



		št. izdaje: 1
POLITIKA PREJEMKOV		Datum uveljavitve:
		19.6.2026
08		

PREJEMNIKI	REFERENČNI DOKUMENTI IN PRILOGE
• Upravni odbor • Vodje organizacijskih enot • Zaposleni	
Nivo zaupanja	Nezaupen
Status	V veljavi
Skrbnik dokumenta	Upravni odbor
Odobritelj dokumenta	Upravni odbor

VSEBINA

1. UVODNE IN SPLOŠNE DOLOČBE	3
1.1 NAMEN IN PREDMET UREJANJA POLITIKE	3
2. IZHODIŠČA POLITIKE PREJEMKOV	3
2.1 NAČELA	3
2.2 Splošno	3
2.3 Uporaba načela sorazmernosti	4
3. PREJEMKI	4
3.1 Celotni prejemki zaposlenega	4
3.2 Fiksni prejemki	4
3.3 Variabilni prejemki	5
3.4 Razmerje med fiksnim in variabilnim prejemkom	5
3.5 Prejemki zaposlenih s posebno naravo dela	5
3.5.1 Prejemki neizvršnih članov upravnega odbora	5
3.5.2 Merila za določanje variabilnih prejemkov zaposlenih	5
3.5.3 Prejemki izvršnih direktorjev	5
3.5.4 Prejemki zaposlenih v notranjih kontrolah	5
3.5.5 Prepoved sklepanja osebnih zavarovanj pred tveganji	6
3.5.6 Posebne pokojninske ugodnosti	6
3.6 Izplačila variabilnih prejemkov	6
4. PRILAGAJANJE PREJEMKOV TVEGANJEM	6
4.1 Merila uspešnosti	6
5. POSTOPKI V PRIMERU KRŠITVE PREDPISOV S STRANI ZAPOSLENEGA	7
6. UPRAVLJANJE SISTEMA PREJEMKOV	7
6.1 Splošno	7
6.2 Odgovornost neizvršnih članov upravnega odbora	7
6.3 Letni pregled	7
7. POROČANJE O IZVAJANJU POLITIKE PREJEMKOV	7
8. INFORMACIJE O TEM, KAKO JE POLITIKA PREJEMKOV DRUŽBE SKLADNA Z VKLJUČEVANJEM TVEGANJ GLEDE TRAJNOSTNOSTI (5. ČLEN SFDR)	8
9. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE	8

V skladu z določili Zakona o investicijskih skladih in družbah za upravljanje (Uradni list RS, št. 31/15 z veljavnimi spremembami in dopolnitvami) in Sklepa o poslovanju družbe za upravljanje (Uradni list RS, št. 31/17 z veljavnimi spremembami in dopolnitvami) neizvršna člana upravnega odbora družbe ILIRIKA SKLADI, družba za upravljanje investicijskih skladov, d.d., Ljubljana (v nadaljevanju: družba) sprejemata naslednji splošni akt oz. pravila povezana z internim poslovanjem družbe:

POLITIKA PREJEMKOV

1. UVODNE IN SPLOŠNE DOLOČBE

1.1 NAMEN IN PREDMET UREJANJA POLITIKE

Ta Politika prejemkov (v nadaljevanju: Politika) opredeljuje splošna načela prejemkov ter določa vrste in obliko prejemkov zaposlenih s posebno naravo dela, vlogo organov družbe pri nagrajevanju in način prilagajanja prejemkov tveganjem.

Politika je nevtralna glede na spol in je v skladu s preudarnim in učinkovitim upravljanjem tveganj in takšno upravljanje spodbuja. Politika je skladna s poslovno strategijo in cilji družbe, v njej pa se upoštevajo tudi dolgoročni učinki sprejetih investicijskih odločitev in vsebuje ukrepe za preprečevanje navzkrižij interesov ter spodbuja odgovorno poslovno ravnanje, zavedanje o tveganjih in preudarno prevzemanje tveganj. Politika prejemkov je opredeljena na način, kot je to primerno glede na velikost, notranjo organizacijo ter naravo, obseg in zapletenost dejavnosti družbe.

Ta Politika velja za prejemke zaposlenih in predvsem za posameznike s posebno naravo dela, med katere spadajo:

- izvršna direktorja in neizvršna člana upravnega odbora;
- osebe, zadolžene za izvajanje trajnih funkcij notranjih kontrol (v nadaljevanju: zaposleni v notranjih kontrolah), kar vključuje skladnost poslovanja, upravljanje tveganj in notranjo revizijo; in
- vodja sektorja upravljanja premoženja skladov in zalednega oddelka.
- drugi zaposleni, katerih celotni prejemki, vključno s posebnimi pokojninskimi ugodnostmi, so enaki ali večji od prejemkov izvršnih direktorjev ali zaposlenih, ki pri svojem delu prevzemajo tveganja.

Ista načela nagrajevanja veljajo tudi za zunanje izvajalce, v primeru zunanjega izvajanja ključnih ali drugih pomembnih funkcij, v kolikor ta Politika ne določa drugače. Družba zagotavlja, da se bo ta ali druga ustrezna politika nagrajevanja uporabljala tudi za posameznike, ki imajo status zaposlenih s posebno naravo dela pri izvajalcih, na katere bi morebiti prenesla opravljanje ključnih in drugih pomembnih funkcij.

2. IZHODIŠČA POLITIKE PREJEMKOV

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.

2.1 NAČELA

2.2 Splošno

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 vlagateljev 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 vlagatelj s sklenitvijo pogodbe z družbo nase prevzame določeno obliko in stopnjo tveganja, vendar le do tiste ravni, ki je opredeljena v profilu tveganja posameznega podsklada v upravljanju družbe, 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.

Družba pri oblikovanju in izvajanju politike prejemkov upošteva tudi trajnostna tveganja ter, kadar je to relevantno, glavne škodljive vplive investicijskih odločitev na dejavnike trajnosti, v skladu z veljavnimi predpisi.

Družba upošteva temeljna načela politik prejemkov iz 73.b člena ZSDU-3 na način in v obsegu, ki ustreza njeni velikosti, notranji organiziranosti ter lastnostim, obsegu in zapletenosti dejavnosti, ki jih opravlja.

2.3 Uporaba načela sorazmernosti

Družba je vzpostavila politiko prejemkov ob upoštevanju načela sorazmernosti, skladno z drugim odstavkom 73.b člena ZISDU-3.

Za uporabo načela sorazmernosti je družba upoštevala naslednje okoliščine, povezane s posamezno uporabo načela sorazmernosti in naslednje okoliščine na ravni družbi, povezane z velikostjo, organizacijskim ustrojem ter lastnostmi, področji in kompleksnostmi dejavnosti družbe in investicijskih skladov:

- vrednost premoženja investicijskih skladov, ki jih upravlja družba, ne dosega 1,25 milijarde EUR,
- družba zaposluje manj kot 50 oseb,
- družba ne kotira na borzi,
- družba ne upravlja alternativnih investicijskih skladov.

Družba bo preučila smiselnost in upravičenost uporabe načela sorazmernosti in izvedla potrebne spremembe te Politike v primeru spremembe najmanj dveh od navedenih okoliščin.

Glede na velikost, organizacijsko strukturo ter lastnosti, področje in ne-kompleksnost dejavnosti družbe ter ob upoštevanju strukture prejemkov zaposlenih (največ 30 % fiksnih prejemkov zaposlenega in največ 50.000 EUR bruto letno) družba na podlagi načela sorazmernosti:

- ne bo ocenjevala uspešnosti zaposlenih na način, da bi ocena uspešnosti odražala uspešnost v večletnem obdobju;
- variabilnih prejemkov ne bo izplačala v obliki enot investicijskih skladov;
- izplačila variabilnih prejemkov ne bo odložila za določeno obdobje;
- ne bo izvajala naknadnih prilagoditev variabilnega prejemka tveganjem in uspešnosti ter zniževala že izplačanih variabilnih prejemkov z uporabo malusov in dogovorov o vračilu prejemkov, razen v primerih iz 5. člena te Politike;
- je določila finančna merila za ocenjevanje individualne uspešnosti zaposlenih samo za izvršna direktorja in vodjo sektorju upravljanja premoženja skladov. Za ostale delavce niso določena finančna merila, ker zaradi narave dela nimajo neposrednega vpliva na finančni rezultat družbe in investicijskih skladov.

Ob upoštevanju velikosti družbe, njene organizacijske strukture ter narave in zahtevnosti dejavnosti, pa tudi strukture prejemkov izvršnih direktorjev, družba ocenjuje, da odpravnina ne predstavlja mehanizma nagrajevanja uspešnosti. Izvršni direktorji do odpravnine niso upravičeni v primeru razrešitve iz krivdnih razlogov ali zaradi nesposobnosti, v ostalih primerih pa je odpravnina vnaprej določena v pogodbi o zaposlitvi kot mnogokratnik osnovne mesečne plače. Na podlagi načela sorazmernosti odpravnina ni vezana na dosežene poslovne rezultate, temveč je določena kot fiksni znesek.

3. PREJEMKI

3.1 Celotni prejemki zaposlenega

Plačilo za opravljeno delo posameznika je zato razdeljeno 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.

Celotni prejemki zaposlenega so seštevek njegovih fiksnih in variabilnih prejemkov in zajemajo vse oblike plačil in drugih koristi, ki mu jih daje družba ali ki jih neposredno ali posredno pridobi iz sredstev produktov.

3.2 Fiksni prejemki

Fiksni del prejemka se določi na osnovi pooblastil, nalog, delovnih izkušenj in odgovornosti 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) družbah za upravljanje. Fiksni del prejemka se določi v pogodbi o zaposlitvi s posameznikom ali pa na podlagi pogodbe civilnega prava (v primeru zunanje izvajalca). Fiksni del prejemka mora biti skladen s finančnim stanjem družbe in splošnimi pogoji na trgu.

Fiksni prejemki so prejemki zaposlenega, ki niso odvisni od uspešnosti poslovanja družbe, organizacijske enote ali njega samega.

3.3 Variabilni prejemki

Variabilni del prejemkov 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.

Variabilni prejemki po tej politiki so del celotnih prejemkov zaposlenega, ki je odvisen od izpolnjevanja vnaprej določenih kvantitativnih in kvalitativnih individualnih in skupnih meril uspešnosti in tveganosti, ki vključujejo tudi trajnostne zahteve glede na prevzeta tveganja. Predstavljajo prejemke zaposlenih, ki so odvisni od uspešnosti poslovanja družbe, investicijskih skladov in posameznega zaposlenega. Pravica do variabilnega prejemka se dodeli in izplača v prvi polovici leta za obdobje prejšnjega koledarskega leta (v nadaljevanju obračunsko obdobje). Variabilni prejemki posameznega zaposlenega v posameznem obračunskem obdobju ne sme preseči 50.000,00 EUR bruto, delež variabilnih prejemkov zaposlenega pa ne sme preseči 30 % fiksnih prejemkov zaposlenega v posameznem letu. Variabilen prejemek posameznega zaposlenega v posameznem letu pomeni variabilni prejemek, do katerega pridobi delavec pravico v posameznem letu, ne glede na to, kdaj je izplačilo variabilnega prejemka izvedeno.

3.4 Razmerje med fiksnim in variabilnim prejemkom

Višina celotnih prejemkov zaposlenih ni pomembno odvisna od variabilnega dela prejemkov, hkrati pa še vedno predstavlja učinkovit način spodbujanja zaposlenega za doseganje ali preseganje načrtovanih rezultatov dela.

Fiksni prejemki predstavljajo dovolj visok delež v celotnih prejemkih zaposlenega, da se v primeru neuspešnosti variabilni prejemki znižajo ali ne izplačajo.

3.5 Prejemki zaposlenih s posebno naravo dela

3.5.1 Prejemki neizvršnih članov upravnega odbora

Neizvršna člana upravnega odbora sta skladno s sklepom edinega družbenika upravičeni le do nadomestila v fiksnem znesku, ki ga določi s sklepom in se izplača v denarni obliki.

3.5.2 Merila za določanje variabilnih prejemkov zaposlenih

Variabilni del prejemkov zaposlenih predstavlja kombinacijo njihove individualne delovne uspešnosti, uspešnosti pri upravljanju investicijskih skladov ter poslovnih rezultatov družbe kot celote.

Poslovni rezultati družbe kot celote se upoštevajo na način, da izvršna direktorja pred koncem obračunskega obdobja ob upoštevanju poslovnih rezultatov družbe kot celote (doseganje oziroma preseganje strateških ciljev, poslovni izid,...) določita skupno višino sredstev, namenjeno za izplačilo variabilnih prejemkov vseh delavcev (vključno z zaposlenimi, opredeljenimi v tej politiki, razen izvršnih direktorjev). Pri določitvi skupne višine sredstev izvršna direktorja upoštevata vpliv načrtovanih izplačil variabilnih prejemkov na osnovni kapitala in kapitalne ustreznosti družbe.

3.5.3 Prejemki izvršnih direktorjev

Merila uspešnosti izvršnih direktorjev in njihove uteži v skupni oceni uspešnosti določita neizvršna člana upravnega odbora s sklepom.

3.5.4 Prejemki zaposlenih v notranjih kontrolah

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 funkcijah notranjih kontrol ne glede na prvi odstavek 3.5.2 točke te Politike niso odvisni od uspešnosti upravljanja investicijskih skladov.

Če je izvajanje storitev notranje revizije preneseno na zunanjega izvajalca, je izvajalec upravičen le do fiksnih prejemkov, kot so določeni v pogodbi o zunanjem izvajanju storitev.

3.5.5 Prepoved sklepanja osebnih zavarovanj pred tveganji

Zaposleni ne smejo uporabljati osebnih zavarovanj z namenom zmanjšanja ali preprečitve učinkov prilagoditve variabilnega dela prejemkov tveganjem. Osebna zavarovanja pred tveganji vključujejo zavarovalne police za zavarovanje osebnih prejemkov ali za zavarovanje odgovornosti z namenom oslabitve ali izničenja učinkov prilagoditve variabilnih prejemkov tveganjem.

3.5.6 Posebne pokojninske ugodnosti

Zaposleni niso upravičeni do posebnih ugodnosti ob upokojitvi.

3.6 Izplačila variabilnih prejemkov

Način in čas nagrajevanja odseva doseženo uspešnost posameznika. Sistem nagrajevanja vsebuje mehanizem, ki preprečuje, da bi bila nagrada dodeljena preden bi bilo mogoče dovolj zanesljivo oceniti učinke sprejetih odločitev in opravljenih dejanj posameznika v preteklosti in njegov prispevek k poslovanju produktov in družbe.

Sistem nagrajevanja družbe vsebuje tudi možnost naknadnega zahtevka po vrnitvi že prejetih (izplačanih) nagrad, če se ugotovi, da je prišlo do primera iz 5. člena te Politike. Sistem nagrajevanja družbe velja tudi za posameznike, ki bi v tem času družbo zapustili zaradi zaposlitve pri drugem delodajalcu, zaradi upokojitve ali zaradi drugih razlogov.

Družba mora pri nagrajevanju vedno upoštevati svojo finančno sposobnost, zato se skupen obseg nagrad temu primerno prilagaja.

4. PRILAGAJANJE PREJEMKOV TVEGANJEM

Politike prejemkov morajo zagotavljati, da variabilni prejemki, z namenom omejevanja prevzemanja prevelikih tveganj, temeljijo na uspešnosti in so prilagojeni glede na prevzeta tveganja.

4.1 Merila uspešnosti

Merila uspešnosti, ki vplivajo na nagrajevanje posameznika, so strateške in individualne narave. Razmerje med njimi in utež organizacijske enote k individualni oceni posameznika se letno podrobneje preverjata in po potrebi spreminjata.

Merila uspešnosti se delijo na kvantitativna in kvalitativna.

Kvantitativna (finančna) so tista, ki se upoštevajo pri ocenjevanju uspešnosti posameznika v preteklem obdobju:

- uspešnost poslovanja investicijskih skladov, organizacijske enote in družbe (doseganje kvantitativno zastavljenih ciljev, kot so donosnost investicijskih skladov, donosnost kapitala družbe, njen dobiček, prihodki v posameznem obdobju,...),
- uspešnost posameznika.

Kvalitativna (nefinančna) merila so tista, ki odražajo posameznikov vpliv na dolgoročno ustvarjanje vrednosti družbe in uspešnosti njenega poslovanja, predvsem:

- sodelovanje/prispevek k vzpostavitvi in uspešnosti novih projektov,
- pripravljenost na sodelovanje s kontrolnimi funkcijami,
- ravnanje skladno z načeli trajnosti,
- vzdrževanje ugleda družbe v javnosti,
- ravnanje v skladu z veljavno zakonodajo in internimi akti družbe,
- ravnanje v skladu z etičnimi standardi,
- iniciativnost, inovativnost
- primeren odnos do sodelavcev in regulatorjev,
- prispevek k uspešnemu sodelovanju s poslovnimi partnerji družbe.

Pri določanju razmerja med kvantitativnimi in kvalitativnimi merili družba izhaja iz vsebine dela, obsega odgovornosti in ravni odločanja posameznika. Ob tem se presoja tudi, ali je cilje smiselno določiti v merljivi obliki ali jih je primerneje opredeliti opisno, ter ali je njihovo doseganje mogoče ustrezno ovrednotiti z notranjimi ali zunanjimi referenčnimi merili.

5. VRAČILO PREJEMKOV V PRIMERU DOKAZANE GOLJUFIJE ALI POSREDOVANJA ZAVAJAJOČIH INFORMACIJ

Družba lahko od zaposlenega kadarkoli zahteva vračilo že izplačanega dela variabilnega dela premij v primeru dokazane goljufije ali posredovanja zavajajočih informacij.

6. UPRAVLJANJE SISTEMA PREJEMKOV

6.1 Splošno

Za uveljavitev te Politike sta odgovorna izvršna direktorja družbe.

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

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

6.2 Odgovornost neizvršnih članov upravnega odbora

Politiko premij in njene spremembe oblikujeta in sprejemata neizvršna člana upravnega odbora družbe. Neizvršna člana upravnega odbora nadzorujeta tudi njeno izvajanje. Neizvršna člana upravnega odbora družbe pregledata Politiko najmanj enkrat na leto in presodita, ali se izvaja, kot je bilo načrtovano, in ali je skladna z relevantno zakonodajo, načeli in standard (letni pregled).

Neizvršna člana upravnega odbora sta odgovorna za izbor mehanizmov nagrajevanja, ki ustrezno upoštevajo vpliv tveganj in likvidnosti vseh vrst premoženja, ki jih upravlja družba in njena lastna tveganja. Neizvršna člana upravnega odbora tudi zagotavljata, da je Politika skladna s poslovno strategijo družbe, njenimi cilji, vrednotami ter interesi vlagateljev in investicijskih skladov. Neizvršna člana upravnega odbora vnaprej preučita možne posledice delovanja sistema nagrajevanja za družbo (pri predpostavkah sprememb notranjega in zunanjega okolja poslovanja), za nazaj pa ocenita, kako je sistem dejansko deloval v opazovanih obdobjih.

Pri oblikovanju in nadzoru izvajanja politike nagrajevanja neizvršna člana upravnega odbora upoštevata analize, mnenja in priporočila zaposlenih v kontrolnih in kadrovske funkciji. Družba jima zagotavlja neoviran dostop do vseh podatkov in informacij, s katerimi razpolagajo funkcija upravljanja tveganj in druge kontrolne funkcije.

6.3 Letni pregled

Neizvršna člana upravnega odbora zagotovita, da se vsaj enkrat letno preveri izvajanje politike premij, v sklopu tega pa preverita če sistem deluje v skladu s sprejeto politiko in če je sistem premij skladen z veljavno zakonodajo in načeli ter dobro prakso.

Pri letnem pregledu sodelujejo notranja revizija, sektor upravljanja tveganj in sektor skladnosti poslovanja s predpisi, od katerih:

- notranja revizija izvede presojo zasnove, izvajanja in učinkov politike premij družbe,
- sektor upravljanja tveganj oceni, kako struktura variabilnih premij vpliva na profil tveganja družbe,
- sektor skladnosti poslovanja s predpisi preveri strukturo premij ter vpliv strukture premij na skladnost družbe z zakonodajo, predpisi in notranjimi politikami.

Če iz letnega pregleda izhaja, da sistem premij ne deluje, kot je bilo načrtovano ali predpisano, neizvršna člana upravnega odbora poskrbijo za pravočasno izvedbo načrta za odpravo pomanjkljivosti.

7. POROČANJE O IZVAJANJU POLITIKE PREMIJ

Družba enkrat letno do 30. 6. objavi poročilo o izvajanju politike premij, ki obsega:

- opis postopka priprave in sprejetja politik prejemkov, zunanjih svetovalcih, ki so sodelovali pri oblikovanju politik prejemkov in vlogi ostalih deležnikov; opis regionalnega področja uporabe politike prejemkov družbe za upravljanje, vrst zaposlenih, ki se štejejo za pomembne nosilce tveganja, in merila za njihovo določitev;
- informacije o povezavi med nagrajevanjem in uspešnostjo ter način zagotavljanja, da so zaposleni v notranjih kontrolah plačani neodvisno od poslovnih aktivnosti, ki jih nadzorujejo;
- informacijo o merilih, uporabljenih za merjenje uspešnosti in prilagajanje variabilnih prejemkov tveganjem;
- informacije o merilih uporabljenih za dodeljevanje variabilnih prejemkov, vključno s podatkom o obliki izplačila variabilnih prejemkov.

Družba lahko poročilo o izvajanju politik prejemkov objavi kot samostojen dokument ali pa ga vključi v svoje letno poročilo. Šteje se, da je družba ustrezno razkrila vsebine iz prvega odstavka tega člena tudi, če so vključene v razkritje v letnem poročilu investicijskega sklada iz drugega odstavka 205. člena ZISDU-3.

8. INFORMACIJE O TEM, KAKO JE POLITIKA PREJEMKOV DRUŽBE SKLADNA Z VKLJUČEVANJEM TVEGANJ GLEDE TRAJNOSTNOSTI (5. ČLEN SFDR)

V skladu s 5. členom Uredbe (EU) 2019/2088 Evropskega parlamenta o razkritjih, povezanih s trajnostnostjo v sektorju finančnih storitev (UL EU št. L 317/1 z dne 2.12.20219, s spremembami; Uredba SFDR), vključuje družba (kot družba za upravljanje v skladu z a. točko desetega odstavka 2. člena navedene uredbe) v Politiko informacije o tem, kako je Politika skladna z vključevanjem tveganj glede trajnostnosti.

Sistem nagrajevanja je zasnovan tako, da ne spodbuja kratkoročnih ali pretirano tveganih odločitev, temveč podpira preudarno, dolgoročno upravljanje sredstev v interesu vlagateljev. Pri določanju variabilnega dela prejemkov se upoštevata tudi ustrezno upravljanje tveganj, vključno s trajnostnimi tveganji.

9. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

Ta Politika začne veljati z dnem pridobitve dovoljenja za opravljanje storitev upravljanja investicijskih skladov s strani družbe.

Družba bo sproti, najmanj enkrat letno, preverjala ustreznost navedene Politike in jo glede na obseg in razvoj poslovanja družbe ustrezno dopolnjevala. Potrebne spremembe Politike se sprejmejo po enakem postopku kot Politika sama.

V Ljubljani, dne 19.6.2026

ILIRIKA SKLADI, družba za upravljanje investicijskih skladov, d.d.

neizvršna člana upravnega odbora

Igor Štemberger

Vid Pajič