tveganji in kapitalskimi potrebami družbe);
- je variabilni prejemek zaposlenemu izplačan na osnovi tako finančnih kot nefinančnih meril uspešnosti, pri čemer je spoštovanje politik upravljanja s tveganji posebej pomembno merilo med nefinančnimi merili za uspešnost;

<sup>1</sup> Skupino družb ALTA sestavljajo naslednje družbe: ALTA Skupina, upravljanje družb d.d., ALTA Skladi, družba za upravljanje, d.d., ALTA Invest, investicijske storitve, d.d., ALTA Skladi, družba za upravljanje, d.d., ALTA konto d.o.o. in ALTA Svetovanje d.o.o. (v nadaljevanju: Skupina ALTA).

<sup>2</sup> Vse oblike neposrednih in posrednih finančnih in nefinančnih plačil ter ugodnosti, do katerih so zaposleni upravičeni na podlagi sklenjenih pogodb z družbo za upravljanje.

- se za prihodnja izplačila variabilnih prejemkov uporablja sistema malusa (sistem malusa posamezni družbi iz Skupine ALTA omogoča zmanjšanje vrednosti prihodnjih variabilnih prejemkov v celoti ali delno, pred njihovo dospelostjo v izplačilo, zaradi naknadnih prilagoditev tveganju ali drugih razlogov).

### III. OPREDELITEV IN MERILA ZA IZRAČUN PREJEMKOV

Politika opredeljuje fiksne in variabilne prejemke zaposlenih ter določa njihove kriterije in omejitve. Višina fiksnega prejemka vsakega zaposlenega je določena v pogodbi o zaposlitvi, pri čemer fiksni prejemek načeloma ne sme odstopati od razponov, določenih za posamezno delovno mesto, določeno z internimi akti družbe za upravljanje. Variabilni prejemek posameznega zaposlenega ne sme presežati 100 odstotkov fiksnega prejemka tega posameznika, kakor tudi ne zneska 50.000 EUR letno ter mora temeljiti na kombinaciji ocene uspešnosti posameznika in njegove poslovno-organizacijske enote ter splošnega poslovnega rezultata Družbe. Variabilni prejemki se izplačajo ali dospejo v plačilo le, če so glede na finančno stanje družbe kot celote vzdržni in če jih upravičuje uspešnost Družbe, poslovne enote in posameznika.

Prejemki zaposlenih v družbi za upravljanje so sestavljeni iz fiksnega in variabilnega dela. Fiksni del predstavlja mesečna plača zaposlenega, ki je določena v njegovi pogodbi o zaposlitvi. Variabilni del se izračuna na podlagi kvalitativnih in kvantitativnih meril, določenih v Politiki prejemkov. Kvalitativna merila zajemajo tri glavna merila - trud zaposlenega, želeno vedenje zaposlenega in delovanje zaposlenega v interesu strank. Vsako od meril je natančno opredeljeno ter uteženo. Kvantitativna merila določitve variabilnega prejemka so odvisna od tega ali družba za upravljanje doseže oz. preseže načrtovane prihodke iz poslovanja, načrtovane EBITDA in načrtovanega čistega dobička ter poslovnega plana družbe za upravljanje.

Višino fiksnih in variabilnih prejemkov posameznega zaposlenega

- za delovna mesta v posameznem oddelku, sektorju, ali službi predlaga neposredno nadrejeni (vodja oddelka, sektorja ali službe – torej Aleš Oražem, Sašo Zajec, Peter Jenčič, Marija Kavaš), potrjena pa jo izvršna direktorja družbe;
- za delovna mesta vodje oddelka, sektorja ali službe določita izvršna direktorja družbe (Tomaž Dvořak, Uroš Ožbolt, CFA);
- za člane organe vodenja družbe za upravljanje fiksne in variabilne prejemke določi upravni odbor (Tomaž Dvořak, Uroš Ožbolt, CFA, Aleksander Mavko, Simon Mastnak).

Nadzor nad izvajanjem, ustreznostjo in uresničevanjem splošnih načel Politike prejemkov družbe izvaja upravni odbor družbe za upravljanje.

Vlagatelj lahko zahteva izročitev brezplačnega tiskanega izvoda dokumenta z informacijami o podrobnostih Politike prejemkov Skupine ALTA.

V Ljubljani, 11.1.2018

ALTA Skladi, družba za upravljanje, d.d.