

POLITIKA PRIMITAKA

Verzija dokumenta:	0.7
Datum verzije:	30. lipnja 2025.
Odobrio:	OTP invest društvo za upravljanje fondovima d.o.o.
Stupanj povjerljivosti:	Povjerljivo

SADRŽAJ:

1.	UVOD	3
2.	CILJ	3
3.	PRIMJENA	3
4.	ODGOVORNOSTI, NADLEŽNOSTI	4
5.	OPĆI ZAHTJEVI POLITIKE PRIMITAKA	4
	KRITERIJI ZA ODREĐIVANJE FIKSNIH PRIMITAKA	4
	KRITERIJI ZA ODREĐIVANJE VARIJABILNIH PRIMITAKA	5
	DODACI	5
	OTPREMNINA	5
	BONUSI ZA ZADRŽAVANJE RADNIKA	5
	ZAJAMČENI VARIJABILNI PRIMICI	6
	ODNOS IZMEĐU FIKSNOG I VARIJABILNOG DIJELA UKUPNIH PRIMITAKA	6
	OSOBNA ZAŠTITA OD RIZIKA.....	7
	ZAOBILAŽENJE ODREDBI O PRIMICIMA.....	7
6.	PROCJENA PERFORMANSI I NAČELO ISPLATE PRIMITAKA NA TEMELJU RADNOG UČINKA	8
7.	KRITERIJI ZA PROCJENU RADNOG UČINKA	8
8.	ISPLATA AVANSA I (PREOSTALE RAZLIKE) GODIŠNJEG BONUSA	10
9.	MAKSIMALNA VRIJEDNOST VARIJABILNIH PRIMITAKA	11
10.	SMANJENJE VARIJABILNIH PRIMITAKA.....	11
11.	UVJETI ZA PRESTANAK STJECANJA PRAVA NA VARIJABILNI PRIMITAK	11
12.	PRAĆENJE REALIZACIJE KPI-EVA TIJEKOM GODINE	12
13.	OČITOVANJE U VEZI S ČLANKOM 5. UREDBE 2019/2088.....	12
14.	ZAVRŠNE ODREDBE	12

1. Uvod

Pozivom i u smislu relevantnih odredbi Zakona o otvorenim investicijskim fondovima s javnom ponudom (Narodne novine, br. 44/16, 126/19, 110/21, 76/22 i 152/24), kao i po osnovi relevantnih podzakonskih propisa te relevantnih grupnih pravila, OTP invest društvo za upravljanje fondovima d.o.o. (u daljnjem tekstu: „Društvo”), izradilo je i usvojilo ovu Politiku primitaka (u daljnjem tekstu: „Politika primitaka”).

Odredbe navedene zakonske regulative prenesene su u hrvatsko zakonodavstvo na temelju:

Direktive 2009/65/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 13. srpnja 2009. o usklađivanju zakona i drugih propisa u odnosu na subjekte za zajednička ulaganja u prenosive vrijednosne papire (UCITS). Politika primitaka uzima u obzir smjernice Europskog nadzornog tijela za vrijednosne papire i tržišta kapitala. (ESMA-e):

- Smjernice o politici nagrađivanja u skladu s Direktivom o subjektima za zajednička ulaganja u prenosive vrijednosne papire (UCITS) (ESMA/2016/575)..

Temeljem navedenog, Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga je 26. travnja 2018. izdala:

- Smjernice o primjeni načela razmjernosti u odnosu na politiku primitaka društava za upravljanje investicijskim fondovima i izuzeću za male primitke,

kao i novu verziju istih 21. prosinca 2022., a kojima je definirala način primjene propisa i na koji način bi se načelo razmjernosti trebalo primjenjivati u praksi kada je u pitanju politika primitaka.

Društvo postupa u skladu s navedenim smjernicama i primjenjuje načelo razmjernosti u skladu s aktualnim smjernicama Hrvatske agencije za nadzor financijskih usluga.

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.

Sukladno radnim mjestima, navedeno se primjenjuje na:

- Članove Uprave Društva;
- Voditelje organizacijskih jedinica;
- Funkciju praćenja usklađenosti s relevantnim propisima,
- Funkciju upravljanja rizicima,
- Funkciju interne revizije,
- Zaposlenika odjela Prodaje i razvoja proizvoda,

- Savjetnika Uprave.

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.

Na zaposlenike Društva čiji varijabilni primici na godišnjoj osnovi ne prelaze iznos od 27.000 eura i 45% fiksnih primitaka ne primjenjuju se odredbe Politike primitaka koje se odnose na proces isplate i to:

- odredbe koje se odnose na isplatu dijela varijabilnih primitaka u nenovčanom dijelu i
- odredbe koje se odnose na isplatu dijela varijabilnih primitaka s odgodom.

Za ispunjavanje ovih uvjeta iznos primitaka se uzima na bruto osnovi.

Iznimka navedena u ovom poglavlju se ne primjenjuje na članove Uprave Društva.

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 o smanjenju ili ukidanju varijabilnih primitaka radnicima, uključujući aktiviranje odredbi o malusu¹ ili povratu primitaka², 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. U slučaju da se naknadno utvrdi kako su isplaćeni bonusi zaposlenicima bili posljedica loših praksi, preuzimanja prekomjernog i nepotrebnog rizika ili neetičnog postupanja pojedinih zaposlenika, Uprava Društva ima pravo zatražiti povrat već isplaćenog bonusa od relevantnih zaposlenika.

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;

¹ 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.

² 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.

- 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.

Pri raspodjeli varijabilnih dijelova primitaka u Društvu uzimaju se u obzir sve vrste postojećih i budućih rizika.

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
- 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.

Otpremnina

Otpremnina se ne smatra varijabilnim primitkom u sljedećim slučajevima:

- otpremnina u iznosu koji ne prelazi iznos utvrđen Zakonom o radu;
- kada je određena pravilnikom o radu te ne ovisi o donošenju diskrecijske odluke;
- kada se isplaćuje na temelju pravomoćne sudske odluke;
- kada je to primitak koji se isplaćuje u slučaju prestanka radnog odnosa temeljem ugovorne odredbe o zabrani natjecanja, a za vrijeme trajanja zabrane, u visini koja ne prelazi iznos fiksnih primitaka koji bi za to vrijeme bili isplaćeni da je radnik zaposlen u Društvu i
- kada je to primitak koji se isplaćuje kao naknada štete u slučaju sudskog raskida ugovora o radu.

Odluku o mogućoj upotrebi otpremnina, uključujući maksimalan iznos ili kriterije za određivanje takvih iznosa koji se mogu dodijeliti kao otpremnina radnicima, donosi Nadzorni odbor Društva.

Bonusi za zadržavanje radnika

Na bonuse za zadržavanje radnika primjenjuju se odredbe o varijabilnim primicima, uključujući isplatu, odgodu, dodjelu varijabilnih primitaka u instrumentima, zadržavanje i smanjenje varijabilnih primitaka (malus i povrat) izuzev dijela koji se odnosi na prilagodbu varijabilnih primitaka rizicima pri mjerenju uspješnosti i

prije njihove dodjele.

Bonusi za zadržavanje ne smiju se isplatiti kao zamjena za primitke zasnovane na ocjeni uspješnosti.

Društvo dodjeljuje predmetni bonus po isteku razdoblja zadržavanja, čije trajanje ili uvjet čije ispunjenje dovodi do isteka razdoblja zadržavanja određuje Uprava Društva.

Odnos između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka izračunava se primjenom načela pravilnog vremenskog razgraničavanja, odnosno uzima se u obzir godišnji iznos bonusa za zadržavanje za svaku godinu razdoblja zadržavanja neovisno o činjenici da se ukupan iznos dodjeljuje po isteku razdoblja zadržavanja.

Zajamčeni varijabilni primici

Društvo ne smije radniku jamčiti isplatu određenog iznosa varijabilnih primitaka, neovisno o uspješnosti.

Izuzetak su zajamčeni varijabilni primici koji se mogu ugovoriti pri zapošljavanju novih radnika, i to samo za prvu godinu rada tih radnika, pod uvjetom da Društvo ima adekvatnu razinu kapitala.

U tom slučaju se ne primjenjuju odredbe o malusu i povratu primitaka niti se uključuju u izračun odnosa između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka za prvo razdoblje procjene.

Ukupan iznos zajamčenih varijabilnih primitaka Društva može isplatiti u gotovini, bez odgode.

Društvo može zajamčene varijabilne primitke dodijeliti istom radniku samo jednom te se predmetna odredba primjenjuje na konsolidiranoj i potkonsolidiranoj osnovi i uključuje okolnosti u kojima radniku isto ili drugo društvo obuhvaćeno konsolidacijom ponudi novi ugovor.

Odnos između fiksnog i varijabilnog dijela ukupnih primitaka

Politika primitaka predviđa diferencirane razine prihoda u skladu s vrijednošću i na temelju klasifikacije radnih mjesta. Primitci se sastoje od fiksnog dijela i dijela na temelju radnog učinka.

Fiksni primitci su fiksni dio plaće koji nije povezan s radnim učinkom Društva i ciljevima na individualnoj razini, te je ključna komponenta koja predstavlja osobnu osnovicu plaće i razlike u plaćama i naknade plate u skladu s odredbama zakona, važećim internim aktima ili ugovorom o radu.

Primitci na temelju radnog učinka (varijabilni primitci) čine onaj dio plaće koji motivira zaposlenike da obavljaju svoj posao, imajući na umu ciljeve i interese poslodavca koji omogućava zaposlenicima da sudjeluju u financijskom uspjehu poslodavca.

Činjenica je da je iznos fiksnih primitaka osoba obuhvaćenih Politikom primitaka dovoljno visok kako bi osiguralo naknadu za stručni rad te da je u skladu s razinom obrazovanja, rangom, potrebnom razinom iskustva i vještina.

Omjer fiksnog primitka i primitka na temelju radnog učinka pojedinačno po zaposleniku ovisi o:

- sustavu ocjenjivanja radnog učinka i načinu definiranja razina rizika;
- trajanju odgode za ocjenjivanje i isplatu, kao i perioda zadržavanja;
- strukturi organizacijske jedinice, prirodi i složenosti njezine poslovne aktivnosti;
- položaju zaposlenika u sklopu organizacijske hijerarhije, i preuzimanju rizika/razine donošenja odluka dodijeljene raznim radnim mjestima.

Fiksni i varijabilni primici su primjereno uravnoteženi. Fiksni dio primitaka će predstavljati dovoljno visok udio u ukupnim primicima, čime se omogućava provođenje u potpunosti fleksibilne politike varijabilnih primitaka, uključujući mogućnost neisplaćivanja varijabilnog dijela primitaka.

Udio fiksnih primitaka i varijabilnih primitaka definiran je na način da pravilno odražava veličinu i složenost organizacije kojom se upravlja.

Omjer fiksnih i varijabilnih primitaka za članove Uprave iznosi maksimalno 65% prema 35% u korist fiksnih primitaka (zaokružujući omjer na prvi cijeli broj).

Omjer fiksnih i varijabilnih primitaka za ostale zaposlenike obuhvaćene ovom procedurom iznosi 80% prema 20% u korist fiksnih primitaka.

Varijabilni primici za sve zaposlenike, uz iznimke navedene u poglavlju „Primjena“, se sastoje od novčanog i nenovčanog dijela u omjeru 50% prema 50%. Osobama na koje se odnose iznimke navedene u poglavlju „Primjena“ se cijeli iznos varijabilnih primitaka isplaćuje u novcu i bez odgode; na njih se ne odnose odredbe koje uređuju isplatu varijabilnih primitaka na nenovčani način i odredbe koje uređuju isplatu varijabilnih primitaka uz odgodu.

Novčani dio varijabilnih primitaka se isplaćuje u omjeru 60% bez odgode nastavno na godine procjene u skladu s relevantnim odlukama nadležnih tijela, dok se preostalih 40% isplaćuje s odgodom od 3 godine u kojem će stopa odgođene isplate biti utvrđena jednako za svaku godinu (3x1/3 odgođenog dijela, tj. 13,33-13,33-13,33%. Odgođene rate se mogu utvrditi i u postocima 14%-13%-13% radi zaokruživanja.

Nenovčani dio varijabilnih primitaka se primarno sastoji od udjela UCITS fondova, ali se pritom zadržava mogućnost diskrecijskog prava odabira i drugih jednakovrijednih nenovčanih instrumenata s jednako djelotvornim poticajima, po izboru zaposlenika, a uz prethodno odobrenje Uprave Društva i Nadzornog odbora te u skladu s relevantnim zakonskim odredbama.

Nenovčani dio varijabilnih primitaka u omjeru 60% dijela će se podmiriti u godini koja slijedi godinu procjene, pod uvjetom da će 50% biti zadržano u trajanju od jedne godine, dok će se preostalih 40% podmiriti u roku od tri godine nakon evaluacije i tijekom toga perioda odgođena isplata će se izvršavati u jednakim stopama (13,33%-13,33%-13,33%) uz uvjet da će se 50% svake isplate dodatno zadržati jednu godinu.

Odgođene rate se mogu utvrditi i u postocima 14%-13%-13% radi zaokruživanja.

Radi izbjegavanja sumnje ili nepotpunog tumačenja, napravljen je izračun na temelju primjera u Prilogu 4.

Prilikom određenja vremenskog okvira odgođe varijabilnog dijela primitka, u obzir se uzima i profil rizičnosti fondova pod upravljanjem.

U slučaju osobito visokog varijabilnog primitka, najmanje 60% varijabilnog primitka će se odgoditi. Razdoblje odgođe varijabilnog dijela primitaka u svakom slučaju ne smije biti kraće od navedene tri godine.

Odgođeni dijelovi primitaka ne smiju se isplaćivati češće od jedanput godišnje, a prvi odgođeni dio primitaka smije se isplatiti najmanje godinu dana nakon isteka razdoblja procjene.

Odmak od omjera propisanog u Politici primitaka dopušten je samo na temelju odluke Nadzornog odbora Društva. U slučaju identificiranih radnika (koji su kao takvi definirani temeljem grupne politike primitaka) odluka Nadzornog odbora Društva se donosi nakon konzultacija i uzimajući u obzir mišljenje nadzornih odbora članova Društva.

Ukoliko Društvo trpi materijalne financijske gubitke, Nadzorni odbor Društva će izmijeniti originalni omjer prihoda smanjenjem omjera varijabilnog primitaka. U slučaju identificiranih radnika izmjena se može izvršiti nakon konzultacija i uzimajući u obzir mišljenje nadzornih odbora članova Društva.

U svrhu izračuna varijabilnog dijela primitka temeljem godišnjeg bonusa u odnosu na ukupni primitak, fiksni primitak koji se može uzeti u obzir podrazumijeva samo osnovnu plaću za obavljani posao u godini procjene i pogodnosti povezane s položajem prema uvjetima u poglavlju „Dodaci“, u čijem slučaju ih Politika primitaka čini obveznim da ih se uzima u obzir u svrhu izračuna varijabilnog dijela primitka.

U svrhu izračuna varijabilnog dijela temeljem godišnjeg bonusa, fiksni primitak ne obuhvaća naknade za kantinu i benefite za strance temeljem jedinstvenih načela, povlastice povezane s radnim mjestom (npr. mobilni telefon, automobil tvrtke) ili bilo kakve pogodnosti koje ovise o duljini pravnog odnosa ili godinama staža koje su klasificirane kao naknada (npr. jubilara nagrada).

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 njegovu/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. Uzimaju se u obzir poslovni ciklus Društva i njegovi poslovni rizici.

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 ili povredu dužnosti.

Rok za definiranje ciljeva i potpisivanje sporazuma o nagrađivanju učinka je 30. lipnja godine za koju se ciljevi definiraju.

Do kraja lipnja godine nakon godine za koju su se definirali ciljevi provodi se provjera jesu li ranije zadani ciljevi ispunjeni; provjeru ispunjenja ciljeva koji se odnose na Društvo (strateških odnosno kvantitativnih ciljeva) provodi voditelj odjela Računovodstva uzimajući u obzir moguće jednokratne efekte ili potrebne prilagodbe kako bi se dobio što istinitiji prikaz financijskih postignuća Društva, a provjeru ispunjenja ciljeva koji se odnose na zaposlenika (individualnih ciljeva) provodi nadležni član Uprave odnosno za članove Uprave procjenu provodi Nadzorni odbor.

Do kraja lipnja godine nakon godine za koju su se definirali ciljevi Nadzorni odbor Društva donosi odluku o ostvarenju, tj. ispunjavanju ciljeva određenih za članove Uprave Društva.

Ovisno o ispunjenju zadanih ciljeva pokreće se proces isplate bonusa odnosno varijabilnih primitaka, sukladno poglavlju „Kriteriji za procjenu radnog učinka“, kao i ovdje navedenoj proceduri.

U lipnju godine nakon godine za koju su se definirali ciljevi Nadzorni odbor i Uprava Društva donose odgovarajuće odluke u svrhu utvrđenja iznosa i isplate varijabilnih primitaka za godinu za koju su se definirali ciljevi, kako slijedi.

Do kraja lipnja godine nakon godine za koju su se definirali ciljevi Nadzorni odbor Društva donosi odluku o odobravanju isplate bonusa za članove Uprave i kontrolne funkcije (funkciju praćenja usklađenosti s relevantnim propisima, funkciju interne revizije i funkciju upravljanja rizicima).

Do kraja lipnja godine nakon godine za koju su se definirali ciljevi Uprava Društva donosi odluku o utvrđenju iznosa bonusa za relevantne djelatnike Društva ispod razine Uprave, a koja ne uključuje kontrolne funkcije.

Do kraja lipnja godine nakon godine za koju su se definirali ciljevi Uprava Društva donosi odluku o isplati nenovčanog dijela varijabilnih primitaka relevantnim djelatnicima Društva (ukoliko za isto postoji valjana podloga) i odluku o isplati novčanog dijela varijabilnih primitaka relevantnim djelatnicima Društva, a koje uključuju sve zaposlenike Društva na koje se odnosi ovaj interni akt.

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.

Postupak nagrađivanja se temelji na sljedećim ključnim elementima i načelima:

Nagrađivanje učinka na godišnjoj razini se realizira sukladno definiranoj bonus shemi, dogovorenim pojedinačnim (strateškim i individualnim) ciljevima (KPI), ponderima (faktorima složenosti) i rezultatima njihovog ostvarenja te ostvarenim poslovnim rezultatima Društva u godini za koju se isplaćuje bonus.

Bonus shema predstavlja:

- dokument koji, u procesu planiranja, čini osnovu za simulirane izračune proračuna (na temelju 100% ostvarenja KPI-eva), i maksimalni iznos bonusa za ključne razine učinkovitosti;
- alat za definiranje radnih mjesta uključenih u bonus shemu i njihovih kategorija za utvrđivanje bonusa, pripadajućih odnosa fiksnih i varijabilnih primitaka, potom pripadajućeg iznosa ugovorene Bruto 1 godišnje plaće (za ostvarenje ciljeva – KPI u %) te nadležnost za definiranje KPI-eva i pondera.

Proces definiranja ključnih pokazatelja uspješnosti počinje na razini Uprave Društva. Dakle, KPI i odgovarajući čimbenici ponderiranja za područje iz nadležnosti Uprave su dogovoreni između Uprave i Nadzornog odbora, u kojem potonji također ocjenjuje izvršenje takvih KPI. Nakon toga, proces se kaskadno spušta i na druge zaposlenike Društva koji sudjeluju u bonus shemi, gdje Uprava ostaje odgovorna za definiranje ključnih pokazatelja uspješnosti i težinskim faktorima za ostale zaposlenike.

Ciljevi i ponderi se definiraju svake godine u skladu s operativnim planom Društva putem Priloga 1, a u skladu sa sljedećim smjernicama:

- ciljevi mogu biti individualni i timski. Timski ciljevi se definiraju samo ukoliko zbog aplikativnog rješenja nije moguće individualno mjerenje ciljeva;
- definiraju se samo oni ciljevi čije se ostvarenje može objektivno i nezavisno izmjeriti ili verificirati, kao što su oni ciljevi koji proizlaze iz standardnih financijskih i/ili upravljačkih izvješća ili kvalitativni ciljevi;
- za svakog radnika se definira najmanje 5 individualnih ciljeva (KPI-eva);
- ključni kriterij ocjenjivanja je: RORAC pokazatelj (*Return On Risk-Adjusted Capital* - Prinos na riziku prilagođen kapital), obračunat kako slijedi: brojnik sadrži dobit/gubitak Društva, a nazivnik sadrži ukupnu imovinu pod upravljanjem Društva usklađenu s odgovarajućim i definiranim koeficijentom;
- dodatni pokazatelji radnog učinka su tržišni udio fondova kojima upravlja;
- Razlikujemo dvije razine ciljeva, a to su strateški i individualni ciljevi;
 - strateški KPI-evi su ciljevi najvišeg prioriteta i visoke razine za Društvo;
 - individualni KPI-evi i njihove ciljeve vrijednosti se sastoje od pojedinačnih zadataka i ocjene nadležne osobe;
- za sve ciljeve se utvrđuje % faktora složenosti (ponder) koji reflektira njihovu važnost za postizanje općeg poslovnog cilja, a ukupan zbroj svih pondera mora iznositi 100% za strateške, te 100% za individualne ciljeve, cilj „Ocjena nadležne osobe“ mora imati ponder 30%, dok se preostali ponderi raspodjeljuju na preostale ciljeve, uz napomenu da je minimalni ponder bilo kojeg individualnog cilja 5%, a maksimalni 30%;
- za numeričke ciljeve se obvezno određuje tip indikatora izražen kao minimum ili maksimum, ovisno o tome da li se želi postići veća ili manja vrijednost cilja (minimum indikator = više je bolje; maksimum indikator = manje je bolje);
- za numerički izražene ciljeve određuje se minimalni prag za ostvarenje planske veličine, a smatra se uspješnim ukoliko je realizacija veća od zadanog minimuma;
- troškovni ciljevi moraju imati minimalni prag za ostvarenje planske veličine definiran na 100%, tj. u slučaju prekoračenja troškova, evaluacija tog cilja iznosi 0%;
- u slučaju negativnih planskih veličina, zahtjevi za minimalnim ostvarenjem su postavljeni obrnuto;
- sve razine radnika koji imaju definirane iste ciljeve, moraju imati identične planske veličine i minimalne pragove ostvarenja;
- tijekom procesa kaskadnog spuštanja ciljeva poželjno je voditi računa o tome da se složenost istih smanjuje paralelno s hijerarhijskom razinom, dok raspon ocjene cilja treba biti definiran tako da podupire realizaciju ciljeva nadređenih rukovoditelja;

- vrsta ciljeva koji se definiraju za pojedinog radnika ovisi o organizacijskoj razini njegovog djelovanja i radnom profilu.

Pokretanje procesa isplate bonusa ovisi o poslovnim rezultatima, individualno postignutom učinku i/ili radnom statusu pojedinca, a realizira se prema sljedećim smjernicama:

- ako stvarna vrijednost pojedinog strateškog cilja za predmetnu fiskalnu godinu ne dostiže određenu ciljanu vrijednost, Nadzorni je odbor ovlašten odlučiti o razmjernim primicima na temelju radnog učinka, uključujući i odgodu, ovisno o uvjetima o plaćanju raspoloživog iznosa za utvrđene primitke na temelju radnog učinka;
- zaposlenik kojemu je ukupna ocjena za tekuću godinu strukturirana samo od ocjene temeljem ostvarenja „strateških ciljeva“ i „Ocjene nadležne osobe“, a bez ostvarenja iti jednog drugog zadanog individualnog cilja (u ovom slučaju nije moguće imati pozitivnu „Ocjenu nadležne osobe“), nema pravo na ostvarenje bonusa za tu godinu;
- ukoliko je ostvarenje pojedinačnog numerički izraženog KPI-a manje ili jednako definiranoj minimalnoj razini, vrijednost ocjene tog KPI-a je jednaka 0%;
- vrijednost ocjene izračunava se linearno između definiranog minimuma i maksimalno mogućeg ostvarenja koje iznosi 100%;
- ukoliko pojedinačnom nenumerički izraženom cilju nije određen minimalni prag ostvarenja, kao što je to slučaj s ciljem „Ocjena nadležne osobe“, istome se vrijednost ocjene određuje između 0% i 100%;
- maksimalno ostvarenje pojedinačnog KPI-a je 100%;
- osoblju koje ode iz Društva prije kraja godine se neće isplatiti bonus za tu godinu, osim u slučaju ako odlaze u drugu članicu OTP Grupe u kojem slučaju im se treba isplatiti bonus proporcionalno ugovorenoj Bruto 1 plaći i vremenu provedenom u Društvu;
- osoblju koje je imenovano na funkcije iz programa nagrađivanja nakon 1. veljače i/ili osoblju koje je odsutno više od 3 mjeseca i/ili osoblju preraspoređenom na novo radno mjesto unutar godine koja se ocjenjuje, isplaćuje se bonus obračunat temeljem proporcionalnog iznosa ugovorene Bruto 1 plaće i vremena provedenog na toj funkciji;
- osoblju koje je odsutno 6 i više mjeseci iz Društva neće se isplatiti bonus za tu godinu;
- osoblju koje je imenovano na funkciju iz programa nagrađivanja nakon 1. srpnja neće se isplatiti bonus;
- osoblju koje je s funkcije iz programa nagrađivanja imenovano na drugu funkciju iz programa nagrađivanja tijekom godine, definirat će se novi ciljevi sukladno novoj funkciji, a bonus će se isplatiti u iznosu koji je proporcionalan vremenu provedenom na pojedinoj funkciji na temelju ostvarenja ukupnih KPI-eva na pojedinom obrascu;
- osoblju nominiranom za godišnji bonus se u okviru ostvarene nagrade nadoknađuje i prekovremeni rad, kako ne bi došlo do dvostrukog honoriranja prekovremenog rada;
- osoblje koje izvršava kontrolne funkcije neovisno je o poslovnim jedinicama koje nadzire, ima odgovarajuće ovlasti te prima primitke u skladu s postignutim ciljevima povezanim sa svojim funkcijama/ radnim zadacima, neovisno o uspješnosti poslovnih područja koja kontrolira.

U iznimnim okolnostima Uprava može predložiti pojedinačne isplate godišnjeg bonusa, što zahtjeva prethodno odobrenje Nadzornog odbora Društva.

8. Isplata avansa i (preostale razlike) godišnjeg bonusa

Učesnicima bonus sheme isplaćuje se nagrada ispunjenjem svih uvjeta i to na sljedeći način:

- avans godišnjeg bonusa isplaćuje se u iznosu do maksimalno 40% ukupno ostvarene vrijednosti ocjene KPI-eva, nakon što su financijski izvještaji za prethodnu poslovnu godinu revidirani i potvrđeni od strane nezavisne vanjske revizorske kuće, a temeljem postignutih rezultata za cijelu financijsku godinu u usporedbi s planiranim ostvarenjem;
- nakon što je predloženi ukupni bonus za predsjednika i članove Uprave potvrđen od strane Nadzornog odbora Društva, isplaćuje se preostala razlika godišnjeg bonusa radnicima koji su primili avans, dok se radnicima koji prethodno nisu primili avans isplaćuje cijeli godišnji bonus.

Ostvarenjem uvjeta iz prethodne točke vrši se za sve radnike iz bonus sheme individualni obračun iznosa nagrade. Ukoliko je tijekom godine izvršena isplata avansa, ukupna godišnja nagrada se umanjuje za isplaćeni iznos avansa.

Isplatu bonusa izvršava se za predsjednika i članove Uprave, te osobe odgovorne za rad kontrolnih funkcija temeljem odluke Nadzornog odbora Društva, a za sve ostale funkcije temeljem odluke Uprave.

Ukoliko radniku kojemu je prethodno isplaćen avans, na kraju poslovne godine obračunati bonus iznosi manje od isplaćenog avansa, isti je obavezan vratiti razliku između prethodno isplaćenog iznosa avansa i obračunatog iznosa godišnjeg bonusa.

9. Maksimalna vrijednost varijabilnih primitaka

Maksimalna vrijednost varijabilnog primitka na temelju radnog učinka (godišnji bonus) ostvariva na pojedinoj razini utvrđuje se pomoću sljedeće metode izračuna:

Godišnja osobna osnovica plaće X % omjer primitka na temelju radnog učinka (godišnji bonus) / % omjer osnovnog primitka = godišnji iznos ostvarivog primitka na temelju procjene radnog učinka

(omjeri se primjenjuju kako slijedi: «FIKSNI» % osnovni primitak i «VARIJABILNI» % primitak na temelju radnog učinka)

Stopa varijabilnog primitka na temelju radnog učinka (godišnjeg bonusa) za pojedince definira se uzimajući u obzir maksimalan iznos koji je dostupan za varijabilne primitke na temelju radnog učinka i omjera dohotka postavljenog na individualnim razinama u skladu s načelima propisanim ovom politikom, ponderiranjem s % vrijednosti ocijenjenog pojedinačnog radnog učinka.

Odluka o definiranju maksimalnog iznosa dostupnog za varijabilne primitke na temelju radnog učinka (godišnjeg bonusa) može povlačiti za sobom smanjenje pojedinačnih stopa varijabilnih primitaka na temelju radnog učinka koji se temelji na jedinstvenim načelima ili odgodu istih.

10. Smanjenje varijabilnih primitaka

Varijabilni su primici u cijelosti podložni smanjenju primjenom odredbi o malusu i povratu primitaka, odnosno mogu se smanjiti do 100%. Odredbe o malusu i povratu primitaka primjenjuju se u slučaju nastanka sljedećih slučajeva:

- radnik je sudjelovao u aktivnostima koje su rezultirale značajnim gubicima za Društvo ili je bio odgovoran za takve aktivnosti;
- radnik nije ispunio propisane ili interno postavljene standarde stručnosti i primjerenosti;
- utvrđeno je nedozvoljeno ponašanje ili ozbiljna pogreška radnika;
- Društvo je pretrpjelo značajno narušavanje financijske uspješnosti;
- u Društvu je došlo do značajnog propusta u upravljanju rizicima;
- došlo je do značajnog povećanja kapitalnih zahtjeva u Društvu;
- izrečene su supervizorske mjere, a postupci radnika pridonijeli su izricanju supervizorskih mjera.

Odluku o povratu varijabilnog primitka koji je rezerviran ili isplaćen pojedincu donosi Nadzorni odbor.

U slučaju znatnog narušavanja uspješnosti ili ostvarenja gubitka Društva i/ili fondova pod upravljanjem, ukupni varijabilni primici će se znatno umanjiti putem odluke Nadzornog odbora pri čemu se u obzir uzimaju svi sljedeći oblici smanjenja primitaka:

- smanjenje primitaka tekuće poslovne godine;
- smanjenje odgođenih, neisplaćenih primitaka (aktiviranjem odredbi o malusu) i
- naknadno smanjenje već isplaćenih primitaka (aktiviranjem odredbi o povratu primitaka).

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. Završne odredbe

Ovaj interni akt stupa na snagu 30. lipnja 2025.

Stupanjem na snagu ove politike prestaje važiti Politika primitaka OTP invest, od 30. travnja 2025.

Prilozi:

Prilog 1 - Obrazac HR-BO-01a_Određivanje i mjerenje ciljeva (KPI-eva) zaposlenika

Prilog 2 - Predložak sporazuma o nagrađivanju učinka (bez odgode)

Prilog 3 - Predložak sporazuma o nagrađivanju učinka (odgoda 3 godine)

Prilog 4 – Primjer izračuna varijabilnih primitaka

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