

## **SAŽETAK POLITIKE PRIMITAKA**

**Zagreb, svibanj 2026.**

**Sažetak Politike primitaka, OTP invest društvo za upravljanje fondovima d.o.o.**

## SADRŽAJ:

1.	UVOD, CILJ I PRIMJENA.....	3
2.	ODGOVORNOSTI, NADLEŽNOSTI .....	4
3.	OPĆI ZAHTJEVI POLITIKE PRIMITAKA .....	4
	KRITERIJI ZA ODREĐIVANJE FIKSNIH PRIMITAKA .....	4
	KRITERIJI ZA ODREĐIVANJE VARIJABILNIH PRIMITAKA .....	5
	DODACI .....	5
	IZVANREDNE POGODNOSTI.....	5
4.	ODNOS IZMEĐU FIKSNOG I VARIJABILNOG DIJELA UKUPNIH PRIMITAKA .....	5
	ZAOBILAŽENJE ODREDBI O PRIMICIMA .....	7
5.	PROCJENA PERFORMANSI I NAČELO ISPLATE PRIMITAKA NA TEMELJU RADNOG UČINKA .....	7
6.	KRITERIJI ZA PROCJENU RADNOG UČINKA .....	8
7.	MAKSIMALNA VRIJEDNOST VARIJABILNIH PRIMITAKA .....	8
8.	SMANJENJE VARIJABILNIH PRIMITAKA.....	9
9.	UVJETI ZA PRESTANAK STJECANJA PRAVA NA VARIJABILNI PRIMITAK .....	9
10.	PRAĆENJE REALIZACIJE KPI-EVA TIJEKOM GODINE .....	10
11.	PREISPITIVANJE I AŽURIRANJE POLITIKE PRIMITAKA .....	10
12.	OČITOVANJE U VEZI S ČLANKOM 5. UREDBE 2019/2088.....	10
13.	NAČELA JEDNAKOG POSTUPANJA I RODNE NEUTRALNOSTI .....	10

## 1. Uvod, cilj i primjena

Pozivom na relevantne odredbe Zakona o otvorenim investicijskim fondovima s javnom ponudom, pripadajuće podzakonske propise te grupna pravila, OTP invest društvo za upravljanje fondovima d.o.o. („Društvo“) izradilo je i usvojilo Politiku primitaka.

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 izdala:

- Smjernice o primjeni načela razmjernosti u odnosu na politiku primitaka društava za upravljanje investicijskim fondovima i izuzeću za male primitke od 26. travnja 2018.;
- novu verziju istih od 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.

Politika primitaka predstavlja temeljni dokument za određivanje primitaka i prakse nagrađivanja u Društvu te je usklađena s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i interesima Društva, fondova pod upravljanjem i ulagatelja. Politika 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.

Cilj Politike primitaka 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.

Politika primitaka primjenjuje se na 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.

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.

Ako osoba tijekom godine prestane biti identificirana kao osoblje obuhvaćeno Politikom primitaka, pravila odgode i nenovčanog dijela prestaju se primjenjivati od datuma uklanjanja; ako se ponovno identificira tijekom iste godine, pravila ponovno stupaju na snagu od datuma ponovne identifikacije.

## 2. Odgovornosti, nadležnosti

Članovi Uprave Društva donose Politiku primitaka uz prethodnu suglasnost Nadzornog odbora te su odgovorni za provedbu Politike primitaka.

Nadzorni odbor dalje nadzire implementaciju temeljnih načela Politike primitaka.

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.

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

## 3. Opći zahtjevi Politike primitaka

### Kriteriji za određivanje fiksnih primitaka

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

- zasnivaju se na unaprijed utvrđenim kriterijima;
- odražavaju razinu profesionalnog iskustva, radnog staža zaposlenika i druge kriterije;
- transparentni su kada je riječ o pojedinačnom iznosu koji se dodjeljuje pojedinačnom zaposleniku;
- isplaćuju se na kontinuiranoj osnovi tijekom određenog razdoblja koje je povezano s pozicijom zaposlenika 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 zaposlenik 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 zaposlenika.

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.

## Izvanredne pogodnosti

Izvanredne pogodnosti su sljedeće komponente naknade, koje, s obzirom na njihovu iznimnu prirodu, nije potrebno uzimati u obzir prilikom izračuna udjela fiksnih primitaka i varijabilnih primitaka:

- zajamčeni varijabilni primitci;
- otkup prethodnog ugovora;
- razmjerna naknada za obvezu zabrane konkurencije;
- otpremnina (sukladno predviđenim uvjetima).

Sljedeći elementi naknade smatraju se izvanrednim pogodnostima, koje se moraju uzeti u obzir kao primitak na temelju radnog učinka (varijabilni primitak) pri izračunu omjera osnovne naknade (fiksni primitci) i primitke na temelju radnog učinka (varijabilne primitke), a koje moraju ispunjavati uvjete propisane za primitke na temelju radnog učinka (varijabilne primitke):

- bonus za zadržavanje zaposlenika.

## 4. 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 osnovnu plaću osobe i zakonske dodatke na plaću, koji ispunjavaju sljedeće kriterije:

- adekvatno odražavaju razinu odgovornosti povezanu s radnim mjestom i stručnim iskustvom potrebnim za posao;

- trajni su (isplaćuju se periodično i redovito);
- njihova isplata ne ovisi o učinku;
- ne pružaju poticaje za preuzimanje rizika;
- njihov iznos je unaprijed određen i poznat je zaposleniku;
- Društvo ne može jednostrano smanjiti ili ukinuti naknadu; to je moguće samo sporazumno kao rezultat pregovora o plaći.

Fiksnim primitcima smatraju se i tzv. dodaci vezani uz položaj, ako ispunjavaju predviđene kriterije.

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.

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 „Uvod, cilj i primjena“, se sastoje od novčanog i nenovčanog dijela u omjeru 50% prema 50%. Osobama na koje se odnose iznimke cijeli iznos varijabilnih primitaka se 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.

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

Odmak od omjera propisanog u Politici primitaka dopušten je samo na temelju odluke Nadzornog odbora Društva.

Ukoliko Društvo trpi materijalne financijske gubitke, Nadzorni odbor Društva će izmijeniti originalni omjer prihoda smanjenjem omjera varijabilnog primitaka.

### **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.

## **5. 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 i njenim priložima, kao i 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 31. svibnja 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.

Ovisno o ispunjenju zadanih ciljeva pokreće se proces isplate bonusa odnosno varijabilnih primitaka, a najkasnije do kraja lipnja godine nakon godine za koju su se definirali ciljevi odnosno do kraja lipnja idućih godina ukoliko se radi o odgođenim varijabilnim primitcima (sukladno predviđenom modelu isplate varijabilnih primitaka).

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.

## 6. Kriteriji za procjenu radnog učinka

S ciljem poboljšanja organizacijskog učinka u Društvu se razvija motivacijski sustav nagrađivanja kroz program financijskih poticaja za zaposlenike 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 alat za individualno motiviranje zaposlenika 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.

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.

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

- 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;
- 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.

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

## 7. Maksimalna vrijednost varijabilnih primitaka

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

$\text{Godišnja osobna osnovica plaće} \times \% \text{ omjer primitka na temelju radnog učinka (godišnji bonus)} / \% \text{ omjer osnovnog primitka} = \text{godišnji iznos ostvarivog primitka na temelju procjene radnog učinka}$
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(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.

## **8. 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:

- zaposlenik je sudjelovao u aktivnostima koje su rezultirale značajnim gubicima za Društvo ili je bio odgovoran za takve aktivnosti;
- zaposlenik nije ispunio propisane ili interno postavljene standarde stručnosti i primjerenosti;
- utvrđeno je nedozvoljeno ponašanje ili ozbiljna pogreška zaposlenika;
- 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 zaposlenika 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).

## **9. 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 opravdanima 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 zaposlenika ili u slučaju smrti zaposlenika 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, s tim da odluka o konkretnim uvjetima obračuna primitka na temelju radnog učinka (varijabilnog primitka) spada u nadležnost Nadzornog odbora Društva.

#### **10. 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.

#### **11. Preispitivanje i ažuriranje Politike primitaka**

Politika primitaka podliježe redovitom preispitivanju i, prema potrebi, ažuriranju najmanje jednom godišnje. Izvanredna preispitivanja provode se u slučaju značajnih izmjena grupnih pravila, promjena u poslovnom ili regulatornom okruženju te uvođenja ili izmjena relevantnih propisa.

#### **12. 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.

#### **13. Načela jednakog postupanja i rodne neutralnosti**

Sustav nagrađivanja i dodjele varijabilnih primitaka temelji se na načelima jednakog postupanja i rodne neutralnosti. Društvo osigurava da kriteriji za određivanje visine varijabilnog primitka ne stvaraju izravnu ili neizravnu diskriminaciju na temelju spola, rodnog identiteta, rodnog izražavanja ili bilo koje druge osobne karakteristike.