



POLITIKA PREJEMKOV

OTP SKUPINE LUXEMBOURG 2025

(razkritja po členu 450 CRR)



VSEBINA

1	POLITIKA PREJEMKOV	3
1.1	INFORMACIJE O PROCESU ODLOČANJA, KI SE UPORABLJA PRI DOLOČANJU POLITIKE PREJEMKOV, IN ŠTEVILO SESTANKOV, KI JIH JE V POSLOVNEM LETU OPRAVIL GLAVNI ORGAN ZA NADZOR PREJEMKOV, PO POTREBI VKLJUČNO Z INFORMACIJAMI O SESTAVI IN POOBLASTILIH KOMISIJE ZA PREJEMKE, O ZUNANJEM SVETOVALCU, KATEREGA STORITVE SO SE UPORABLJALE PRI DOLOČANJU POLITIKE PREJEMKOV, IN O VLOGI RELEVANTNIH DELEŽNIKOV	3
1.2	INFORMACIJE O POVEZAVI MED PLAČILOM ZAPOSLENIH IN NJIHOVO USPEŠNOSTJO	6
1.3	NAJPOMEMBNEJŠE ZNAČILNOSTI ZASNOVE SISTEMA PREJEMKOV, VKLJUČNO Z INFORMACIJAMI O MERILIH, UPORABLJENIH ZA MERJENJE USPEŠNOSTI IN PRILAGAJANJE TVEGANJU, POLITIKI ODLOGA IN MERILIH ZA DODELITEV PRAVICE DO IZPLAČILA	6
1.4	RAZMERJE MED FIKSNIMI IN VARIABILNIMI PREJEMKI, DOLOČENO V SKLADU S TOČKO (G) ČLENA 94(1) DIREKTIVE 2013/36/EU	9
1.5	INFORMACIJE O MERILIH USPEŠNOSTI, NA KATERIH TEMELJI PRAVICA DO DELNIC, OPCIJ ALI VARIABILNIH SESTAVIN PREJEMKOV	10
1.6	GLAVNI PARAMETRI IN UTEMELJITEV ZA VSAKO SHEMO VARIABILNIH SESTAVIN PREJEMKOV IN DRUGE NEDENARNE UGODNOSTI	11
1.7	ZDRUŽENE KVANTITATIVNE INFORMACIJE O PREJEMKIH ZAPOSLENIH, KATERIH POKLICNE DEJAVNOSTI POMEMBNO VPLIVAJO NA PROFIL TVEGANOSTI BANKE	11

SEZNAM PREDLOG

Predloga 1: EU REM 1 - Prejemki dodeljeni za poslovno leto 2025	12
Predloga 2: EU REM 2 - Posebna plačila zaposlenim, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke	13
Predloga 3: EU REM 3 - Odloženi prejemki	14
Predloga 4: EU REM 4 - Prejemki v višini 1 milijona EUR ali več	15
Predloga 5: EU REM 5a - Informacije o prejemkih zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke (I)	15
Predloga 6: EU REM 5b - Informacije o prejemkih zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke (II)	15



1 POLITIKA PREJEMKOV

Ta dokument predstavlja razkritja v skladu s 450. členom Uredbe (EU) št. 575/2013 (CRR) in povezanimi izvedbenimi tehničnimi standardi ter dopolnjuje razkritja po CRR, objavljena dne 9. 4. 2026.

Razkritja o prejemkih so pripravljena v skladu z internimi politikami prejemkov banke, ki so bile sprejete in odobrene v okviru veljavnega sistema upravljanja, ter zagotavljajo pregled sistema prejemkov na ravni OTP Skupine Slovenija, vključno z informacijami o merilih za merjenje uspešnosti in prilagajanje tveganj.

Politika prejemkov, vključno z njenimi spremembami in dopolnitvami, je bila obravnavana s strani Uprave banke in Komisije za prejemke ter potrjena s strani Nadzornega sveta banke, ki skupaj z drugimi pristojnimi organi zagotavlja njen ustrezen nadzor in izvajanje v okviru sistema korporativnega upravljanja.

1.1 **INFORMACIJE O PROCESU ODLOČANJA, KI SE UPORABLJA PRI DOLOČANJU POLITIKE PREJEMKOV, IN ŠTEVILO SESTANKOV, KI JIH JE V POSLOVNEM LETU OPRAVIL GLAVNI ORGAN ZA NADZOR PREJEMKOV, PO POTREBI VKLJUČNO Z INFORMACIJAMI O SESTAVI IN POOBLASTILIH KOMISIJE ZA PREJEMKE, O ZUNANJEM SVETOVALCU, KATEREGA STORITVE SO SE UPORABLJALE PRI DOLOČANJU POLITIKE PREJEMKOV, IN O VLOGI RELEVANTNIH DELEŽNIKOV**

(450. (1.a) člen Uredbe)

Banka ima za izvajanje politike in praks prejemkov od leta 2012 dalje vzpostavljen interni akt Politika prejemkov. Politika prejemkov je oblikovana za vse zaposlene, je spolno nevtralna in spoštuje načelo enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti v neodvisnosti od spola. Opredeljuje predvsem skupino zaposlenih glede na pomembnost njihovega vpliva na profil tveganosti banke v skladu z merili, kot jih določa regulativa EU oziroma skladno z merili banke.

Banka je v Politiki prejemkov opredelila vrste prejemkov, do katerih so zaposleni upravičeni, splošna in posebna načela prilagajanja prejemkov tveganjem, nosilce za vzpostavitev, spremembe in nadzor nad izvajanjem Politike prejemkov ter poročanje. Politika prejemkov temelji na povezavi med prejemki in preudarnim prevzemanjem tveganj ter je zasnovana tako, da ne spodbuja k večji stopnji pripravljenosti za prevzemanje tveganj ali delovanju v nasprotju z interesi banke. To je zagotovljeno z določitvami ustreznih razmerij med fiksnim in variabilnim delom prejemkov zaposlenih, katerih dejavnost pomembno vpliva na profil tveganosti banke, upoštevajoč, da celotni prejemek teh zaposlenih ne sme biti pomembno odvisen od variabilnega dela prejemka.

Politika prejemkov določa variabilni del prejemkov zaposlenih, ki s svojo dejavnostjo pomembno vplivajo na profil tveganosti na način, da se zagotavlja in spodbuja učinkovito upravljanje z vsemi pomembnimi tveganji, ki jih ti zaposleni prevzemajo pri svojem delu oziroma izvajanju pristojnosti. Prejemki opredeljenih zaposlenih se določajo na podlagi letne ocene uspešnosti zaposlenega, ki je sestavljena iz institucionalnih in individualnih ciljev zaposlenega. Prav tako se pri določitvi prejemkov upoštevajo kvalitativni cilji (kompetence). Cilji izhajajo iz poslovne strategije banke in dolgoročnih interesov banke. Določitev prejemkov opredeljenih zaposlenih obravnavajo in potrdijo Uprava banke, Komisija za prejemke ter Nadzorni svet banke.

Izplačilo variabilnih prejemkov za zaposlene, ki v skladu s Politiko prejemkov ne spadajo med opredeljene zaposlene, se izvede v skladu z veljavnimi predpisi in internimi akti banke.

Odgovornost, oblikovanje, odobritev in nadzor politike prejemkov

Uprava banke, Komisija za prejemke, Komisija za tveganja in Nadzorni svet banke pri izvajanju politik in praks prejemkov med seboj tesno sodelujejo ter zagotavljajo ustrezno izvajanje in usklajevanje s splošnim okvirom korporativnega upravljanja banke, njeno korporativno kulturo, nagnjenostjo k prevzemanju tveganj in pripadajočimi procesi upravljanja.



Komisija za prejemke in Nadzorni svet banke v okviru svojih pristojnosti sprejemata in redno preverjata ustreznost sprejetih politik in praks glede prejemkov ter nadzorujeta njihovo uresničevanje. Odobravata tudi vse naknadne pomembne izjeme za posamezne zaposlene in spremembe politike prejemkov ter pazljivo preučita in spremljata njihove učinke.

Vloga neodvisnih kontrolnih funkcij

Pri oblikovanju, nadzoru in pregledovanju ustreznosti Politike prejemkov so udeležene posamezne strokovne službe banke skladno z njihovimi pristojnostmi.

Sektor strateškega upravljanja tveganj sodeluje in obvešča o opredelitvi meril uspešnosti, ki upoštevajo prevzeta tveganja (vključno z naknadnimi prilagoditvami) ter ocenjuje, kako struktura variabilnih prejemkov vpliva na profil tveganosti in kulturo prevzemanja tveganj banke. Sektor strateškega upravljanja tveganj potrdi in oceni podatke o prilagoditvah zaradi tveganj ter redno sodeluje s Komisijo za prejemke v tem delu.

Služba skladnosti poslovanja analizira, kako politika prejemkov vpliva na skladnost banke z zakonodajo, predpisi, notranjimi politikami in kulturo prevzemanja tveganja ter o vseh ugotovljenih tveganjih glede skladnosti in vprašanih neskladnosti poroča Upravi in Nadzornemu svetu. Ugotovitve Službe skladnosti poslovanja upošteva Nadzorni svet med odobritvijo, postopki pregleda in nadzorom politike prejemkov.

Sektor notranje revizije vsaj enkrat letno izvede neodvisen pregled zasnove, izvajanja in učinkov politike prejemkov banke na njen profil tveganosti ter način obravnave teh učinkov.

Komisija za prejemke

Sestava Komisije za prejemke v letu 2025:

Draga Cukjati, predsednica,
Tamás Bernáth, namestnik predsednika,
Sándor István Pataki, član,
Anna Mitkova Florova, članica.

Vsi člani Komisije za prejemke so tudi člani Nadzornega sveta. V letu 2025 Komisija za prejemke pri svojem delu ni uporabila storitev zunanjih svetovalcev.

V skladu z Zakonom o bančništvu (ZBan-3) je Komisija za prejemke posvetovalno telo Nadzornega sveta OTP banke d.d. in ima ob tem naslednje pristojnosti:

- je odgovorna za pripravo odločitev o prejemkih, ki jih sprejme Nadzorni svet, zlasti v zvezi s prejemki članov Uprave ter drugimi zaposlenimi, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke,
- zagotavlja podporo in svetovanje Nadzornemu svetu v zvezi z oblikovanjem spolno nevtralne politike prejemkov,
- podpira Nadzorni svet pri nadzoru politike, praks in procesov glede prejemkov ter skladnosti s politiko prejemkov ter upoštevanju in izvajanju spolno nevtralne politike,
- preverja, ali je obstoječa politika prejemkov še vedno ustrezna in po potrebi predlaga spremembe,
- presoja imenovanje zunanjih svetovalcev za prejemke, ki jih lahko Nadzorni svet najame za svetovalne storitve ali podporo,
- zagotavlja primernost informacij, predloženih delničarjem, o politikah in praksah prejemkov, zlasti o predlaganem višjem zgornjem razmerju med fiksnimi in variabilnimi prejemki,
- oceni mehanizme in sisteme, sprejete za zagotavljanje, da sistem prejemkov ustrezno upošteva vse vrste tveganj, ravni likvidnosti in kapitala ter da je splošna politika prejemkov skladna s preudarnim in učinkovitim upravljanjem tveganj in ga spodbuja ter da je skladna s poslovno strategijo, cilji, korporativno kulturo in vrednotami, kulturo tveganja ter dolgoročnim interesom banke,
- oceni doseganje ciljev uspešnosti in potrebo po naknadni prilagoditvi tveganjem, vključno z uporabo dogovorov o sistemu malusa in vračila sredstev,



- pregleda različne možne scenarije, da se preveri, kako se politike in prakse prejemkov odzivajo na zunanje in notranje dogodke, ter za nazaj testira merila, uporabljena za določanje dodelitve in predhodne prilagoditve variabilnega prejemka tveganjem na podlagi rezultatov realiziranih tveganj,
- neposredno nadzira prejemke opredeljenih zaposlenih v neodvisnih kontrolnih funkcijah, ki so: član uprave, pristojen za upravljanje tveganj, Sektor notranje revizije in Služba skladnosti poslovanja ter oblikuje priporočila za Nadzorni svet o oblikovanju svežnja prejemkov in zneskov prejemkov, izplačanih višjim uslužbencem v kontrolnih funkcijah,
- zagotavlja ustrezno vključitev Sektorja za zaposlene in organizacijo, Sektorja strateškega upravljanja tveganj ter Sektorja, pristojna za računovodstvo in kontroling na zadevnih strokovnih področjih in po potrebi poišče nasvete zunanjih svetovalcev,

Komisija za prejemke v okviru svojih pristojnosti zagotavlja, da se za politiko in prakso prejemkov vsaj enkrat letno izvede centralni in neodvisni notranji pregled, ki ga skladno s predpisi, politikami, postopki in notranjimi pravilniki izvede Sektor notranje revizije s sodelovanjem strokovnih služb banke v skladu z njihovimi pristojnostmi. Za pregled politike prejemkov je odgovoren Nadzorni svet.

Komisija za prejemke se je v letu 2025 sestala na štirih rednih sejah in izvedla tri korespondenčne seje, o obravnavanih vsebinah je poročala na sejah Nadzornega sveta.

Spremembe in dopolnitve Politike prejemkov so bile v letu 2025 obravnavane s strani Uprave banke ter Komisije za prejemke ter nato potrjene s strani Nadzornega sveta na redni seji dne 18.9.2025. Zadnja sprememba, ki je stopila v veljavo z dnem 1. 10. 2025, predstavlja uskladitev Politike prejemkov s Politiko prejemkov OTP banke Nyrt.

Opredelitev zaposlenih, ki s svojo poklicno dejavnostjo pomembno vplivajo na profil tveganosti banke

V skladu z veljavno zakonodajo banka vsaj enkrat letno, izvede samooceno ustreznosti opredelitve zaposlenih, ki s svojo poklicno dejavnostjo pomembno vplivajo na profil tveganosti banke, ki se izvede na podlagi kvalitativnih in kvantitativnih meril iz Delegirane uredbe Komisije (EU) št. 2021/923 in dodatnih notranjih meril banke. Presoja ustreznosti seznama opredeljenih zaposlenih, ki pomembno vplivajo na profil tveganosti banke, se izvede tudi v primeru večjih sprememb v organiziranosti banke in zakonodajnih sprememb.

V postopek opredelitve zaposlenih sta v skladu s svojimi odgovornostmi dejavno vključeni Komisija za prejemke in Komisija za tveganja v sodelovanju s strokovnimi službami banke v skladu z njihovimi vlogami (Sektor strateškega upravljanja tveganj, Služba skladnosti poslovanja, Sektor za zaposlene in organizacijo).

V kategorijo zaposlenih, ki s svojo poklicno dejavnostjo pomembno vplivajo na profil tveganosti v odvisnih družbah sodijo direktorji odvisnih družb oziroma dodatno tudi drugi zaposleni, ki s svojo poklicno dejavnostjo pomembno vplivajo na profil tveganosti družbe. Na konsolidirani in sub-konsolidirani podlagi banka zagotavlja, da se politika prejemkov izvaja in upošteva za celotno skupino.

Pri opredelitvi zaposlenih, ki s svojo poklicno dejavnostjo vplivajo na profil tveganosti banke, se upošteva tudi dodatni pogoj, da so bili v obdobju vsaj treh mesecev poslovnega leta obravnavani kot zaposleni, katerih poklicne dejavnosti so pomembno vplivale na profil tveganosti banke.

Opredeljeni zaposleni se uvrščajo v Osebno področje uporabe Politike prejemkov, ki je določeno na treh ravneh glede na Skupino OTP:

- konsolidirana raven (raven Skupine OTP) osebnega področja uporabe vključuje tiste zaposlene (zaposlene, opredeljene na konsolidirani ravni), katerih profesionalne aktivnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti celotne Skupine OTP;
- subkonsolidirana raven osebnega področja uporabe vključuje tiste zaposlene (zaposlene, opredeljene na subkonsolidirani in lokalni ravni), katerih poslovna aktivnost pomembno vpliva na profil tveganosti Skupine, ki jo sestavljajo institucija v neposrednem lastništvu OTP Banke Nyrt. (kreditna institucija ali investicijsko podjetje) in njene podrejene družbe;
- lokalna raven osebnega področja uporabe vključuje tiste zaposlene, katerih poslovna aktivnost pomembno vpliva na profil tveganosti določene institucije.



1.2 INFORMACIJE O POVEZAVI MED PLAČILOM ZAPOSLENIH IN NJIHOVO USPEŠNOSTJO

(450. (1.b) člen Uredbe)

Banka je skladno z Zakonom o bančništvu (ZBan-3) in Sklepom o ureditvi notranjega upravljanja, upravljalnem organu in procesu ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala za banke in hranilnice, Sklepom o uporabi Smernic o preudarnih politikah prejemkov v skladu z Direktivo 2013/36/EU ter razkritjih v skladu s členom 450 Uredbe (EU) št. 575/2013, Smernic EBA, številka EBA/GL/2021/04 z dne 02.07.2021 dolžna vzpostaviti in izvajati takšno Politiko prejemkov na ravni Skupine, za kategorije opredeljenih zaposlenih, ki spodbuja ustrezno in učinkovito upravljanje s tveganji.

Politika prejemkov se nanaša na vse prejeme zaposlenih v banki (fiksne in variabilne), katerih poklicna dejavnost pomembno vpliva na profil tveganosti banke. Sestavni del Politike prejemkov so tudi interni akti, ki urejajo nagrajevanje uspešnosti zaposlenih v banki, ki ne spadajo med opredeljene zaposlene. Posebna pravila veljajo za prodajno osebje v poslovni mreži, za zaposlene na področju poslovanja z gospodarskimi družbami, v kontaktnem centru, privatnem bančništvu in finančnih trgih ter za ostale zaposlene, vključno z nedenarnim nagrajevanjem.

Politika prejemkov je skladna s institucionalnimi in individualnimi cilji, poslovno strategijo in strategijo upravljanja tveganj banke, vključno z okoljskimi, socialnimi in upravljavskimi tveganji, cilji, povezanimi s tveganji, korporativno kulturo in vrednotami, dolgoročnimi interesi banke ter ukrepi za preprečevanje nasprotja interesov. Pri tem je cilj zagotoviti v banki strukturo in način izplačevanja prejemkov, ki zagotavlja ustrezno motiviranost zaposlenih in hkrati ne vzpodbujati zaposlenih, da bi v okviru svojih delovnih nalog neodgovorno prevzemali nesorazmerno velika tveganja oz. tveganja, ki presegajo sposobnost banke za prevzemanje tveganj.

Dodeljen variabilni prejemek temelji na uspešnosti banke oz. institucionalnih in individualnih ciljih ter upošteva prevzeta tveganja. Politika prejemkov v zvezi z variabilnim prejemkom in oceno uspešnosti jasno razlikuje med učinki delovanja poslovnih enot ter korporativnih in kontrolnih funkcij. Politika prejemkov banke pomaga dosežati in ohranjati ciljno kapitalsko in likvidnostno osnovo.

Načela Politike prejemkov se izvajajo tudi v podrejenih družbah.

Banka učinek variabilnega prejemka – takojšnje in odložene zneske – vključi v svoje načrtovanje kapitala in likvidnosti ter v svoj splošni proces ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala. Skupni variabilni prejemek, ki ga dodeli banka, ne sme omejevati zmožnosti banke, da dolgoročno ohrani ali obnovi kapitalsko in likvidnostno osnovo v skladu s Strategijo prevzemanja tveganj Skupine in mora upoštevati interese delničarjev in lastnikov ter deponentov, vlagateljev in drugih deležnikov. Variabilni prejemek se ne sme dodeliti ali izplačati, če bi to povzročilo padec kapitalske osnove pod minimalno kapitalsko zahtevo, ki izhaja iz odločbe SREP ali padec ključnih likvidnostnih kazalnikov, definiranih v skladu z Izjavo o nagnjenosti k prevzemanju tveganj, pod sprejemljive meje določene z istim dokumentom. V kolikor banka nima trdne kapitalske in likvidnostne osnove ali je trdnost ogrožena, mora v zvezi z variabilnimi prejemki upoštevati in sprejeti ustrezne ukrepe skladno s Politiko prejemkov.

1.3 NAJPOMEMBNEJŠE ZNAČILNOSTI ZASNOVE SISTEMA PREJEMKOV, VKLJUČNO Z INFORMACIJAMI O MERILIH, UPORABLJENIH ZA MERJENJE USPEŠNOSTI IN PRILAGAJANJE TVEGANJU, POLITIKI ODLOGA IN MERILIH ZA DODELITEV PRAVICE DO IZPLAČILA

(450. (1.c) člen Uredbe)

Banka ima od leta 2017 vzpostavljen sistem ciljnega vodenja (Performance management), v katerem so bili za leto 2025 določeni institucionalni cilji ter osebni cilji posameznika - oz. individualni cilji, v katere so vključeni tudi okoljski vidiki s ciljem povečati trajnostno poslovanje (ESG¹-strategija). Zaposlenim, ki s svojo poklicno dejavnostjo pomembno vplivajo na profil tveganosti banke, se cilji postavljajo in ocenjujejo letno, ostalim zaposlenim se osebni, individualni cilji glede na področje dela določijo na letni, kvartalni ali mesečni ravni. Del letne ocene zaposlenega predstavlja tudi ocena kompetenc.

¹ ESG je angleška kratica, ki opisuje način poslovanja in upravljanja vplivov nekega podjetja na treh področjih: okoljskem (Environmental), družbenem (Social) in na področju korporativnega upravljanja (Governance).



Znesek dodeljenega variabilnega prejemka se ustrezno prilagaja spremembam v uspešnosti doseganja individualnih in institucionalnih ciljev. Banka upošteva ZBan-3, ki določa, da je v primeru preseganja praga sorazmernosti 50 % variabilnega prejemka sestavljenega iz navadnih oziroma prednostnih delnic banke OTP Bank Nyrt., ali z delnicami povezanih instrumentov, ali enakovrednih nedenarnih instrumentov, pri čemer lahko pridobitelj te delnice oziroma instrumente prenese le z dovoljenjem banke, ki se lahko izda šele po poteku najmanj dveh let od pridobitve.

Merila za ocenjevanje uspešnosti za izplačilo variabilnih prejemkov in razmerje med fiksnim in variabilnim delom zaposlenih, ki s svojo poklicno dejavnostjo pomembno vplivajo na profil tveganosti banke

Dodelitev višine variabilnega dela prejemka za opredeljene zaposlene je v pristojnosti Komisije za prejemke in Nadzornega sveta, in sicer na podlagi ocene uspešnosti z upoštevanjem strategije tveganj ter skladno s poslovno strategijo banke. Pri dodelitvi variabilnega dela prejemka opredeljenim zaposlenim, banka ustrezno upošteva potrebo po ohranitvi ali obnovi trdne kapitalske in likvidnostne osnove, morebitne vplive zunanjih oz. notranjih deležnikov ter priporočila oziroma usmeritve regulatorja.

Člani Nadzornega sveta prejemajo le fiksne prejemke.

Temeljno načelo sistema za merjenje in ocenjevanje uspešnosti je, da je obseg prejemkov na podlagi ocene uspešnosti - skupaj s predhodno in naknadno oceno tveganj povezan z:

- doseganjem institucionalnih ciljev na ravni Skupine / banke /podrejene družbe in
- doseganjem individualnih ciljev (numerični kazalniki, posamezni cilji in kompetence).

Uspešnost doseganja ciljev, ki služi kot merilo za prejemek na podlagi uspešnosti, se določi kot tehtano aritmetično povprečje institucionalnih in individualnih ciljev s tehtanjem kazalnikov na institucionalni ravni, pri čemer se utež kazalnikov na institucionalni ravni zmanjšuje glede na nižanje ravni upravljanja. Za funkcije, ki izvajajo funkcijo notranje kontrole (notranji nadzor, skladnost poslovanja, upravljanje tveganj), velja načelo, da se kazalniki na institucionalni ravni upoštevajo z manjšo utežjo - eno nižje od dane organizacijske ravni. Individualne uspešnosti ni mogoče 'povečati' z uspešnostjo Skupine oziroma, če je uspešnost Skupine večja od rezultata individualne ocene, prevlada individualna ocena.

Nadzorni svet OTP Bank Nyrt. določi dva praga (prag uspešnosti, tolerančni prag) za finančne kazalnike, uporabljene za oceno uspešnosti. Doseganje postavljenega cilja pod pragom uspešnosti, pomeni 0-odstotno izpolnitev in v tem primeru zaposleni ni upravičen do prejemka na podlagi uspešnosti. Uspešnost, ki je med pragom uspešnosti in tolerančnim pragom, pomeni dejansko oceno kazalnika in v tem primeru je na osnovi izmerjene uspešnosti zaposleni upravičen do prejemka na podlagi uspešnosti.

Razmerje med prejemkom na podlagi uspešnosti, ki je na voljo v okviru splošnega proračuna variabilnih prejemkov, in skupnim prejemkom je odvisna od organizacijske ravni in funkcije (poslovna, podporna, kontrolna), ki jo zaposleni opravlja, in znaša do maksimalno 40 % skupnega letnega prejemka. Če se oblikuje izredni proračun variabilnih prejemkov, prejemek na podlagi uspešnosti, ki pripada upravičencu, praviloma ne sme presežati 50 % prejemka na podlagi uspešnosti, določenega v okviru splošnega proračuna variabilnih prejemkov. Razmerje med prejemkom na podlagi uspešnosti in osnovnim prejemkom ne sme presežati 100 %, tudi če sta oblikovana splošni in izredni proračun variabilnih prejemkov.

Višina variabilnega prejemka glede na raven in funkcijo delovnega mesta

		Ravni							
		1. raven		2. raven		3. raven		4. raven	
		min.	maks.	min.	maks.	min.	maks.	min.	maks.
Vrsta delovnega mesta	Poslovno	30 %	40 %	20 %	40 %	11 %	40 %	0 %	25 %
	Podporno	-	-	20 %	40 %	0 %	34 %	0 %	25 %
	Kontrolno	-	-	20 %	34 %	0 %	34 %	0 %	25 %



Odlog izplačila in izplačilo v navadnih oziroma prednostnih delnicah banke ali z delnicami povezanih instrumentih oziroma enakovrednih nedenarnih instrumentih – shema odlogov

Politika prejemkov vključuje določila glede potrebnega odloga izplačila in potrebnega izplačila v finančnih oziroma nedenarnih instrumentih za variabilne prejemke za opredeljene zaposlene. Banka v primerih dodelitve variabilnega prejemka, ki je višji od 50.000,00 EUR bruto ali prejemka, ki obsega več kot tretjino celoletnih prejemkov zaposlenega uporablja shemo odlogov, oblikovano na naslednji način (načelo sorazmernosti):

- 60% zneska prejemka se izplača takoj (plačilo vnaprej)
- 40% zneska prejemka se odloži in izplača v sorazmernem deležu v obdobju 4 do 5 let na način »pro rata«
- za delnice oz. instrumente velja 2-letno obdobje zadržanja izplačila, pri čemer obdobje zadržanja prične teči po dospelosti instrumentov, ki so bili dodeljeni kot variabilni prejemek, v izplačilo, v katerem jih ni mogoče prodati ali dostopati do njih (formula $n+x+2$, pri čemer n pomeni trenutek, ko je izplačan vnaprejšnji del dodeljenega variabilnega prejemka, x pa predstavlja leto posameznega leta odložitve).

Politika prejemkov določa tudi primere, ko se odloži večji delež prejemka, kot opredeljeno zgoraj (npr. visoki znesek, identifikacija na konsolidirani ravni).

Pred izplačilom odloženega dela denarja ali dospelostjo odloženih instrumentov v izplačilo je treba ponovno oceniti uspešnost in po potrebi izvesti predhodno prilagoditev variabilnega prejemka tveganjem, da se variabilni prejemek uskladi z dodatnimi tveganji, ki so bila identificirana ali so se uresničila po dodelitvi.

Postopek prilagajanja variabilnih prejemkov tveganjem zajema postopek merjenja uspešnosti in tveganj, postopek dodelitve in postopek izplačila. Variabilni prejemek je v vseh fazah postopka prilagajanja tveganjem prilagojen za vsa sedanja (ICAAP) in prihodnja prevzeta tveganja (stres testi). V postopku prilagajanja variabilnih prejemkov tveganjem se uporabljajo ustrezne kombinacije kvantitativnih in kvalitativnih meril v obliki absolutnih in relativnih meril, da se zagotovi upoštevanje vseh tveganj, uspešnosti in potrebnih prilagoditev tveganjem.

Banka proračun variabilnih prejemkov in variabilni prejemek, ki se bo dodelil, določi na podlagi ocene uspešnosti in prevzetih tveganj. Prilagoditev variabilnega prejemka tveganjem pred dodelitvijo (»predhodna prilagoditev tveganjem«) temelji na kazalnikih tveganj in zagotavlja, da dodeljeni variabilni prejemek v celoti upošteva prevzeta tveganja. Predhodne prilagoditve pri izračunu proračuna variabilnih prejemkov tveganjem banka izvede na ravni banke in po možnosti na ravni organizacijske enote.

Najvišji znesek, ki ga je mogoče dodeliti kot odpravnino zaposlenim, znaša 12 plač, razen če zakon, kolektivna pogodba dejavnosti ali podjetniška kolektivna pogodba ne določa drugače.

Odpravnina ne sme pomeniti nesorazmerne nagrade, ampak ustrezno nadomestilo za zaposlene v primeru predčasne prekinitve pogodbe. Odražati mora doseženo uspešnost v določenem obdobju in ne sme nagrajevati neuspešnosti ali kršitev. Odpravnina se ne sme dodeliti, kadar zaposleni zaposlitev odpove prostovoljno (redna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca), ker sprejme delovno mesto pri drugem pravnem subjektu.

Banka v letu 2025 ni zagotavljala diskrecijskih pokojninskih ugodnosti.

Malus in vračilo sredstev

Politika prejemkov določa primere, ko Nadzorni svet banke članu Uprave banke, Uprava banke pa drugemu opredeljenemu zaposlenemu zaradi naknadne prilagoditve tveganju pred njegovo dospelostjo v izplačilo zmanjša višino denarnega dela odloženega dela variabilnega prejemka oziroma število ali vrednost instrumentov, ki sestavljajo odloženi del variabilnega prejemka (lahko tudi na nič). Okoliščine, ki vplivajo na odločanje o spremembi, znižanju ali neizplačilu variabilnega prejemka posameznika, se nanašajo zlasti na njegovo sodelovanje ali odgovornosti za ravnanje, ki je vodilo do pomembnih izgub za banko, ali na izpolnjevanje standardov primernosti. Dodatno lahko Uprava banke oziroma Komisija za prejemke ter Nadzorni svet pri določanju variabilnega prejemka oziroma odločanju o končnih spremembah variabilnega prejemka (bodisi tekočega, bodisi odloženega) ter odločanju o uporabi »vračila sredstev« upoštevajo tudi druge morebitne dejavnike.



1.4 RAZMERJE MED FIKSNIMI IN VARIABILNIMI PREJEMKI, DOLOČENO V SKLADU S TOČKO (G) ČLENA 94(1) DIREKTIVE 2013/36/EU

(450. (1.d) člen Uredbe)

Banka vrste prejemkov razvrsti v kategorijo fiksnih ali variabilnih prejemkov.

Merila za razvrstitev prejemkov v kategorijo fiksnih prejemkov:

- na enoten način upošteva raven strokovnih izkušenj in delovne dobe zaposlenih
- so pregledni glede na individualni znesek, dodeljen posameznemu zaposlenemu
- so trajni, tj. se ohranijo v obdobju, vezanem na določeno vlogo in organizacijske odgovornosti
- so nepreklicni; stalni znesek se spremeni le na podlagi kolektivnih pogajanj
- banka jih ne more znižati, prekiniti ali preklicati
- ne zagotavljajo spodbud za prevzemanje tveganj
- niso odvisni od uspešnosti banke, organizacijske enote in zaposlenega
- so dodeljeni v obliki, ki je ni mogoče odložiti
- so del običajnega zaposlitvenega svežnja
- so vezani na vlogo ali organizacijsko odgovornost in dodeljeni, dokler se ne zgodi nobena pomembna sprememba v zvezi z odgovornostmi in pristojnostmi vloge, zaradi katere bi imeli zaposleni dejansko drugačno vlogo ali organizacijsko odgovornost
- znesek ni odvisen od drugih dejavnikov, ampak le od opravljanja določene vloge ali določene organizacijske odgovornosti
- vsi drugi zaposleni, ki opravljajo enako vlogo ali imajo enako organizacijsko odgovornost in so v primerljivem položaju, bi bili upravičeni do primerljivega nadomestila

Prejemke, ki jih banka v skladu z merili iz prejšnjih odstavkov ne more opredeliti v kategorijo fiksnih prejemkov, opredeli kot variabilne prejemke.

Banka pri oblikovanju in izvajanju politike prejemkov upošteva načelo sorazmernosti. To pomeni, da je ta politika prejemkov in njeno izvajanje usklajeno s profilom tveganosti banke, nagnjenostjo k prevzemanju tveganja in strategijo banke. Pri ocenjevanju sorazmernosti banka upošteva merila v povezavi s konkretnimi okoliščinami poslovanja banke, kot so velikost in notranja organizacija ter narava, obseg in zapletenost dejavnosti banke, vključno z dejavniki tveganj, ki izhajajo iz višine variabilnih prejemkov posameznega opredeljenega zaposlenega.

Politika prejemkov odraža tesno povezavo med prejemki in preudarnim prevzemanjem tveganj in ni zasnovana tako, da bi spodbujala k večji stopnji pripravljenosti za prevzemanje tveganj ali delovanju v nasprotju interesov. To je zagotovljeno z določitvami ustreznih razmerij med fiksnim in variabilnim delom prejemkov zaposlenih, upoštevajoč, da morebitni variabilni del plačila ni neposredno vezan na obseg ali vrednost opravljenih poslov oz. s tem povezano izpostavljenost tveganjem.

Fiksni del plače predstavlja pogodbeno določeno osnovno plačo, ki temelji na zahtevnosti in obsegu dela in je v korelaciji s prevzetimi odgovornostmi, zastavljenimi cilji in tveganji.

Banka določi celotni variabilni del prejemka na podlagi kombinacije ocen institucionalnih, individualnih ciljev in kompetenc zaposlenega.

Skupni variabilni prejemek, ki ga dodeli banka, ne sme omejevatı zmožnosti banke, da dolgoročno ohrani ali obnovi trdno kapitalsko in likvidnostno osnovo in mora upoštevati interese delničarjev in lastnikov ter deponentov, vlagateljev in drugih deležnikov. Variabilni prejemek se ne sme dodeliti ali izplačati, če bi bila s tem ogrožena trdna kapitalška in likvidnostna osnova banke.

Banka je v okviru politike opredelila raven zgornjega razmerja med variabilno in fiksno sestavino celotnega prejemka za opredeljene zaposlene. To razmerje znaša maksimalno 1:1. Dejanska višina posameznega dodeljenega variabilnega prejemka se potrjuje s strani pristojnega organa odločanja.



Zaposleni, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke, se morajo vzdržati uporabe osebnih zavarovanj pred tveganji ali zavarovanj v zvezi s prejemki in odgovornostjo z namenom poseganja v učinke prilagoditve njihovega variabilnega prejemka tveganjem.

1.5 INFORMACIJE O MERILIH USPEŠNOSTI, NA KATERIH TEMELJI PRAVICA DO DELNIC, OPCIJ ALI VARIABILNIH SESTAVIN PREJEMKOV

(450. (1.e) člen Uredbe)

Banka je določila spodnji prag za opredelitev variabilnega prejemka za namene iz 3. in 4. točke drugega odstavka 190. člena Zban-3 na način, da se šteje, da skupni variabilni prejemki opredeljenega zaposlenega, ki v posameznem letu ne presegajo zneska 50.000,00 EUR bruto in ne obsegajo več kot tretjine njegovih celoletnih prejemkov, ne predstavljajo variabilnega prejemka za namene navedene določbe. Tako se za variabilne prejemke, ki spadajo v spodnji prag, ne upoštevajo omejitve, ki jih določajo temeljna načela 3. in 4. točke drugega odstavka 190. člena Zban-3 (dodelitev variabilnega dela v delnicah oz. ustreznih instrumentih ter odlog izplačila deleža variabilnega prejemka). Navedeno pravilo se ne uporablja za zaposlene, opredeljene na konsolidirani ravni.

Višina variabilnih prejemkov v skladu z usmeritvijo iz predhodne točke ne predstavlja pomembnega dejavnika tveganja na ravni opredeljenega zaposlenega oziroma je takšen variabilen prejemek zanemarljiv glede na tveganje za banko.



1.6 **GLAVNI PARAMETRI IN UTEMELJITEV ZA VSAKO SHEMA VARIABILNIH SESTAVIN PREJEMKOV IN DRUGE NEDENARNE UGODNOSTI**

(450. (1.f) člen Uredbe)

Glavni parametri in utemeljitve za shemo variabilnih sestavin so razkriti v točki 17.3. Druge nedenarne ugodnosti so določene v individualnih pogodbah o zaposlitvi, ki jih za člane uprave potrди Nadzorni svet; za zaposlene, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke in ostale s sklenjenimi individualnimi pogodbami pa Uprava banke. Nabor nedenarnih ugodnosti je del običajnega zaposlitvenega svežnja in je odvisen od standardnega paketa za posamezni vodstveni nivo, glede na obseg odgovornosti zaposlenih. Nanašajo se na:

- službeni osebni avtomobil (za službeno/zasebno uporabo)
- plačilo najemnine za bivanje
- poslovno kartico OTP banke d.d.
- nezgodno, življenjsko in zdravstveno zavarovanje
- dodatno pokojninsko zavarovanje
- managerski zdravstveni pregled
- izobraževanje
- plačilo stroškov izobraževanja mladoletnih otrok
- zavarovanje odgovornosti
- poslovno reprezentanco
- parkirni prostor
- druge razumne stroške, povezane z delom

1.7 **ZDRUŽENE KVANTITATIVNE INFORMACIJE O PREJEMKIH ZAPOSLENIH, KATERIH POKLICNE DEJAVNOSTI POMEMBNO VPLIVAJO NA PROFIL TVEGANOSTI BANKE**

V tem poglavju v predlogah ne razkrivamo vrstic, ki za Skupino niso relevantne. Podatki so prikazani v evrih.



**Predloga 1: EU REM 1 - Prejemki dodeljeni za poslovno leto 2025
(450. (1.)(h)(i) in (ii) člen Uredbe CRR)**

	Upravljalni organ v nadzorni funkciji	Upravljalni organ v funkciji vodenja	Drugo višje vodstvo	Drugi zaposleni, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije
Fiksni prejemki				
Število zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije	8	6	22	20
Skupni fiksni prejemki	320.583,10	3.421.994,51	3.121.537,74	2.108.743,02
od tega: denarni	320.583,10	3.234.875,59	3.013.439,78	2.026.217,24
(ni relevantno v EU)				
od tega: delnice ali enakovredni lastniški deleži				
od tega: z delnicami povezani instrumenti ali enakovredni nedenarni instrumenti				
od tega: drugi instrumenti		187.118,92	108.097,96	82.525,78
Variabilni prejemki				
Število zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije		6	21	19
Skupni variabilni prejemki		2.111.413,86	921.265,80	575.121,66
od tega: denarni		1.247.621,26	619.630,73	452.521,12
od tega: odloženi		518.275,56	365.095,71	337.353,00
od tega: delnice ali enakovredni lastniški deleži				
od tega: odloženi				
od tega: z delnicami povezani instrumenti ali enakovredni nedenarni instrumenti		863.792,61	301.635,08	122.600,54
od tega: odloženi		518.275,56	120.654,03	49.040,22
od tega: drugi instrumenti				
od tega: odloženi				
od tega: druge oblike				
od tega: odloženi				
Skupni prejemki	320.583,10	5.533.408,37	4.042.803,54	2.683.864,68

**Predloga 2: EU REM 2 - Posebna plačila zaposlenim, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke**
(450. (1.) (h)(v) do (vii) člen Uredbe CRR)

	Upravljalni organ v nadzorni funkciji	Upravljalni organ v funkciji vodenja	Drugo višje vodstvo	Drugi zaposleni, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije
Dodeljeni zjamčeni variabilni prejemki				
Dodeljeni zjamčeni variabilni prejemki – število zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti				
Dodeljeni zjamčeni variabilni prejemki – skupni znesek				
od tega dodeljeni zjamčeni variabilni prejemki, plačani v poslovnem letu, ki niso upoštevani v zgornji meji za bonuse				
Odpravnine, dodeljene v prejšnjih obdobjih, ki so bile izplačane v zadevnem poslovnem letu				
Odpravnine, dodeljene v prejšnjih obdobjih, ki so bile izplačane v zadevnem poslovnem letu – število zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti		1		
Odpravnine, dodeljene v prejšnjih obdobjih, ki so bile izplačane v zadevnem poslovnem letu – skupni znesek		14.400,00		
Odpravnine, dodeljene v poslovnem letu				
Odpravnine, dodeljene v poslovnem letu – število zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti				2
Odpravnine, dodeljene v poslovnem letu – skupni znesek				180.443,64
od tega plačane v poslovnem letu				67.806,02
od tega odložene				112.637,62
od tega odpravnine, plačane v poslovnem letu, ki niso upoštevane v zgornji meji za bonuse				10.199,56
od tega najvišja odpravnina, dodeljena eni sami osebi				93.744,08



Predloga 3: EU REM 3 - Odloženi prejemi
(450. (1.) (h)(iii) in (iv) člen Uredbe CRR)

Odloženi in zadržani prejemi	Skupni znesek odloženih prejemkov, dodeljenih za prejšnja obdobja ocenjevanja uspešnosti	od tega, ki bodo dospeli v plačilo v poslovnem letu	od tega, ki bodo dospeli v plačilo v prihodnjih poslovnih letih	Znesek prilagoditve za uspešnost v poslovnem letu pri odloženih prejemkih, ki bodo dospeli v plačilo v poslovnem letu	Znesek prilagoditve za uspešnost v poslovnem letu pri odloženih prejemkih, ki bodo dospeli v prihodnjih letih ocenjevanja uspešnosti	Skupni znesek prilagoditve v poslovnem letu zaradi naknadnih implicitnih prilagoditev (tj. sprememb vrednosti odloženih prejemkov zaradi sprememb cen instrumentov)	Skupni znesek odloženih prejemkov, dodeljenih pred poslovnim letom, ki so bili dejansko izplačani v poslovnem letu	Skupni znesek odloženih prejemkov, dodeljenih za prejšnja obdobja ocenjevanja uspešnosti, ki so dospeli v plačilo, vendar zanje velja obdobje zadržanja
Upravljalni organ v nadzorni funkciji								
Denarni								
Delnice ali enakovredni lastniški deleži								
Z delnicami povezani instrumenti ali enakovredni nedenarni instrumenti								
Drugi instrumenti								
Druge oblike								
Upravljalni organ v funkciji vodenja	5.578.964,77	1.354.657,80	4.224.306,97			531.598,20	3.035.881,20	2.731.562,87
Denarni	2.263.045,67	581.154,24	1.681.891,43				1.994.754,24	
Delnice ali enakovredni lastniški deleži	3.315.919,10	773.503,56	2.542.415,53			531.598,20	1.041.126,96	2.731.562,87
Z delnicami povezani instrumenti ali enakovredni nedenarni instrumenti								
Drugi instrumenti								
Druge oblike								
Drugo višje vodstvo	1.403.564,75	209.832,66	1.193.732,09			19.205,37	74.937,70	420.079,42
Denarni	141.675,23	31.325,30	110.349,93				31.325,30	
Delnice ali enakovredni lastniški deleži	1.261.889,52	178.507,36	1.083.382,16			19.205,37	43.612,40	420.079,42
Z delnicami povezani instrumenti ali enakovredni nedenarni instrumenti								
Drugi instrumenti								
Druge oblike								
Drugi zaposleni, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti	285.381,06	33.707,43	251.673,63			0,00	18.454,40	143.885,22
Denarni	57.342,33	6.154,00	51.188,33				6.154,00	
Delnice ali enakovredni lastniški deleži	228.038,73	27.553,43	200.485,30			0,00	12.300,40	143.885,22
Z delnicami povezani instrumenti ali enakovredni nedenarni instrumenti								
Drugi instrumenti								
Druge oblike								
Skupni znesek	7.267.910,58	1.598.197,89	5.669.712,69			550.803,57	3.129.273,30	3.295.527,51



Predloga 4: EU REM 4 - Prejemki v višini 1 milijona EUR ali več

(450. (1.) (i) člen Uredbe CRR)

EUR	Zaposleni, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije, z visokimi prejemki, kot je določeno v členu 450(i) CRR
1.500.000 - 2.000.000	1

Predloga 5: EU REM 5a - Informacije o prejemkih zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke (I)

(450. (1.) (g) člen Uredbe CRR)

	Prejemki upravljalnega organa			Področja poslovanja					
	Upravljalni organ v nadzorni funkciji	Upravljalni organ v funkciji vodenja	Skupaj upravljalni organ	Investicijsko bančništvo	Bančništvo na drobno	Upravljanje premoženja	Korporativne funkcije	Funkcije neodvisnega notranjega nadzora	Vse drugo
Skupno število zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije									
od tega: člani upravljalnega organa	8	6	14						
Skupni prejemki zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije	320.583,10	5.533.408,37	5.853.991,47	343.113,41	1.324.925,66		2.169.264,73	1.986.310,80	903.053,63
od tega: variabilni prejemki	0,00	2.111.413,86	2.111.413,86	94.736,21	330.075,18		585.441,88	356.468,16	129.666,04
od tega: fiksni prejemki	320.583,10	3.421.994,51	3.742.577,61	248.377,20	994.850,48		1.583.822,85	1.629.842,64	773.387,59

Predloga 6: EU REM 5b - Informacije o prejemkih zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke (II)

(450. (1.) (g) člen Uredbe CRR)

	Področja poslovanja							Skupaj
	Investicijsko bančništvo	Bančništvo na drobno	Upravljanje premoženja	Korporativne funkcije	Funkcije neodvisnega notranjega nadzora	Vse drugo		
Skupno število zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije								56
od tega: drugo višje vodstvo	2	3		7	4	6		
od tega: drugi zaposleni, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti institucije		5		4	11			