



HRVATSKA POŠTANSKA BANKA, dioničko društvo

Stupanj tajnosti:

HPB - JAVNO

**POLITIKA PRIMITAKA ZA ČLANOVE UPRAVE I NADZORNOG ODBORA
HRVATSKE POŠTANSKE BANKE, dioničko društvo**



SADRŽAJ

1.	KRONOLOGIJA	3
2.	UVODNE ODREDBE	4
3.	CILJEVI POLITIKE PRIMITAKA	5
4.	STRUKTURA PRIMITAKA	6
4.1.	Fiksni primici	6
4.2.	Varijabilni primici	10
4.2.1.	Mjerenje uspješnosti članova uprave	12
4.2.2.	Posebni kriteriji utvrđivanja, dodjele i isplate varijabilnih primitaka	13
4.2.3.	Naknadno praćenje rizika za varijabilne primitke	14
5.	DOPRINOS STRUKTURE PRIMITAKA POSLOVNOJ STRATEGIJI I DUGOROČNOM RAZVOJU	16
5.1.	Doprinos s aspekta fiksnih primitaka	16
5.2.	Doprinos s aspekta varijabilnih primitaka	16
6.	UGOVORNI ODNOS S ČLANOVIMA UPRAVE	18
7.	UPRAVLJANJE SUKOBOM INTERESA	20
8.	ZAVRŠNE ODREDBE	21
8.1.	Usvajanje i preispitivanje Politike primitaka	21
8.2.	Razdoblje primjene i objava	21



1. KRONOLOGIJA

Politika primitaka za članove Uprave i Nadzornog odbora HRVATSKE POŠTANSKE BANKE, dioničko društvo (u daljnjem tekstu: **Politika primitaka**) donosi se temeljem članka 247. a, 269. st. 3. i 275. st. 1. t. 3. Zakona o trgovačkim društvima (NN 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13, 110/15, 40/19, 34/22, 114/22, 18/23, 130/23), nastavno na implementiranu Direktivu (EU) 2017/828 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. svibnja 2017. godine o izmjeni Direktive 2007/36/EZ u pogledu poticanja dugoročnog sudjelovanja dioničara.

Politiku primitaka usvaja Nadzorni odbor te potom istu podnosi na odobrenje Glavnoj skupštini HRVATSKE POŠTANSKE BANKE, dioničko društvo (u daljnjem tekstu: **Banka**). Dosadašnja kronologija postupanja je sljedeća:

Br.	Datum	Opis
1.	29.3.2021.	Utvrđena od strane Nadzornog odbora Banke
	10.5.2021.	Odobrena od strane Glavne skupštine Banke
2.	17.5.2024.	Usvojena od strane Nadzornog odbora Banke
	29.8.2024.	Odobrena od strane Glavne skupštine Banke

Ova Politika primitaka, kao druga verzija, nadomješta inicijalnu Politiku primitaka za članove Uprave i Nadzornog odbora HRVATSKE POŠTANSKE BANKE, dioničko društvo koju je 29. ožujka 2021. godine utvrdio Nadzorni odbor, dok 10. svibnja 2021. godine odobrila Glavna skupština Banke.



2. UVODNE ODREDBE

Ovom Politikom primitaka utvrđuju se osnovna načela i smjernice koje će Banka primjenjivati pri utvrđivanju, dodjeli i isplati svih vrsta primitaka članova Uprave i Nadzornog odbora.

Ista se temelji na krovnoj Politici primitaka HRVATSKE POŠTANSKE BANKE, dioničko društvo i HPB Grupe (u daljnjem tekstu: **Krovna politika primitaka**), koju je sukladno svojim ovlastima iz Zakona o kreditnim institucijama (u daljnjem tekstu: **ZOKI**) i Odluke o primicima radnika koju donosi Hrvatska narodna banka (u daljnjem tekstu: **Odluka HNB-a**) usvojila Uprava uz suglasnost Nadzornog odbora, a koja je usklađena i s odredbama Kodeksa korporativnog upravljanja HANFA-e i Zagrebačke burze te Kodeksa korporativnog upravljanja trgovačkim društvima u kojima Republika Hrvatska ima dionice ili udjele. Na sva pitanja koja nisu drugačije uređena ovom Politikom primitaka primjenjuje se Krovna politika primitaka.

Spomenuta Krovna politika primitaka sastavljena je uzimajući u obzir mjerodavnu regulativu koja uređuje područje primitaka te koja je usklađena s ciljevima poslovne strategije i strategije rizika, uključujući ciljeve povezane s okolišnim, društvenim i upravljačkim rizicima, korporativnom kulturom i vrijednostima, mjerama za sprečavanje sukoba interesa, profilom rizičnosti i okvirom apetita za rizicima, te dugoročnim interesima na razini Banke i HPB Grupe.

U smislu ove Politike primitaka, primici su svi oblici plaćanja i pogodnosti, u novcu ili u naravi, koji se isplaćuju radniku u zamjenu za poslove koje taj radnik obavlja za Banku, a koji uključuju primitke na osnovi nesamostalnog rada i druge primitke. Primici se mogu sastojati od fiksnih i varijabilnih primitaka. Iznos primitaka predstavlja bruto iznos.

Osnovna odrednica ove Politika primitaka jest da se temelji na načelu jednakosti primanja za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti, neovisno o spolu, rasi ili etničkoj pripadnosti, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom porijeklu ili drugim diskriminatornim kriterijima.



3. CILJEVI POLITIKE PRIMITAKA

Cilj Banke je uspostava sustava primitaka koji odražava jasnu vezu između postavljenih ciljeva poslovanja i uspješnosti te koji je usmjeren dugoročnim interesima institucije, a time i dioničara. Uzimajući navedeno u obzir, ova Politika primitaka treba minimalno zadovoljavati sljedeće kriterije:

Regulatorni okvir

Strukturiranje primitaka i definiranje njihovih vrijednosti vrši se u okvirima i sukladno regulatornom okviru koji uređuje primitke u kreditnim institucijama. Primarno se predmetno odnosi na regulativu propisanu ZOKI-em, Odlukom HNB-a, povezanim nacionalnim i EU propisima i smjernicama te kodeksima korporativnog upravljanja.

Poslovna strategija

Sustav primitaka treba biti u funkciji postizanja dugoročnih ciljeva, interesa i vrijednosti Banke i HPB Grupe. Naglasak je na fiksnim primicima, čime se sprečava nastanak situacije u kojoj bi došlo do preuzimanja rizika od strane članova upravljačkih tijela koji prelaze razinu prihvatljivog rizika.

Kriterij uspješnosti

Varijabilni primici se isključivo temelje na kriteriju uspješnosti. Nema zajamčenih varijabilnih primitaka. Rezultati rada Banke, organizacijskih jedinica i tek potom pojedinca u odnosu prema rizicima, likvidnosti i kapitalu su osnova za mogućnost dodjele i isplate varijabilnih primitaka.

Omjer primitaka

Primici trebaju biti konkurentni, prihvatljivi i realni, u skladu s vrijednošću pozicije za instituciju, kao i sa stanjem i praksom na relevantnom tržištu. Fiksni dio ukupnih primitaka mora činiti dovoljno visok udio u ukupnim primicima tako da omogućuje provođenje u potpunosti fleksibilne politike varijabilnoga dijela primitaka, uključujući mogućnost neisplicavanja varijabilnoga dijela primitaka. Pritom je obvezno pridržavanje povezanih regulatornih zahtjeva u odnosu na maksimalno dopušten omjer fiksnih i varijabilnih primitaka.



4. STRUKTURA PRIMITAKA

Naglasak HPB-a je na optimizaciji primanja, na način da je fokus na fiksnim primicima, uz mogućnost ostvarenja prava na varijabilne primitke, ali isključivo u kontroliranim uvjetima. Potonje podrazumijeva pod unaprijed definiranim pravilima utvrđivanja, dodjele i isplate varijabilnih primitaka. Ovakav model usmjeren je financijskoj stabilnosti radnika, na način da ne postoji ovisnost radnika o varijabilnim primicima, te izbjegavanju postupanja radnika usmjerenog isključivo kratkoročnim pojedinačnim interesima, što s jedne strane dovodi do zadovoljstva radnika, dok s druge strane do dugoročno kvalitetnije usluge za klijenta i stabilnije vrijednosti za dioničare.

Na toj osnovi postavljeno je pravilo da se primici članova Uprave mogu sastojati od fiksnih i varijabilnih primitaka, dok se primici Nadzornog odbora, uzimajući u obzir njihovu nadzornu ulogu, isključivo sastoje od fiksnih primitaka. Primici se utvrđuju uvažavajući tržišne uvjete i benchmark analizu za usporedive institucije, unutar okvira postavljenih ovom Politikom primitaka.

Primici predsjednika/člana Uprave ugovaraju se Ugovorom o obavljanju poslova predsjednika/člana Uprave (u daljnjem tekstu: **Ugovor**) koji predsjednik/član Uprave sklapa s Bankom zastupanom po Nadzornom odboru, na razdoblje koje je jednako razdoblju trajanja njegove statusne funkcije, odnosno mandata. Isti u određenim slučajevima mogu proizlaziti i izravno iz odredbi Zakona o radu ili drugih propisa, Kolektivnog ugovora, Pravilnika o radu ili drugih akata Banke koji se primjenjuju na sve radnike Banke.

O primicima predsjednika/člana Nadzornog odbora odlučuje Glavna skupština najmanje jednom u svake četiri godine, u skladu s odredbama Statuta Banke i unutar okvira postavljenih ovom Politikom primitaka. Dopuštena je odluka kojom se potvrđuje ranija odluka.

4.1. Fiksni primici

Fiksni primici odražavaju zahtjeve pozicije, povezano profesionalno iskustvo i odgovornost.

Sukladno regulatornim zahtjevima koji se primjenjuju na kreditne institucije, primitak je fiksni ako ispunjava sljedeće uvjete:

- zasniva se na unaprijed utvrđenim kriterijima,
- odražava razinu profesionalnog iskustva, radnog staža radnika i druge kriterije utvrđene internim aktima,
- transparentan je kada je riječ o pojedinačnom iznosu koji se dodjeljuje pojedinačnom radniku,
- isplaćuje 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,
- neopoziv je, do izmjene stalnog iznosa dolazi tek izmjenama kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu,
- ne može 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, kolektivnim ugovorom 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 potiče preuzimanje rizika,
- ne ovisi isključivo o uspješnosti i
- ne ovisi o donošenju diskrecijske odluke.

Fiksni primici predsjednika/člana Uprave utvrđuju se od strane Nadzornog odbora u okvirima postavljenima ovom Politikom primitaka te se isti primarno utvrđuju Ugovorom, a moguće i drugim aktima. Fiksni primici članova Nadzornog odbora utvrđuju se odlukom Glavne skupštine.

Okvir najvišeg ukupnog iznosa fiksnih primitaka predsjednika/člana Uprave za razdoblje jednog mandata je sljedeći:

Plaća

Bruto osnovica mjesečne plaće predsjednika/člana Uprave može se utvrditi na iznos od maksimalno 5 prosječnih bruto osnovica mjesečne plaće člana višeg rukovodstva Banke na razini B-1 (izračunato po prosjeku bruto osnovice mjesečne plaće svih članova višeg rukovodstva Banke na razini B-1 tijekom razdoblja prethodne zaključene poslovne godine).

Dopušteni su mehanizmi usklađenja utvrđenog iznosa bruto osnovice mjesečne plaće prema radnom stažu; razini postotka porasta harmoniziranog indeksa potrošačkih cijena; prema dodacima i drugim kriterijima propisanim Zakonom o radu i drugim propisom, Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i drugim internim aktima Banke koji se primjenjuju na sve radnike; kao i koje Nadzorni odbor utvrdi tržišno relevantnim u trenutku odlučivanja o primicima predsjednika/člana Uprave s obzirom na tržišni benchmark.

Bruto osnovica mjesečne plaće utvrđena za predsjednika Uprave u odnosu na ostale članove Uprave unutar gore navedenog raspona može biti viša za maksimalno 20%.

Naknada plaće

U slučajevima propisanim Zakonom o radu i drugim propisima, Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i drugim internim aktima Banke koji se primjenjuju u odnosu na sve radnike, kao i u slučajevima koji su rezultat prava utvrđenih u okvirima odredbi ove Politike primitaka.

Službeni automobil prema modelu 24/7, uz pokriće svih zavisnih troškova

Maksimalna nabavna vrijednost službenog automobila može biti 100.000,00 EUR (uključeni porezi i sva povezana davanja). Preferencijalni model nabave je putem operativnog leasinga. Zavisni troškovi obuhvaćaju sve troškove proizašle iz korištenja i održavanja službenog automobila te ostalih troškova (naknade, kamate i drugo).



Službeni mobitel 24/7, uz pokriće svih zavisnih troškova

Model mobilnog uređaja može biti po slobodnom izboru, uz neograničenu tarifu, sukladno cijenama na tržištu.

D&O polica osiguranja

D&O polica osiguranja može biti nabavljena prema tržišnim standardima u odnosu na parametre osiguranja i cijenu premije za tu vrstu osiguranja.

Osiguranje za slučaj invaliditeta, smrti uslijed nesretnog slučaja odnosno bolesti (u slučaju modela 24/7, tada uz uvjet slobodno odredivog radnog vremena)

Maksimalna godišnja premija može biti 10.000,00 EUR (bez PDV-a), uz slobodno utvrđene parametre osiguranja.

Obrazovanje / edukacija

Individualni troškovi obrazovanja/edukacije predsjednika/člana Uprave mogu biti ugovoreni do maksimalno 15.000,00 EUR godišnje (bez PDV-a), uz dodatno pokriće zavisnih troškova poput prijevoza, smještaja i drugo.

Predsjedniku/članovima Uprave priznaje se i pravo na obrazovanje i edukaciju sukladno zahtjevima ZOKI-a, Odluke HNB-a, Zakona o radu i s tim povezanih akata koji uređuju potrebe njihova obrazovanja za vrijeme obavljanja funkcije predsjednika/člana Uprave.

Ostali primici

Dopušteni su svi ostali primici na koje ostvaruju pravo svi radnici Banke sukladno propisanom Zakonom o radu i drugim propisima, Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i drugim internim aktima Banke, uz eventualna ograničenja koja proizlaze iz Zakona o sprječavanju sukoba interesa (u daljnjem tekstu: **ZSSI**) ili drugog ekvivalentnog zakona.

Naknada troškova

Dopuštena je naknada troškova koje predsjednik/član Uprave ima tijekom svog mandata u vezi s ispunjavanjem svojih odgovornosti (uključujući, ali ne ograničavajući se na, dnevnice, troškove prehrane, troškove prijevoza, troškove putovanja i smještaja), u skladu s odredbama relevantnih propisa, Kolektivnog ugovora, Pravilnika o radu i drugih internih akata Banke koji se primjenjuju na sve radnike Banke. Dopušteno je preuzimanje obveze obeštećenja predsjednika/člana Uprave za iznos prekršajnih i/ili drugih kazni izrečenih uslijed funkcije u odnosu na predsjednika/člana Uprave kao odgovornu osobu, osim u slučaju izravnog subjektivnog postupanja kojim je uzrokovan prekršaj od strane predsjednika/člana Uprave.



Predsjednik/član Uprave ima pravo i na korištenje svih potrebnih sredstava rada, a što uključuje i korporativne kartice za poslovne svrhe, informatičku i telekomunikacijsku opremu sukladno ugovorenom Ugovorom (uz potpuno ovlaštenje Nadzornog odbora na samostalno utvrđenje prava predsjednika/članova Uprave u tom pogledu), odnosno podredno pozivom na odredbe relevantnih propisa, Kolektivnog ugovora, Pravilnika o radu i drugih internih akata Banke koji se primjenjuju na sve radnike Banke.

U odnosu na primitke predsjednika/člana Nadzornog odbora utvrđuje se kako Glavna skupština odlučuje o primicima predsjednika/člana Nadzornog odbora u skladu sa sljedećim okvirom postavljenim odredbama Statuta Banke:

- „Članovima Nadzornog odbora naknađuju se svi troškovi u vezi s njihovim radom u Nadzornom odboru.“;
- Članovima Nadzornog odbora za njihov rad pripada i nagrada čiju visinu određuje Glavna skupština.“.

Okvir najvišeg ukupnog iznosa fiksnih primitaka predsjednika/člana Nadzornog odbora za razdoblje jednog mandata je sljedeći:

Naknada

Naknada (nagrada) za angažman u Nadzornom odboru i naknada za angažman u svakom pojedinom povezanom odboru Nadzornog odbora, sve u iznosima koji se slobodno definiraju posebnom odlukom Glavne skupštine, a koju će Glavna skupština donositi najmanje jednom u svake četiri godine. Dopuštena je odluka kojom se potvrđuje ranija odluka. Naknada mora biti primjerena poslovima koje obavlja predsjednik/član Nadzornog odbora i stanju društva.

D&O polica osiguranja

Odobrava se da D&O police osiguranja koje se ugovaraju sukladno gore navedenom okviru za Upravu i predsjednika/članove Uprave u svom pokriću uključuju i Nadzorni odbor skupno, kao i članove Nadzornog odbora pojedinačno pod jednakim uvjetima.

Obrazovanje / edukacija

Priznaje se pravo na obrazovanje i edukaciju sukladno zahtjevima ZOKI-a, Odluke HNB-a i s tim povezanih akata koji uređuju obrazovanje za vrijeme obavljanja funkcije u Nadzornom odboru te naknada s tim povezanih troškova.

Naknada troškova

Sukladno odredbama Statuta Banke dopuštena je nadoknada svih troškova koje predsjednik/član Nadzornog odbora ima tijekom svog mandata u vezi s ispunjavanjem svojih odgovornosti, uz odgovarajuću primjenu odredbi relevantnih internih akata Banke koji se primjenjuju na sve radnike Banke.



Relativni udio fiksnih primitaka u ukupnim primicima predsjednika/člana Uprave u godini u kojoj nema varijabilnih primitaka je 100%, dok ukoliko ima varijabilnih primitaka omjer je vezan uz dopušteni omjer fiksnih i varijabilnih primitaka od 1:1, u skladu s dalje obrazloženim u t. 4.2. ove Politike primitaka.

Predsjednik/član Nadzornog odbora ostvaruje isključivo pravo na fiksne primitke, a time isti čine udio od 100% ukupnih primitaka. Svi primici predsjednika/člana Nadzornog odbora temeljem odluka Glavne skupštine predstavljaju fiksne primitke.

Banka izvršava sve porezne obveze koje su vezane uz gore navedene primitke predsjednika/člana Uprave te predsjednika/člana Nadzornog odbora, sukladno referentnim propisima.

4.2. Varijabilni primici

Varijabilni primici predstavljaju primitke koji ne zadovoljavaju uvjete za klasifikaciju fiksnim primicima. U tom smislu, radi se o primicima koji ovise o uspješnosti radnika, organizacijske jedinice i institucije. Isti mogu biti usmjereni nagrađivanju s ciljem:

- djelovanja u smjeru privlačenja, motiviranja i zadržavanja radnika kroz razinu koja nadilazi mogućnosti vezane uz fiksne primitke i/ili
- radi zahvale za doprinose u ostvarenju poslovnih ciljeva i za pozitivan utjecaj na profil rizičnosti institucije.

Nadzorni odbor može djelovati samo na razini ograničenja da iznos varijabilnog primitaka predsjednika/člana Uprave na godišnjoj osnovi ne smije prijeći iznos fiksnog dijela ukupnih primitaka predsjednika/člana Uprave na godišnjoj osnovi.

Pritom sljedeće vrste varijabilnih primitaka ne uzimaju se u obzir pri izračunu navedenog maksimalnog odnosa između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka:

- otpremnina u iznosu koji ne prelazi iznos utvrđen zakonom kojim se uređuju radni odnosi,
- otpremnina u iznosu koji je određen kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu te ne ovisi o donošenju diskrecijske odluke,
- otpremnina koja se isplaćuje na temelju pravomoćne sudske odluke,
- primitak koji se isplaćuje u slučaju prestanka radnog odnosa na osnovi 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 instituciji,
- primitak koji se isplaćuje kao naknada štete u slučaju sudskog raskida ugovora kako je propisano zakonom koji uređuje radne odnose,
- otpremnina koja nije obuhvaćena prethodnim točkama, u slučaju kada je institucija dokazala Hrvatskoj narodnoj banci razloge i primjerenost iznosa otpremnine.

Okvir najvišeg ukupnog iznosa varijabilnih primitaka predsjednika/člana Uprave za razdoblje jednog mandata je sljedeći:



Otpremnina ugovorena Ugovorom

Maksimalno 6 mjesečnih bruto plaća predsjednika/člana Uprave, s obzirom na prosječnu mjesečnu bruto plaću predsjednika/člana Uprave na koju je ostvario pravo tijekom razdoblja od zadnja tri mjeseca mandata i radnog odnosa.

Ugovorna zabrana natjecanja nakon prestanka Ugovora

Tijekom razdoblja ograničenja koje propisuje ZSSI ili drugi ekvivalentni zakon, uz mjesečnu naknadu tijekom inicijalnog 2/3 razdoblja zabrane konkurencije u iznosu od maksimalno 100%, dok tijekom preostalog 1/3 razdoblja zabrane konkurencije u iznosu od maksimalno 50% prosječne mjesečne bruto plaće predsjednika/člana Uprave na koju je ostvario pravo tijekom razdoblja od zadnja tri mjeseca prije prestanka Ugovora.

Utvrđuje se da nema prepreke da se naknada po osnovi ugovorne zabrane natjecanja ovisno o okolnostima slučaja klasificira fiksnim, a ne varijabilnim primitkom.

Bonusi i druga nagrađivanja

Kada i ako Nadzorni odbor usvoji bonus program ili drugi akt kojima se takav varijabilni primitak utvrđuje, poštujući sva ograničenja propisana regulatornim okvirom koji uređuje primitke kreditnih institucija, ZSSI-om ili drugim ekvivalentnim zakonom. Maksimum takvog primitka je vezan uz iznos ograničenja u dopuštenom omjeru fiksnih i varijabilnih primitaka na godišnjoj osnovi, a isključujući utjecaj primitaka koji se ne uzimaju u obzir pri izračunu maksimalnog odnosa između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka.

Ostalo

Dopušteni su svi ostali primici na koje ostvaruju pravo svi radnici Banke sukladno propisanom Zakonom o radu i drugim propisima, Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu i drugim internim aktima Banke, uz eventualna ograničenja koja proizlaze iz ZSSI-a ili drugog ekvivalentnog zakona.

Regulatornim okvirom su postavljena ograničenja u odnosu na ovlaštenja na utvrđivanje, dodjelu i isplatu varijabilnih primitaka. U skladu s tako postavljenim ograničenjima, na razini HPB grupe uspostavljena su posebna načela i pravila utvrđivanja, dodjele i isplate varijabilnih primitaka koja su definirana Krovnom politikom primitaka.

Banka izvršava sve porezne obveze koje su vezane uz gore navedene primitke sukladno referentnim propisima.



4.2.1. Mjerenje uspješnosti članova Uprave

Za mjerenje uspješnosti predsjednika/člana Uprave Banke koriste se operativni poslovni ciljevi koji proizlaze iz poslovne strategije, vrijednosti te dugoročnih poslovnih ciljeva i interesa Banke. Operativni poslovni ciljevi kao željeni rezultati ili ishodi poslovnih aktivnosti izražavaju se kroz ključne pokazatelje uspješnosti s pripadajućim načinom mjerenja. Pritom su varijabilni primici snažno povezani sa sustavom djelotvornog upravljanja rizicima i ostvarenjem održive kapitaliziranosti i profitabilnosti¹. Ciljeve i ključne pokazatelje uspješnosti za sve članove Uprave za svaku poslovnu godinu odobrava Nadzorni odbor, a koji moraju biti kvalitativne i kvantitativne naravi, pri čemu je ukupna ocjena uspješnosti za sve članove Uprave strukturirana kako slijedi:



Metodologija izračuna se propisuje interno unutar Banke Pravilnikom o upravljanju radnim učinkom, koji se temelji na Krovnoj politici primitaka.

Temeljem donesene strategije poslovanja određuju se ključni pokazatelji uspješnosti (u daljnjem tekstu: **KPI**) za strateško razdoblje koje uobičajeno traje tri do pet godina.

Definirani set ciljeva i ključnih pokazatelja uspješnosti prikazan je u narednoj tablici. Svaki KPI u tom smislu predstavlja smjernicu koja odražava financijske ciljeve koji su na odgovarajući način usklađeni s poslovnom strategijom, ciljevima i dugoročnim interesima Banke, ESG faktorima održivosti, profilom rizičnosti i okvirom apetita za rizikom. U skladu s tim, za naredno razdoblje tijekom kojeg se primjenjuje ova Politika primitaka definirani su ciljevi s naglaskom na pažljivom upravljanju rizicima, kreiranju vrijednosti za dioničare kroz rast tržišnog udjela i ostvarenje profita, racionalnom upravljanju troškovima, ostvarenju ekonomije razmjera, kreiranju održivih prihoda temeljeno na kvalitetnoj usluzi klijentima i održivom poslovanju, kako bi se postigao optimalni ishod za Banku, njene dioničare i klijente.

¹ Nasuprot tome, fiksni dio primitka ne vezuje se direktno uz ostvarenje ciljeva, nego predstavlja nepromjenjivi primitak koji odražava opseg odgovornosti koje proizlaze iz funkcije predsjednika/člana Uprave u kreditnoj instituciji, iz iskustva predsjednika/člana Uprave i ostalih elemenata pobliže opisani u t. 4.1. ove Politike primitaka.



Ciljevi za period do 2026. godine su sljedeći:

GRUPA CILJEVA: OKVIR APETITA ZA RIZIK	KPI: kapital i značajni rizici	Ponder: 20%
GRUPA CILJEVA: PROFITABILNOST, TRŽIŠNI UDIO	KPI: neto dobit povrat na aktivu povrat na kapital rast bilance ili kategorija bilance rast tržišnog udjela	Ponder: 20%
GRUPA CILJEVA: EFIKASNOST I TROŠKOVI	KPI: omjer neto operativnog prihoda i troškova razina troškova	Ponder: 10%
GRUPA CILJEVA: ZAPOSLENICI	KPI: broj zaposlenih imovina po zaposlenom	Ponder: 10%
GRUPA CILJEVA: ZADOVOLJSTVO KLIJENATA	KPI: indeks kvalitete usluge	Ponder: 30%
GRUPA CILJEVA: ODRŽIVO POSLOVANJE	KPI: volumen održivog kreditiranja	Ponder: 10%

■ kvantitativni ciljevi
 ■ kvalitativni ciljevi
 ■ kvalitativni ciljevi

4.2.2. Posebni kriteriji utvrđivanja, dodjele i isplate varijabilnih primitaka

Nadzorni odbor utvrđuje varijabilne primitke predsjednika/člana Uprave. Pritom se varijabilni primici predsjedniku/članu Uprave dodjeljuju po isteku razdoblja procjene od najmanje godinu dana. Kod donošenja odluka vezano uz predsjednika/člana Uprave rezultati mjerenja uspješnosti stavljaju se u kontekst i s rezultatima mjerenja uspješnosti tijekom prethodne tri godine ako postoje komparativni podaci, kako bi se uspješnost sagledavala na dugoročnoj razini. Na taj način se teži sprječavanju situacija nagrađivanja prethodnog postupanja temeljenog na kratkoročnim interesima sukladno dobroj poslovnoj praksi.

Ukoliko bi varijabilni primici na godišnjoj osnovi prelazili iznose koji su sukladno Odluci HNB-a i ZOKI-u definirani kao mali primici, isti se dodjeljuju pod sljedećim uvjetima:

- minimalno 40% varijabilnoga dijela primitka treba biti odgođeno za isplatu, dok u slučaju izrazito visokog varijabilnoga dijela primitaka minimalno 60%. Na razini HPB grupe definirana je kategorija izrazito visokog dijela varijabilnoga primitka na iznos od 400.000,00 eura na godišnjoj osnovi ili varijabilnoga primitka koji je na godišnjoj osnovi jednak ili prelazi 100% fiksnog primitka;
- razdoblje odgode varijabilnoga dijela primitka ne smije biti kraće od 5 godina;
- minimalno 50% svakog varijabilnoga dijela primitka mora se sastojati od instrumenata;



- obvezno je razdoblje zadržavanja dodijeljenih instrumenata, neovisno o tome radi li se o odgođenim ili neodgođenim varijabilnim primicima, od minimalno 2 godine od dana prijenosa prava na instrumente.

Iznimno, u odnosu na vrste varijabilnih primitaka koji se ne uzimaju se u obzir pri izračunu maksimalnog odnosa između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka, ne primjenjuju se pravila vezana uz odgodu, dodjelu u instrumentima i zadržavanje.

Odgođeni primici isplaćuju se odnosno prava iz instrumenata prenose se u cijelosti na kraju razdoblja odgode ili u nekoliko navrata tijekom razdoblja odgode primjenom načela pravilnoga vremenskog razgraničavanja, ovisno o rizicima i prilagodbama koje se vrše prema svakom pojedinom slučaju. Načelo pravilnoga vremenskog razgraničavanja pri isplati odgođenih primitaka nalaže da kod primitaka koji se odgađaju tijekom n godina, počevši od kraja razdoblja procjene, isplate primitaka na kraju svake godine od kraja razdoblja procjene čine odgođeni iznos primitaka pomnožen s $1/n$.

Tijekom razdoblja odgode instrumenti se ne prenose predsjedniku/članu Uprave nego se drže kao vlastite dionice. Banka može odlučiti da neće držati instrumente tijekom razdoblja odgode, u kojem slučaju snosi relevantne tržišne rizike.

Za isplatu dijela varijabilnih primitaka u instrumentima koristit će se redovne dionice HPB-a. Prilikom određivanja broja dionica koji će se dodijeliti ili pri utvrđivanju eventualnog naknadnog smanjenja broja dionica koji je dodijeljen predsjedniku/članu Uprave po osnovi varijabilnoga primitka, koristi se tržišna ili fer vrijednost instrumenta na dan dodjele.

Odgođene dijelove primitaka ne smije se isplaćivati češće od jedanput godišnje. Prvi odgođeni dio primitaka smije se isplatiti najmanje godinu dana nakon početka razdoblja odgode. Predsjedniku/članu Uprave se ne smije isplatiti iznos na osnovi dividende ili kamata na instrument prije nego mu se prenesu prava iz tog instrumenta.

4.2.3. Naknadno praćenje rizika za varijabilne primitke

Varijabilni primici su u cijelosti podložni smanjenju primjenom odredbi o malusu i povratu primitaka, pri čemu se mogu smanjiti do 100%.

Malus omogućuje smanjenje primitaka koji su prethodno dodijeljeni, ali koji su odgođeni i još uvijek nisu isplaćeni. Malus se primjenjuje u odnosu na odgođene neisplaćene varijabilne primitke u cijelosti. Povrat primitka podrazumijeva povrat isplaćenih iznosa ili prenesenih prava iz instrumenata, neovisno o tome jesu li bili odgođeni ili neodgođeni.

Odluku o aktiviranju odredbi o malusu i povratu primitaka donosi Nadzorni odbor te istom definira i razloge, potrebne mjere i pravila postupanja u odnosu na konkretni slučaj koji je doveo do potrebe njihove aktivacije. Provjera jesu li nastupile situacije koje dovode do aktivacije klauzula za malus ili povrat izvršava se barem jednom godišnje, a okolnosti koje bi mogle dovesti do primjene tih klauzula su sljedeće:



MALUS

- nadležno nadzorno tijelo odredilo je ograničenje ili otkazivanje isplate varijabilnih primitaka na razini Banke
- ako postoje ozbiljne povrede, poput primjerice:
 - predsjednik/član Uprave je sudjelovao u aktivnostima koje su rezultirale značajnim gubicima za Banku ili je bio odgovoran za takve aktivnosti,
 - predsjednik/član Uprave nije ispunio propisane ili interno postavljene standarde primjerenosti,
 - naknadno je utvrđeno nedozvoljeno ponašanje ili ozbiljna pogreška predsjednika/člana Uprave
- Banka je naknadno pretrpjela značajno narušavanje financijske uspješnosti
- došlo je do značajnog propusta u upravljanju rizicima u Banci
- značajne promjene u redovnom osnovnom i regulatornom kapitalu (ne ispunjavaju se ili se može očekivati ne ispunjavanje kapitalnih zahtjeva), odnosno došlo je do značajnog povećanja kapitalnih zahtjeva u Banci
- izrečene su supervizorske mjere, a postupci predsjednika/člana Uprave pridonijeli su izricanju supervizorskih mjera

POVRAT PRIMITKA

- prijevarena ili drugo kazneno djelo ili zavaravajuća informiranost vezano uz predsjednika/člana Uprave sa značajnim negativnim utjecajem na vjerodostojnost i profitabilnost Banke
- dodjela i isplata varijabilnog primitka rezultat je kršenja pravila postavljenih Politikom primitaka, Krovnom politikom primitaka ili obvezujućim propisima vezano uz primitke
- nastup nekog od razloga za primjenu malusa, ako rukovodeći se svrhom Politike primitaka ili Krovne politike primitaka postoje opravdani razlozi da dođe do odgovarajuće primjene tog razloga i u odnosu na primitke koji su prethodno dodijeljeni i isplaćeni



5. DOPRINOS STRUKTURE PRIMITAKA POSLOVNOJ STRATEGIJI I DUGOROČNOM RAZVOJU

Osnova strategije Banke je korporativna kultura koja ne promiče preuzimanje prekomjernih rizika. Ovakav pristup osigurava da Banka može biti konkurentna i profitabilna, a da istovremeno ima snažnu kapitaliziranost, likvidnost i solventnost, što se očituju u pokazateljima stope ukupnog kapitala, omjera likvidnosne pokrivenosti i minimalnog zahtjeva za kapitalom i podložnim obvezama, respektivno.

Istovremeno, a u skladu s misijom Banke „Stvaramo uvjete za bolji život u Hrvatskoj“ i vizijom „Banka u hrvatskom vlasništvu s relevantnim tržišnim utjecajem, koja na najbolji način brine o klijentima, dioničarima i zajednici“ cilj je upravljati poslovanjem Banke na način koji daje pozitivan doprinos svojim klijentima, zaposlenicima, dioničarima i zajednici, što se može reflektirati u kreditnoj i depozitnoj politici, povratu na kapital u skladu tržišnim benchmark-om, ulaganjima u edukaciju zaposlenika, promicanju zdrave atmosfere u Banci i povećanju zadovoljstva zaposlenika, dok sve to može doprinijeti i generalnom ekonomskom rastu i društvenom napretku.

5.1. Doprinos s aspekta fiksnih primitaka

Adekvatnost i održivost fiksnih primitaka predsjednika/člana Uprave je osigurana na način da se fiksni primitak predsjednika/člana Uprave utvrđuje uvažavajući tržišne uvjete i benchmark analizu za usporedive institucije, uz korekciju uzimajući u obzir i odredbe Kodeksa korporativnog upravljanja trgovačkim društvima u kojima Republika Hrvatska ima dionice ili udjele. U interesu dioničara i u skladu s ciljevima dioničara, sustav fiksnih primitaka usklađen je s poslovnom strategijom, budući da omogućuje financijsku stabilnost predsjednika/člana Uprave primjerenu njegovom profesionalnom iskustvu i poziciji te time isključuje preuzimanje rizika za instituciju koji prelazi razinu prihvatljivog rizika. Procjena učinka u kratkoročnim (jedna godina) i dugoročnim razdobljima (tri ili više godina) provodi se kroz razmatranje relevantnih parametara uspješnosti, čime se osigurava provedba strategije i gradi dugoročna uspješnost Banke.

S druge strane, fiksiranjem primitaka Nadzornog odbora osigurava se neovisnost nadzorne funkcije od rizika poslovanja, a time i odgovarajući nadzor nad radom Uprave.

5.2. Doprinos s aspekta varijabilnih primitaka

Nadzorni odbor donosi odluku o maksimalnom iznosu varijabilnih primitaka koje će institucija utvrditi za sve radnike u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene, u okvirima odobrenja ukupnog plana troškova institucije u odnosu na primitke radnika. Prilikom donošenja odluke o maksimalnom iznosu varijabilnih primitaka uzimaju se u obzir:

- sve vrste rizika,
- očekivani i neočekivani gubici,
- odnos između varijabilnih i fiksnih primitaka,
- kriteriji za procjenu uspješnosti i rizika, s obzirom na dugoročno razdoblje,
- ciljevi kontrola i financijski položaj, uključujući adekvatnost kapitala i likvidnost.



Dakle, varijabilni primici na ukupnoj razini Banke, odnosno na pojedinačnoj razini za predsjednika/člana Uprave zasnivaju se na kombinaciji ocjene uspješnosti predsjednika/člana Uprave, uspješnosti organizacijskih jedinica u njegovoj sferi nadležnosti te na ukupnim rezultatima uspješnosti Banke, pri čemu dolazi do korekcije putem kvalitativnih i kvantitativnih kriterija prilagodbe varijabilnih primitaka uspješnosti i rizicima.

U tom smislu Strategija Banke i Okvir Apetita za rizik predstavljaju okvir rizika i izloženosti riziku koji je Banka spremna preuzeti kako bi ispunila poslovne ciljeve, te služe kao početna točka za implementaciju ograničavanja rizika, uz mogućnost da određeni indikatori ujedno predstavljaju i ključni pokazatelj uspješnost (npr. ciljani omjer likvidnosne pokrivenosti LCR ili ciljana stopa adekvatnosti regulatornog kapitala).

Time se promiče kultura održivog i konzistentnog ostvarenja ciljeva. Varijabilni primici se u slučaju neuspjeha ili rizika za Banku ne dodjeljuju i ne isplaćuju.

Na predsjednika/člana Uprave primjenjuju se kriteriji dodjele i isplate te ograničenje u omjeru fiksnih i varijabilnih primitaka koji se primjenjuju na sve identificirane radnike Banke, odnosno radnike čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti, čime se u tom pogledu njihova pozicija ne diferencira u odnosu na poziciju ostalih identificiranih radnika.



6. UGOVORNI ODNOS S ČLANOVIMA UPRAVE

Predsjednik/član Uprave sklapa s Bankom, zastupanom po Nadzornom odboru, Ugovor radi uređenja radnog i statusnog odnosa u Banci. Ugovor se sklapa za razdoblje trajanja mandata, s time da se odredbe Ugovora kojima se uređuju prava predsjednika/člana Uprave i nakon prestanka mandata i radnog odnosa (npr. otpremnina, ugovorna zabrana natjecanja nakon prestanka Ugovora, naknade troškova prekršaja) primjenjuju i nakon prestanka Ugovora, sve dok ta prava nisu u cijelosti izvršena od strane Banke.

Ugovorom se ugovara njegov prestanak sukladno sljedećim kriterijima:

- istek mandata na koji je predsjednik/član Uprave imenovan;
- ostavka na funkciju predsjednika/člana Uprave, uz otkazni rok do 90 dana ili iznimno do 6 mjeseci (prema odluci Nadzornog odbora, ovisno o razlozima ostavke);
- opoziv s funkcije predsjednika/člana Uprave od strane Nadzornog odbora, bez otkaznog roka ili uz otkazni rok do 90 dana (prema odluci Nadzornog odbora, ovisno o razlozima opoziva);
- nastup pretpostavki iz čl. 37. st. 2. ZOKI-a ili uvođenja sanacijske uprave temeljem Zakona o sanaciji kreditnih institucija i investicijskih društava.

Ugovorima o radu se ugovaraju obveze s osnova otpremnine prema predsjedniku/članu Uprave, kao i obveze s osnova ugovorne zabrane natjecanja.

Dodjela i isplata otpremnine odražava uspješnost pojedinca tijekom određenog razdoblja i ne nagrađuje ga za neuspjehe. Sukladno navedenom, otpremnina se može predvidjeti u Ugovoru predsjednika/člana Uprave u sljedećim slučajevima: istek trajanja mandata, ostavka na funkciju predsjednika/člana Uprave u slučajevima značajnog narušavanja prava prema predsjedniku/članu Uprave i opoziv predsjednika/člana Uprave, osim kada to rezultat grube povrede dužnosti ili materijalno utemeljenog izglasavanja nepovjerenja (nedavanja razrješnice). Obveze s osnova otpremnine mogu se ugovoriti u iznosu od maksimalno 6 mjesečnih bruto plaća predsjednika/člana Uprave, s obzirom na prosječnu bruto plaću predsjednika/člana Uprave na koju je ostvario pravo tijekom razdoblja od zadnja tri mjeseca mandata i radnog odnosa.

Ugovorom se ugovara ugovorna zabrana natjecanja tijekom razdoblja koje propisuje ZSSI ili drugi ekvivalentni zakon, a nakon prestanka Ugovora, tijekom kojeg predsjednik/član Uprave ne smije obavljati poslove ili dužnosti protivno ograničenjima iz ZSSI ili drugog ekvivalentnog zakona, što osobito podrazumijeva da ne smije prihvatiti imenovanje na upravljačke funkcije i zaposliti se u pravnoj osobi s kojom je Banka za vrijeme mandata predsjednika/člana Uprave bila u poslovnom odnosu ili su nad Bankom obavljale nadzorne funkcije. Za vrijeme trajanja predmetne ugovorne zabrane natjecanja Banka se obvezuje isplaćivati predsjedniku/članu Uprave mjesečnu naknadu i to tijekom inicijalnog 2/3 dijela ukupnog razdoblja zabrane natjecanja u iznosu od maksimalno 100% prosječne mjesečne bruto plaće predsjednika/člana Uprave na koju je ostvario pravo tijekom razdoblja od zadnja tri mjeseca prije prestanka Ugovora, dok tijekom preostalog 1/3 dijela ukupnog razdoblja zabrane natjecanja u iznosu od maksimalno 50% prosječne mjesečne bruto plaće predsjednika/člana Uprave na koju je ostvario pravo tijekom razdoblja od zadnja tri mjeseca prije prestanka Ugovora. Banka nema pravo odustanka od ugovorene zabrane natjecanja, a time i prestati izvršavati obvezu plaćanja ugovorene naknade, osim u slučaju da Povjerenstvo za sprječavanje sukoba interesa predsjedniku/članu Uprave po njegovom zahtjevu da suglasnost za imenovanje, izbor ili sklapanje ugovora vezano uz obavljanje navedenih poslova ili dužnosti prije isteka navedenog



roka, u kojem slučaju se ugovorena zabrana natjecanja prestaje primjenjivati u odnosu na razdoblje nakon suglasnosti.

U slučaju da je do prestanka Ugovora predsjednika/člana Uprave došlo uslijed pravomoćno dokazane grube povrede u obnašanju dužnosti predsjednika/člana Uprave prema Banci ili pravomoćno dokazanog počinjenog kaznenog djela predsjednika/člana Uprave prema Banci, Banka ima pravo na povrat plaćenih sredstava na ime naknade za ugovornu zabranu natjecanja od predsjednika/člana Uprave ili ustege plaćanja ukoliko sredstva do tada nisu plaćena.

Ugovorna zabrana natjecanja predstavlja fiksni ili varijabilni primitak, ovisno o okolnostima pod kojima dolazi do prava predsjednika/članova Uprave na isplatu.

Banka za predsjednika/članove Uprave neće primjenjivati kompenzacijske pakete koji se odnose na dodatne mirovinske pogodnosti.



7. UPRAVLJANJE SUKOBOM INTERESA

Uspostavljeni sustav primitaka, kako je predstavljen u prethodnim odredbama ove Politike primitaka, usmjeren je upravljanju učinkom, ali i sprječavanju sukoba interesa. Predmetno se osobito ogleda u sljedećem:

- naglasak je na fiksnim primicima radnika. Varijabilni primici su iznimka te smiju obuhvaćati samo limitirani dio ukupnih primitaka predsjednika/članova Uprave, s time da su kod Nadzornog odbora isključeni kako bi se osigurala neovisnost u njihovu djelovanju;
- varijabilni primici se mogu dodjeljivati samo u okvirima kontroliranih uvjeta. Isti se vežu uz adekvatnost kapitala, rizike i sveopću uspješnost institucije, organizacijskih jedinica i pojedinca, uz procjenu temeljem kvalitativnih i kvantitativnih kriterija;
- uspješnost se mjeri na godišnjoj razini. Pritom se rezultati mjerenja uspješnosti stavljaju u kontekst i s rezultatima mjerenja uspješnosti tijekom prethodne tri godine ako postoje komparativni podaci, kako bi se uspješnost sagledavala na dugoročnoj razini, čime se teži sprječavanju situacija usmjerenih kratkoročnim interesima;
- ugovorena je zabrana natjecanja članova Uprave i tijekom razdoblja koje propisuje ZSSI i drugi ekvivalentni zakon, nakon prestanka Ugovora.

Predsjednik/članovi Uprave preuzeli su obvezu da se neće služiti osobnim strategijama zaštite od rizika smanjenja varijabilnih primitaka niti ugovarati osiguranja od gubitka varijabilnih primitaka ili osiguranja od nepovoljnog ishoda preuzetih rizika.

Temeljna načela i pravila upravljanja sukobom interesa te osnovna polazišta u identifikaciji i sprječavanju sukoba interesa u svakom segmentu poslovanja i rada propisana su primjenjivim zakonodavnim aktima i drugi propisima, kao i internim aktima Banke u odnosu na različite segmente poslovanja. Provedbenim aktima i poslovnom praksom u različitim segmentima poslovanja dodatno se operacionaliziraju konkretne mjere za sprječavanje sukoba interesa, određivanje mjesta propusta i uspostave korektivnih mjera.

Poziciju predsjednika/članova Uprave treba sagledavati i rukovodeći se činjenicom pretežnog državnog vlasništva. U tom pogledu kako je i prethodno navedeno postoji dodatna regulativa ZSSI koja se primjenjuju na predsjednika i članove uprave društava u pretežnom državnom vlasništvu, a koji u smislu tog zakona imaju položaj obveznika. Predmetna regulativa pruža dodatnu zaštitu od sukoba interesa na razini HPB grupe. Naime u tom segmentu su predsjednik i članovi Uprave kao identificirani radnici pod dodatnom kontrolom i Povjerenstva za odlučivanje o sukobu interesa.



8. ZAVRŠNE ODREDBE

8.1. Usvajanje i preispitivanje Politike primitaka

Glavna skupština najmanje jednom u svake četiri godine odlučuje hoće li odobriti Politiku primitaka koju je podastro Nadzorni odbor, a uvijek kada se ona znatno izmijeni. Dužnost je Odbora za primitke najmanje svake tri godine preporučiti Nadzornom odboru politiku primitaka za naredno razdoblje.

Dopušteno je odstupanje od Politike primitaka i bez njezine prethodne izmjene kada je to potrebno s aspekta dugoročne dobrobiti Banke. Navedeno osobito podrazumijeva ovlaštenje na odstupanje od Politike primitaka u sljedećim slučajevima:

- radi usklađenja postupanja s regulatornim zahtjevima i supervizijskim mjerama,
- u slučaju znatnog pogoršanja prilika Banke do razine da bi održavanje jednake razine primitaka predstavljalo nepravdu,
- kod potrebe odstupanja radi osiguranja kontinuiteta funkcije predsjednika/člana Uprave odnosno sprječavanja da dobar menadžment ne preuzme ili ne nastavi obavljati funkciju.

O odstupanjima Nadzorni odbor će na prvoj narednoj sjednici izvijestiti Glavnu skupštinu te će na istoj zatražiti uskladu sadržaja Politike primitaka s obzirom na odstupanja koja su se pokazala potrebnima.

Svaka odluka o izmjeni Politike primitaka donijet će se sukladno pravilima i ulogama kojima se uređuje rad Nadzornog odbora, Odbora za primitke, funkcije unutarnje revizije i ostalih funkcija Banke, a čije su uloge i odgovornosti vezano uz primitke detaljno uređene Krovnom politikom primitaka, sve u skladu s odredbama ZOKI-a, Odlukom HNB-a, kao i primjenjivim kodeksima korporativnog upravljanja. Njihove uloge se primjenjuju i na ovu Politiku primitaka na odgovarajući način. Postupak provjere je li Politika primitaka sukladna očekivanim učincima provodi se najmanje jednom godišnje, istovremeno s preispitivanjem Krovne politike primitaka.

Ako se u postupku provjere Politike primitaka utvrde nedostaci u sadržaju ili njezinu provođenju, kao i kada se utvrdi da ista nema očekivani učinak, Glavnoj skupštini će se podastrijeti revidirana Politika primitaka.

Ako se predložena Politika primitaka ne odobri na Glavnoj skupštini primici se nastavljaju isplaćivati u skladu s postojećim praksama, dok se na sljedećoj Glavnoj skupštini podnosi nova revidirana politika. Isto se na odgovarajući način primjenjuje i u odnosu na odluku o visini primitaka članova Nadzornog odbora.

8.2. Razdoblje primjene i objava

Ova Politika primitaka usvaja se od strane Nadzornog odbora s danom 17. 5. 2024. godine, dok stupa na snagu s danom njezina odobrenja od strane Glavne skupštine te se primjenjuje najdulje tijekom narednog četverogodišnjeg razdoblja. Iznimno, Politika primitaka se primjenjuje tijekom kraćeg razdoblja, ukoliko prije isteka razdoblja njezina trajanja dođe do njezine izmjene i usvajanja u izmijenjenom sadržaju.

Odobrena Politika primitaka se objavljuje i čini besplatno dostupnom na internetskim stranicama Banke na razdoblje od deset godina.

Marijana Miličević
Predsjednica Nadzornog odbora