

## Priloga 2 Politik prejemkov zaposlenih s posebno naravo dela: Prilagajanje variabilnih prejemkov tveganjem

### PRILAGAJANJE VARIABILNIH PREJEMKOV TVEGANJEM

#### MERJENJE TVEGANJ IN USPEŠNOSTI

Družba pri merjenju tveganj upošteva vsa tveganja, ki so ali bi lahko nastala pri poslovanju, na način da razmejuje tveganja, ki se nanašajo na:

- Družbo,
- investicijske sklade v upravljanju,
- organizacijske enote in
- posamezne zaposlene.

Variabilni prejemki posameznega zaposlenega s posebno naravo dela iz naslova uspešnosti so odvisni od:

- njegove individualne uspešnosti,
- uspešnosti organizacijske enote, v kateri zaposlenec dela,
- uspešnosti investicijskih skladov Družbe ter
- uspešnosti Družbe.

Družba pri presoji uspešnosti upošteva kvantitativna in kvalitativna merila uspešnosti.

Družba pri sprejemanju investicijskih odločitev za vsak posamezni podsklad krovnega sklada oz. vzajemni sklad ne presoja tveganj glede trajnostnosti, ker ocenjuje, da trenutno ni na voljo dovolj javno dostopnih, standardiziranih podatkov za kakovostno presojanje takih vplivov v skladu z merili Evropske unije za okoljsko trajnostne dejavnosti. V skladu s tem, tveganja glede trajnostnosti niso vključena v merila za merjenje uspešnosti posameznega zaposlenega s posebno naravo dela.

Osebe, zadolžene za izvajanje trajnih funkcij notranjih kontrol, prejemajo prejemke glede na doseganje ciljev, povezanih z njihovimi funkcijami, neodvisno od uspešnosti poslovnih področij, ki jih nadzirajo.

#### KVANTITATIVNA IN KVALITATIVNA MERILA

Za merjenje uspešnosti posameznega zaposlenega s posebno naravo dela Družba uporablja **kvantitativna (finančna)** merila, kot npr.:

- finančni kazalci uspešnosti, kot so opredeljeni v vsakoletnem načrtu poslovanja Družbe, ki ga potrdi nadzorni svet Družbe (v nadaljevanju: uspešnost Družbe),
- merila tveganja, kot so določena v načrtu upravljanja tveganj krovnega sklada oziroma vzajemnega sklada,
- doseganje planiranih neto prilivov v sklade Družbe,

in **kvalitativna (nefinančna) merila**, katerih pomembnost je odvisna od nalog in odgovornosti zaposlenega s posebno naravo dela, kot npr.:

- povečan obseg dela in delovnih obremenitev;
- uvajanje izboljšav za zagotavljanje kakovosti dela ter racionalizacije dela,
- prepoznavanje in opozarjanje na možna, povečana, tveganja,
- obseg svetovanja.

## **OCENJEVANJE USPEŠNOSTI ZAPOSLENIH S POSEBNO NARAVO DELA**

Individualna ocena uspešnosti zajema tudi oceno uspešnosti organizacijske enote, v kateri je zaposleni s posebno naravo dela zaposlen. Družba ločenega ocenjevanja uspešnosti organizacijskih enot ne izvaja zaradi velikosti, saj večina organizacijskih enot obsega enega zaposlenega, ki hkrati opravlja visoko strokovne in operativne naloge.

### **Merila uspešnosti in njihove uteži v skupni oceni uspešnosti zaposlenega s posebno naravo dela**

#### **- Uprava Družbe**

Merila uspešnosti uprave Družbe in njihove uteži v skupni oceni uspešnosti določi nadzorni svet Družbe.

Kvantitativna merila uspešnosti uprave Družbe določi nadzorni svet Družbe na podlagi letnega in strateškega poslovnega načrta Družbe.

#### **- Merila uspešnosti za ostale zaposlene s posebno naravo dela, ki jih določa priloga 1 Politik prejemkov zaposlenih s posebno naravo dela, se določijo na naslednji način:**

- uspešnost Družbe (utež 80%)
- individualna uspešnost, ugotovljena v razgovoru z upravo Družbe na podlagi meril, določenih v prilogi 4 Politik prejemkov zaposlenih s posebno naravo dela (utež 20 %).

OTP Skladi d.o.o.

Predsednik uprave  
Lučo Benčič

Član uprave  
Borut Medvešek