

**POLITIKA PRIMITAKA OTP INVEST D.O.O.**  
**SAŽETAK**

## 1. Uvod

Pozivom i u smislu relevantnih odredbi Zakona o otvorenim investicijskim fondovima s javnom ponudom (Narodne novine, br. 44/16) i Zakona o alternativnim investicijskim fondovima (Narodne novine, br. 21/18), kao i po osnovi relevantnih podzakonskih propisa te relevantnih internih akata OTP banke d.d. Split, OTP invest društvo za upravljanje fondovima d.o.o., sa sjedištem u Zagrebu, Petrovaradinska 1 (u daljnjem tekstu: „Društvo”), izradilo je i usvojilo ovu Politiku primitaka OTP Invest d.o.o. (u daljnjem tekstu: „Politika primitaka”).

Društvo propisuje Politiku primitaka na način i u mjeri koja je primjerena s obzirom na vrstu, opseg i složenost poslova koje Društvo obavlja.

Politika primitaka je temeljni dokument u određivanju primitaka i prakse nagrađivanja u Društvu.

Politika primitaka usklađena je s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i interesima Društva, fondova pod upravljanjem i ulagatelja.

Politika primitaka dosljedno odražava i promiče učinkovito upravljanje rizicima i sprječava preuzimanje rizika koje nije u skladu s profilom rizičnosti, pravilima i/ili prospektom fondova kojima Društvo upravlja te ne dovodi u pitanje obvezu Društva da postupa u najboljem interesu fondova kojima upravlja.

## 2. Cilj

Cilj ovog dokumenta je definirati ključne elemente i načela za kompenzaciju za nagrađivanje zaposlenika plaćanjem godišnjih bonusa, definirati osnovne postupke u procesu njihove realizacije kao i podržavanje istog putem nagrađivanja, istovremeno ostajući u skladu s:

- učinkovitim i uspješnim upravljanjem rizikom, bez poticanja preuzimanja pretjeranog rizika iznad limita za preuzimanje rizika utvrđenih na razini Društva;
- poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima Društva, fondova kojima upravlja i ulagatelja, te olakšavanjem realizacije istih;
- ne ograničavanjem sposobnosti Društva da održi ili poveća iznos svojeg kapitala;
- omogućavanjem učinkovitog okvira za mjerenje uspješnosti, prilagodbu za rizike i vezu između uspješnosti i nagrađivanja.

## 3. Primjena

Politika primitaka se primjenjuje na sljedeće kategorije zaposlenika: više rukovodstvo, osobe koje preuzimaju rizik, kontrolne funkcije i svakog drugog zaposlenika čiji primici spadaju u platni razred višeg rukovodstva i osoba koje preuzimaju rizik, ako njihov rad ima značajan utjecaj na profil rizičnosti Društva i/ili fondova pod upravljanjem.

Navedeno osoblje Društva će biti uključeno u program poticaja, na temelju radnog učinka, koji će se realizirati plaćanjem godišnjih bonusa (bonusima), a sve u cilju poboljšanja organizacijske i individualne performanse.

## 4. Odgovornosti, nadležnosti

Članovi Uprave Društva donose Politiku primitaka uz suglasnost Nadzornog odbora te su odgovorni za provedbu Politike primitaka. Nadzorni odbor dalje nadzire implementaciju temeljnih načela Politike primitaka, koja načela je dužan najmanje jednom godišnje preispitati, te je dužan osigurati da provođenje Politike primitaka najmanje jednom godišnje podliježe središnjoj i neovisnoj internoj provjeri usklađenosti s politikama i procedurama vezanim uz primitke.

Uprava Društva i Nadzorni odbor su dužni u svome radu voditi računa o dugoročnim interesima ulagatelja, drugih zainteresiranih strana te o javnom interesu.

Društvo sukladno svojoj veličini, organizacijskoj strukturi, prirodi, opsegu i složenosti poslova koje obavlja kao i veličini fondova kojima upravlja, ne zadovoljava kriterije kao niti potrebu za osnivanjem dodatnoga nadzornog tijela: odbora za primitke.

Pokretanje postupka plaćanja bonusa će ovisiti o rezultatima i učinku pojedinog zaposlenika, kao i ostvarenom rezultatu Društva u cjelini.

Nadzorni odbor dužan je donijeti odluke:

1. o ukupnom iznosu varijabilnih primitaka za sve zaposlenike obuhvaćene Politikom primitaka u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene;
2. na pojedinačnoj osnovi o primicima članova Uprave i osoba odgovornih za rad kontrolnih funkcija i
3. o smanjenju ili ukidanju varijabilnih primitaka radnicima, uključujući aktiviranje odredbi o malusu<sup>1</sup> ili povratu primitaka<sup>2</sup>, ako dođe do bitnog narušavanja uspješnosti ili ostvarivanja gubitka Društva.

Navedene odluke Nadzornog odbora provodi Uprava Društva u skladu s Politikom primitaka.

Primici viših rukovoditelja odgovornih za kontrolne funkcije, kao i drugih zaposlenika koji primaju najviše primitke u Društvu, podliježu neposrednom nadzoru Nadzornog odbora.

## **5. Opći zahtjevi Politike primitaka**

### **Kriteriji za određivanje fiksnih primitaka**

Fiksni primici radnika odražavaju profesionalno iskustvo i odgovornosti koje proizlaze iz opisa radnog mjesta pojedinog radnika. Fiksnim primicima smatraju se primici koji ispunjavaju sljedeće uvjete:

- zasnivaju se na unaprijed utvrđenim kriterijima;
- odražavaju razinu profesionalnog iskustva, radnog staža radnika i druge kriterije;
- transparentni su kada je riječ o pojedinačnom iznosu koji se dodjeljuje pojedinačnom radniku;
- isplaćuju se na kontinuiranoj osnovi tijekom određenog razdoblja koje je povezano s pozicijom radnika u organizacijskoj strukturi te ovlastima i odgovornostima koje proizlaze iz te pozicije;
- neopozivi su, odnosno do izmjene stalnog iznosa može doći izmjenama pravilnika o radu ili ugovora o radu;
- ne mogu se smanjiti, privremeno obustaviti ili prestati isplaćivati, osim ako je to posljedica provođenja odluke o disciplinskoj mjeri izrečene novčane kazne u skladu sa zakonom kojim se uređuju radni odnosi ili pravilnikom o radu ili ako je radnik dao suglasnost na uskratu isplate plaće ili je dao pisanu suglasnost o zapljeni plaće ili drugog stalnog novčanog primanja radi naplate tražbine vjerovnika, osim u dijelu u kojem je to primanje izuzeto od ovrhe, u skladu sa zakonom kojim se uređuju ovršni postupci i postupci osiguranja;
- ne potiču preuzimanje rizika;
- ne ovise isključivo o uspješnosti i
- ne ovise o donošenju diskrecijske odluke.

### **Kriteriji za određivanje varijabilnih primitaka**

Varijabilni primici odražavaju uspješnost koja je održiva i koja je prilagođena rizicima, kao i uspješnost koja nadmašuje standard očekivan u skladu s opisom radnog mjesta pojedinog radnika.

Varijabilnim primicima se smatraju svi primici koji ne ispunjavaju uvjete iz prethodnog poglavlja Politike primitaka, kojim se uređuju kriteriji za fiksni primitak.

### **Dodaci**

Društvo može dodatke rasporediti kao fiksne ili varijabilne primitke, a u slučaju da Društvo rasporedi dodatke kao fiksne primitke potrebno je na odgovarajući način dokumentirati rezultate procjene, i to u slučajevima kada se dodaci:

- primjenjuju u slučajevima kada bi odnos između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka prelazio dopušteni definirani odnos i

---

<sup>1</sup> Malus je ugovorena odredba prema kojoj je radnik suglasan s time da mu Društvo nije dužno isplatiti odnosno prenijeti prava nad dijelom odgođenih neisplaćenih varijabilnih primitaka ili nad cijelim odgođenim neisplaćenim varijabilnim primicima ako ostvarenje prethodno preuzetih rizika dovede do narušene uspješnosti, odnosno lošijeg financijskog rezultata. Uvjeti prema kojima će se aktivirati odredba o malusu moraju biti detaljno definirani ugovorom između Društva i radnika.

<sup>2</sup> Povrat primitaka je ugovorena odredba prema kojoj se zaposlenik obvezuje Društvu vratiti određeni iznos varijabilnih primitaka, vraćanjem isplaćenog iznosa ili vraćanjem prava iz prihvatljivih financijskih instrumenata, ako ostvarenje prethodno preuzetih rizika dovede do narušene uspješnosti odnosno lošijeg financijskog rezultata. Ova se odredba može ugovoriti na odgođene i neodgođene varijabilne primitke. Uvjeti prema kojima će se aktivirati odredba o povratu primitaka moraju biti detaljno definirani ugovorom između Društva i zaposlenika.

- isplaćuju na osnovi kriterija koji su zamjena za kriterije procjene uspješnosti.
- Dodaci koji se isplaćuju radniku na osnovi njegove pozicije u organizacijskoj strukturi te ovlastima i odgovornostima koje proizlaze iz te pozicije, mogu se rasporediti kao fiksni primici, ako osim uvjeta za fiksne primitke ispunjavaju i sve sljedeće uvjete:
- isplaćuju se dok god nema značajnih promjena u vezi s pozicijom radnika u organizacijskoj strukturi te ovlastima i odgovornostima koje proizlaze iz te pozicije;
  - iznos dodatka ovisi isključivo o ovlastima i odgovornostima koje proizlaze iz te pozicije te ispunjenju uvjeta za fiksne primitke;
  - svaki drugi radnik koji ima istu poziciju unutar organizacijske strukture te ovlasti i odgovornosti koje proizlaze iz te pozicije ima pravo na isti dodatak.

### **Osobna zaštita od rizika**

Radnici Društva se ne smiju služiti osobnim strategijama zaštite od rizika niti ugovarati osiguranja od gubitka varijabilnih primitaka ili nepovoljnog ishoda preuzetih rizika.

Radnici ne smiju sklapati takve ugovore ili sporazume kojima se ublažavaju ili prenose rizici povezani s njihovim zadacima na treću osobu (npr. smatra se da se radnik osigurao od rizika kada je sklopio ugovor o osiguranju s odredbom prema kojoj treba biti oštećen u slučaju smanjenja primitka).

Gornje odredbe ne sprečavaju dotične osobe i Društvo da se osiguraju od odgovornosti za moguće štete koje proizlaze iz preuzimanja rizika, a time i ublaže opseg rizika koji utječe na Društvo.

Ako radnik krši zabranu propisanu u prethodnom stavku, Društvo može:

- tražiti naknadu štete, ili
- zahtijevati da umjesto naknade štete radnik ustupi transakciju zaključenu u njegovu/njezinu vlastitu korist, ili
- može zahtijevati da preda njegovu/njezinu dobit iz transakcije sklopljene u ime treće osobe ili ustupi njegovo/njezino povezano potraživanje poslodavcu.

### **Zaobilaženje odredbi o primicima**

Društvo se obvezuje da neće zaobilaziti odredbe o primicima na način da varijabilne primitke isplaćuje preko drugih pravnih osoba ili pomoću metoda koje olakšavaju ili omogućuju izbjegavanje predviđenih zahtjeva.

U tom smislu, sljedeći slučajevi smatraju se zaobilaženjem odredbi o primicima:

- varijabilni primici, osim zajamčenih varijabilnih primitaka, dodjeljuju se ili stječu iako ne odražavaju uspješnost radnika, poslovne jedinice ili Društva koja je održiva i prilagođena rizicima;
- radnik je zaprimio uplatu od Društva, koja se ne smatra primitkom, ali u suštini predstavlja primitak, jer je to sredstvo ili metoda plaćanja koje potiče na preuzimanje rizika i služi za zaobilaženje zahtjeva o nagrađivanju;
- fiksni primici dodjeljuju se kao fiksni broj instrumenata, a ne kao fiksni iznos;
- učestalo se pregovara o usklađivanju iznosa fiksnih primitaka, čime se ti primici nastoje uskladiti s uspješnošću radnika;
- dodaci se dodjeljuju u prekomjernom iznosu, koji nije opravdan u predmetnim okolnostima;
- primitak se isplaćuje radi odlaska u prijevremenu mirovinu i ne smatra se varijabilnim primitkom, iako takva isplata ima obilježja otpremnine za odlazak u mirovinu ili radnik ne odlazi u mirovinu nakon takve isplate i
- isplatom dividende koristi se kao metodom plaćanja varijabilnih primitaka.

## **6. Procjena performansi i načelo isplate primitaka na temelju radnog učinka**

Najvažnije načelo Politike primitaka je da je stopa primitaka na temelju radnog učinka, ovisno o preliminarnoj i naknadnoj procjeni rizika, povezana s razinom realizacije ciljeva Društva i individualnih ciljeva zaposlenika.

Ocjenjivanje radnog učinka zaposlenika, uključujući postavljanje pojedinačnih ciljeva kao i isplate primitaka na temelju radnog učinka i ostalih uvjeta, određene su zadanim okvirom Politike primitaka, te Prilozima Politike primitaka – odnosno sporazumima sklopljenim na pojedinačnoj razini.

Navedeni sporazum predstavlja ugovor o isplati primitaka između zaposlenika i Društva.

Ocjena uspješnosti odnosi se na višegodišnje razdoblje, odnosno vrši se na temelju vremenskog okvira koji je usklađen s preporučenim držanjem udjela ulagatelja u fondovima pod upravljanjem. Na taj se način

osigurava da se ocjena uspješnosti temelji na dugoročnijim rezultatima te da se stvarna isplata primitka rasporedi tijekom relevantnog razdoblja.

Ukupni iznos primitka koji su povezani s uspješnošću temelji se na kombinaciji ocjene uspješnosti pojedinca (uzimajući u obzir financijske i nefinancijske kriterije) i relevantne poslovne jedinice, kao i na ukupnim rezultatima Društva i fondova pod upravljanjem.

Primici koji se daju u slučaju prijevremenog prestanka ugovornog odnosa s Društvom odražavaju uspješnost postignutu u relevantnom razdoblju i određuju se na način koji ne nagrađuje neuspjeh.

## **7. Kriteriji za procjenu radnog učinka**

S ciljem poboljšanja organizacijskog učinka u Društvu se razvija motivacijski sustav nagrađivanja kroz program financijskih poticaja za radnike na određenim „ključnim“ radnim mjestima/funkcijama, koji se realizira kroz isplatu godišnjeg bonusa. Sustav nagrađivanja je usmjeren na upravljanje pomoću ciljeva (KPI – *Key Performance Indicators*), koji se mogu nezavisno izmjeriti ili verificirati te na postojanje vjerodostojnog procesa za utvrđivanje ostvarenja definiranih ciljeva i realizaciju isplate odgovarajuće godišnje nagrade u odnosu na postignuti učinak/ostvarene ciljeve.

Sustav nagrađivanja učinka ne samo da omogućuje planiranje troškova u godišnjem financijskom planu Društva, već predstavlja i HR alat za individualno motiviranje radnika usmjeren na oslobađanje ukupnog individualnog potencijala (radnog, kreativnog), koji će se očitovati kako kroz poboljšanje njihove osobne učinkovitost i razvoj profesionalne karijere tako i kroz poboljšanje ukupne organizacijske učinkovitosti i poslovnog uspjeha Društva.

Definiranje KPI-eva zaposlenika uključenih u program nagrađivanja u obliku godišnjih bonusa utvrđuje se i planira u skladu s godišnjim planom poslovanja Društva, zbog čega donošenje takvog plana od strane Uprave, uz suglasnost Nadzornog Odbora, predstavlja glavni preduvjet za definiranje KPI-eva.

## **8. Uvjeti za prestanak stjecanja prava na varijabilni primitak**

Varijabilni primici, uključujući odgođene dijelove varijabilnih primitaka, daju se samo kada i ako je to održivo i opravdano. Varijabilni primici smatraju se održivima ako u razdoblju od utvrđivanja tih primitaka do njihove konačne isplate ne dođe do narušavanja financijskog stanja Društva, odnosno do ostvarivanja gubitka. Varijabilni primici smatraju se opravdanim ako su zasnovani na uspješnosti Društva, relevantne poslovne jedinice, fonda i/ili pojedinca.

Zaposlenik neće imati pravo na varijabilni primitak ako ne obavlja posao na svom radnom mjestu, i u nedostatku stvarnog posla ne sudjeluje u realizaciji postavljenih ciljeva (čak i ako se grupni ciljevi, također određeni za nju/njega, bez obzira na suradnju, ostvaruju kroz dodatne napore njegovih/njenih kolega).

Pravo na varijabilni primitak bit će ukinuto ako se radni odnos prekine tijekom perioda probnog rada ili zbog izvanrednog otkaza kojega daje poslodavac, ili iz bilo kojeg drugog razloga povezanog s ponašanjem zaposlenika.

Pravo na odgođeni još nedospjeli dio varijabilnog primitka prestaje ako radni odnos ne postoji u vrijeme isplate odgođenih rata.

Odstupanje od ovoga predmet je razmatranja dugoročnog radnog učinka dotične osobe, a u slučaju izvrsnog radnog učinka bit će propisno dopušteno na temelju odluke Nadzornog odbora.

U slučaju da radni odnos prestaje zbog smrti radnika ili u slučaju smrti radnika koji su u međuvremenu umirovljeni, pravo na odgođene varijabilne primitke može ostvariti nasljednik (nasljednici), pod uvjetom da su ispunjeni svi navedeni uvjeti, a sukladno pravilima postupanja kod isplate.

Uvjet za korištenje ovog prava je da nasljednik podastre poslodavcu uvjerljive dokaze o pravu na nasljeđivanje.

Pravo na varijabilni primitak (uključujući i pravo na odgođene rate) se ostvaruje i u sljedećim slučajevima:

- ako radni odnos prestaje u interesu i na inicijativu poslodavca zbog radnog odnosa s drugim članom društva koji pripada OTP Grupi;
- ako je radni odnos prestao s obzirom na činjenicu da je radnik umirovljen prema odgovarajućim odredbama Zakona o radu;
- ako je radni odnos prestao zbog smrti radnika.

Ako se prekida radni odnos kraći od tri godine, odluku o plaćanju varijabilnog primitka nakon prestanka radnog odnosa donosi Nadzorni odbor Društva.

Pravo na odgođene rate će se ocjenjivati na temelju kriterija u vezi s razboritim radom Društva i procjenom rizika relevantnih za aktivnosti zaposlenika, a može rezultirati time da odgođena rata može biti smanjena ili ukinuta u cijelosti.

## **9. Praćenje realizacije KPI-eva tijekom godine**

Članovi Uprave Društva su odgovorni za praćenje realizacije postavljenih KPI-om tijekom cijele godine. Osim toga, oni moraju obavijestiti zaposlenike o rezultatima izvršenih analiza u procesu monitoringa, primiti povratne informacije, te odrediti daljnje aktivnosti, ako je to potrebno.

Praćenje realizacije KPI je dvosmjernan proces, definiranjem ne samo obveze zaposlenika, nego i potičući ih da preuzmu inicijativu. Svaki zaposlenik mora imati pristup podacima koji mu/joj omogućuju da se utvrdi stanje ili (približno) razinu realizacije.

## **10. Očitovanje u vezi s člankom 5. Uredbe 2019/2088**

Politika primitaka ne uključuje rizik održivosti, te ne postoje kvalitativni ni kvantitativni kriteriji postavljeni tako da ne potiču preuzimanje rizika vezanih uz rizik održivosti.

## **11. Završne odredbe**

Politika primitaka stupa na snagu danom zaprimanja suglasnosti od Nadzornog odbora Društva, s tim da se njene odredbe primjenjuju za sve zaposlenike od 01. siječnja 2019.

**OTP INVEST**  
**društvo za upravljanje fondovima d.o.o.**