

**SLATINSKA BANKA D.D.
Slatina, Vladimira Nazora 2**

**Utvrđivanje finansijskih i drugih informacija povezanih s pitanjima
postavljenim revizoru**

SLATINSKA BANKA d.d.,

**Slatina
Vladimira Nazora 2**

Zagreb, 14. kolovoza 2024.

PREDMET:

**IZVJEŠĆE O OBAVLJENIM DOGOVORENIM POSTUPCIMA U VEZI S FINACIJSKIM I
DRUGIM INFORMACIJAMA POVEZANIH S PITANJIMA POSTAVLJENIM REVIZORU**

Svrha angažmana

Ugovorom od 30. srpnja 2024. godine („Ugovor“) preuzeli smo obvezu obavljanja revizijskih postupaka sukladno Međunarodnom standardu za povezane usluge (MSPU) 4400 (izmijenjen) – Angažmani za dogovorene postupke za SLATINSKU BANKU d.d., Vladimira Nazora 2, Slatina, OIB 42252496579 (dalje u tekstu: „Društvo“).

Zadatak preuzet angažmanom bio je utvrditi činjenice povezane s ispitivanjem vođenja poslova Društva, usvojenim na Glavnoj skupštini održanoj u Slatini 21. lipnja 2024. godine po Odluci broj 282/2024 temeljem protuprijedloga danog po točki 9. Dnevnog reda.

Naime, društvo MOORE AUDIT CROATIA d.o.o., Zagreb, Trg Johna Fitzgeralda Kennedyja 6B imenovano je posebnim revizorom na temelju čl. 12. Statuta Društva i članka 282. Zakona o trgovačkim društvima (Narodne novine broj 111/93 do 130/23), a na protuprijedlog dioničara 2M CONSULTING d.o.o., Banjalučka 54, Osijek, OIB 95477735069.

Svrha angažmana bila je temeljem opisane metodologije preuzetog angažmana dogovorenih postupaka odgovoriti na slijedeća pitanja:

1. Je li Odluka Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine o isplati nagrada članovima Uprave kao varijabilnog primitka kroz dionice u skladu sa Statutom Društva, Zakonom, Politikama primitaka Društva, Internim aktima Društva te financijskih izvješćima za 2017., 2018., 2019., 2020., 2021. i 2022. godinu?
2. Je li Ugovor o prijenosu dionica Društva koje je Društvo sklopilo 4. ožujka 2024. godine s Predsjednikom Uprave Andrejem Kopilašem i Članom Uprave Oliverom Klesingerom o prijenosu 50.165 vlastitih dionica koje predstavljaju 5,46% temeljnog kapitala Društva i to 30.936 dionica Društva Andreju Kopilašu, koje čine 3,37% temeljnog kapitala Društva i 19.229 dionica Društva Oliveru Klesingeru koje čine 2,09% temeljnog kapitala društva u skladu sa Statutom Društva, Zakonom, Politikama primitaka Društva, Internim aktima Društva te financijskih izvješćima za 2017., 2018., 2019., 2020., 2021. i 2022. godinu?

3. Je li prijenos vlastitih dionica Društva na ime nagrade i varijabilnih primitaka Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru predviđen Menadžerskim ugovorima članova Uprave sklopljenim s Društvom?
4. Je li prijenos 50.165 vlastitih dionica koje predstavljaju 5,46% temeljnog kapitala Društva Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru sukladan Politikama primitaka Društva za 2017., 2018., 2019., 2020., 2021., 2022. godinu?
5. Na koji je način Društvo izvršilo prijenos dionica Društva?
6. Koji su uvjeti za isplatu nagrade i ostalih varijabilnih primitaka člana Uprave sukladno Politikama primitaka Društva, Statutu Društva i Internim aktima i pravilnicima Društva?
7. Jesu li u trenutku donošenja Odluke o prijenosu 50.165 dionica Društva Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru bili ispunjeni uvjeti za isplatu nagrade i ostalih varijabilnih primitaka članovima Uprave?
8. Opravdavaju li ostvareni rezultati poslovanja Društva u prethodnom razdoblju za 2017., 2018., 2019., 2020., 2021. i 2022. prijenos 50.165 vlastitih dionica Društva Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru na ime nagrade i varijabilnih primitaka?
9. Postoji li pravna osnova za isplatu nagrade i varijabilnih primitaka Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru retroaktivno za ostvarene rezultate poslovanja Društva u prethodnih šest godina?
10. Postoji li sukob interesa kod prijenosa vlastitih dionica članovima Uprava?
11. Jesu li Društvo i dioničari Društva oštećeni prijenosom 50.165 vlastitih dionica Društva Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru bez naknade?
12. Je li Društvo putem trećih osoba financiralo kupnju vlastitih dionica u ime i za račun potencijalno povezanih osoba iz „top 10“, kako bi Uprava i Nadzorni osigurali većinu na Skupštini Društva?

Naše izvješće je isključivo namijenjeno za pomoć Društvu kod utvrđivanja činjenica u cilju odgovora na gore postavljena pitanja o prijenosu dionica Društva Predsjedniku i Članu Uprave i možda nije prikladno za drugu svrhu.

Opis obavljenih postupaka

Temeljem navedenog Ugovora kojim smo preuzeli izvršenje dogovorenih postupaka, obavili smo slijedeće revizijske postupke:

- Pročitali smo Zakon o kreditnim institucijama (Narodne novine broj 159/2013, 19/2015, 102/2015, 15/2018, 70/2019, 47/2020, 146/2020 i 151/2022; dalje u tekstu: „ZOKI“),
- Pročitali smo Odluku o primicima radnika koju je donijela Hrvatska narodna banka iz područja Korporativnog upravljanja i primitaka (Narodne novine broj 31/2017, 57/2017, 4/2021, 145/2021 i 51/2023; dalje u tekstu: „Odluka o primicima radnika“ ili „OPR“),
- Pročitali smo Odluku o sustavu upravljanja koju je donijela Hrvatska narodna banka (Narodne novine br. 96/2018, 67/2019, 145/2020, 145/2021, 51/2023 i 28/24; dalje u tekstu: „OSU“),

- Pročitali smo Statut Društva koji je bio na snazi na dan donošenja Odluke o nagrađivanju Predsjednika i Člana Uprave Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine, politike primitaka važeće u razdoblju od 2017. do danas, pravilnike kojima se regulira isplata primitaka, interne akte i ugovore s predsjednikom i članom uprave i druge interne akte Društva,
- Pročitali smo revidirane godišnje financijske izvještaje na kojima se temelji isplata primanja Predsjedniku i Članu Uprave i računovodstvene politike Društva,
- Pročitali smo ugovore sa Predsjednikom i Članom Uprave te pripadajuće anekse, Odluku o nagrađivanju Predsjednika i Člana Uprave Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine, Ugovor o prijenosu dionica Društva koje je Društvo sklopilo 4. ožujka 2024. godine s Predsjednikom Uprave Andrejem Kopilašem, te Aneks Ugovora o prijenosu dionica SLATINSKA BANKA d.d. od 15. ožujka 2024. godine (dalje u tekstu: „pripadajući aneks“) te Ugovor o prijenosu dionica Društva koje je Društvo sklopilo 4. ožujka 2024. godine s Članom Uprave, Oliverom Klesingerom, te Aneks Ugovora o prijenosu dionica SLATINSKA BANKA d.d. od 15. ožujka 2024. godine (dalje u tekstu: „pripadajući aneks“), kao i druge povezane knjigovodstvene isprave, dokumente i interne akte Društva u opsegu angažmana važeće u razdoblju od 2017. do 31. prosinca 2023. godine,
- Usporedili smo sadržaj Odluke o nagrađivanju Predsjednika i Člana Uprave Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine i Ugovora o prijenosu dionica Društva koje je Društvo sklopilo 4. ožujka 2024. godine te pripadajuće anekse sa ZOKI, OPR, OSU, Statutom Društva, politikama primitaka važećim u razdoblju od 2017. do danas, pravilnicima kojima se regulira isplata primitaka sa sadržajem ugovora,
- Pročitali smo povezane knjigovodstvene isprave temeljem kojim je obavljen prijenos dionica Predsjedniku i Članu Uprave i te transakcije provedene u poslovnim knjigama Društva,
- Usporedili smo sadržaj Statuta Društva, politika, pravilnika i drugih povezanih internih akata kojima je regulirano prepoznavanje i upravljanje sukobom interesa, sa ZOKI, OPR i OSU, te smo pročitali dokumente u evidenciji kojima se prati rizik sukoba interesa, uključivo popis osoba u posebnom odnosu s Bankom,
- Pribavili smo popis 10 najvećih dioničara Društva i usporedili ih s popisom osoba u posebnom odnosu s Bankom, evidencijom izloženosti Društva u razdoblju od 2017. do 31. prosinca 2023. godine,
- Planirane preglede temeljili smo na spoznaji procesa i internih kontrola koje smo stekli u našem angažmanu godišnje revizije financijskih izvještaja društava u opsegu angažmana za 2024. godinu,
- Obavili razgovore s osobama koje su nam bile u mogućnosti pojasniti otvorena pitanja.

Odgovornost angažirajuće strane i odgovorne strane

Društvo je potvrdilo da su dogovoreni postupci primjereni svrsi angažmana. Uprava, koju je utvrdilo Društvo je odgovorna za predmetna pitanja u vezi s kojim se obavljaju dogovoreni postupci.

Odgovornost praktičara

Obavili smo angažman za dogovorene postupke u skladu s Međunarodnim standardom za povezane usluge (MSPU) 4400 (izmijenjen), Angažmani za dogovorene postupke. Angažman za dogovorene postupke uključuje naše obavljanje postupaka koji su ugovoreni s Društvom i izvješćivanje o nalazima, koji su činjenični rezultati obavljenih dogovorenih postupaka.

Ne izražavamo mišljenje o primjerenosti dogovorenih postupaka. Ovaj angažman za dogovorene postupke nije angažman s izražavanjem uvjerenja.

Sukladno tome, ne izražavamo mišljenje ili zaključak s izražavanjem uvjerenja. Da smo obavili dodatne postupke, možda bi uočili druga pitanja o kojima bismo izvijestili.

Nalazi

Obavili smo postupke koji su dolje opisani, a koji su bili ugovoreni s Društvom u vezi s odgovaranjem na pitanja o prijenosu dionica Društva Predsjedniku i Članu Uprave. Temeljem dolje opisanog činjeničnog stanja dani su odgovori na postavljena pitanja kako slijedi:

1. Odluka Nadzornog odbora od 28 prosinca 2023. godine o isplati nagrada Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru kao varijabilnom primitku dodjelom dionica je u skladu sa ZOKI, Statutom Društva, politikama primitaka Društva koje su bile na snazi od 2017. do 31. prosinca 2022. godine, internim aktima Društva i rezultatima poslovanja koji proizlaze iz revidiranih financijskih izvještajima za 2017., 2018., 2019., 2020., 2021. i 2022. godinu.
2. Ugovor o prijenosu dionica Društva i pripadajuće anekse koje je Društvo sklopilo 4. ožujka 2024. godine s Predsjednikom Uprave Andrejem Kopilašem i Članom Uprave Oliverom Klesingerom o prijenosu 50.165 vlastitih dionica predstavljaju 5,46% temeljnog kapitala Društva i to 30.936 dionica Društva Andreju Kopilašu, koje čine 3,37% temeljnog kapitala Društva i 19.229 dionica Društva Oliveru Klesingeru koje čine 2,09% temeljnog kapitala društva u skladu su sa ZOKI, Statutom Društva, politikama primitaka Društva koje su bile na snazi od 2017. do 31. prosinca 2022. godine, internim aktima Društva i rezultatima poslovanja koji proizlaze iz revidiranih financijskih izvještaja za 2017., 2018., 2019., 2020., 2021. i 2022. godinu.
3. Pravo na dodjelu vlastitih dionica na ime nagrade i varijabilnih primitaka Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu sadržano je u Ugovoru o obavljanju funkcije Predsjednika Uprave. Pravo na dodjelu vlastitih dionica na ime nagrade i varijabilnih primitaka Članu Uprave Oliveru Klesingeru sadržano je u Ugovoru o obavljanju funkcije Člana Uprave.
4. Isplata nagrada Predsjedniku i Članu Uprave kao varijabilnom primitku dodjelom 50.165 vlastitih dionica koje predstavljaju 5,46% temeljnog kapitala Društva i to Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru sukladan je politikama primitaka Društva koje su bile na snazi od 2017. do 31. prosinca 2022. godine.
5. Prijenos dionica obavljen je temeljem Ugovora o prijenosu dionica od 4. ožujka 2024. godine i pripadajućih aneksa koji su na burzi evidentirani 6. ožujka 2024. godine. Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru preneseno je ukupno 50.165 dionica. Na dan prijenosa vrijednost dionica je iznosila 14,3175 EUR po dionici. Na dan dodjele dionica vrijednost dionica iznosila je 8,21 EUR po dionici.

6. Prema Politikama primitaka Društva koje su bile na snazi od 2017. do 31. prosinca 2022. godine uvjeti za isplatu nagrada i ostalih varijabilnih primitaka Predsjedniku i Članu Uprave bili su:

1. Politika primitka od 26. rujna 2017. godine

Visinu godišnje nagrade utvrđuje NO prema analizi i procjeni kvantitativnih i kvalitativnih kriterija poslovanja Banke (čl. 12. Politike primitaka).

2. Politika primitaka, od 19. lipnja 2019. godine

Visina godišnje nagrade se utvrđuje kao i kod Politike primitaka iz 2017. (čl. 12. Politike primitaka).

Prilog ove Politike primitaka je dokument Odredbe o nagradi za članove Uprave (Prilog II), a koji detaljnije razrađuje isplatu godišnje nagrade.

Prema ovom Prilogu, jedinica za obračun varijabilnih primitaka čini godišnja osnovna bruto plaća (bez dodataka).

Mogućnost godišnje nagrade se utvrđuje kao postotak od godišnje osnovne bruto plaće i predstavlja osnovicu za obračun godišnje nagrade.

Mogućnost godišnje nagrade se utvrđuje kao postotak od godišnje osnovne bruto plaće, koja predstavlja osnovicu obračuna godišnje nagrade. Najveća moguća godišnja nagrada članovima Uprave iznosi 60% osnovice za obračun.

Konkretna visina godišnje nagrade, ovisi o uspješnosti svakog konkretnog člana Uprave, a skala isplate prikazuje raspon postotka osnovice godišnje nagrade koji se u odnosu na ocjenu radne uspješnosti, može ostvariti.

3. Politika primitaka od 29. prosinca 2020 godine

Visina godišnje nagrade se utvrđuje kao i kod Politike primitaka iz 2017. te kod Politike primitka iz 2019. (čl. 14.4. Politike primitaka).

Prilog ove Politike primitaka je dokument Odredbe o godišnjoj nagradi/bonusu za članove Uprave (Prilog V), a koji detaljnije razrađuje isplatu godišnje nagrade.

Prema ovom Prilogu, isplata godišnje nagrade je dopuštena samo ako su zadovoljeni uvjeti o temeljnom kapitalu (kapitalnoj osnovi) na zadnji dan godine, a oni su definirani SREP zahtjevima Banke.

Mogućnost nagrade i skala isplate je jednaka onoj iz Politike primitaka iz 2019.

4. Politika primitaka od 9. ožujka 2021.

Godišnja nagrada je jednako uređena kao i kod Politike primitaka iz 2020. godine.

7. U trenutku donošenja Odluke Nadzornog odbora od 28 prosinca 2023. godine o isplati nagrada Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru bili su ispunjeni uvjeti za isplatu nagrada i ostalih varijabilnih primitaka Predsjedniku i Članu Uprave.
8. Ostvareni rezultati poslovanja Društva za 2017., 2018., 2020., 2021. i 2022. zadovoljavaju uvjete za odobravanje nagrade i varijabilnih primitaka kao uvjeta za dodjelu 50.165 vlastitih dionica Društva Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru.

- U izračunu visine nagrade i varijabilnih primitaka kao prilog Odluke Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine o isplati nagrada Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru nisu uključeni rezultati ostvareni 2019. godine.
9. Transakcije povezane s dodjelom dionica retroaktivno za ostvarene rezultate poslovanja dopuštene su ZOKI, Statutom Društva, politikama primitaka Društva koje su bile na snazi od 2017. do 31. prosinca 2022. godine i internim aktima Društva.
 10. Prijenos vlastitih dionica Društva obavljen je temeljem Odluke Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine o isplati nagrada Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru te u računovodstvenom smislu predstavlja provedbu donijete Odluke. Odluku Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine o isplati nagrada je sukladno Statutu Društva, politikama primitaka Društva koje su bile na snazi od 2017. do 31. prosinca 2022. godine, Ugovoru o obavljanju funkcije Predsjednika Uprave i Ugovoru o obavljanju funkcije Člana Uprave donio Nadzorni odbor. U trenutku upisa dionica na ime Predsjednika Uprave i Člana Uprave na Zagrebačkoj burzi obavljena je realizacija Odluke Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine o isplati nagrada, te je sukladno poreznim propisima na taj dan prijavljena porezna obveza koja je ispravno priznata u poslovnim knjigama.
 11. Prijenos vlastitih dionica Društva Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru priznat je u okviru kapitala Društva. Prava vlastitih dionica ne umanjuju prava ostalih dioničara. Odobrenje nagrada i varijabilnih primitaka Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru temelji se na ostvarenim rezultatima za 2017., 2018., 2020., 2021. i 2022. godinu. Društvo i dioničari Društva po ovoj osnovi nisu oštećeni donošenjem Odluke Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine o isplati nagrada i njihovim prijenosom Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru.
 12. Na temelju obavljenih uvida u knjigovodstvenu, računovodstvenu i poslovnu dokumentaciju nismo utvrdili da je Društvo putem trećih osoba financiralo kupnju vlastitih dionica u ime i za račun potencijalno povezanih osoba iz „top 10“.

U nastavku su opisane zakonske odredbe primjenjive na pitanje isplate nagrada članovima uprave i činjenice na kojima se temelje utvrđeni Nalazi.

I. USKLAĐENOST ODLUKE NADZORNOG ODBORA

Je li Odluka Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine o isplati nagrada članovima Uprave kao varijabilnog primitka kroz dionice u skladu sa Statutom Društva, Zakonom, Politikama primitaka Društva, Internim aktima Društva te financijskih izvješćima za 2017., 2018., 2019., 2020., 2021. i 2022. godinu?

ZAKON O KREDITNIM INSTITUCIJAMA

Politika primitaka

Sukladno čl. 100. st. 1. ZOKI, kreditna institucija dužna je uspostaviti i primjenjivati politike primitaka razmjerno svojoj veličini, unutarnjoj organizaciji te vrsti, opsegu i složenosti poslova koje obavlja.

Sukladno st. 2. ZOKI, odredbe o odgodi varijabilnih primitaka, dodjeli varijabilnih primitaka u instrumentima te zadržavanju i isplati diskrecijskih mirovinskih pogodnosti u obliku instrumenta iz podzakonskog propisa donesenog na temelju stavka 4. istog članka ne primjenjuju se na:

- 1) kreditnu instituciju koja nije velika kreditna institucija i
- 2) male primitke radnika kreditne institucije.

Sukladno čl. 3. st. 29.c) ZOKI, mala i jednostavna kreditna institucija je kreditna institucija koja ispunjava uvjete iz čl. 4. st. 1. t. 145. Uredbe (EU) br. 575/2013, gdje je za potrebe primjenjivog praga iz podtočke (b) te točke Uredbe (EU) br. 575/2013 u Republici Hrvatskoj on smanjen na jednu milijardu eura.

Sukladno čl. 3. st. 1. t. 29.d) ZOKI, mali primici su primici radnika kreditne institucije čiji bruto varijabilni primici na godišnjoj osnovi ne prelaze iznos od 50.000,00 eura i ne čine više od jedne trećine njegovih bruto ukupnih primitaka na godišnjoj osnovi.

Sukladno čl. 100.a ZOKI, kreditna institucija dužna je odnos između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka pojedinog radnika odrediti tako da iznos varijabilnog dijela ne prelazi iznos fiksnog dijela ukupnih primitaka.

Sukladno st. 2. istog članka, iznimno od stavka 1., kreditna institucija može odrediti iznos varijabilnog dijela ukupnih primitaka do visine dvostrukog iznosa fiksnog dijela ukupnih primitaka pojedinog radnika ako su ispunjeni svi sljedeći uvjeti:

- 1) Glavna skupština kreditne institucije donijela je, na temelju obrazloženog prijedloga uprave, odluku kojom utvrđuje: iznos varijabilnog primitka, broj radnika na koje se ta odluka odnosi i njihove funkcije te očekivani utjecaj koji će ta odluka imati na održavanje adekvatne razine kapitala,
- 2) Odluka iz točke 1. istog stavka donesena je glasovima koji predstavljaju najmanje tri četvrtine temeljnog kapitala zastupljenog na glavnoj skupštini pri donošenju odluke,

- 3) Radnici za koje se traži viši iznos varijabilnih i fiksnih primitaka nisu sudjelovali u glasovanju o odluci iz točke 1. ovog stavka,
- 4) Kreditna institucija prethodno je obavijestila sve dioničare o tome da će se na glavnoj skupštini odlučivati o više odnosu varijabilnih i fiksnih primitaka,
- 5) Kreditna institucija je najkasnije 30 dana prije održavanja glavne skupštine obavijestila hrvatsku narodnu banku o tome da se na glavnoj skupštini predložiti donošenje odluke o višem odnosu varijabilnih i fiksnih primitaka, pri čemu je:
 - a. Naznačila traženi odnos varijabilnih i fiksnih primitaka
 - b. Obrazložila takav odnos i
 - c. Dokazala da traženi odnos neće negativno utjecati na ispunjavanje obveza kreditne institucije propisanih Uredbom (EU) br. 575/2013, ZOKI i podzakonskim propisima donesenim na osnovi ZOKI, a posebno na održavanje adekvatnosti regulatornog kapitala.

Obveza obavješćavanja Hrvatske narodne banke o primicima

Sukladno st. 3. istog članka, kreditna institucija dužna je u roku od pet radnih dana od dana održane glavne skupštine obavijestiti Hrvatsku narodnu banku o donesenoj odluci glavne skupštine o:

- 1) Odobrenom višem odnosu varijabilnih i fiksnih primitaka, uključujući naznaku višeg odnosa i
- 2) Odobrenim različitim višim odnosima varijabilnih i fiksnih primitaka, ako primjenjuje različite više odnose za različite poslovne jedinice, kontrolne i ostale funkcije te različite kategorije identificiranih radnika, uključujući i naznaku različitih viših odnosa.

Sukladno st. 4. istog članka, kreditna institucija dužna je u roku od pet radnih dana od dana održane glavne skupštine dostaviti Hrvatskoj narodnoj banci:

- 1) Broj radnika (kraj posljednje financijske godine)
- 2) Broj identificiranih radnika (rezultat posljednjeg utvrđivanja)
- 3) Ukupnu bilancu (kraj posljednje financijske godine)
- 4) Odluku glavne skupštine kreditne institucije
- 5) Odnos koji je odredila i
- 6) Ako su odobreni različiti odnosi unutar kreditne institucije, poslovna područja i odobrene postupke te maksimalno odobreni odnos.

Podzakonski propisi Hrvatske narodne banke

Sukladno čl. 100. ZOKI, Hrvatska narodna banka zadužena je donijeti podzakonski propis i pobliže urediti pravila, postupke i kriterije u svezi s politikama primitaka, a osobito:

- Definiciju i vrste primitaka radnika
- Kriterije za određivanje identificiranih radnika
- Zahtjeve vezane uz primitke radnika te način i opseg primjene tih zahtjeva i
- Način i rokove izvješćivanja Hrvatske narodne banke o primicima.

Sukladno čl. 101. st. 4. ZOKI, kreditna institucija dužna je, razmjerno vrsti, opsegu i složenosti poslova koje obavlja i rizicima svojstvenom modelu poslovanja, uspostaviti i provoditi djelotvoran i pouzdan sustav upravljanja koji obuhvaća politike primitaka koje su u skladu s odgovarajućim i djelotvornim upravljanjem rizicima koje promiču odgovarajuće i djelotvorno upravljanje rizicima i koje su rodno neutralne.

Supervizija kreditnih institucija

Sukladno čl. 175. ZOKI, Hrvatska narodna banka ovlaštena je obavljati superviziju kreditnih institucija:

- 1) Obavljanjem nadzora prikupljanjem i analizom izvješća i informacija, kontinuiranim praćenjem poslovanja kreditnih institucija i drugih osoba koje su prema odredbama ZOKI, i propisa donesenih na temelju ZOKI, ili drugih zakona i propisa donesenih na temelju tih drugih zakona ili primjenjivih propisima Europske unije dužne izvještavati narodnu banku,
- 2) Obavljanjem neposrednog nadzora nad poslovanjem kreditne institucije.

Sukladno čl. 180. st. 1. ZOKI, na temelju supervizije, Hrvatske narodne banke utvrđuje osigurava li organizacija, politike, postupke i procedure koje je uspostavila kreditna institucija te regulatorni kapital i likvidnosti kreditne institucije primjeren sustav upravljanja i pokrivanja rizika.

Sukladno čl. 190. st. 1. ZOKI, nakon obavljene supervizije poslovanja kreditne institucije iz čl. 175. st. 1. t. 1. i 2. ZOKI, sastavlja se zapisnik o obavljenoj superviziji. Iznimno od odredbi st. 1. istog članka, sukladno st. 3. istog članka, ako se nadzor provodi u skladu s odredbama čl. 175. st. 1. t. 1. ZOKI i nisu utvrđene nezakonitosti u poslovanju kreditne institucije ne sastavlja se zapisnik o obavljenoj superviziji.

ODLUKA O PRIMICIMA RADNIKA

Dodjela instrumenata povezanih s dionicama

Sukladno čl. 2. st. 16) OPR, **primici dodijeljeni na temelju višegodišnjeg razdoblja procjene jesu primici dodijeljeni na osnovi procjene uspješnosti koja se ne obavlja svake godine.**

Sukladno st. 18. istog članka, **dodjela jest odobrenje varijabilnih primitaka za određeno razdoblje procjene uspješnosti neovisno o stvarnom trenutku isplate dodijeljenog iznosa.**

Sukladno st. 23. istog članka, instrumenti povezani s dionicama jesu instrumenti čija se vrijednost zasniva na tržišnoj cijeni dionice kao što su, primjerice, prava od porasta vrijednosti dionice, različite vrste sintetičkih dionica i drugi slični instrumenti. Ako tržišna cijena nije dostupna, vrijednost tih instrumenata zasniva se na fer vrijednosti.

Sukladno st. 26. istog članka, **zadržavanje primitaka jest ugovorna odredba prema kojoj je radnik suglasan s time da varijabilne primitke koji su mu isplaćeni u obliku instrumenata i za koje su mu prenesena prava iz tih instrumenata, ne smije prodati niti na drugi način njima raspolagati tijekom unaprijed ugovorenog razdoblja.**

Društvo je sukladno st. 39. istog članka, mala i jednostavna kreditna institucija kako je uređeno čl. 3. st. 1. t. 29.c ZOKI.

Sukladno st. 40. istog članka, mali primici kako je uređeno člankom 3. st. 1. t. 29.d ZOKI.

Načelo razmjernosti

Sukladno čl. 4. st. 2. OPR, kako bi kreditna institucija mogla postupiti prema načelu razmjernosti, dužna je uzeti u obzir sljedeće kriterije:

- 1) bilancu i strukturu računa dobiti i gubitka,
- 2) raspoložive vlasničke i dužničke instrumente,
- 3) odobrenje za korištenje internih pristupa za izračun kapitalnih zahtjeva,
- 4) procjenu razmjernosti za grupu, ako je kreditna institucija članica grupe kreditnih institucija u RH,
- 5) vrste usluga koje pruža klijentima i vrste klijenata (npr. stanovništvo, pravne osobe, obrti, subjekti od javnog interesa),
- 6) poslovnu strategiju, strukturu poslovnih aktivnosti, mjerljivost i predvidivost rizika poslovnih aktivnosti,
- 7) strukturu izvora financiranja,
- 8) unutarnju organizaciju, uključujući razinu varijabilnih primitaka koji se mogu isplatiti identificiranim radnicima,
- 9) složenost proizvoda,
- 10) zemljopisnu prisutnost i opseg aktivnosti u svakoj državi i
- 11) činjenicu ispunjava li / (ne ispunjava) kriterije za određivanje kreditne institucije koja nije velika kreditna institucija.

Sukladno čl. 4. st. 3. OPR, pri primjeni zahtjeva iz OPR na razmjeran način, kreditna institucija dužna je uzeti u obzir profil rizičnosti, sklonost preuzimanju rizika i druga obilježja te donijeti i provoditi politike primitaka koje su na odgovarajući način usklađene s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima kreditne institucije.

Sukladno čl. 4. st. 4. OPR, prije primjene zahtjeva o primicima na razmjeran način kreditna institucija dužna je utvrditi identificirane radnike te primijeniti ograničenje maksimalnog odnosa između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka.

Dužnosti nadzornog odbora

Sukladno čl. 5. st. 2. OPR, pri obavljanju svojih dužnosti iz čl. 49. st. 1. t. 7. i t. 8. ZOKI, nadzorni odbor kreditne institucije dužan je:

- 1) dati suglasnost za bilo kakva naknadna izuzeća koja bi se primjenjivala na pojedinoga identificiranog radnika kao i za izmjene politike primitaka,
- 2) donijeti odluku o maksimalnom iznosu varijabilnih primitaka koji će kreditna institucija utvrditi za sve radnike kreditne institucije u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene,
- 3) donijeti odluku na pojedinačnoj osnovi o primicima članova uprave i osoba odgovornih za rad kontrolnih funkcija,

- 4) donijeti odluku o smanjenju ili ukidanju varijabilnih primitaka radnicima, uključujući primjenu odredbi o malusu ili povratu primitaka, ako dođe do značajnog narušavanja uspješnosti ili ostvarivanja gubitka kreditne institucije, u skladu s člankom 37. OPR.

Sukladno čl. 8. st. 1. OPR, nadzorni odbor kreditne institucije dužan je osnovati odbor za primitke u skladu s odredbama čl. 50. st. 1. ZOKI.

Sukladno čl. 6. st. 1. OPR, pri obavljanju poslova iz članka 5. stavka 2. OPR, nadzorni odbor dužan je na primjeren način uključiti kontrolne funkcije, relevantne poslovne jedinice te funkcije kreditne institucije zadužene za upravljanje ljudskim resursima, pravne poslove, strateško planiranje i izradu proračuna.

Dužnosti ostalih tijela, funkcija i jedinica

Sukladno čl. 6. st. 2. OPR, funkcija upravljanja ljudskim resursima sudjeluje u izradi i procjeni politike primitaka, uključujući strukturu primitaka, razine nagrađivanja i programe poticaja, na način koji uz privlačenje i zadržavanje potrebnih radnika osigurava usklađenost politike primitaka s profilom rizičnosti kreditne institucije, te o tome izvještava odgovarajuća tijela i funkcije kreditne institucije.

Sukladno čl. 6. st. 3. OPR, funkcija kontrole rizika sudjeluje i izvještava odgovarajuća tijela i funkcije kreditne institucije o sljedećim poslovima:

- 1) određivanju odgovarajućih kriterija za prilagodbu varijabilnih primitaka uspješnosti i kriterija za prilagodbu varijabilnih primitaka rizicima, uključujući malus i povrat primitaka,
- 2) procjeni načina na koji struktura varijabilnih primitaka utječe na profil rizičnosti i kulturu rizika kreditne institucije i
- 3) procjeni i potvrdi podataka o prilagodbi varijabilnih primitaka rizicima i sudjeluje na sastancima odbora za primitke u vezi s navedenim.

Sukladno čl. 6. st. 4. OPR, funkcija praćenja usklađenosti provodi analizu načina na koji politika primitaka utječe na usklađenost kreditne institucije s propisima i kulturom rizika te izvještava upravu i nadzorni odbor o svim utvrđenim rizicima usklađenosti i pitanjima neusklađenosti.

Sukladno čl. 6. st. 5. OPR, funkcija unutarnje revizije provodi neovisnu provjeru izrade, provedbe i utjecaja politike primitaka kreditne institucije na njezin profil rizičnosti, kao i načina na koji se upravlja politikom primitaka.

Dužnosti odbora za primitke

Sukladno čl. 8. st. 2. OPR, odbor za primitke odgovoran je i za sljedeće poslove:

- 1) pružanje podrške nadzornom odboru pri donošenju i redovitom preispitivanju temeljnih načela politike primitaka iz čl. 49. st. 1. t. 7. i t. 8. ZOKI,
- 2) pružanje podrške i savjetovanje uprave pri izradi politike primitaka,
- 3) pripremanje odluka nadzornog odbora iz čl. 5. st. 2. OPR,

- 4) osiguravanje primjerenosti informacija koje se pružaju dioničarima, a koje se odnose na politike i prakse primitaka, osobito o predloženom višem odnosu između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka,
- 5) procjenjivanje mehanizama i sustava koji su prihvaćeni kako bi se osiguralo ispunjavanje uvjeta iz čl. 11. st. 1. OPR,
- 6) davanje prijedloga nadzornom odboru povezanih s traženjem savjetodavnih usluga na području politike primitaka i provođenja te politike,
- 7) preispitivanje i provjeru provođenja politike primitaka ili pružanje podrške nadzornom odboru pri preispitivanju i provjeri provođenja politike primitaka iz članka 9. ove Odluke,
- 8) procjenjivanje ostvarene ciljane uspješnosti i potrebe za naknadnim smanjenjem primitaka, uključujući primjenu malusa i povrata primitaka,
- 9) sudjelovanje u postupku utvrđivanja identificiranih radnika,
- 10) provođenje nekoliko različitih scenarija za potrebe testiranja utjecaja budućih vanjskih i unutarnjih događaja na politiku primitaka i provođenje te politike najmanje jednom godišnje i
- 11) provođenje retroaktivnog testiranja kriterija koji se primjenjuju za određivanje varijabilnih primitaka i umanjenje primitaka prije njihova utvrđivanja ili isplate najmanje jednom godišnje.

Sukladno čl. 8. st. 4. OPR, član odbora za primitke sudjeluje na sastancima odbora za rizike i obrnuto.

Sukladno čl. 9. st. 1. OPR, odbor za primitke ili nadzorni odbor dužan je najmanje jednom godišnje preispitati politiku primitaka i ocijeniti usklađenost provođenja politike primitaka s:

- 1) politikama i mogućim procedurama kreditne institucije povezanim s primicima te
- 2) relevantnim propisima, standardima, načelima i kodeksima.

Sukladno čl. 9. st. 2. OPR, odbor za primitke ili nadzorni odbor preispitivanjem politike primitaka osobito se ocjenjuje:

- 1) jesu li isplate primitaka usklađene s poslovnom strategijom te odražavaju li na odgovarajući način profil rizičnosti, dugoročne interese i druge ciljeve kreditne institucije,
- 2) jesu li u skladu s člankom 140. ZOKI i ograničavaju li sposobnost kreditne institucije da održi ili poveća svoj kapital,
- 3) jesu li kriteriji i postupak za isključenje identificiranih radnika u skladu s čl. 6. st. 2., 3. i 4. Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923 i
- 4) primjenjuju li se dosljedno u cijeloj grupi kreditnih institucija u RH.

Sukladno čl. 9. st. 3. OPR, odbor za primitke ili nadzorni odbor dužan je u postupak na primjeren način uključiti kontrolne funkcije, funkciju upravljanja ljudskim resursima, funkciju pravnih poslova, funkciju strateškog planiranja i ostale odbore nadzornog odbora, ako su osnovani.

Sukladno čl. 9. st. 4. OPR, ako se u tom postupku utvrde nedostaci u politici primitaka ili njezinu provođenju, nadzorni odbor je dužan je bez odgađanja donijeti plan otklanjanja tih nedostataka te započeti ostvarivanje tog plana.

Sukladno čl. 9. st. 6. OPR, izvješće o provedenom postupku iz stavka 1. ovoga članka mora se dostaviti upravi i nadzornom odboru te ostalim relevantnim funkcijama i odborima nadzornog odbora.

Sukladno čl. 12. st. 2) OPR, varijabilni primici odražavaju uspješnost koja je održiva i koja je prilagođena rizicima, kao i uspješnost koja nadmašuje standard očekivan u skladu s opisom radnog mjesta pojedinog radnika.

Sukladno čl. 15. st. 1. OPR, **kada se dodjela varijabilnih primitaka, uključujući dugoročne planove poticaja, zasniva na proteklom razdoblju procjene od najmanje godinu dana**, a ovisi i o budućem razdoblju procjene, kreditna institucija dužna je:

- 1) odrediti dodatne kriterije uspješnosti koje radnik mora ispuniti nakon dodjele varijabilnih primitaka kako bi ostvario pravo na njihovo stjecanje,
- 2) procijeniti jesu li uvjeti za stjecanje varijabilnih primitaka ispunjeni,
- 3) primijeniti odredbe o malusu, uključujući smanjenje varijabilnih primitaka do 100%, ako dodatni kriteriji uspješnosti iz točke 1. ovoga stavka nisu ispunjeni,
- 4) odrediti da razdoblje odgode završava najranije godinu dana po isteku posljednjeg razdoblja procjene i
- 5) za potrebe određivanja odnosa između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka uzeti u obzir ukupni iznos dodijeljenih varijabilnih primitaka uključujući dugoročne planove poticaja, u financijskoj godini za koju se ti varijabilni primici dodjeljuju.

Sukladno čl. 15. st. 2. OPR, slučaju kada se plan nagrađivanja, uključujući dugoročni plan poticaja, zasniva **isključivo na uvjetima buduće uspješnosti, varijabilni primici dodjeljuju se nakon ispunjenja uvjeta iz stavka 1. točaka 1. i 2. istog članka. Ako se ne ispune navedeni uvjeti, takvi se primici ne dodjeljuju.**

Sukladno čl. 15. st. 3. OPR, pri utvrđivanju odnosa između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka primici iz stavka 2. ovoga članka:

- uključuju se u financijskoj godini koja prethodi njihovoj dodjeli,
- **vrijednost varijabilnih primitaka koji će se dodijeliti u instrumentima određuje se prema njihovoj tržišnoj cijeni ili fer vrijednosti na dan donošenja plana nagrađivanja.**

Sukladno čl. 20. st. 1. OPR, kreditna institucija dužna je politikom primitaka za sve kategorije radnika odrediti primjeren maksimalni odnos iznad kojeg isplata varijabilnih primitaka nije dopuštena. Fiksni dio ukupnih primitaka mora činiti dovoljno visok udio u ukupnim primicima, tako da omogućuje provođenje u potpunosti fleksibilne politike varijabilnog dijela primitaka, uključujući mogućnost neisplaćivanja varijabilnog dijela primitaka.

Sukladno čl. 20. st. 7. OPR, kreditna institucija dužna je u roku od pet radnih dana od dana održavanja glavne skupštine **dostaviti Hrvatskoj narodnoj banci** informacije iz članka 100.a stavka 4. ZOKI na obrascu iz Priloga 1. OPR kao i druge informacije koje zatraži Hrvatska narodna banka.

Sukladno čl. 24. st. 2. OPR, pri ocjeni utjecaja ukupnih varijabilnih primitaka na sposobnost kreditne institucije da održi ili poveća iznos svojega kapitala kreditna institucija uzima u obzir ukupni regulatorni kapital, osobito redovni osnovni kapital, zahtjev za kombinirani zaštitni sloj, **zahtjev za zaštitni sloj omjera 24 financijske poluge i minimalni zahtjev za regulatorni kapital i podložne obveze (MREL)** te ograničenja raspodjela iz članka 140. ZOKI i propisa koji reguliraju sanaciju institucija kao i rezultate postupka procjene adekvatnosti internoga kapitala. U ukupne varijabilne primitke uključuju se varijabilni primici **koji se mogu dodijeliti za godinu i iznosi varijabilnih primitaka koji će u toj godini biti isplaćeni ili će biti prenesena prava iz instrumenata.**

Sukladno čl. 24. st. 3. OPR, kreditna institucija dužna je utjecaj varijabilnih primitaka na odgovarajući način uključiti u svoje planove za kapital i likvidnost te u postupak procjene adekvatnosti internoga kapitala.

Sukladno čl. 26. st. 7. OPR, zaobilaženjem odredbi o primicima, koje su nedopuštene, dolazi najmanje u slijedećim slučajevima:

- 1) varijabilni primici, osim zajamčenih varijabilnih primitaka, dodjeljuju se ili stječu iako ne odražavaju uspješnost radnika, poslovne jedinice ili kreditne institucije koja je održiva i prilagođena rizicima,
- 2) radnik primi uplate od kreditne institucije ili društva obuhvaćenoga konsolidacijom koje ne ulaze u definiciju primitaka, ali u suštini predstavljaju primitke jer su sredstva ili metode plaćanja koje potiču na preuzimanje rizika i služe za zaobilaženje zahtjeva o nagrađivanju,
- 3) fiksni primici dodjeljuju se kao fiksni broj instrumenata, a ne kao fiksni iznos, 25
- 4) učestalo se pregovara o usklađivanju iznosa fiksnih primitaka, čime se ti primici nastoje uskladiti s uspješnošću radnika,
- 5) dodaci se dodjeljuju u prekomjernom iznosu, koji nije opravdan u predmetnim okolnostima,
- 6) primitak se isplaćuje radi odlaska u prijevremenu mirovinu i ne smatra se varijabilnim primitkom: – iako takva isplata ima obilježja otpremnine za odlazak u mirovinu ili – radnik ne odlazi u mirovinu nakon takve isplate i
- 7) isplatom dividende koristi se kao metodom plaćanja varijabilnih primitaka.

Kreditna institucija dužna je jednom godišnje provoditi i na odgovarajući način dokumentirati postupak ponovnog utvrđivanja identificiranih radnika u skladu s kriterijima iz Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923, pri tom je bitno:

- u dokumentaciji trebaju biti navedeni razlozi za ponovno utvrđivanje identificiranih radnika i obuhvat primjene (čl. 27. st. 2. t. 1) OPR), kao i
- opis metode primijenjene za procjenu rizika koji proizlaze iz poslovne strategije i aktivnosti kreditne institucije (čl. 27. st. 2. t. 2) OPR)
- opis metode procjene radnika kreditne institucije (čl. 27. st. 2. t. 3) OPR)
- opis ovlasti i odgovornosti različitih tijela i funkcija kreditne institucije uključenih u izradu, nadzor, kontrolu i primjenu postupka ponovnog utvrđivanja (čl. 27. st. 2. t. 4) OPR)

- opis rezultata ponovnog utvrđivanja, uključujući broj identificiranih radnika, broj radnika koji su identificirani prvi put, poslovne odgovornosti, aktivnosti i poslovna područja u kojima identificirani radnici rade, imena ili osobni identifikacijski broj identificiranih radnika te usporedbu s rezultatima utvrđivanja iz prethodne poslovne godine (čl. 27. st. 2. t. 5) OPR)
- ako je primjenjivo, dokaz o ispunjavanju uvjeta iz članka 6. stavka 2. Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923 za radnike koji su identificirani na osnovi kvantitativnih kriterija iz članka 6. stavka 1. te Uredbe, ali za koje je kreditna institucija utvrdila da njihove profesionalne aktivnosti nemaju značajan utjecaj na profil rizičnosti kreditne institucije (čl. 27. st. 2. t. 6) OPR)
- za potrebe određivanja identificiranih radnika, kreditna institucija dužna je uzeti u obzir ukupne novčane i nenovčane primitke dodijeljene radniku u prethodnoj poslovnoj godini ili za prethodnu poslovnu godinu, neovisno o tome kada su ti primici isplaćeni (čl. 27. st. 3) OPR)
- kreditna institucija dužna je periodično ažurirati postupak utvrđivanja identificiranih radnika u smislu kvalitativnih kriterija iz članka 5. Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923 (čl. 27. st. 4) OPR)
- kreditna institucija dužna je na zahtjev Hrvatske narodne banke obrazložiti način na koji je utvrdila identificirane radnike prema kvalitativnim i kvantitativnim kriterijima koji su propisani Delegiranom uredbom Komisije (EU) 2021/923 i drugim kriterijima koje je utvrdila kreditna institucija te dostaviti svu relevantnu dokumentaciju (čl. 27. st. 5) OPR)
- sukladno čl. 29. OPR, nadzorni odbor daje suglasnost upravi za politiku postupka utvrđivanja identificiranih radnika (čl. 29. st. 1. OPR)

Sukladno čl. 31. st. 1. OPR, kreditna institucija provodi postupak prilagodbe varijabilnih primitaka rizicima tijekom:

- 1) mjerenja uspješnosti,
- 2) dodjele varijabilnih primitaka i
- 3) isplate varijabilnih primitaka

Sukladno čl. 31. st. 2. OPR, kreditna institucija dužna je odrediti odgovarajuće kvalitativne i kvantitativne kriterije za prilagodbu varijabilnih primitaka rizicima. Pri određivanju kriterija potrebno je uzeti u obzir strategiju, profil rizičnosti i sklonost preuzimanju rizika kreditne institucije te rezultate provedene usporedbe sa sličnim kreditnim institucijama. Sukladno čl. 31. st. 3. OPR, ako pri određivanju kriterija iz stavka 2. ovoga članka kreditna institucija primjenjuje metodu prosudbe, dužna je:

- 1) odrediti parametre na kojima se ta prosudba zasniva,
- 2) dokumentirati postupak prilagodbe varijabilnih primitaka rizicima,
- 3) uključiti u taj postupak kontrolne funkcije i
- 4) poduzeti mjere za sprječavanje potencijalnog sukoba interesa.

Kriteriji za prilagodbu varijabilnih primitaka rizicima i uspješnosti propisani su čl. 32. i 33. OPR.

Pravila pri mjerenja i ocjena uspješnosti propisana su čl. 34. OPR, pravila kod dodjele varijabilnih primitaka čl. 35. OPR, a obveze povezane s isplatom varijabilnih primitaka čl. 36. OPR.

Sukladno čl. 34. st. 3. OPR, ocjena uspješnosti mora se odnositi na **višegodišnje razdoblje** kako bi se osiguralo da se proces ocjenjivanja zasniva na dugoročnoj uspješnosti te da se stvarna isplata varijabilnih primitaka odvija tijekom razdoblja koje uzima u obzir poslovni ciklus kreditne institucije i sve rizike kojima je kreditna institucija izložena ili kojima bi mogla biti izložena u svom poslovanju.

Sukladno čl. 35. st. 2. OPR, kreditna institucija dužna je utvrditi maksimalan iznos varijabilnih primitaka za razdoblje za koje se varijabilni primici dodjeljuju. Varijabilni primici dodjeljuju se po isteku razdoblja procjene, koje iznosi najmanje godinu dana. Pokazatelji uspješnosti koje kreditna institucija uzima u obzir za potrebe određivanja maksimalnog iznosa varijabilnih primitaka uključuju **dugoročne pokazatelje uspješnosti i ostvarene rezultate poslovanja**.

Sukladno čl. 36. st. 1. OPR, kreditna institucija dužna je prije isplate varijabilnih primitaka provesti **ponovnu procjenu uspješnosti** u svrhu prilagodbe varijabilnih primitaka s dodatnim rizicima koji su utvrđeni nakon dodjele varijabilnih primitaka.

Sukladno čl. 26. st. 2. OPR, Kreditna institucija ne smije isplatiti varijabilne primitke ili prenijeti prava iz instrumenata, uključujući odgođeni dio primitaka, ako takvi primici nisu održivi i opravdani. Varijabilni primici smatraju se održivima ako se njihovom isplatom ne ugrožava financijsko stanje te sigurnost i stabilnost poslovanja kreditne institucije. Varijabilni primici smatraju se opravdanima ako su zasnovani na uspješnosti kreditne institucije, poslovne jedinice i određenog radnika.

Sukladno čl. 37. st. 2. OPR, varijabilni su primici u cijelosti podložni smanjenju primjenom odredbi o malusu i povratu primitaka. Varijabilni se primici primjenom odredbi o malusu i povratu primitaka mogu smanjiti do 100%.

Sukladno čl. 37. st. 3. t. 4) OPR, kreditna institucija ili poslovna jedinica u kojoj je radnik zaposlen naknadno je pretrpjela značajno narušavanje financijske uspješnosti, dužna je politikom primitaka i ugovorom između kreditne institucije i radnika detaljno odrediti uvjete prema kojima će se primijeniti odredba o malusu i odredba o povratu primitaka.

Sukladno čl. 38. st. 4. OPR, iznos varijabilnog primitka od 400.000 eura na godišnjoj osnovi ili varijabilnog primitka koji je na godišnjoj osnovi jednak ili prelazi 100% fiksnog primitka smatra se izrazito visokim iznosom, te je sukladno st. 1. istog članka, kreditna institucija dužna je odgoditi značajan udio varijabilnog dijela primitaka na primjereno razdoblje.

Iako se odredbe iz čl. 38. do 41. OPR, sukladno čl. 100. st. 2. ZOKI, na kreditnu instituciju koja nije velika ne primjenjuju, sukladno čl. 39. st. (1) OPR, kreditna institucija dužna je značajan udio varijabilnog dijela primitaka, odgođenoga i neodgođenog dijela, **isplatiti u obliku instrumenata**, a sukladno st. (2) istog članka, **najmanje 50% svakoga varijabilnog primitka mora se sastojati od instrumenata**. Za ispunjavanje zahtjeva iz Odluke kreditna institucija kao instrument može upotrijebiti redovne dionice kreditne institucije (st. 1) OPR).

Sukladno st. 6. istog članka, cijena instrumenata određuje se prema njihovoj tržišnoj cijeni ili njihovoj fer vrijednosti **na dan dodjele tih instrumenata**. Ta je cijena osnova za utvrđivanje početnog broja instrumenata i eventualno naknadno smanjenje broja instrumenata ili njihove vrijednosti.

Sukladno st. 7. istog članka kreditna institucija ne smije radniku isplatiti iznos na osnovi dividende ili kamate na instrument prije nego što mu prenese prava iz tog instrumenta.

Sukladno čl. 40. st. 1. OPR, kreditna institucija dužna je za instrumente donijeti **primjerenu politiku zadržavanja primitaka**, kojom se motivacija radnika usklađuje s dugoročnim interesima kreditne institucije, pri čemu se politika zadržavanja primitaka primjenjuje na odgođene i neodgođene varijabilne primitke.

Sukladno čl. 40. st. 3. OPR, za članove uprave razdoblje zadržavanja ne smije biti kraće od godinu dana.

Sukladno čl. 45. OPR, kreditna institucija dužna je osigurati cjelovitost dokumentacije povezane s primicima radnika, što uključuje:

- 1) politiku primitaka i moguće procedure za njezino provođenje,
- 2) odluke nadzornog odbora iz čl. 5. st. 2. OPR,
- 3) odluke uprave o primicima radnika koji nisu navedeni u čl. 5. st. 2. točki 3. OPR,
- 4) izvješće iz čl. 9. st. 6. OPR,
- 5) metodologiju i rezultate mjerenja uspješnosti pri utvrđivanju varijabilnih primitaka za identificirane radnike i
- 6) metodologiju određivanja maksimalnog iznosa varijabilnih primitaka koji se dodjeljuju radnicima za određeno razdoblje procjene, uključujući određivanje maksimalnog odnosa između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka iz čl. 20. OPR.

Sukladno čl. 46. st. 3) OPR, primicima u financijskoj godini iz stavka 1. ovoga članka smatraju se **varijabilni primici dodijeljeni za tu financijsku godinu neovisno o tome kada su isplaćeni** i fiksni primici isplaćeni za tu godinu.

STATUT

Sukladno čl. 5. Statuta, član uprave zastupa Društvo (Banku) samostalno i pojedinačno.

Sukladno čl. 7. i čl. 11. Statuta, dionice iz st. 1. istog članka su redovne dionice na ime. Sve redovne dionice daju potpuno jednaka prava, uključivo i pravo glasa na glavnoj skupštini.

Sukladno čl. 22. st. 2. Statuta, autentično tumačenje odredbi ovog statuta daje glavna skupština i o tome odlučuje običnom većinom danih glasova.

POLITIKA PRIMITAKA

Politika primitaka iz 2017.

Politika primitaka od 26. rujna 2017. godine, Verzija 2.00. (dalje u tekstu: „PP2017“) donijeta je temeljem ZOKI i OPR definirala je varijabilne primitke u čl. 2. kao primitke koji ovise o uspješnosti radnika, poslovne jedinice i Banke ili o drugim ugovorenim kriterijima.

Sukladno čl. 4. PP2017, varijabilni primici u Slatinskoj banci d.d. Slatini podrazumijevaju, između ostalog i godišnju nagradu Upravi za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju koje utvrđuje Nadzorni odbor Banke, za razliku od ostalih primitaka koje utvrđuje Uprava ili se utvrđuje ugovorom o radu.

Sukladno čl. 6. PP2017, vezano uz opseg primjene OPR, Banka je u obvezi provesti analizu kriterija iz čl. 4. OPR, uzimajući u obzir profil rizičnosti, sklonost preuzimanju rizika i druga obilježja te donijeti i provoditi politike primitka koje su usklađene s poslovnom strategijom, ciljevima vrijednosti i dugoročnim interesima Banke. Analizu kriterija provode kontrolne funkcije Banke.

Sukladno čl. 7. PP2017, na temelju provedene analize iz čl. 6., Banka nije značajna kreditna institucija s aspekta primjene OPR i ne primjenjuje pripadajuće odredbe OPR primjenjive na značajne kreditne institucije.

Sukladno čl. 8. PP2017, Nadzorni odbor Banke nije u obvezi formirati Odbor za primitke nego navedene poslove obavlja samostalno, te je Nadzorni odbor u obvezi:

- donijeti odluku o maksimalnom iznosu varijabilnih primitaka koji će kreditna institucija utvrditi za sve radnike Banke u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene te
- na pojedinačnoj osnovi odluku o primicima članova uprave.

Preispitivanjem Politike primitaka osobito se ocjenjuje:

- jesu li isplate primitaka usklađene s poslovnom strategijom te odražavaju li na odgovarajući način profil rizičnosti, dugoročne interese i druge ciljeve Banke;
- jesu li u skladu s člankom 140. ZOKI i ograničavaju li sposobnost Banke da održi ili poveća svoj kapital;
- jesu li kriteriji i postupak za isključivanje identificiranih radnika u skladu s čl. 4. st. 2. Delegirane uredbe (EU) br. 604/2014.

Pri obavljanju poslova iz prethodnog stavka Nadzorni odbor dužan je na primjereni način uključiti kontrolne funkcije i sektore Banke nadležne za ljudske resurse, pravne poslove, strateško planiranje i ostale odbore Nadzornog odbora, ako su osnovani.

Sukladno čl. 9. PP2017, nadležnost kontrolnih funkcija obuhvatila je:

- funkcija kontrole rizika sudjeluje i izvještava Upravu i Nadzorni odbor o određivanju kriterija za prilagodbu varijabilnih primitaka uspješnosti i prilagodbu varijabilnih primitaka rizicima, o procjeni načina na koji struktura varijabilnih primitaka utječe na profil rizičnosti i kulturu rizika Banke, te o procjeni i potvrdi podataka o prilagodbi varijabilnih primitaka rizicima;
- funkcija praćenja usklađenosti provodi analizu načina na koji Politika primitaka utječe na usklađenost Banke s propisima i kulturom rizika te izvještava Upravu i Nadzorni odbor o svim utvrđenim rizicima usklađenosti i pitanjima neusklađenosti;
- Funkcija unutarnje revizije provodi neovisnu provjeru izrade, provedbe i utjecaja Politika primitaka Banke na njen profil rizičnosti, kao i načina na koji se upravlja Politikom primitaka.

Sukladno čl. 12. PP2017., varijabilni primici koje ostvaruju članovi Uprave definiraju se ugovorom o radu koji se zaključuje sa Nadzornim odborom Banke za razdoblje trajanja mandata, između ostalih i godišnja nagrada za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju.

Godišnja nagrada za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju (prethodna poslovna godina) utvrđuje se temeljem odluke Nadzornog odbora, a koja se donosi do konca tekuće poslovne godine.

Odluka se temelji na modelu koji donosi Nadzorni odbor, a na predloženi model svoje očitovanje moraju dati kontrolne funkcije Banke. Odluka Nadzornog odbora o isplati godišnje nagrade donosi se nakon što se:

- Usvoje **revizorska izvješća** za prethodnu poslovnu godinu, u kojima ne smije biti primjedbi ili ograda na financijska izvješća prethodne poslovne godine;
- **Donese odluka Glavne skupštine Banke o davanju razrješnice članovima Uprave.**

Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju kad je u prethodnoj godini:

- ostvaren **pozitivan rezultat u poslovanju**, koji je potvrđen od strane ovlaštenog revizora, i
- **Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu svojim Planovima oporavka.**

Bruto iznos godišnje nagrade, uključujući sve ostale varijabilne primitke člana Uprave iz prethodne poslovne godine, **ne može biti viša od ukupnih primitaka** dodijeljenih članu Uprave u prethodnoj poslovnoj godini. Sve isplate varijabilnih primitaka se promatraju u bruto iznosu. Nagrada se isplaćuje jednokratno u roku od 30 dana od donošenja Odluke o isplati godišnje nagrade.

Model na osnovu kojeg će se odrediti visina godišnje nagrade mora obuhvaćati analizu i procjenu **kvantitativnih i kvalitativnih kriterija** poslovanja Banke, i biti prilagođen pokazateljima rizika koje Banka ostvaruje, i ne smije utjecati na mogući budući porast izloženosti Banke rizicima.

U slučaju da Banka primi **izvanrednu javnu financijsku potporu**, za isplate varijabilnih primitaka članova Uprave primjenjuju se odredbe članka 43. OPP.,

Sukladno čl. 21. PP2017, **Banka je dužna sve radnike obvezati da se ne služe osobnim strategijama zaštite od rizika te da ne ugovaraju osiguranje** od gubitka varijabilnih primitaka ili osiguranja od nepovoljnog ishoda preuzetih rizika, jer to narušava usklađenost njihovih primitaka s rizicima. Ova odredba odnose se na sve varijabilne primitke radnika, uključujući odgođene primitke i primitke koji su isplaćeni, ali koji su predmet odredbe o zadržavanju.

Radi uspostavljanja i održavanja učinkovitih mehanizama za osiguranje usklađenosti s odredbama iz st. 1. istog članka, **svaki radnik dužan je dati izjavu** kojom se obvezuje da se neće služiti osobnim strategijama zaštite od rizika smanjenjem varijabilnih primitaka niti ugovarati osiguranje od gubitaka varijabilnih primitaka ili osiguranje od nepovoljnih ishoda preuzetih rizika.

Stupanjem na snagu PP2017 prestala je važiti Politika primitaka broj 2184 od 16. kolovoza 2016. godine.

Politika primitaka iz 2019. godine

Dana 19. lipnja 2019. godine, Banka je usvojila Prilog I Politike primitaka (Odredbe upravljanja radnom uspješnošću) čija je svrha bila propisati i opisati proces upravljanja radnom uspješnošću, glavne sudionike te njihova prava i dužnosti te Prilog II Politike primitaka (Odredbe o nagradi za članove Uprave).

U prilogu II Politike primitaka (Odredbe o nagradi za članove Uprave), varijabilni primici u Slatinskoj banci d.d. Slatina podrazumijevaju, između ostalog, godišnju nagradu Upravi za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju. **Varijabilni primici koje ostvaruju članovi Uprave definiraju se ugovorom o radu koji se zaključuje sa Nadzornim odborom Banke, za razdoblje trajanje mandata.**

Vezano uz **primitke koje ostvaruju članovi Uprave**, u dijelu varijabilnih primitaka ugovorom o radu se mogu ugovoriti sljedeći varijabilni primici za pojedinog člana Uprave, ovisno o djelokrugu njegovog rada i preuzetoj odgovornosti:

- Naknada za odvojeni život
- Naknada za korištenje osobnog automobila i trošak ENC-a u privatne svrhe
- Otpremnina
- Godišnja nagrada za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju
- Polica osiguranja od menadžerske odgovornosti
- Školovanje.

Godišnja nagrada za ostvarene rezultate u poslovanju u prethodnom razdoblju (prethodna poslovna godina) isplaćuje se temeljem odluke Nadzornog odbora. Odluka Nadzornog odbora o isplati godišnje nagrade donosi se nakon što se:

- Usvoje i potvrde **revizorska izvješća** za prethodnu poslovnu godinu, u kojima ne smije biti primjedbi ili ograda na financijska izvješća prethodne poslovne godine;
- **Dostavi potvrda kontrolnih funkcija da je zadržan ili smanjen/unaprijeđen rizični profil Banke.**

Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju kad je u prethodnoj godini:

- ostvaren **pozitivan rezultat u poslovanju**, koji je potvrđen od strane ovlaštenog revizora, i
- **Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu svojim Planovima oporavka.**

Bruto iznos godišnje nagrade, uključujući sve ostale varijabilne primitke člana Uprave iz prethodne poslovne godine, **ne može biti viša od ukupnih primitaka** dodijeljenih članu Uprave u prethodnoj poslovnoj godini. Sve isplate varijabilnih primitaka se promatraju u bruto iznosu. Nagrada se isplaćuje jednokratno u roku od 30 dana od donošenja Odluke o isplati godišnje nagrade.

U Prilogu II Politike primitaka (Odredbe o nagradi za članove Uprave), **godišnja nagrada je vrsta nezajamčenog varijabilnog primitka koji ovisi o uspješnosti Banke, organizacijske jedinice i radnika i o drugim definiranim kriterijima, a odražava uspješnost koja nadmašuje standard radnog mjesta.**

Vezano uz obračun i isplatu godišnje nagrade, mogućnost godišnje nagrade utvrđuje se kao postotak godišnje osnovne bruto plaće, a predstavlja osnovicu obračuna godišnje nagrade. Jedinicu za obračun varijabilnih primitaka čini osnovna mjesečna bruto plaća zaposlenika utvrđena ugovorom o radu, bez mogućih dodataka. Godišnja osnovna bruto plaća jest suma ugovorenih osnovnih mjesečnih plaća, primjenjujući ekvivalent punog radnog vremena.

Mogućnost godišnje nagrade za skupine radnika ovisno o poslovnom području za upravu utvrđena je mogućnosti nagrade od 60%.

Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju:

- Kada je u prethodnoj godini ostvaren pozitivan rezultat u poslovanju,
- Revizor nema primjedbi, ograda ili drugih činjenica koje bi mogle upućivati na ispravnost financijskih izvještaja Banke,
- Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu Planovima oporavka,
- Ne dolazi do narušavanja profila rizičnosti Banke,
- Ukoliko su ostvareni individualni ciljevi.

Bruto iznos godišnje nagrade, uključujući sve ostale varijabilne primitke člana Uprave iz prethodne poslovne godine, **ne može biti viša od ukupnih primitaka** dodijeljenih članu Uprave u prethodnoj poslovnoj godini. Sve isplate varijabilnih primitaka se promatraju u bruto iznosu. Nagrada se isplaćuje jednokratno u roku od 30 dana od donošenja Odluke o isplati godišnje nagrade, a **obračunava se temeljem ostvarenog rezultata bruto dobiti u odnosu na plan za promatrano i izvještajno razdoblje u okviru iznosa raspoloživog za raspodjelu kroz godišnje nagrade.**

Model na osnovu kojeg se određuje visina godišnje nagrade mora obuhvaćati analizu i procjenu kvantitativnih i kvalitativnih kriterija poslovanja Banke, i biti prilagođen pokazateljima rizika koje Banka ostvaruje, te ne smije utjecati na mogući budući porast izloženosti Banke rizicima.

U slučaju da Banka primi izvanrednu javnu financijsku potporu, za isplate varijabilnih primitaka članova Uprave primjenjuju se odredbe čl. 43. OPR¹.

Vezano uz **uvjete za obračun i isplatu godišnje nagrade**, skala isplate povezuje ocjene radne uspješnosti radnika s mogućim rasponom varijabilnih primitaka. Ovisno o ostvarenju radnika i ocjene radne uspješnosti radnik se pozicionira u jedan od razreda odnosno raspona ostvarenja ciljeva, pri čemu je svaki raspon ostvarenja na skali povezan s rasponom % osnovice godišnje nagrade koji je u odnosu na ocjenu radne uspješnosti moguće ostvariti. Skala isplate prikazana je kako slijedi:

¹ Narodne novine broj 31/17

Raspon ostvarenja ciljeva	Ocjena radnog učinka (RU)	Raspon % osnovice godišnje nagrade
120% i više	4	120%
105% – 120%	3	100%
95% - 105%	2	80%
Ispod 95%	1	bez isplate

Vezano uz **planiranje fonda godišnje nagrade i korektivnih faktora**, u procesu izrade **Plana Banke u budžet za narednu godinu predlaže se maksimalni fond varijabilnih primitaka koje na koji suglasnost daje Nadzorni odbor, dok se njegovo konačan iznos utvrđuje odlukom Nadzornog odbora nakon razdoblja procjene sukladno Politici primitaka.**

Vezano uz isplatu godišnje nagrade, za člana Uprave koji je odgovoran za rad kontrolne funkcije propisani su posebni kriteriji kod utvrđivanja fiksnih primitaka koji se ne primjenjuju ako je predsjednik Uprave zadužen za rad kontrolne funkcije.

Vezano uz **varijabilne primitke u obliku financijskih instrumenata**, Nadzorni odbor može donijeti odluku da se godišnja nagrada isplati u obliku financijskih instrumenata. Ako se godišnja nagrada isplaćuje u obliku financijskih instrumenata njihova se cijena utvrđuje na osnovi prosječne cijene na uređenom tržištu dana koji je prethodio donošenju odluke.

Vezano uz odnos između Odredbi o nagradi i Ugovora o radu, bez obzira na Odredbe o nagradi i ako mjerodavnim pravnim propisima nije uređeno drukčije:

- Niti jedan dio Odredbi o nagradi neće se smatrati ili tumačiti u bilo kakvih okolnostima, kao obvezujuća za Društvo ili povezano društvo da zadrži radnika u radnom odnosu za vrijeme dok radnik može ostvariti pravo na nagradu, te neće utjecati na pravo Društva da raskine radni odnos s radnikom u bilo koje vrijeme, s ili bez razloga,
- Svaka isplata u vezi s ovim odredbama uvjetovana je uspješnošću i u potpunosti je dobrovoljna; ako se radniku dodijeli pravo na varijabilni primitak za pojedinu godinu, takva isplata smatra se jednokratnom i neobvezujućom, te ne predstavlja pravo radnika na isplatu nagrade ili slične isplate u budućnosti.

Sukladno OPR, radnici ne smiju upotrebljavati osobne strategije zaštite od rizika te ne smiju ugovarati osiguranja od gubitka primitaka ili osiguranja od nepovoljnog ishoda preuzetih rizika jer to narušava usklađenost njihovih primitaka s rizicima. Odredbe o nagradi moraju se redovito revidirati, barem jednom godišnje.

Dana 19. lipnja 2019. godine Društvo je usvojilo novu Politiku primitaka, Verzija 3.00. (dalje u tekstu: „PP2019“).

Visina godišnje nagrade se utvrđuje kao i kod PP2017. (čl. 12. Politike primitaka).

Prilog ove Politike primitaka je dokument koji se zove Odredbe o nagradi za članove Uprave (Prilog II), a koji detaljnije razrađuje isplatu godišnje nagrade.

Prema ovom Prilogu jedinica za obračun varijabilnih primitaka čini godišnja osnovna bruto plaća (bez dodataka).

Mogućnost godišnje nagrade se utvrđuje kao postotak od godišnje osnovne bruto plaće, koja predstavlja osnovicu obračuna godišnje nagrade. Najveća moguća godišnja nagrada članovima Uprave iznosi 60% osnovice za obračun.

Konkretna visina godišnje nagrade, ovisi o uspješnosti svakog konkretnog člana Uprave, a skala isplate prikazuje raspon postotka osnovice godišnje nagrade koji se u odnosu na ocjenu radne uspješnosti, može ostvariti

Prilog I Politike primitaka (Odredbe upravljanja radnom uspješnošću) Banka je usvojila **19. lipnja 2019.** godine čija je svrha bila propisati i opisati proces upravljanja radnom uspješnošću, glavne sudionike te njihova prava i dužnosti te Prilog II Politike primitaka (Odredbe o nagradi za članove Uprave).

U prilogu II Politike primitaka (Odredbe o nagradi za članove Uprave), varijabilni primici u Slatinskoj banci d.d. Slatina podrazumijevaju, između ostalog, godišnju nagradu Upravi za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju. **Varijabilni primici koje ostvaruju članovi Uprave definiraju se ugovorom o radu koji se zaključuje sa Nadzornim odborom Banke, za razdoblje trajanje mandata.**

Vezano uz **primitke koje ostvaruju članovi Uprave**, u dijelu varijabilnih primitaka ugovorom o radu se mogu ugovoriti sljedeći varijabilni primici za pojedinog člana Uprave, ovisno o djelokrugu njegovog rada i preuzetoj odgovornosti:

- Naknada za odvojeni život
- Naknada za korištenje osobnog automobila i trošak ENC-a u privatne svrhe
- Otpremnina
- Godišnja nagrada za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju
- Polica osiguranja od menadžerske odgovornosti
- Školovanje.

Godišnja nagrada za ostvarene rezultate u poslovanju u prethodnom razdoblju (prethodna poslovna godina) isplaćuje se temeljem odluke Nadzornog odbora. Odluka Nadzornog odbora o isplati godišnje nagrade donosi se nakon što se:

- Usvoje i potvrde **revizorska izvješća** za prethodnu poslovnu godinu, u kojima ne smije biti primjedbi ili ograda na financijska izvješća prethodne poslovne godine;
- **Dostavi potvrda kontrolnih funkcija da je zadržan ili smanjen/unaprijeđen rizični profil Banke.**

Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju kad je u prethodnoj godini:

- ostvaren **pozitivan rezultat u poslovanju**, koji je potvrđen od strane ovlaštenog revizora, i
- **Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu svojim Planovima oporavka.**

Bruto iznos godišnje nagrade, uključujući sve ostale varijabilne primitke člana Uprave iz prethodne poslovne godine, **ne može biti viša od ukupnih fiksnih primitaka** dodijeljenih članu Uprave u prethodnoj poslovnoj godini.

Sve isplate varijabilnih primitaka se promatraju u bruto iznosu. Nagrada se isplaćuje jednokratno u roku od 30 dana od donošenja Odluke o isplati godišnje nagrade.

U Prilogu II Politike primitaka (Odredbe o nagradi za članove Uprave), **godišnja nagrada je vrsta nezajamčenog varijabilnog primitka koji ovisi o uspješnosti Banke, organizacijske jedinice i radnika i o drugim definiranim kriterijima, a odražava uspješnost koja nadmašuje standard radnog mjesta.**

Vezano uz obračun i isplatu godišnje nagrade, mogućnost godišnje nagrade utvrđuje se kao postotak godišnje osnovne bruto plaće, a predstavlja osnovicu obračuna godišnje nagrade. Jedinicu za obračun varijabilnih primitaka čini osnovna mjesečna bruto plaća zaposlenika utvrđena ugovorom o radu, bez mogućih dodataka. Godišnja osnovna bruto plaća jest suma ugovorenih osnovnih mjesečnih plaća, primjenjujući ekvivalent punog radnog vremena.

Mogućnost godišnje nagrade za skupine radnika ovisno o poslovnom području za upravu utvrđena je mogućnosti nagrade od 60%.

Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju:

- Kada je u prethodnoj godini ostvaren pozitivan rezultat u poslovanju,
- Revizor nema primjedbi, ograda ili drugih činjenica koje bi mogle upućivati na ispravnost financijskih izvještaja Banke,
- Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu Planovima oporavka,
- Ne dolazi do narušavanja profila rizičnosti Banke,
- Ukoliko su ostvareni individualni ciljevi.

Bruto iznos godišnje nagrade, uključujući sve ostale varijabilne primitke člana Uprave iz prethodne poslovne godine, **ne može biti viša od ukupnih primitaka** dodijeljenih članu Uprave u prethodnoj poslovnoj godini. Sve isplate varijabilnih primitaka se promatraju u bruto iznosu. Nagrada se isplaćuje jednokratno u roku od 30 dana od donošenja Odluke o isplati godišnje nagrade, **a obračunava se temeljem ostvarenog rezultata bruto dobiti u odnosu na plan za promatrano i izvještajno razdoblje u okviru iznosa raspoloživog za raspodjelu kroz godišnje nagrade.**

Model na osnovu kojeg se određuje visina godišnje nagrade mora obuhvaćati analizu i procjenu kvantitativnih i kvalitativnih kriterija poslovanja Banke, i biti prilagođen pokazateljima rizika koje Banka ostvaruje, te ne smije utjecati na mogući budući porast izloženosti Banke rizicima.

U slučaju da Banka primi izvanrednu javnu financijsku potporu, za isplate varijabilnih primitaka članova Uprave primjenjuju se odredbe čl. 43. OPR².

Vezano uz **uvjete za obračun i isplatu godišnje nagrade**, skala isplate povezuje ocjene radne uspješnosti radnika s mogućim rasponom varijabilnih primitaka. Ovisno o ostvarenju radnika i ocjene radne uspješnosti radnik se pozicionira u jedan od razreda odnosno raspona ostvarenja ciljeva, pri čemu je svaki raspon ostvarenja na skali povezan s rasponom % osnovice godišnje nagrade koji je u odnosu na ocjenu radne uspješnosti moguće ostvariti. Skala isplate prikazana je kako slijedi:

² Narodne novine broj 31/17

Raspon ostvarenja ciljeva	Ocjena radnog učinka (RU)	Raspon % osnovice godišnje nagrade
120% i više	4	120%
105% – 120%	3	100%
95% - 105%	2	80%
Ispod 95%	1	bez isplate

Vezano uz **planiranje fonda godišnje nagrade i korektivnih faktora**, u procesu izrade **Plana Banke**, u budžet za narednu godinu se predlaže maksimalni fond varijabilnih primitaka na koji suglasnost daje Nadzorni odbor. Konačan iznos fonda varijabilnih primitaka se utvrđuje odlukom Nadzornog odbora nakon razdoblja procjene sukladno Politici primitaka.

Isplatu godišnje nagrade, za člana Uprave koji je odgovoran za rad kontrolne funkcije propisani su posebni kriteriji kod utvrđivanja fiksnih primitaka koji se ne primjenjuju ako je predsjednik Uprave zadužen za rad kontrolne funkcije.

Za **varijabilne primitke u obliku financijskih instrumenata**, Nadzorni odbor može donijeti odluku da se godišnja nagrada isplati u obliku financijskih instrumenata. Ako se godišnja nagrada isplaćuje u obliku financijskih instrumenata njihova se cijena utvrđuje na osnovi prosječne cijene na uređenom tržištu dana koji je prethodio donošenju odluke.

Odnos Odredbi o nagradi i ugovora o radu, ukoliko mjerodavnim pravnim propisima nije drugačije uređeno, definirano je sljedeće:

- Niti jedan dio Odredbi o nagradi neće se smatrati ili tumačiti u bilo kakvih okolnostima, kao obvezujuća za Društvo ili povezano društvo da zadrži radnika u radnom odnosu za vrijeme dok radnik može ostvariti pravo na nagradu, te neće utjecati na pravo Društva da raskine radni odnos s radnikom u bilo koje vrijeme, s ili bez razloga,
- Svaka isplata u vezi s ovim odredbama uvjetovana je uspješnošću i u potpunosti je dobrovoljna; ako se radniku dodijeli pravo na varijabilni primitak za pojedinu godinu, takva isplata smatra se jednokratnom i neobvezujućom, te ne predstavlja pravo radnika na isplatu nagrade ili slične isplate u budućnosti.

Sukladno OPR, radnici ne smiju upotrebljavati osobne strategije zaštite od rizika te ne smiju ugovarati osiguranja od gubitka primitaka ili osiguranja od nepovoljnog ishoda preuzetih rizika jer to narušava usklađenost njihovih primitaka s rizicima. Odredbe o nagradi moraju se redovito revidirati, barem jednom godišnje.

Politika primitaka iz 2020.

Društvo je 29. prosinca 2020. godine usvojilo novu Politiku primitaka, Verzija 4.00 (dalje u tekstu: „PP2020“) zbog usklađenja sa zakonskim okvirom i to:

- Zakon o kreditnim institucijama (ZOKI)
- Odluku HNB-a o primicima radnika te ispravak te Odluke (OPR)
- Odluka o politikama i praksama primitaka povezanim s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima
- Smjernice o dobrim politikama primitaka na temelju čl. 74. st. 3. i čl. 75. st. 2. Direktive 2013/36/EU i objavama na temelju čl. 450. Uredbe (EU) br. 575/2013

- Direktivu 2014/65/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o tržištu financijskih instrumenata i izmjeni Direktive 2002/92/EZ i Direktive 2011/61/EU,
- Politika i prakse primitaka (MiFID-a) 2013/606 HR i
- Zakonom o trgovačkim društvima.

Vezano uz nagrađivanje članova uprave, novom PP2020, varijabilni primici definirani su kao primici koji ovise o uspješnosti radnika, poslovne jedinice i Banke ili ostvarenju drugih kriterija.

Prilozi PP2020 obuhvatili su:

- Prilog I - Politika upravljanja radnom uspješnošću,
- Prilog II - Odredbe politike primitaka u skladu s odlukom o politikama i praksama primitaka povezanih s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima
- Prilog III - Fiksni primici
- Prilog IV - Varijabilni primici
- Prilog V - Odredbe o nagradi za članove Uprave
- Prilog VI - Odredbe o godišnjoj nagradi za radnike
- Prilog VII - Procedura utvrđivanja identificiranih radnika.

Sukladno čl. 1. PP2020, Banka je u obvezi provesti analizu kriterija iz čl. 4. OPR, pri kojem je potrebno uzeti u obzir profil rizičnosti, sklonost preuzimanju rizika i druga obilježja te donijeti i provoditi politike primitaka koje su na odgovarajući način usklađene s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima Banke. Analiza kriterija se provodi od strane kontrolnih funkcija Banke.

Sukladno čl. 2. PP2020, Uprava je određena kao jedna posebna kategorija radnika.

Sukladno čl. 3. PP2020, godišnja nagrada je varijabilni primitak koji ovisi o uspješnosti radnika i Banke, a svrha mu je da motivira i nagradi radnika za uspješno postignute ciljeve. Isplata godišnje nagrade vršiti će se na godišnjoj razini s izmjenama koje se povremeno donose i ako Nadzorni odbor o tome donese potvrdnu odluku.

Sukladno čl. 4. PP2020, PP2020 sadržava mjere koje će spriječiti sukob interesa, uključujući one koje su vezane za interese klijenata.

Sukladno čl. 5. i 8. PP2020, varijabilni primici obuhvaćaju, između ostalog i godišnju nagradu Upravi za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju, a isplaćuju se u obliku dodatnih isplata ili drugih beneficija i ovise o individualnoj uspješnosti radnika, poslovne jedinice i Banke ili ostvarenju drugih (ugovorenih) kriterija.

Sukladno čl. 9. PP2020, Uprava Banke dužna je donijeti Politiku primitaka (uz suglasnost Nadzornog odbora) te je odgovorna za provedbu ukupnih politika primitaka Banke. Uprava provodi odluke Nadzornog odbora u skladu s Politikom primitaka.

Sukladno čl. 10. PP2020, kako Banka nije u obvezi formirati Odbor za primitke nego navedene poslove obavlja Nadzorni odbor banke, on je, između ostalog u obvezi donijeti:

- Donijeti odluku o maksimalnom iznosu varijabilnih primitaka koje će Banka utvrditi za sve radnike Banke u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene te
- Donijeti na pojedinačnoj osnovi odluku o primicima članova uprave.

Nadzorni odbor dužan je u postupak na primjereni način uključiti kontrolne funkcije, funkciju upravljanja ljudskim resursima, funkciju pravnih poslova i funkciju strateškog planiranja, kao i kontrolne funkcije, te ostale odbore Nadzornog odbora, ako su osnovani.

Nadzorni odbor društva dionice koje su uvrštene na uređeno tržište radi trgovanja odlučuje o sustavu primitaka članova uprave.

Sukladno čl. 11. PP2020, propisana je obveza izrade i obavješćavanja Banke i relevantne sektore Banke od strane kontrolne funkcije kontrole rizika.

Sukladno čl. 12. PP2020, propisane su obveze ostalih funkcija i organizacijskih jedinica Banke u odnosu na politiku primitaka i njenu primjenu u praksi.

Sukladno čl. 17. PP2020, t. 14.2., varijabilni primici koje ostvaruju članovi Uprave definiraju se ugovorom o radu koji u ime Banke s članovima Uprave sklapa Nadzorni odbor Banke, za razdoblje trajanja mandata. U dijelu varijabilnih primitaka ugovorom o radu se može ugovoriti, između ostalog, godišnja nagrada Upravi za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju kao varijabilni primitak.

Sukladno t. 14.4. istog članka, godišnja nagrada za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju (prethodna poslovna godina) utvrđuje se temeljem odluke Nadzornog odbora. Odluka se temelji na modelu koji donosi Nadzorni odbor, a na predložen model svoje očitovanje moraju dati kontrolne funkcije Banke. Odluka Nadzornog odbora o isplati godišnje nagrade članovima Uprave donosi se nakon što se:

- Usvoje **revizorska izvješća** za prethodnu poslovnu godinu, u kojima ne smije biti primjedbi ili ograda na financijska izvješća prethodne poslovne godine;
- **Održi Glavna skupština Banke.**

Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju kada je u prethodnoj godini ostvaren **pozitivan rezultat u poslovanju**, koji je potvrđen od strane ovlaštenog revizora, i Banka **ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu svojim Planovima oporavka**.

Bruto iznos godišnje nagrade, uključujući sve ostale varijabilne primitke člana Uprave, ne može biti viši od ukupnih fiksnih primitaka dodijeljenih članu Uprave u prethodnoj poslovnoj godini. Sve isplate varijabilnih primitaka se promatraju u bruto iznosu. Nagrada se isplaćuje jednokratno u roku od 30 dana od donošenja Odluke o isplati godišnje nagrade.

Model na osnovu kojeg se odrediti visina godišnje nagrade mora obuhvaćati analizu i procjenu kvantitativnih i kvalitativnih kriterija poslovanja Banke, i biti prilagođen pokazateljima rizika koje Banka ostvaruje, te ne smije utjecati na mogući budući porast izloženosti Banke rizicima.

U slučaju da Banka primi izvanrednu javnu financijsku potporu, za isplate varijabilnih primitaka članova Uprave primjenjuju se odredbe čl. 43. OPR.

Detaljne odredbe o isplati godišnje nagrade Upravi propisane su u Prilogu V PP2020.

Sukladno čl. 29. PP2020, budžet predviđen za troškove radnika smatra se zbrojem budžeta predviđenog za fiksne i varijabilne primitke radnika ili „pool“ (uključujući troškove poslodavca).

Čl. 32. PP2020 propisana je obveza vođenja dokumentacije, te dokumente koje Banka osigurava povezane s primicima radnika, a čime se dokumentira provedene odredbe ZOKI, OPR i politika primitaka, kao internih akata.

Sukladno čl. 33. propisana je obveza sastavljanja i objave Izvješća o primicima radnika u skladu s čl. 272.r Zakona o trgovačkim društvima. Politika sadrži i dio kojim se uključuju poveznice sa zaštitom potrošača od nepoželjnog gubitka koji proizlazi iz načina nagrađivanja radnika Banke koji nude i/ili pružaju proizvode i/ili usluge Banke potrošačima, kao i onih koji sudjeluju u naplati i procjeni kreditne sposobnosti potrošača.

Izvješće o primicima za svakog člana uprave treba sadržavati podatke i broju dionica koje je Banka dala pojedinoj osobi ili se obvezala dati s navođenjem imena i prezimena te osobe, uključujući i glavne uvjete ostvarivanja tih prava i cijenu kojoj se ona ostvaruje te datum kad se ostvaruju i svaka izmjena tih uvjeta.

Izvješće o primicima ispituje revizor koji ispituje i godišnja financijska izvješća Banke, te sastavlja izvješće o ispitivanju izvješća o primicima.

Sukladno čl. 37. PP2020, Glavna skupština Banke, s obzirom da su dionice Banke uvrštene na uređeno tržište radi trgovanja, najmanje jednom u svake četiri godine odlučuje hoće li odobriti politiku primitaka za članove Uprave, koju je podastro Nadzorni odbor, a uvijek kad se ona znatno izmijeni.

Glavna skupština Banke, a obzirom su dionice Banke uvrštene na uređeno tržište radi trgovanja, odlučuje hoće li odobriti Izvješća o primicima za prošlu poslovnu godinu.

Sukladno Prilogu IV (Varijabilni primici radnika), u varijabilne primitke uključene su godišnje nagrade Upravi za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju, pri čemu je godišnja nagrada varijabilni primitak koji ovisi o uspješnosti radnika i Banke a svrha mu je da motivira i nagradi radnika za uspješno postignute ciljeve.

Prilog V (Odredbe o godišnjoj nagradi/bonusu za članove Uprave), odobrava Nadzorni odbor koji donosi odluku o isplati ili neisplati varijabilnog primitka odnosno godišnje nagrade za svaku poslovnu godinu, pri čemu je godišnja nagrada vrsta nezajamčenog varijabilnog primitka koji ovisi o uspješnosti Banke, organizacijske jedinice i radnika i o drugim definiranim kriterijima, a odražava uspješnost koja nadmašuje standard radnog mjesta.

Odredbe se odnose na razdoblje procjene uspješnosti do 31. prosinca tekuće godine.

Odluku o isplati godišnje nagrade Nadzorni odbor može se donijeti nakon što se:

- Usvoje i potvrde revizorska izvješća za prethodnu godinu, u kojima ne smije biti primjedbi ili ograda na financijska izvješća prethodne poslovne godine te
- Dostavi potvrda kontrolnih funkcija da je zadržan ili smanjen/unaprijeđen rizični profil Banke;
- Kad je u prethodnoj godini ostvaren pozitivan rezultat u poslovanju i
- Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu Planovima oporavka,
- Model na osnovu kojeg se određuje visina godišnje nagrade mora obuhvaćati analizu i procjenu kvantitativnih i kvalitativnih kriterija poslovanja Banke, i biti prilagođen pokazateljima rizika koje Banka ostvaruje, te ne smije utjecati na mogući budući porast izloženosti Banke rizicima, odnosno
- Ukoliko ne dolazi do narušavanja profila rizičnosti Banke i
- Ukoliko su ostvareni individualni ciljevi.

U slučaju da Banka primi izvanrednu javnu financijsku potporu, za isplatu varijabilnih primitaka članova Uprave primjenjuju se odredbe čl. 43. OPR.

Kao osnovni uvjet odnosno kriterij za isplatu bonusa jedino u slučaju ako je financijski položaj Banke održiv i ako je bonus opravdan te ukoliko su zadovoljeni uvjeti o temeljnom kapitalu (kapitalnoj osnovi) koji su definirani SREP zahtjevima Banke na kraju godine za koju se mjeri uspješnost.

Bonus se izračunava i isplaćuje jednom godišnje.

Nadzorni odbor može donijeti odluku da se godišnja nagrada isplati u obliku financijskih instrumenata. Ako se godišnja nagrada isplaćuje u obliku financijskih instrumenata njihova se cijena utvrđuje na osnovu prosječne cijene na uređenom tržištu dana koji je prethodio donošenju odluke.

Skala isplate povezuje ocjene radne uspješnosti radnika s mogućim rasponom varijabilnih primitaka, te se ovisno o ostvarenju radnika i ocjeni radne uspješnosti radnik pozicionira u jedan razred i to:

Raspon ostvarenja ciljeva	Ocjena radnog učinka (RU)	Raspon % osnovice godišnje nagrade
120% i više	4	120%
105% – 120%	3	100%
95% - 105%	2	80%
Ispod 95%	1	bez isplate

Mogućnost godišnje nagrade utvrđuje se kao postotak od godišnje osnovne bruto plaće, a predstavlja osnovicu obračuna godišnje naknade, a za upravu iznosi do 60%.

Bruto iznos godišnje nagrade, uključujući sve ostale varijabilne primitke člana Uprave iz prethodne poslovne godine, **ne može biti viša od ukupnih primitaka** dodijeljenih članu Uprave u prethodnoj poslovnoj godini. Sve isplate varijabilnih primitaka se promatraju u bruto iznosu.

Nagrada se isplaćuje jednokratno u roku od 30 dana od donošenja Odluke o isplati godišnje nagrade, a **obračunava se temeljem ostvarenog rezultata bruto dobiti u odnosu na plan za promatrano i izvještajno razdoblje u okviru iznosa raspoloživog za raspodjelu kroz godišnje nagrade.**

Visina iznosa bonusa isplate izračunati će se sukladno odredbama Ugovora o radu pojedinog člana Uprave.

U procesu izrade Plana Banke u budžet za narednu godinu predlaže se maksimalni fond varijabilnih primitaka na koji suglasnost daje Nadzorni odbor, dok se njegov konačan iznos utvrđuje odlukom Nadzornog odbora nakon razdoblja procjene sukladno Politici primitaka.

Vezano uz odnos između Odredbi o nagradi i Ugovora o radu, bez obzira na Odredbe o nagradi i ako mjerodavnim pravnim propisima nije uređeno drukčije:

- Niti jedan dio Odredbi o nagradi neće se smatrati ili tumačiti u bilo kakvih okolnostima, kao obvezujuća za Društvo ili povezano društvo da zadrži radnika u radnom odnosu za vrijeme dok radnik može ostvariti pravo na nagradu, te neće utjecati na pravo Društva da raskine radni odnos s radnikom u bilo koje vrijeme, s ili bez razloga,

- Svaka isplata u vezi s ovim odredbama uvjetovana je uspješnošću i u potpunosti je dobrovoljna; ako se radniku dodijeli pravo na varijabilni primitak za pojedinu godinu, takva isplata smatra se jednokratnom i neobvezujućom, te ne predstavlja pravo radnika na isplatu nagrade ili slične isplate u budućnosti;
- Ako radniku prestane radni odnos u Društvu, radnik nema pravo na naknadu radi gubitka bilo kojeg prava ili pogodnosti, odnosno eventualnog budućeg prava ili pogodnosti, temeljem ovih odredbi, niti u obliku naknade za neosnovani otkaza ili kršenje ugovora ili u nekom drugom obliku.

Sukladno OPR, radnici ne smiju upotrebljavati osobne strategije zaštite od rizika te ne smiju ugovarati osiguranja od gubitka primitaka ili osiguranja od nepovoljnog ishoda preuzetih rizika jer to narušava usklađenost njihovih primitaka s rizicima. Odredbe o nagradi moraju se redovito revidirati, barem jednom godišnje.

Nadzorni odbor potvrđuje iznose bonusa, dok odjel ljudskih resursa dostavlja prijedlog godišnjeg bonusa na sjednicu Nadzornog odbora i to nakon što je od odjela Financijskog kontrolinga zaprimio izvješća koja se odnose na:

- Budžet godišnjeg bonusa
- Ostvarenje ciljeva (uspješnost na razini Banke / Uprave i izračun faktora uspješnosti koji odražavaju uspješnost Banke
- Distribuciju ocjena individualne uspješnosti (sukladno ljestvici ocjenjivanja).

Odredbe o nagradi moraju se redovito revidirati, barem jednom godišnje. Prilog V pripremljen je 1. listopada 2020. godine.

Politika primitaka iz 2021.

23. veljače 2021. godine Društvo je usvojilo novu Politiku primitaka, Verzija 4.01. (dalje u tekstu: „PP2021“) te je usklađena sa zakonskim okvirom i to:

- Zakon o kreditnim institucijama (ZOKI)
- Odluku HNB-a o primicima radnika te ispravak te Odluke (OPR)
- Odluka o politikama i praksama primitaka povezanim s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima
- Smjernice o dobrim politikama primitaka na temelju čl. 74. st. 3. i čl. 75. st. 2. Direktive 2013/36/EU i objavama na temelju čl. 450. Uredbe (EU) br. 575/2013
- Direktivu 2014/65/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o tržištu financijskih instrumenata i izmjeni Direktive 2002/92/EZ i Direktive 2011/61/EU,
- Politika i prakse primitaka (MiFID-a) 2013/606 HR i
- Zakonom o trgovačkim društvima.

Vezano uz nagrađivanje članova uprave, novom PP2021, varijabilni primici definirani su kao primici koji ovise o uspješnosti radnika, poslovne jedinice i Banke ili ostvarenju drugih kriterija.

Prilozi PP2021 nadodani su radi lakšeg pregleda politike, a obuhvatili su:

- Prilog I - Politika upravljanja radnom uspješnošću,
- Prilog II - Odredbe politike primitaka u skladu s odlukom o politikama i praksama primitaka povezanih s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima
- Prilog III - Fiksni primici
- Prilog IV - Varijabilni primici
- Prilog V - Odredbe o nagradi za članove Uprave
- Prilog VI - Odredbe o godišnjoj nagradi za radnike
- Prilog VII - Procedura utvrđivanja identificiranih radnika.

U odnosu na PP2020, PP 2021 ne razlikuje se od prethodne verzije PP2020.

DRUGI INTERNI AKTI

Iako su drugi interni akti pročitani, a njihov sadržaj uspoređen sa sadržajem ZOKI, OPR, politikama primitaka i Statutom, u dijelu u kojem se odnosi na predmet angažmana, za donošenje Nalaza nisu posebno navođeni u ovom Izvješću jer su pregledane njihove ključne isporuke potrebne za utvrđivanje Nalaza. Razumijevanje procesa, internih akata i internih kontrola kao i razgovore koje smo obavili s osobama koje su nam bile u mogućnosti pojasniti otvorena pitanja proveli smo u okviru našeg angažmana godišnje revizije financijskih izvještaja društava za 2024. godinu.

KLJUČNI KNJIGOVODSTVENA I POSLOVNA DOKUMENTACIJA

U cilju potvrde izvršenja utvrđenih odredbi potvrdili smo da su Nadzornom odboru bili pravovremeno dostavljeni slijedeći ključni dokumenti odnosno da je Nadzorni odbor donio slijedeće ključne odluke:

1	Ugovori s članovima Uprave (2)
2	Odluka Glavne skupštine o usvajanju Politike primitka
3	Odluke Nadzornog odbora o maksimalnom iznosu varijabilnih primitaka.
4	Odluka o dodjeli varijabilnih primitaka Upravi pojedinačno za 2023.
5	Mišljenje organizacijskih jedinica
6	Potvrda temeljem Analiza kriterija Kontrole rizika, analiza utjecaja Usklađenosti, neovisna provjera za sve godine i Unutarnje revizije
7	Izjava o nekorištenju zaštite od rizika za članove Uprave (2)
8	Izvešće o procjeni adekvatnosti internog kapitala i likvidnosti za 2017., 2018., 2019., 2020., 2021. i 2022.
9	Izvešće funkcije praćenje usklađenosti o preispitivanju politike primitaka i ocjeni usklađenosti za 2017., 2018., 2019., 2020., 2021. i 2022.
10	Poslovni plan za 2024. godinu (budžet za narednu godinu)
11	Godišnji financijski izvještaji za 2017., 2018., 2019., 2020., 2021. i 2022.
12	Odluka Glavne skupštine/web stranici o usvajanju Izvešća s Izvešćem neovisnog revizora sukladno čl. 272.r Zakona o trgovačkim društvima za 2020., 2021. i 2022.
13	Izvešće neovisnog revizora sukladno čl. 272.r Zakona o trgovačkim društvima za 2020., 2021. i 2022.
14	Izvešće revizora o isplatama sukladno čl. 272.r Zakona o trgovačkim društvima za 2020., 2021. i 2022.

NALAZ

Na temelju preuzetog angažmana obavili smo slijedeće postupke:

- Pročitali smo Zakon o kreditnim institucijama (Narodne novine broj 159/2013, 19/2015, 102/2015, 15/2018, 70/2019, 47/2020, 146/2020 i 151/2022; dalje u tekstu: „ZOKI“),
- Pročitali smo Odluku o primicima radnika koju je donijela Hrvatska narodna iz područja Korporativnog upravljanja i primitaka (Narodne novine broj 31/2017, 57/2017, 4/2021, 145/2021 i 51/2023; dalje u tekstu: „Odluka o primicima radnika“ ili „OPR“),
- Pročitali smo Odluku o sustavu upravljanja koju je donijela Hrvatska narodna banka (Narodne novine br. 96/2018, 67/2019, 145/2020, 145/2021, 51/2023 i 28/24; dalje u tekstu: „OSU“),
- Pročitali smo Statut Društva koji je bio na snazi na dan donošenja Odluke o nagrađivanju Predsjednika i Člana Uprave Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine, politike primitaka važeće u razdoblju od 2017. do danas, pravilnike kojima se regulira isplata primitaka, interne akte i ugovore s predsjednikom i članom uprave i druge interne akte Društva,
- Pročitali smo revidirane godišnje financijske izvještaje na kojima se temelji isplata primanja Predsjedniku i Članu Uprave i računovodstvene politike Društva,

- Pročitali smo ugovore i pripadajuće anekse koje je Društvo potpisalo sa Predsjednikom i Članom Uprave, i usporedili njihov sadržaj s Odlukom o nagrađivanju Predsjednika i Člana Uprave Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine, te pročitali druge povezane knjigovodstvene isprave, dokumente i interne akte Društva kako bi provjerili usklađenost sa Statutom Društva, ZOKI, Politikama primitaka Društva, Internim aktima Društva te financijskih izvješćima za 2017., 2018., 2019., 2020., 2021. i 2022. godinu,
- Obavili razgovore s osobama koje su nam bile u mogućnosti pojasniti otvorena pitanja; te smo

utvrdili da je Odluka Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine o isplati nagrada članovima Uprave kao varijabilnog primitka kroz dionice u skladu sa Statutom Društva, ZOKI, Politikama primitaka Društva, internim aktima Društva te financijskih izvješćajima za 2017., 2018., 2019., 2020., 2021. i 2022. godinu.

Slabosti, nepravilnosti, propusti i nezakonitosti u opisanom postupku isplate primitaka u cjelini nisu utvrđeni od strane:

- Kontrolnih funkcija Društva, a koje uključuju i internu reviziju
- Revizora godišnjih financijskih izvještaja za 2017. i 2018.
- Revizora godišnjih financijskih izvještaja za 2019., 2020., 2021. i 2022. godinu
- Hrvatske narodne banke koja obavlja kontinuirani nadzor nad Društvom.

kao i o primicima koje je isplatilo Društvo:

- 4. ožujka 2024. godine i
- 18. ožujka 2024. godine

Dodatno, Hrvatska narodna banka obavila je neposredni nadzor nad poslovanjem Društva te je sukladno čl. 180. st. 1. ZOKI utvrdila je da su organizacija, politike, postupci i procedure primjereno uspostavljeni te da je regulatorni kapital i likvidnosti kreditne institucije primjeren sustav upravljanja i pokrivanja rizika.

Sukladno čl. 190. st. 1. ZOKI, nakon obavljene supervizije poslovanja kreditne institucije iz čl. 175. st. 3. ZOKI, iznimno, zapisnik o obavljenoj superviziji nije sastavljen jer temeljem nadzora provedenog u skladu s odredbama čl. 175. st. 1. t. 1. ZOKI, nisu utvrđene nezakonitosti u poslovanju kreditne institucije.

II. USKLAĐENOST ODLUKE NADZORNOG ODBORA

2. Je li Ugovor o prijenosu dionica Društva koje je Društvo sklopilo 4. ožujka 2024. godine s Predsjednikom Uprave Andrejem Kopilašem i Članom Uprave Oliverom Klesingerom o prijenosu 50.165 vlastitih dionica koje predstavljaju 5,46% temeljnog kapitala Društva i to 30.936 dionica Društva Andreju Kopilašu, koje čine 3,37% temeljnog kapitala Društva i 19.229 dionica Društva Oliveru Klesingeru koje čine 2,09% temeljnog kapitala Društva u skladu sa Statutom Društva, Zakonom, Politikama primitaka Društva, Internim aktima Društva te financijskih izvješćima za 2017., 2018., 2019., 2020., 2021. i 2022. godinu?

ZAKON O KREDITNIM INSTITUCIJAMA

Politika primitaka

Sukladno čl. 100. st. 1. ZOKI, kreditna institucija dužna je uspostaviti i primjenjivati politike primitaka razmjerno svojoj veličini, unutarnjoj organizaciji te vrsti, opsegu i složenosti poslova koje obavlja.

Sukladno st. 2. ZOKI, odredbe o odgodi varijabilnih primitaka, dodjeli varijabilnih primitaka u instrumentima te zadržavanju i isplati diskrecijskih mirovinskih pogodnosti u obliku instrumenta iz podzakonskog propisa donesenog na temelju stavka 4. istog članka ne primjenjuju se na:

- 1) kreditnu instituciju koja nije velika kreditna institucija i
- 2) male primitke radnika kreditne institucije.

Sukladno čl. 3. st. 29.c) ZOKI, mala i jednostavna kreditna institucija je kreditna institucija koja ispunjava uvjete iz čl. 4. st. 1. t. 145. Uredbe (EU) br. 575/2013, gdje je za potrebe primjenjivog praga iz podtočke (b) te točke Uredbe (EU) br. 575/2013 u Republici Hrvatskoj on smanjen na jednu milijardu eura.

Sukladno čl. 3. st. 1. t. 29.d) ZOKI, mali primici su primici radnika kreditne institucija čiji bruto varijabilni primici na godišnjoj osnovi ne prelaze iznos od 50.000,00 eura i ne čine više od jedne trećine njegovih bruto ukupnih primitaka na godišnjoj osnovi.

Sukladno čl. 100.a ZOKI, kreditna institucija dužna je odnos između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka pojedinog radnika odrediti tako da iznos varijabilnog dijela ne prelazi iznos fiksnog dijela ukupnih primitaka.

Sukladno st. 2. istog članka, iznimno od stavka 1., kreditna institucija može odrediti iznos varijabilnog dijela ukupnih primitaka do visine dvostrukog iznosa fiksnog dijela ukupnih primitaka pojedinog radnika ako su ispunjeni svi sljedeći uvjeti:

- 1) Glavna skupština kreditne institucije donijela je, na temelju obrazloženog prijedloga uprave, odluku kojom utvrđuje: iznos varijabilnog primitka, broj radnika na koje se ta odluka odnosi i njihove funkcije te očekivani utjecaj koji će ta odluka imati na održavanje adekvatne razine kapitala,
- 2) Odluka iz točke 1. istog stavka donesena je glasovima koji predstavljaju najmanje tri četvrtine temeljnog kapitala zastupljenog na glavnoj skupštini pri donošenju odluke,
- 3) Radnici za koje se traži viši iznos varijabilnih i fiksnih primitaka nisu sudjelovali u glasovanju o odluci iz točke 1. ovog stavka,

- 4) Kreditna institucija prethodno je obavijestila sve dioničare o tome da će se na glavnoj skupštini odlučivati o više odnosu varijabilnih i fiksnih primitaka,
- 5) Kreditna institucija je najkasnije 30 dana prije održavanja glavne skupštine obavijestila hrvatsku narodnu banku o tome da se na glavnoj skupštini predložiti donošenje odluke o višem odnosu varijabilnih i fiksnih primitaka, pri čemu je:
 - a. Naznačila traženi odnos varijabilnih i fiksnih primitaka
 - b. Obrazložila takav odnos i
 - c. Dokazala da traženi odnos neće negativno utjecati na ispunjavanje obveza kreditne institucije propisanih Uredbom (EU) br. 575/2013, ZOKI i podzakonskim propisima donesenim na osnovi ZOKI, a posebno na održavanje adekvatnosti regulatornog kapitala.

Obveza obavještavanja Hrvatske narodne banke o primicima

Sukladno st. 3. istog članka, kreditna institucija dužna je u roku od pet radnih dana od dana održane glavne skupštine obavijestiti Hrvatsku narodnu banku o donesenoj odluci glavne skupštine o:

- 1) Odobrenom višem odnosu varijabilnih i fiksnih primitaka, uključujući naznaku višeg odnosa i
- 2) Odobrenim različitim višim odnosima varijabilnih i fiksnih primitaka, ako primjenjuje različite više odnose za različite poslovne jedinice, kontrolne i ostale funkcije te različite kategorije identificiranih radnika, uključujući i naznaku različitih viših odnosa.

Sukladno st. 4. istog članka, kreditna institucija dužna je u roku od pet radnih dana od dana održane glavne skupštine dostaviti Hrvatskoj narodnoj banci:

- 1) Broj radnika (kraj posljednje financijske godine)
- 2) Broj identificiranih radnika (rezultat posljednjeg utvrđivanja)
- 3) Ukupnu bilancu (kraj posljednje financijske godine)
- 4) Odluku glavne skupštine kreditne institucije
- 5) Odnos koji je odredila i
- 6) Ako su odobreni različiti odnosi unutar kreditne institucije, poslovna područja i odobrene postupke te maksimalno odobreni odnos.

Podzakonski propisi Hrvatske narodne banke

Sukladno čl. 100. ZOKI, Hrvatska narodna banka zadužena je donijeti podzakonski propis i pobliže urediti pravila, postupke i kriterije u svezi s politikama primitaka, a osobito:

- Definiciju i vrste primitaka radnika
- Kriterije za određivanje identificiranih radnika
- Zahtjeve vezane uz primitke radnika te način i opseg primjene tih zahtjeva i
- Način i rokove izvješćivanja Hrvatske narodne banke o primicima.

Sukladno čl. 101. st. 4. ZOKI, kreditna institucija dužna je, razmjerno vrsti, opsegu i složenosti poslova koje obavlja i rizicima svojstvenom modelu poslovanja, uspostaviti i provoditi djelotvoran i pouzdan sustav upravljanja koji obuhvaća politike primitaka koje su u skladu s odgovarajućim i djelotvornim upravljanjem rizicima koje promiču odgovarajuće i djelotvorno upravljanje rizicima i koje su rodno neutralne.

Supervizija kreditnih institucija

Sukladno čl. 175. ZOKI, Hrvatska narodna banka ovlaštena je obavljati superviziju kreditnih institucija:

- 1) Obavljanjem nadzora prikupljanjem i analizom izvješća i informacija, kontinuiranim praćenjem poslovanja kreditnih institucija i drugih osoba koje su prema odredbama ZOKI, i propisa donesenih na temelju ZOKI, ili drugih zakona i propisa donesenih na temelju tih drugih zakona ili primjenjivih propisima Europske unije dužne izvještavati narodnu banku,
- 2) Obavljanjem neposrednog nadzora nad poslovanjem kreditne institucije.

Sukladno čl. 180. st. 1. ZOKI, na temelju supervizije, Hrvatske narodne banke utvrđuje osigurava li organizacija, politike, postupke i procedure koje je uspostavila kreditna institucija te regulatorni kapital i likvidnosti kreditne institucije primjeren sustav upravljanja i pokrivanja rizika.

Sukladno čl. 190. st. 1. ZOKI, nakon obavljene supervizije poslovanja kreditne institucije iz čl. 175. st. 1. t. 1. i 2. ZOKI, sastavlja se zapisnik o obavljenoj superviziji. Iznimno od odredbi st. 1. istog članka, sukladno st. 3. istog članka, ako se nadzor provodi u skladu s odredbama čl. 175. st. 1. t. 1. ZOKI i nisu utvrđene nezakonitosti u poslovanju kreditne institucije ne sastavlja se zapisnik o obavljenoj superviziji.

ODLUKA O PRIMICIMA RADNIKA

Dodjela instrumenata povezanih s dionicama

Sukladno čl. 2. st. 16) OPR, **primici dodijeljeni na temelju višegodišnjeg razdoblja procjene jesu primici dodijeljeni na osnovi procjene uspješnosti koja se ne obavlja svake godine.**

Sukladno st. 18. istog članka, **dodjela jest odobrenje varijabilnih primitaka za određeno razdoblje procjene uspješnosti neovisno o stvarnom trenutku isplate dodijeljenog iznosa.**

Sukladno st. 23. istog članka, instrumenti povezani s dionicama jesu instrumenti čija se vrijednost zasniva na tržišnoj cijeni dionice kao što su, primjerice, prava od porasta vrijednosti dionice, različite vrste sintetičkih dionica i drugi slični instrumenti. Ako tržišna cijena nije dostupna, vrijednost tih instrumenata zasniva se na fer vrijednosti.

Sukladno st. 26. istog članka, **zadržavanje primitaka jest ugovorna odredba prema kojoj je radnik suglasan s time da varijabilne primitke koji su mu isplaćeni u obliku instrumenata i za koje su mu prenesena prava iz tih instrumenata, ne smije prodati niti na drugi način njima raspolagati tijekom unaprijed ugovorenog razdoblja.**

Sukladno st. 39. istog članka, mala i jednostavna kreditna institucija kako je uređeno čl. 3. st. 1. t. 29.c ZOKI.

Sukladno st. 40. istog članka, mali primici kako je uređeno člankom 3. st. 1. t. 29.d ZOKI.

Načelo razmjernosti

Sukladno čl. 4. st. 2. OPR, kako bi kreditna institucija mogla postupiti prema načelu razmjernosti, dužna je uzeti u obzir sljedeće kriterije:

- 1) bilancu i strukturu računa dobiti i gubitka,
- 2) raspoložive vlasničke i dužničke instrumente,
- 3) odobrenje za korištenje internih pristupa za izračun kapitalnih zahtjeva,
- 4) procjenu razmjernosti za grupu, ako je kreditna institucija članica grupe kreditnih institucija u RH,
- 5) vrste usluga koje pruža klijentima i vrste klijenata (npr. stanovništvo, pravne osobe, obrti, subjekti od javnog interesa),
- 6) poslovnu strategiju, strukturu poslovnih aktivnosti, mjerljivost i predvidivost rizika poslovnih aktivnosti,
- 7) strukturu izvora financiranja,
- 8) unutarnju organizaciju, uključujući razinu varijabilnih primitaka koji se mogu isplatiti identificiranim radnicima,
- 9) složenost proizvoda,
- 10) zemljopisnu prisutnost i opseg aktivnosti u svakoj državi i
- 11) činjenicu ispunjava li / (ne ispunjava) kriterije za određivanje kreditne institucije koja nije velika kreditna institucija.

Sukladno čl. 4. st. 3. OPR, pri primjeni zahtjeva iz OPR na razmjeran način, kreditna institucija dužna je uzeti u obzir profil rizičnosti, sklonost preuzimanju rizika i druga obilježja te donijeti i provoditi politike primitaka koje su na odgovarajući način usklađene s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima kreditne institucije.

Sukladno čl. 4. st. 4. OPR, prije primjene zahtjeva o primicima na razmjeran način kreditna institucija dužna je utvrditi identificirane radnike te primijeniti ograničenje maksimalnog odnosa između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka.

Dužnosti nadzornog odbora

Sukladno čl. 5. st. 2. OPR, pri obavljanju svojih dužnosti iz čl. 49. st. 1. t. 7. i t. 8. ZOKI, nadzorni odbor kreditne institucije dužan je:

- 1) dati suglasnost za bilo kakva naknadna izuzeća koja bi se primjenjivala na pojedinoga identificiranog radnika kao i za izmjene politike primitaka,
- 2) donijeti odluku o maksimalnom iznosu varijabilnih primitaka koji će kreditna institucija utvrditi za sve radnike kreditne institucije u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene,
- 3) donijeti odluku na pojedinačnoj osnovi o primicima članova uprave i osoba odgovornih za rad kontrolnih funkcija,

- 4) donijeti odluku o smanjenju ili ukidanju varijabilnih primitaka radnicima, uključujući primjenu odredbi o malusu ili povratu primitaka, ako dođe do značajnog narušavanja uspješnosti ili ostvarivanja gubitka kreditne institucije, u skladu s člankom 37. OPR.

Sukladno čl. 8. st. 1. OPR, nadzorni odbor kreditne institucije dužan je osnovati odbor za primitke u skladu s odredbama čl. 50. st. 1. ZOKI.

Sukladno čl. 6. st. 1. OPR, pri obavljanju poslova iz članka 5. stavka 2. OPR, nadzorni odbor dužan je na primjeren način uključiti kontrolne funkcije, relevantne poslovne jedinice te funkcije kreditne institucije zadužene za upravljanje ljudskim resursima, pravne poslove, strateško planiranje i izradu proračuna.

Dužnosti ostalih tijela, funkcija i jedinica

Sukladno čl. 6. st. 2. OPR, funkcija upravljanja ljudskim resursima sudjeluje u izradi i procjeni politike primitaka, uključujući strukturu primitaka, razine nagrađivanja i programe poticaja, na način koji uz privlačenje i zadržavanje potrebnih radnika osigurava usklađenost politike primitaka s profilom rizičnosti kreditne institucije, te o tome izvještava odgovarajuća tijela i funkcije kreditne institucije.

Sukladno čl. 6. st. 3. OPR, funkcija kontrole rizika sudjeluje i izvještava odgovarajuća tijela i funkcije kreditne institucije o sljedećim poslovima:

- 1) određivanju odgovarajućih kriterija za prilagodbu varijabilnih primitaka uspješnosti i kriterija za prilagodbu varijabilnih primitaka rizicima, uključujući malus i povrat primitaka,
- 2) procjeni načina na koji struktura varijabilnih primitaka utječe na profil rizičnosti i kulturu rizika kreditne institucije i
- 3) procjeni i potvrdi podataka o prilagodbi varijabilnih primitaka rizicima i sudjeluje na sastancima odbora za primitke u vezi s navedenim.

Sukladno čl. 6. st. 4. OPR, funkcija praćenja usklađenosti provodi analizu načina na koji politika primitaka utječe na usklađenost kreditne institucije s propisima i kulturom rizika te izvještava upravu i nadzorni odbor o svim utvrđenim rizicima usklađenosti i pitanjima neusklađenosti.

Sukladno čl. 6. st. 5. OPR, funkcija unutarnje revizije provodi neovisnu provjeru izrade, provedbe i utjecaja politike primitaka kreditne institucije na njezin profil rizičnosti, kao i načina na koji se upravlja politikom primitaka.

Dužnosti odbora za primitke

Sukladno čl. 8. st. 2. OPR, odbor za primitke odgovoran je i za sljedeće poslove:

- 1) pružanje podrške nadzornom odboru pri donošenju i redovitom preispitivanju temeljnih načela politike primitaka iz čl. 49. st. 1. t. 7. i t. 8. ZOKI,
- 2) pružanje podrške i savjetovanje uprave pri izradi politike primitaka,
- 3) pripremanje odluka nadzornog odbora iz čl. 5. st. 2. OPR,

- 4) osiguravanje primjerenosti informacija koje se pružaju dioničarima, a koje se odnose na politike i prakse primitaka, osobito o predloženom višem odnosu između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka,
- 5) procenjivanje mehanizama i sustava koji su prihvaćeni kako bi se osiguralo ispunjavanje uvjeta iz čl. 11. st. 1. OPR,
- 6) davanje prijedloga nadzornom odboru povezanih s traženjem savjetodavnih usluga na području politike primitaka i provođenja te politike,
- 7) preispitivanje i provjeru provođenja politike primitaka ili pružanje podrške nadzornom odboru pri preispitivanju i provjeri provođenja politike primitaka iz članka 9. ove Odluke,
- 8) procenjivanje ostvarene ciljne uspješnosti i potrebe za naknadnim smanjenjem primitaka, uključujući primjenu malusa i povrata primitaka,
- 9) sudjelovanje u postupku utvrđivanja identificiranih radnika,
- 10) provođenje nekoliko različitih scenarija za potrebe testiranja utjecaja budućih vanjskih i unutarnjih događaja na politiku primitaka i provođenje te politike najmanje jednom godišnje i
- 11) provođenje retroaktivnog testiranja kriterija koji se primjenjuju za određivanje varijabilnih primitaka i umanjenje primitaka prije njihova utvrđivanja ili isplate najmanje jednom godišnje.

Sukladno čl. 8. st. 4. OPR, član odbora za primitke sudjeluje na sastancima odbora za rizike i obrnuto.

Sukladno čl. 9. st. 1. OPR, odbor za primitke ili nadzorni odbor dužan je najmanje jednom godišnje preispitati politiku primitaka i ocijeniti usklađenost provođenja politike primitaka s:

- 1) politikama i mogućim procedurama kreditne institucije povezanim s primicima te
- 2) relevantnim propisima, standardima, načelima i kodeksima.

Sukladno čl. 9. st. 2. OPR, odbor za primitke ili nadzorni odbor preispitivanjem politike primitaka osobito se ocjenjuje:

- 1) jesu li isplate primitaka usklađene s poslovnom strategijom te odražavaju li na odgovarajući način profil rizičnosti, dugoročne interese i druge ciljeve kreditne institucije,
- 2) jesu li u skladu s člankom 140. ZOKI i ograničavaju li sposobnost kreditne institucije da održi ili poveća svoj kapital,
- 3) jesu li kriteriji i postupak za isključenje identificiranih radnika u skladu s čl. 6. st. 2., 3. i 4. Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923 i
- 4) primjenjuju li se dosljedno u cijeloj grupi kreditnih institucija u RH.

Sukladno čl. 9. st. 3. OPR, odbor za primitke ili nadzorni odbor dužan je u postupak na primjeren način uključiti kontrolne funkcije, funkciju upravljanja ljudskim resursima, funkciju pravnih poslova, funkciju strateškog planiranja i ostale odbore nadzornog odbora, ako su osnovani.

Sukladno čl. 9. st. 4. OPR, ako se u tom postupku utvrde nedostaci u politici primitaka ili njezinu provođenju, nadzorni odbor je dužan je bez odgađanja donijeti plan otklanjanja tih nedostataka te započeti ostvarivanje tog plana.

Sukladno čl. 9. st. 6. OPR, izvješće o provedenom postupku iz stavka 1. ovoga članka mora se dostaviti upravi i nadzornom odboru te ostalim relevantnim funkcijama i odborima nadzornog odbora.

Sukladno čl. 12. st. 2) OPR, varijabilni primici odražavaju uspješnost koja je održiva i koja je prilagođena rizicima, kao i uspješnost koja nadmašuje standard očekivan u skladu s opisom radnog mjesta pojedinog radnika.

Sukladno čl. 15. st. 1. OPR, **kada se dodjela varijabilnih primitaka, uključujući dugoročne planove poticaja, zasniva na proteklom razdoblju procjene od najmanje godinu dana, a ovisi i o budućem razdoblju procjene, kreditna institucija dužna je:**

- 1) odrediti dodatne kriterije uspješnosti koje radnik mora ispuniti nakon dodjele varijabilnih primitaka kako bi ostvario pravo na njihovo stjecanje,
- 2) procijeniti jesu li uvjeti za stjecanje varijabilnih primitaka ispunjeni,
- 3) primijeniti odredbe o malusu, uključujući smanjenje varijabilnih primitaka do 100%, ako dodatni kriteriji uspješnosti iz točke 1. ovoga stavka nisu ispunjeni,
- 4) odrediti da razdoblje odgode završava najranije godinu dana po isteku posljednjeg razdoblja procjene i
- 5) za potrebe određivanja odnosa između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka uzeti u obzir ukupni iznos dodijeljenih varijabilnih primitaka uključujući dugoročne planove poticaja, u financijskoj godini za koju se ti varijabilni primici dodjeljuju.

Sukladno čl. 15. st. 2. OPR, slučaju kada se plan nagrađivanja, uključujući dugoročni plan poticaja, zasniva **isključivo na uvjetima buduće uspješnosti, varijabilni primici dodjeljuju se nakon ispunjenja uvjeta iz stavka 1. točaka 1. i 2. istog članka. Ako se ne ispune navedeni uvjeti, takvi se primici ne dodjeljuju.**

Sukladno čl. 15. st. 3. OPR, pri utvrđivanju odnosa između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka primici iz stavka 2. ovoga članka:

- uključuju se u financijskoj godini koja prethodi njihovoj dodjeli,
- vrijednost varijabilnih primitaka koji će se dodijeliti u instrumentima određuje se prema njihovoj tržišnoj cijeni ili fer vrijednosti na dan donošenja plana nagrađivanja.

Sukladno čl. 20. st. 1. OPR, kreditna institucija dužna je politikom primitaka za sve kategorije radnika odrediti primjeren maksimalni odnos iznad kojeg isplata varijabilnih primitaka nije dopuštena. Fiksni dio ukupnih primitaka mora činiti dovoljno visok udio u ukupnim primicima, tako da omogućuje provođenje u potpunosti fleksibilne politike varijabilnog dijela primitaka, uključujući mogućnost neisplaćivanja varijabilnog dijela primitaka.

Sukladno čl. 20. st. 7. OPR, kreditna institucija dužna je u roku od pet radnih dana od dana održavanja glavne skupštine **dostaviti Hrvatskoj narodnoj banci** informacije iz članka 100.a stavka 4. ZOKI na obrascu iz Priloga 1. OPR kao i druge informacije koje zatraži Hrvatska narodna banka.

Sukladno čl. 24. st. 2. OPR, pri ocjeni utjecaja ukupnih varijabilnih primitaka na sposobnost kreditne institucije da održi ili poveća iznos svojega kapitala kreditna institucija uzima u obzir ukupni regulatorni kapital, osobito redovni osnovni kapital, zahtjev za kombinirani zaštitni sloj, **zahtjev za zaštitni sloj omjera 24 financijske poluge i minimalni zahtjev za regulatorni kapital i podložne obveze (MREL)** te ograničenja raspodjela iz članka 140. ZOKI i propisa koji reguliraju sanaciju institucija kao i rezultate postupka procjene adekvatnosti internoga kapitala. U ukupne varijabilne primitke uključuju se varijabilni primici **koji se mogu dodijeliti za godinu i iznosi varijabilnih primitaka koji će u toj godini biti isplaćeni ili će biti prenesena prava iz instrumenata.**

Sukladno čl. 24. st. 3. OPR, kreditna institucija dužna je utjecaj varijabilnih primitaka na odgovarajući način uključiti u svoje planove za kapital i likvidnost te u postupak procjene adekvatnosti internoga kapitala.

Sukladno čl. 26. st. 7. OPR, zaobilaženjem odredbi o primicima, koje su nedopuštene, dolazi najmanje u slijedećim slučajevima:

- 1) varijabilni primici, osim zajamčenih varijabilnih primitaka, dodjeljuju se ili stječu iako ne odražavaju uspješnost radnika, poslovne jedinice ili kreditne institucije koja je održiva i prilagođena rizicima,
- 2) radnik primi uplate od kreditne institucije ili društva obuhvaćenoga konsolidacijom koje ne ulaze u definiciju primitaka, ali u suštini predstavljaju primitke jer su sredstva ili metode plaćanja koje potiču na preuzimanje rizika i služe za zaobilaženje zahtjeva o nagrađivanju,
- 3) fiksni primici dodjeljuju se kao fiksni broj instrumenata, a ne kao fiksni iznos, 25
- 4) učestalo se pregovara o usklađivanju iznosa fiksnih primitaka, čime se ti primici nastoje uskladiti s uspješnošću radnika,
- 5) dodaci se dodjeljuju u prekomjernom iznosu, koji nije opravdan u predmetnim okolnostima,
- 6) primitak se isplaćuje radi odlaska u prijevremenu mirovinu i ne smatra se varijabilnim primitkom: – iako takva isplata ima obilježja otpremnine za odlazak u mirovinu ili – radnik ne odlazi u mirovinu nakon takve isplate i
- 7) isplatom dividende koristi se kao metodom plaćanja varijabilnih primitaka.

Kreditna institucija dužna je jednom godišnje provoditi i na odgovarajući način dokumentirati postupak ponovnog utvrđivanja identificiranih radnika u skladu s kriterijima iz Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923, pri tom je bitno:

- u dokumentaciji trebaju biti navedeni razlozi za ponovno utvrđivanje identificiranih radnika i obuhvat primjene (čl. 27. st. 2. t. 1) OPR), kao i
- opis metode primijenjene za procjenu rizika koji proizlaze iz poslovne strategije i aktivnosti kreditne institucije (čl. 27. st. 2. t. 2) OPR)
- opis metode procjene radnika kreditne institucije (čl. 27. st. 2. t. 3) OPR)
- opis ovlasti i odgovornosti različitih tijela i funkcija kreditne institucije uključenih u izradu, nadzor, kontrolu i primjenu postupka ponovnog utvrđivanja (čl. 27. st. 2. t. 4) OPR)

- opis rezultata ponovnog utvrđivanja, uključujući broj identificiranih radnika, broj radnika koji su identificirani prvi put, poslovne odgovornosti, aktivnosti i poslovna područja u kojima identificirani radnici rade, imena ili osobni identifikacijski broj identificiranih radnika te usporedbu s rezultatima utvrđivanja iz prethodne poslovne godine (čl. 27. st. 2. t. 5) OPR)
- ako je primjenjivo, dokaz o ispunjavanju uvjeta iz članka 6. stavka 2. Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923 za radnike koji su identificirani na osnovi kvantitativnih kriterija iz članka 6. stavka 1. te Uredbe, ali za koje je kreditna institucija utvrdila da njihove profesionalne aktivnosti nemaju značajan utjecaj na profil rizičnosti kreditne institucije (čl. 27. st. 2. t. 6) OPR)
- za potrebe određivanja identificiranih radnika, kreditna institucija dužna je uzeti u obzir ukupne novčane i nenovčane primitke dodijeljene radniku u prethodnoj poslovnoj godini ili za prethodnu poslovnu godinu, neovisno o tome kada su ti primici isplaćeni (čl. 27. st. 3) OPR)
- kreditna institucija dužna je periodično ažurirati postupak utvrđivanja identificiranih radnika u smislu kvalitativnih kriterija iz članka 5. Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923 (čl. 27. st. 4) OPR)
- kreditna institucija dužna je na zahtjev Hrvatske narodne banke obrazložiti način na koji je utvrdila identificirane radnike prema kvalitativnim i kvantitativnim kriterijima koji su propisani Delegiranom uredbom Komisije (EU) 2021/923 i drugim kriterijima koje je utvrdila kreditna institucija te dostaviti svu relevantnu dokumentaciju (čl. 27. st. 5) OPR)
- sukladno čl. 29. OPR, nadzorni odbor daje suglasnost upravi za politiku postupka utvrđivanja identificiranih radnika (čl. 29. st. 1. OPR)

Sukladno čl. 31. st. 1. OPR, kreditna institucija provodi postupak prilagodbe varijabilnih primitaka rizicima tijekom:

- 1) mjerenja uspješnosti,
- 2) dodjele varijabilnih primitaka i
- 3) isplate varijabilnih primitaka

Sukladno čl. 31. st. 2. OPR, kreditna institucija dužna je odrediti odgovarajuće kvalitativne i kvantitativne kriterije za prilagodbu varijabilnih primitaka rizicima. Pri određivanju kriterija potrebno je uzeti u obzir strategiju, profil rizičnosti i sklonost preuzimanju rizika kreditne institucije te rezultate provedene usporedbe sa sličnim kreditnim institucijama. Sukladno čl. 31. st. 3. OPR, ako pri određivanju kriterija iz stavka 2. ovoga članka kreditna institucija primjenjuje metodu prosudbe, dužna je:

- 1) odrediti parametre na kojima se ta prosudba zasniva,
- 2) dokumentirati postupak prilagodbe varijabilnih primitaka rizicima,
- 3) uključiti u taj postupak kontrolne funkcije i
- 4) poduzeti mjere za sprječavanje potencijalnog sukoba interesa.

Kriteriji za prilagodbu varijabilnih primitaka rizicima i uspješnosti propisani su čl. 32. i 33. OPR.

Pravila pri mjerenja i ocjena uspješnosti propisana su čl. 34. OPR, pravila kod dodjele varijabilnih primitaka čl. 35. OPR, a obveze povezane s isplatom varijabilnih primitaka čl. 36. OPR.

Sukladno čl. 34. st. 3. OPR, ocjena uspješnosti mora se odnositi na **višegodišnje razdoblje** kako bi se osiguralo da se proces ocjenjivanja zasniva na dugoročnoj uspješnosti te da se stvarna isplata varijabilnih primitaka odvija tijekom razdoblja koje uzima u obzir poslovni ciklus kreditne institucije i sve rizike kojima je kreditna institucija izložena ili kojima bi mogla biti izložena u svom poslovanju.

Sukladno čl. 35. st. 2. OPR, kreditna institucija dužna je utvrditi maksimalan iznos varijabilnih primitaka za razdoblje za koje se varijabilni primici dodjeljuju. Varijabilni primici dodjeljuju se po isteku razdoblja procjene, koje iznosi najmanje godinu dana. Pokazatelji uspješnosti koje kreditna institucija uzima u obzir za potrebe određivanja maksimalnog iznosa varijabilnih primitaka uključuju **dugoročne pokazatelje uspješnosti i ostvarene rezultate poslovanja**.

Sukladno čl. 36. st. 1. OPR, kreditna institucija dužna je prije isplate varijabilnih primitaka provesti **ponovnu procjenu uspješnosti** u svrhu prilagodbe varijabilnih primitaka s dodatnim rizicima koji su utvrđeni nakon dodjele varijabilnih primitaka.

Sukladno čl. 26. st. 2. OPR, Kreditna institucija ne smije isplatiti varijabilne primitke ili prenijeti prava iz instrumenata, uključujući odgođeni dio primitaka, ako takvi primici nisu održivi i opravdani. Varijabilni primici smatraju se održivima ako se njihovom isplatom ne ugrožava financijsko stanje te sigurnost i stabilnost poslovanja kreditne institucije. Varijabilni primici smatraju se opravdanima ako su zasnovani na uspješnosti kreditne institucije, poslovne jedinice i određenog radnika.

Sukladno čl. 37. st. 2. OPR, varijabilni su primici u cijelosti podložni smanjenju primjenom odredbi o malusu i povratu primitaka. Varijabilni se primici primjenom odredbi o malusu i povratu primitaka mogu smanjiti do 100%.

Sukladno čl. 37. st. 3. t. 4) OPR, kreditna institucija ili poslovna jedinica u kojoj je radnik zaposlen naknadno je pretrpjela značajno narušavanje financijske uspješnosti, dužna je politikom primitaka i ugovorom između kreditne institucije i radnika detaljno odrediti uvjete prema kojima će se primijeniti odredba o malusu i odredba o povratu primitaka.

Sukladno čl. 38. st. 4. OPR, iznos varijabilnog primitka od 400.000 eura na godišnjoj osnovi ili varijabilnog primitka koji je na godišnjoj osnovi jednak ili prelazi 100% fiksnog primitka smatra se izrazito visokim iznosom, te je sukladno st. 1. istog članka, kreditna institucija dužna je odgoditi značajan udio varijabilnog dijela primitaka na primjereno razdoblje.

Iako se odredbe iz čl. 38. do 41. OPR, sukladno čl. 100. st. 2. ZOKI, na kreditnu instituciju koja nije velika ne primjenjuju, sukladno čl. 39. st. (1) OPR, kreditna institucija dužna je značajan udio varijabilnog dijela primitaka, odgođenoga i neodgođenog dijela, **isplatiti u obliku instrumenata**, a sukladno st. (2) istog članka, **najmanje 50% svakoga varijabilnog primitka mora se sastojati od instrumenata**. Za ispunjavanje zahtjeva iz Odluke kreditna institucija kao instrument može upotrijebiti redovne dionice kreditne institucije (st. 1) OPR).

Sukladno st. 6. istog članka, cijena instrumenata određuje se prema njihovoj tržišnoj cijeni ili njihovoj fer vrijednosti **na dan dodjele tih instrumenata**. Ta je cijena osnova za utvrđivanje početnog broja instrumenata i eventualno naknadno smanjenje broja instrumenata ili njihove vrijednosti.

Sukladno st. 7. istog članka kreditna institucija ne smije radniku isplatiti iznos na osnovi dividende ili kamate na instrument prije nego što mu prenese prava iz tog instrumenta.

Sukladno čl. 40. st. 1. OPR, kreditna institucija dužna je za instrumente donijeti **primjerenu politiku zadržavanja primitaka**, kojom se motivacija radnika usklađuje s dugoročnim interesima kreditne institucije, pri čemu se politika zadržavanja primitaka primjenjuje na odgođene i neodgođene varijabilne primitke.

Sukladno čl. 40. st. 3. OPR, za članove uprave razdoblje zadržavanja ne smije biti kraće od godinu dana.

Sukladno čl. 45. OPR, kreditna institucija dužna je osigurati cjelovitost dokumentacije povezane s primicima radnika, što uključuje:

- 1) politiku primitaka i moguće procedure za njezino provođenje,
- 2) odluke nadzornog odbora iz čl. 5. st. 2. OPR,
- 3) odluke uprave o primicima radnika koji nisu navedeni u čl. 5. st. 2. točki 3. OPR,
- 4) izvješće iz čl. 9. st. 6. OPR,
- 5) metodologiju i rezultate mjerenja uspješnosti pri utvrđivanju varijabilnih primitaka za identificirane radnike i
- 6) metodologiju određivanja maksimalnog iznosa varijabilnih primitaka koji se dodjeljuju radnicima za određeno razdoblje procjene, uključujući određivanje maksimalnog odnosa između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka iz čl. 20. OPR.

Sukladno čl. 46. st. 3) OPR, primicima u financijskoj godini iz stavka 1. ovoga članka smatraju se **varijabilni primici dodijeljeni za tu financijsku godinu neovisno o tome kada su isplaćeni** i fiksni primici isplaćeni za tu godinu.

STATUT

Sukladno čl. 5. Statuta, član uprave zastupa Društvo (Banku) samostalno i pojedinačno.

Sukladno čl. 7. i čl. 11. Statuta, dionice iz st. 1. istog članka su redovne dionice na ime. Sve redovne dionice daju potpuno jednaka prava, uključivo i pravo glasa na glavnoj skupštini.

Sukladno čl. 22. st. 2. Statuta, autentično tumačenje odredbi ovog statuta daje glavna skupština i o tome odlučuje običnom većinom danih glasova.

POLITIKA PRIMITAKA

Politika primitaka iz 2017.

Politika primitaka od 26. rujna 2017. godine, Verzija 2.00. (dalje u tekstu: „PP2017“) donijeta je temeljem ZOKI i OPR definirala je varijabilne primitke u čl. 2. kao primitke koji ovise o uspješnosti radnika, poslovne jedinice i Banke ili o drugim ugovorenim kriterijima.

Sukladno čl. 4. PP2017, varijabilni primici u Slatinskoj banci d.d. Slatini podrazumijevaju, između ostalog i godišnju nagradu Upravi za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju koje utvrđuje Nadzorni odbor Banke, za razliku od ostalih primitaka koje utvrđuje Uprava ili se utvrđuje ugovorom o radu.

Sukladno čl. 6. PP2017, vezano uz opseg primjene OPR, Banka je u obvezi provesti analizu kriterija iz čl. 4. OPR, uzimajući u obzir profil rizičnosti, sklonost preuzimanju rizika i druga obilježja te donijeti i provoditi politike primitka koje su usklađene s poslovnom strategijom, ciljevima vrijednosti i dugoročnim interesima Banke. Analizu kriterija provode kontrolne funkcije Banke.

Sukladno čl. 7. PP2017, na temelju provedene analize iz čl. 6., Banka nije značajna kreditna institucija s aspekta primjene OPR i ne primjenjuje pripadajuće odredbe OPR primjenjive na značajne kreditne institucije.

Sukladno čl. 8. PP2017, Nadzorni odbor Banke nije u obvezi formirati Odbor za primitke nego navedene poslove obavlja samostalno, te je Nadzorni odbor u obvezi:

- donijeti odluku o maksimalnom iznosu varijabilnih primitaka koji će kreditna institucija utvrditi za sve radnike Banke u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene te
- na pojedinačnoj osnovi odluku o primicima članova uprave.

Preispitivanjem Politike primitaka osobito se ocjenjuje:

- jesu li isplate primitaka usklađene s poslovnom strategijom te odražavaju li na odgovarajući način profil rizičnosti, dugoročne interese i druge ciljeve Banke;
- jesu li u skladu s člankom 140. ZOKI i ograničavaju li sposobnost Banke da održi ili poveća svoj kapital;
- jesu li kriteriji i postupak za isključivanje identificiranih radnika u skladu s čl. 4. st. 2. Delegirane uredbe (EU) br. 604/2014.

Pri obavljanju poslova iz prethodnog stavka Nadzorni odbor dužan je na primjereni način uključiti kontrolne funkcije i sektore Banke nadležne za ljudske resurse, pravne poslove, strateško planiranje i ostale odbore Nadzornog odbora, ako su osnovani.

Sukladno čl. 9. PP2017, nadležnost kontrolnih funkcija obuhvatila je:

- funkcija kontrole rizika sudjeluje i izvještava Upravu i Nadzorni odbor o određivanju kriterija za prilagodbu varijabilnih primitaka uspješnosti i prilagodbu varijabilnih primitaka rizicima, o procjeni načina na koji struktura varijabilnih primitaka utječe na profil rizičnosti i kulturu rizika Banke, te o procjeni i potvrdi podataka o prilagodbi varijabilnih primitaka rizicima;
- funkcija praćenja usklađenosti provodi analizu načina na koji Politika primitaka utječe na usklađenost Banke s propisima i kulturom rizika te izvještava Upravu i Nadzorni odbor o svim utvrđenim rizicima usklađenosti i pitanjima neusklađenosti;
- Funkcija unutarnje revizije provodi neovisnu provjeru izrade, provedbe i utjecaja Politika primitaka Banke na njen profil rizičnosti, kao i načina na koji se upravlja Politikom primitaka.

Sukladno čl. 12. PP2017., varijabilni primici koje ostvaruju članovi Uprave definiraju se ugovorom o radu koji se zaključuje sa Nadzornim odborom Banke za razdoblje trajanja mandata, između ostalih i godišnja nagrada za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju.

Godišnja nagrada za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju (prethodna poslovna godina) utvrđuje se temeljem odluke Nadzornog odbora, a koja se donosi do konca tekuće poslovne godine.

Odluka se temelji na modelu koji donosi Nadzorni odbor, a na predloženi model svoje očitovanje moraju dati kontrolne funkcije Banke. Odluka Nadzornog odbora o isplati godišnje nagrade donosi se nakon što se:

- Usvoje **revizorska izvješća** za prethodnu poslovnu godinu, u kojima ne smije biti primjedbi ili ograda na financijska izvješća prethodne poslovne godine;
- **Donese odluka Glavne skupštine Banke o davanju razrješnice članovima Uprave.**

Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju kad je u prethodnoj godini:

- ostvaren **pozitivan rezultat u poslovanju**, koji je potvrđen od strane ovlaštenog revizora, i
- **Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu svojim Planovima oporavka.**

Bruto iznos godišnje nagrade, uključujući sve ostale varijabilne primitke člana Uprave iz prethodne poslovne godine, **ne može biti viša od ukupnih fiksnih primitaka** dodijeljenih članu Uprave u prethodnoj poslovnoj godini. Sve isplate varijabilnih primitaka se promatraju u bruto iznosu. Nagrada se isplaćuje jednokratno u roku od 30 dana od donošenja Odluke o isplati godišnje nagrade.

Model na osnovu kojeg će se odrediti visina godišnje nagrade mora obuhvaćati analizu i procjenu **kvantitativnih i kvalitativnih kriterija** poslovanja Banke, i biti prilagođen pokazateljima rizika koje Banka ostvaruje, i ne smije utjecati na mogući budući porast izloženosti Banke rizicima.

U slučaju da Banka primi **izvanrednu javnu financijsku potporu**, za isplate varijabilnih primitaka članova Uprave primjenjuju se odredbe članka 43. OPP.,

Sukladno čl. 21. PP2017, **Banka je dužna sve radnike obvezati da se ne služe osobnim strategijama zaštite od rizika te da ne ugovaraju osiguranje** od gubitka varijabilnih primitaka ili osiguranja od nepovoljnog ishoda preuzetih rizika, jer to narušava usklađenost njihovih primitaka s rizicima. Ova odredba odnose se na sve varijabilne primitke radnika, uključujući odgođene primitke i primitke koji su isplaćeni, ali koji su predmet odredbe o zadržavanju.

Radi uspostavljanja i održavanja učinkovitih mehanizama za osiguranje usklađenosti s odredbama iz st. 1. istog članka, **svaki radnik dužan je dati izjavu** kojom se obvezuje da se neće služiti osobnim strategijama zaštite od rizika smanjenjem varijabilnih primitaka niti ugovarati osiguranje od gubitaka varijabilnih primitaka ili osiguranje od nepovoljnih ishoda preuzetih rizika.

Stupanjem na snagu PP2017 prestala je važiti Politika primitaka broj 2184 od 16. kolovoza 2016. godine.

Politika primitaka iz 2019. godine

Dana 19. lipnja 2019. godine, Banka je usvojila Prilog I Politike primitaka (Odredbe upravljanja radnom uspješnošću) čija je svrha bila propisati i opisati proces upravljanja radnom uspješnošću, glavne sudionike te njihova prava i dužnosti te Prilog II Politike primitaka (Odredbe o nagradi za članove Uprave).

U prilogu II Politike primitaka (Odredbe o nagradi za članove Uprave), varijabilni primici u Slatinskoj banci d.d. Slatina podrazumijevaju, između ostalog, godišnju nagradu Upravi za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju. **Varijabilni primici koje ostvaruju članovi Uprave definiraju se ugovorom o radu koji se zaključuje sa Nadzornim odborom Banke, za razdoblje trajanje mandata.**

Vezano uz **primitke koje ostvaruju članovi Uprave**, u dijelu varijabilnih primitaka ugovorom o radu se mogu ugovoriti sljedeći varijabilni primici za pojedinog člana Uprave, ovisno o djelokrugu njegovog rada i preuzetoj odgovornosti:

- Naknada za odvojeni život
- Naknada za korištenje osobnog automobila i trošak ENC-a u privatne svrhe
- Otpremnina
- Godišnja nagrada za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju
- Polica osiguranja od menadžerske odgovornosti
- Školovanje.

Godišnja nagrada za ostvarene rezultate u poslovanju u prethodnom razdoblju (prethodna poslovna godina) isplaćuje se temeljem odluke Nadzornog odbora. Odluka Nadzornog odbora o isplati godišnje nagrade donosi se nakon što se:

- Usvoje i potvrde **revizorska izvješća** za prethodnu poslovnu godinu, u kojima ne smije biti primjedbi ili ograda na financijska izvješća prethodne poslovne godine;
- **Dostavi potvrda kontrolnih funkcija da je zadržan ili smanjen/unaprijeđen rizični profil Banke.**

Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju kad je u prethodnoj godini:

- ostvaren **pozitivan rezultat u poslovanju**, koji je potvrđen od strane ovlaštenog revizora, i
- **Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu svojim Planovima oporavka.**

Bruto iznos godišnje nagrade, uključujući sve ostale varijabilne primitke člana Uprave iz prethodne poslovne godine, **ne može biti viša od ukupnih primitaka** dodijeljenih članu Uprave u prethodnoj poslovnoj godini. Sve isplate varijabilnih primitaka se promatraju u bruto iznosu. Nagrada se isplaćuje jednokratno u roku od 30 dana od donošenja Odluke o isplati godišnje nagrade.

U Prilogu II Politike primitaka (Odredbe o nagradi za članove Uprave), **godišnja nagrada je vrsta nezajamčenog varijabilnog primitka koji ovisi o uspješnosti Banke, organizacijske jedinice i radnika i o drugim definiranim kriterijima, a odražava uspješnost koja nadmašuje standard radnog mjesta.**

Vezano uz obračun i isplatu godišnje nagrade, mogućnost godišnje nagrade utvrđuje se kao postotak godišnje osnovne bruto plaće, a predstavlja osnovicu obračuna godišnje nagrade. Jedinicu za obračun varijabilnih primitaka čini osnovna mjesečna bruto plaća zaposlenika utvrđena ugovorom o radu, bez mogućih dodataka. Godišnja osnovna bruto plaća jest suma ugovorenih osnovnih mjesečnih plaća, primjenjujući ekvivalent punog radnog vremena.

Mogućnost godišnje nagrade za skupine radnika ovisno o poslovnom području za upravu utvrđena je mogućnosti nagrade od 60%.

Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju:

- Kada je u prethodnoj godini ostvaren pozitivan rezultat u poslovanju,
- Revizor nema primjedbi, ograda ili drugih činjenica koje bi mogle upućivati na ispravnost financijskih izvještaja Banke,
- Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu Planovima oporavka,
- Ne dolazi do narušavanja profila rizičnosti Banke,
- Ukoliko su ostvareni individualni ciljevi.

Bruto iznos godišnje nagrade, uključujući sve ostale varijabilne primitke člana Uprave iz prethodne poslovne godine, **ne može biti viša od ukupnih primitaka** dodijeljenih članu Uprave u prethodnoj poslovnoj godini. Sve isplate varijabilnih primitaka se promatraju u bruto iznosu. Nagrada se isplaćuje jednokratno u roku od 30 dana od donošenja Odluke o isplati godišnje nagrade, a **obračunava se temeljem ostvarenog rezultata bruto dobiti u odnosu na plan za promatrano i izvještajno razdoblje u okviru iznosa raspoloživog za raspodjelu kroz godišnje nagrade.**

Model na osnovu kojeg se određuje visina godišnje nagrade mora obuhvaćati analizu i procjenu kvantitativnih i kvalitativnih kriterija poslovanja Banke, i biti prilagođen pokazateljima rizika koje Banka ostvaruje, te ne smije utjecati na mogući budući porast izloženosti Banke rizicima.

U slučaju da Banka primi izvanrednu javnu financijsku potporu, za isplate varijabilnih primitaka članova Uprave primjenjuju se odredbe čl. 43. OPR³.

Vezano uz **uvjete za obračun i isplatu godišnje nagrade**, skala isplate povezuje ocjene radne uspješnosti radnika s mogućim rasponom varijabilnih primitaka. Ovisno o ostvarenju radnika i ocjene radne uspješnosti radnik se pozicionira u jedan od razreda odnosno raspona ostvarenja ciljeva, pri čemu je svaki raspon ostvarenja na skali povezan s rasponom % osnovice godišnje nagrade koji je u odnosu na ocjenu radne uspješnosti moguće ostvariti. Skala isplate prikazana je kako slijedi:

³ Narodne novine broj 31/17

Raspon ostvarenja ciljeva	Ocjena radnog učinka (RU)	Raspon % osnovice godišnje nagrade
120% i više	4	120%
105% – 120%	3	100%
95% - 105%	2	80%
Ispod 95%	1	bez isplate

Vezano uz **planiranje fonda godišnje nagrade i korektivnih faktora**, u procesu izrade Plana Banke u budžet za narednu godinu predlaže se maksimalni fond varijabilnih primitaka koje na koji suglasnost daje Nadzorni odbor, dok se njegovo konačan iznos utvrđuje odlukom Nadzornog odbora nakon razdoblja procjene sukladno Politici primitaka.

Vezano uz isplatu godišnje nagrade, za člana Uprave koji je odgovoran za rad kontrolne funkcije propisani su posebni kriteriji kod utvrđivanja fiksnih primitaka koji se ne primjenjuju ako je predsjednik Uprave zadužen za rad kontrolne funkcije.

Vezano uz **varijabilne primitke u obliku financijskih instrumenata**, Nadzorni odbor može donijeti odluku da se godišnja nagrada isplati u obliku financijskih instrumenata. Ako se godišnja nagrada isplaćuje u obliku financijskih instrumenata njihova se cijena utvrđuje na osnovi prosječne cijene na uređenom tržištu dana koji je prethodio donošenju odluke.

Vezano uz odnos između Odredbi o nagradi i Ugovora o radu, bez obzira na Odredbe o nagradi i ako mjerodavnim pravnim propisima nije uređeno drukčije:

- Niti jedan dio Odredbi o nagradi neće se smatrati ili tumačiti u bilo kakvih okolnostima, kao obvezujuća za Društvo ili povezano društvo da zadrži radnika u radnom odnosu za vrijeme dok radnik može ostvariti pravo na nagradu, te neće utjecati na pravo Društva da raskine radni odnos s radnikom u bilo koje vrijeme, s ili bez razloga,
- Svaka isplata u vezi s ovim odredbama uvjetovana je uspješnošću i u potpunosti je dobrovoljna; ako se radniku dodijeli pravo na varijabilni primitak za pojedinu godinu, takva isplata smatra se jednokratnom i neobvezujućom, te ne predstavlja pravo radnika na isplatu nagrade ili slične isplate u budućnosti.

Sukladno OPR, radnici ne smiju upotrebljavati osobne strategije zaštite od rizika te ne smiju ugovarati osiguranja od gubitka primitaka ili osiguranja od nepovoljnog ishoda preuzetih rizika jer to narušava usklađenost njihovih primitaka s rizicima. Odredbe o nagradi moraju se redovito revidirati, barem jednom godišnje.

Dana 19. lipnja 2019. godine Društvo je usvojilo novu Politiku primitaka, Verzija 3.00. (dalje u tekstu: „PP2019“). Visina godišnje nagrade se utvrđuje kao i kod PP2017. (čl. 12. Politike primitaka).

Prilog ove Politike primitaka je dokument koji se zove Odredbe o nagradi za članove Uprave (Prilog II), a koji detaljnije razrađuje isplatu godišnje nagrade.

Prema ovom Prilogu jedinica za obračun varijabilnih primitaka čini godišnja osnovna bruto plaća (bez dodataka).

Mogućnost godišnje nagrade se utvrđuje kao postotak od godišnje osnovne bruto plaće, koja predstavlja osnovicu obračuna godišnje nagrade. Najveća moguća godišnja nagrada članovima Uprave iznosi 60% osnovice za obračun.

Konkretna visina godišnje nagrade, ovisi o uspješnosti svakog konkretnog člana Uprave, a skala isplate prikazuje raspon postotka osnovice godišnje nagrade koji se u odnosu na ocjenu radne uspješnosti, može ostvariti

Prilog I Politike primitaka (Odredbe upravljanja radnom uspješnošću) Banka je usvojila **19. lipnja 2019.** godine čija je svrha bila propisati i opisati proces upravljanja radnom uspješnošću, glavne sudionike te njihova prava i dužnosti te Prilog II Politike primitaka (Odredbe o nagradi za članove Uprave).

U prilogu II Politike primitaka (Odredbe o nagradi za članove Uprave), varijabilni primici u Slatinskoj banci d.d. Slatina podrazumijevaju, između ostalog, godišnju nagradu Upravi za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju. **Varijabilni primici koje ostvaruju članovi Uprave definiraju se ugovorom o radu koji se zaključuje sa Nadzornim odborom Banke, za razdoblje trajanje mandata.**

Vezano uz **primitke koje ostvaruju članovi Uprave**, u dijelu varijabilnih primitaka ugovorom o radu se mogu ugovoriti sljedeći varijabilni primici za pojedinog člana Uprave, ovisno o djelokrugu njegovog rada i preuzetoj odgovornosti:

- Naknada za odvojeni život
- Naknada za korištenje osobnog automobila i trošak ENC-a u privatne svrhe
- Otpremnina
- Godišnja nagrada za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju
- Polica osiguranja od menadžerske odgovornosti
- Školovanje.

Godišnja nagrada za ostvarene rezultate u poslovanju u prethodnom razdoblju (prethodna poslovna godina) isplaćuje se temeljem odluke Nadzornog odbora. Odluka Nadzornog odbora o isplati godišnje nagrade donosi se nakon što se:

- Usvoje i potvrde **revizorska izvješća** za prethodnu poslovnu godinu, u kojima ne smije biti primjedbi ili ograda na financijska izvješća prethodne poslovne godine;
- **Dostavi potvrda kontrolnih funkcija da je zadržan ili smanjen/unaprijeđen rizični profil Banke.**

Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju kad je u prethodnoj godini:

- ostvaren **pozitivan rezultat u poslovanju**, koji je potvrđen od strane ovlaštenog revizora, i
- **Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu svojim Planovima oporavka.**

Bruto iznos godišnje nagrade, uključujući sve ostale varijabilne primitke člana Uprave iz prethodne poslovne godine, **ne može biti viša od ukupnih fiksnih primitaka** dodijeljenih članu Uprave u prethodnoj poslovnoj godini.

Sve isplate varijabilnih primitaka se promatraju u bruto iznosu. Nagrada se isplaćuje jednokratno u roku od 30 dana od donošenja Odluke o isplati godišnje nagrade.

U Prilogu II Politike primitaka (Odredbe o nagradi za članove Uprave), **godišnja nagrada je vrsta nezajamčenog varijabilnog primitka koji ovisi o uspješnosti Banke, organizacijske jedinice i radnika i o drugim definiranim kriterijima, a odražava uspješnost koja nadmašuje standard radnog mjesta.**

Vezano uz obračun i isplatu godišnje nagrade, mogućnost godišnje nagrade utvrđuje se kao postotak godišnje osnovne bruto plaće, a predstavlja osnovicu obračuna godišnje nagrade. Jedinicu za obračun varijabilnih primitaka čini osnovna mjesečna bruto plaća zaposlenika utvrđena ugovorom o radu, bez mogućih dodataka. Godišnja osnovna bruto plaća jest suma ugovorenih osnovnih mjesečnih plaća, primjenjujući ekvivalent punog radnog vremena.

Mogućnost godišnje nagrade za skupine radnika ovisno o poslovnom području za upravu utvrđena je mogućnosti nagrade od 60%.

Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju:

- Kada je u prethodnoj godini ostvaren pozitivan rezultat u poslovanju,
- Revizor nema primjedbi, ograda ili drugih činjenica koje bi mogle upućivati na ispravnost financijskih izvještaja Banke,
- Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu Planovima oporavka,
- Ne dolazi do narušavanja profila rizičnosti Banke,
- Ukoliko su ostvareni individualni ciljevi.

Bruto iznos godišnje nagrade, uključujući sve ostale varijabilne primitke člana Uprave iz prethodne poslovne godine, **ne može biti viša od ukupnih primitaka** dodijeljenih članu Uprave u prethodnoj poslovnoj godini. Sve isplate varijabilnih primitaka se promatraju u bruto iznosu. Nagrada se isplaćuje jednokratno u roku od 30 dana od donošenja Odluke o isplati godišnje nagrade, a **obračunava se temeljem ostvarenog rezultata bruto dobiti u odnosu na plan za promatrano i izvještajno razdoblje u okviru iznosa raspoloživog za raspodjelu kroz godišnje nagrade.**

Model na osnovu kojeg se određuje visina godišnje nagrade mora obuhvaćati analizu i procjenu kvantitativnih i kvalitativnih kriterija poslovanja Banke, i biti prilagođen pokazateljima rizika koje Banka ostvaruje, te ne smije utjecati na mogući budući porast izloženosti Banke rizicima.

U slučaju da Banka primi izvanrednu javnu financijsku potporu, za isplate varijabilnih primitaka članova Uprave primjenjuju se odredbe čl. 43. OPR⁴.

Vezano uz **uvjete za obračun i isplatu godišnje nagrade**, skala isplate povezuje ocjene radne uspješnosti radnika s mogućim rasponom varijabilnih primitaka. Ovisno o ostvarenju radnika i ocjene radne uspješnosti radnik se pozicionira u jedan od razreda odnosno raspona ostvarenja ciljeva, pri čemu je svaki raspon ostvarenja na skali povezan s rasponom % osnovice godišnje nagrade koji je u odnosu na ocjenu radne uspješnosti moguće ostvariti. Skala isplate prikazana je kako slijedi:

⁴ Narodne novine broj 31/17

Raspon ostvarenja ciljeva	Ocjena radnog učinka (RU)	Raspon % osnovice godišnje nagrade
120% i više	4	120%
105% – 120%	3	100%
95% - 105%	2	80%
Ispod 95%	1	bez isplate

Vezano uz **planiranje fonda godišnje nagrade i korektivnih faktora**, u procesu izrade **Plana Banke**, u budžet za narednu godinu se predlaže se maksimalni fond varijabilnih primitaka na koji suglasnost daje Nadzorni odbor. Konačan iznos fonda varijabilnih primitaka se utvrđuje odlukom Nadzornog odbora nakon razdoblja procjene sukladno Politici primitaka. Isplatu godišnje nagrade, za člana Uprave koji je odgovoran za rad kontrolne funkcije propisani su posebni kriteriji kod utvrđivanja fiksnih primitaka koji se ne primjenjuju ako je predsjednik Uprave zadužen za rad kontrolne funkcije.

Za **varijabilne primitke u obliku financijskih instrumenata**, Nadzorni odbor može donijeti odluku da se godišnja nagrada isplati u obliku financijskih instrumenata. Ako se godišnja nagrada isplaćuje u obliku financijskih instrumenata njihova se cijena utvrđuje na osnovi prosječne cijene na uređenom tržištu dana koji je prethodio donošenju odluke.

Odnos Odredbi o nagradi i ugovora o radu, ukoliko mjerodavnim pravnim propisima nije drugačije uređeno, definirano je sljedeće:

- Niti jedan dio Odredbi o nagradi neće se smatrati ili tumačiti u bilo kakvih okolnostima, kao obvezujuća za Društvo ili povezano društvo da zadrži radnika u radnom odnosu za vrijeme dok radnik može ostvariti pravo na nagradu, te neće utjecati na pravo Društva da raskine radni odnos s radnikom u bilo koje vrijeme, s ili bez razloga,
- Svaka isplata u vezi s ovim odredbama uvjetovana je uspješnošću i u potpunosti je dobrovoljna; ako se radniku dodijeli pravo na varijabilni primitak za pojedinu godinu, takva isplata smatra se jednokratnom i neobvezujućom, te ne predstavlja pravo radnika na isplatu nagrade ili slične isplate u budućnosti.

Sukladno OPR, radnici ne smiju upotrebljavati osobne strategije zaštite od rizika te ne smiju ugovarati osiguranja od gubitka primitaka ili osiguranja od nepovoljnog ishoda preuzetih rizika jer to narušava usklađenost njihovih primitaka s rizicima. Odredbe o nagradi moraju se redovito revidirati, barem jednom godišnje.

Politika primitaka iz 2020.

29. prosinca 2020. godine Društvo je usvojilo novu Politiku primitaka, Verzija 4.00 (dalje u tekstu: „PP2020“) zbog usklađenja sa zakonskim okvirom i to:

- Zakon o kreditnim institucijama (ZOKI)
- Odluku HNB-a o primicima radnika te ispravak te Odluke (OPR)
- Odluka o politikama i praksama primitaka povezanim s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima
- Smjernice o dobrim politikama primitaka na temelju čl. 74. st. 3. i čl. 75. st. 2. Direktive 2013/36/EU i objavama na temelju čl. 450. Uredbe (EU) br. 575/2013
- Direktivu 2014/65/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o tržištu financijskih instrumenata i izmjeni Direktive 2002/92/EZ i Direktive 2011/61/EU,
- Politika i prakse primitaka (MiFID-a) 2013/606 HR i
- Zakonom o trgovačkim društvima.

Vezano uz nagrađivanje članova uprave, novom PP2020, varijabilni primici definirani su kao primici koji ovise o uspješnosti radnika, poslovne jedinice i Banke ili ostvarenju drugih kriterija.

Prilozi PP2020 nadodani su radi lakšeg pregleda politike, a obuhvatili su:

- Prilog I - Politika upravljanja radnom uspješnošću,
- Prilog II - Odredbe politike primitaka u skladu s odlukom o politikama i praksama primitaka povezanih s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima
- Prilog III - Fiksni primici
- Prilog IV - Varijabilni primici
- Prilog V - Odredbe o nagradi za članove Uprave
- Prilog VI - Odredbe o godišnjoj nagradi za radnike
- Prilog VII - Procedura utvrđivanja identificiranih radnika.

Sukladno čl. 1. PP2020, Banka je u obvezi provesti analizu kriterija iz čl. 4. OPR, pri kojem je potrebno uzeti u obzir profil rizičnosti, sklonost preuzimanju rizika i druga obilježja te donijeti i provoditi politike primitaka koje su na odgovarajući način usklađene s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima Banke. Analiza kriterija se provodi od strane kontrolnih funkcija Banke.

Sukladno čl. 2. PP2020, Uprava je određena kao jedna posebna kategorija radnika.

Sukladno čl. 3. PP2020, godišnja nagrada je varijabilni primitak koji ovisi o uspješnosti radnika i Banke, a svrha mu je da motivira i nagradi radnika za uspješno postignute ciljeve. Isplata godišnje nagrade vršiti će se na godišnjoj razini s izmjenama koje se povremeno donose i ako Nadzorni odbor o tome donese potvrdnu odluku.

Sukladno čl. 4. PP2020, PP2020 sadržava mjere koje će spriječiti sukob interesa, uključujući one koje su vezane za interese klijenata.

Sukladno čl. 5. i 8. PP2020, varijabilni primici obuhvaćaju, između ostalog i godišnju nagradu Upravi za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju, a isplaćuju se u obliku dodatnih isplata ili drugih beneficija i ovise o individualnoj uspješnosti radnika, poslovne jedinice i Banke ili ostvarenju drugih (ugovorenih) kriterija.

Sukladno čl. 9. PP2020, Uprava Banke dužna je donijeti Politiku primitaka (uz suglasnost Nadzornog odbora) te je odgovorna za provedbu ukupnih politika primitaka Banke. Uprava provodi odluke Nadzornog odbora u skladu s Politikom primitaka.

Sukladno čl. 10. PP2020, kako Banka nije u obvezi formirati Odbor za primitke nego navedene poslove obavlja Nadzorni odbor banke, on je, između ostalog u obvezi donijeti:

- Donijeti odluku o maksimalnom iznosu varijabilnih primitaka koje će Banka utvrditi za sve radnike Banke u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene te
- Donijeti na pojedinačnoj osnovi odluku o primicima članova uprave.

Nadzorni odbor dužan je u postupak na primjereni način uključiti kontrolne funkcije, funkciju upravljanja ljudskim resursima, funkciju pravnih poslova i funkciju strateškog planiranja, kao i kontrolne funkcije, te ostale odbore Nadzornog odbora, ako su osnovani.

Nadzorni odbor društva dionice koje su uvrštene na uređeno tržište radi trgovanja odlučuje o sustavu primitaka članova uprave.

Sukladno čl. 11. PP2020, propisana je obveza izrade i obavješćavanja Banke i relevantne sektore Banke od strane kontrolne funkcije kontrole rizika.

Sukladno čl. 12. PP2020, propisane su obveze ostalih funkcija i organizacijskih jedinica Banke u odnosu na politiku primitaka i njenu primjenu u praksi.

Sukladno čl. 17. PP2020, t. 14.2., varijabilni primici koje ostvaruju članovi Uprave definiraju se ugovorom o radu koji u ime Banke s članovima Uprave sklapa Nadzorni odbor Banke, za razdoblje trajanja mandata. U dijelu varijabilnih primitaka ugovorom o radu se može ugovoriti, između ostalog, godišnja nagrada Upravi za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju kao varijabilni primitak.

Sukladno t. 14.4. istog članka, godišnja nagrada za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju (prethodna poslovna godina) utvrđuje se temeljem odluke Nadzornog odbora. Odluka se temelji na modelu koji donosi Nadzorni odbor, a na predložen model svoje očitovanje moraju dati kontrolne funkcije Banke. Odluka Nadzornog odbora o isplati godišnje nagrade članovima Uprave donosi se nakon što se:

- Usvoje **revizorska izvješća** za prethodnu poslovnu godinu, u kojima ne smije biti primjedbi ili ograda na financijska izvješća prethodne poslovne godine;
- **Održi Glavna skupština Banke.**

Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju kada je u prethodnoj godini ostvaren **pozitivan rezultat u poslovanju**, koji je potvrđen od strane ovlaštenog revizora, i Banka **ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu svojim Planovima oporavka**.

Bruto iznos godišnje nagrade, uključujući sve ostale varijabilne primitke člana Uprave, ne može biti viši od ukupnih fiksnih primitaka dodijeljenih članu Uprave u prethodnoj poslovnoj godini. Sve isplate varijabilnih primitaka se promatraju u bruto iznosu. Nagrada se isplaćuje jednokratno u roku od 30 dana od donošenja Odluke o isplati godišnje nagrade.

Model na osnovu kojeg se odrediti visina godišnje nagrade mora obuhvaćati analizu i procjenu kvantitativnih i kvalitativnih kriterija poslovanja Banke, i biti prilagođen pokazateljima rizika koje Banka ostvaruje, te ne smije utjecati na mogući budući porast izloženosti Banke rizicima.

U slučaju da Banka primi izvanrednu javnu financijsku potporu, za isplate varijabilnih primitaka članova Uprave primjenjuju se odredbe čl. 43. OPR.

Detaljne odredbe o isplati godišnje nagrade Upravi propisane su u Prilogu V PP2020.

Sukladno čl. 29. PP2020, budžet predviđen za troškove radnika smatra se zbrojem budžeta predviđenog za fiksne i varijabilne primitke radnika ili „pool“ (uključujući troškove poslodavca).

Čl. 32. PP2020 propisana je obveza vođenja dokumentacije, te dokumente koje Banka osigurava povezane s primicima radnika, a čime se dokumentira provedene odredbe ZOKI, OPR i politika primitaka, kao internih akata.

Sukladno čl. 33. propisana je obveza sastavljanja i objave Izvješća o primicima radnika u skladu s čl. 272.r Zakona o trgovačkim društvima. Politika sadrži i dio kojim se uključuju poveznice sa zaštitom potrošača od nepoželjnog gubitka koji proizlazi iz načina nagrađivanja radnika Banke koji nude i/ili pružaju proizvode i/ili usluge Banke potrošačima, kao i onih koji sudjeluju u naplati i procjeni kreditne sposobnosti potrošača.

Izvješće o primicima za svakog člana uprave treba sadržavati podatke i broju dionica koje je Banka dala pojedinoj osobi ili se obvezala dati s navođenjem imena i prezimena te osobe, uključujući i glavne uvjete ostvarivanja tih prava i cijenu kojoj se ona ostvaruje te datum kad se ostvaruju i svaka izmjena tih uvjeta.

Izvješće o primicima ispituje revizor koji ispituje i godišnja financijska izvješća Banke, te sastavlja izvješće o ispitivanju izvješća o primicima.

Sukladno čl. 37. PP2020, Glavna skupština Banke, s obzirom da su dionice Banke uvrštene na uređeno tržište radi trgovanja, najmanje jednom u svake četiri godine odlučuje hoće li odobriti politiku primitaka za članove Uprave, koju je podastro Nadzorni odbor, a uvijek kad se ona znatno izmijeni.

Glavna skupština Banke, a obzirom su dionice Banke uvrštene na uređeno tržište radi trgovanja, odlučuje hoće li odobriti Izvješća o primicima za prošlu poslovnu godinu.

Sukladno Prilogu IV (Varijabilni primici radnika), u varijabilne primitke uključene su godišnje nagrade Upravi za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju, pri čemu je godišnja nagrada varijabilni primitak koji ovisi o uspješnosti radnika i Banke a svrha mu je da motivira i nagradi radnika za uspješno postignute ciljeve.

Prilog V (Odredbe o godišnjoj nagradi/bonusu za članove Uprave), odobrava Nadzorni odbor koji donosi odluku o isplati ili neisplati varijabilnog primitka odnosno godišnje nagrade za svaku poslovnu godinu, pri čemu je godišnja nagrada vrsta nezajamčenog varijabilnog primitka koji ovisi o uspješnosti Banke, organizacijske jedinice i radnika i o drugim definiranim kriterijima, a odražava uspješnost koja nadmašuje standard radnog mjesta.

Odredbe se odnose na razdoblje procjene uspješnosti do 31. prosinca tekuće godine.

Odluku o isplati godišnje nagrade Nadzorni odbor može se donijeti nakon što se:

- Usvoje i potvrde revizorska izvješća za prethodnu godinu, u kojima ne smije biti primjedbi ili ograda na financijska izvješća prethodne poslovne godine te
- Dostavi potvrda kontrolnih funkcija da je zadržan ili smanjen/unaprijeđen rizični profil Banke;
- Kad je u prethodnoj godini ostvaren pozitivan rezultat u poslovanju i
- Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu Planovima oporavka,
- Model na osnovu kojeg se određuje visina godišnje nagrade mora obuhvaćati analizu i procjenu kvantitativnih i kvalitativnih kriterija poslovanja Banke, i biti prilagođen pokazateljima rizika koje Banka ostvaruje, te ne smije utjecati na mogući budući porast izloženosti Banke rizicima, odnosno
- Ukoliko ne dolazi do narušavanja profila rizičnosti Banke i
- Ukoliko su ostvareni individualni ciljevi.

U slučaju da Banka primi izvanrednu javnu financijsku potporu, za isplatu varijabilnih primitaka članova Uprave primjenjuju se odredbe čl. 43. OPR.

Kao osnovni uvjet odnosno kriterij za isplatu bonusa jedino u slučaju ako je financijski položaj Banke održiv i ako je bonus opravdan te ukoliko su zadovoljeni uvjeti o temeljnom kapitalu (kapitalnoj osnovi) koji su definirani SREP zahtjevima Banke na kraju godine za koju se mjeri uspješnost.

Bonus se izračunava i isplaćuje jednom godišnje.

Nadzorni odbor može donijeti odluku da se godišnja nagrada isplati u obliku financijskih instrumenata. Ako se godišnja nagrada isplaćuje u obliku financijskih instrumenata njihova se cijena utvrđuje na osnovu prosječne cijene na uređenom tržištu dana koji je prethodio donošenju odluke.

Skala isplate povezuje ocjene radne uspješnosti radnika s mogućim rasponom varijabilnih primitaka, te se ovisno o ostvarenju radnika i ocjeni radne uspješnosti radnik pozicionira u jedan razred i to:

Raspon ostvarenja ciljeva	Ocjena radnog učinka (RU)	Raspon % osnovice godišnje nagrade
120% i više	4	120%
105% – 120%	3	100%
95% - 105%	2	80%
Ispod 95%	1	bez isplate

Mogućnost godišnje nagrade utvrđuje se kao postotak od godišnje osnovne bruto plaće, a predstavlja osnovicu obračuna godišnje naknade, a za upravu iznosi do 60%.

Bruto iznos godišnje nagrade, uključujući sve ostale varijabilne primitke člana Uprave iz prethodne poslovne godine, **ne može biti viša od ukupnih primitaka** dodijeljenih članu Uprave u prethodnoj poslovnoj godini. Sve isplate varijabilnih primitaka se promatraju u bruto iznosu.

Nagrada se isplaćuje jednokratno u roku od 30 dana od donošenja Odluke o isplati godišnje nagrade, a **obračunava se temeljem ostvarenog rezultata bruto dobiti u odnosu na plan za promatrano i izvještajno razdoblje u okviru iznosa raspoloživog za raspodjelu kroz godišnje nagrade.**

Visina iznosa bonusa isplate izračunati će se sukladno odredbama Ugovora o radu pojedinog člana Uprave.

U procesu izrade Plana Banke u budžet za narednu godinu predlaže se maksimalni fond varijabilnih primitaka na koji suglasnost daje Nadzorni odbor, dok se njegov konačan iznos utvrđuje odlukom Nadzornog odbora nakon razdoblja procjene sukladno Politici primitaka.

Vezano uz odnos između Odredbi o nagradi i Ugovora o radu, bez obzira na Odredbe o nagradi i ako mjerodavnim pravnim propisima nije uređeno drukčije:

- Niti jedan dio Odredbi o nagradi neće se smatrati ili tumačiti u bilo kakvih okolnostima, kao obvezujuća za Društvo ili povezano društvo da zadrži radnika u radnom odnosu za vrijeme dok radnik može ostvariti pravo na nagradu, te neće utjecati na pravo Društva da raskine radni odnos s radnikom u bilo koje vrijeme, s ili bez razloga,
- Svaka isplata u vezi s ovim odredbama uvjetovana je uspješnošću i u potpunosti je dobrovoljna; ako se radniku dodijeli pravo na varijabilni primitak za pojedinu godinu, takva isplata smatra se jednokratnom i neobvezujućom, te ne predstavlja pravo radnika na isplatu nagrade ili slične isplate u budućnosti;
- Ako radniku prestane radni odnos u Društvu, radnik nema pravo na naknadu radi gubitka bilo kojeg prava ili pogodnosti, odnosno eventualnog budućeg prava ili pogodnosti, temeljem ovih odredbi, niti u obliku naknade za neosnovani otkaza ili kršenje ugovora ili u nekom drugom obliku.

Sukladno OPR, radnici ne smiju upotrebljavati osobne strategije zaštite od rizika te ne smiju ugovarati osiguranja od gubitka primitaka ili osiguranja od nepovoljnog ishoda preuzetih rizika jer to narušava usklađenost njihovih primitaka s rizicima. Odredbe o nagradi moraju se redovito revidirati, barem jednom godišnje.

Nadzorni odbor potvrđuje iznose bonusa, dok odjel ljudskih resursa dostavlja prijedlog godišnjeg bonusa na sjednicu Nadzornog odbora i to nakon što je od odjela Financijskog kontrolinga zaprimio izvješća koja se odnose na:

- Budžet godišnjeg bonusa
- Ostvarenje ciljeva (uspješnost na razini Banke / Uprave i izračun faktora uspješnosti koji odražavaju uspješnost Banke
- Distribuciju ocjena individualne uspješnosti (sukladno ljestvici ocjenjivanja).

Odredbe o nagradi moraju se redovito revidirati, barem jednom godišnje. Prilog V pripremljen je 1. listopada 2020. godine.

Politika primitaka iz 2021.

23. veljače 2021. godine Društvo je usvojilo novu Politiku primitaka, Verzija 4.01. (dalje u tekstu: „PP2021“) te je usklađena sa zakonskim okvirom i to:

- Zakon o kreditnim institucijama (ZOKI)
- Odluku HNB-a o primicima radnika te ispravak te Odluke (OPR)
- Odluka o politikama i praksama primitaka povezanim s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima
- Smjernice o dobrim politikama primitaka na temelju čl. 74. st. 3. i čl. 75. st. 2. Direktive 2013/36/EU i objavama na temelju čl. 450. Uredbe (EU) br. 575/2013
- Direktivu 2014/65/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o tržištu financijskih instrumenata i izmjeni Direktive 2002/92/EZ i Direktive 2011/61/EU,
- Politika i prakse primitaka (MiFID-a) 2013/606 HR i
- Zakonom o trgovačkim društvima.

Vezano uz nagrađivanje članova uprave, novom PP2020, varijabilni primici definirani su kao primici koji ovise o uspješnosti radnika, poslovne jedinice i Banke ili ostvarenju drugih kriterija.

Prilozi PP2021 nadodani su radi lakšeg pregleda politike, a obuhvatili su:

- Prilog I - Politika upravljanja radnom uspješnošću,
- Prilog II - Odredbe politike primitaka u skladu s odlukom o politikama i praksama primitaka povezanih s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima
- Prilog III - Fiksni primici
- Prilog IV - Varijabilni primici
- Prilog V - Odredbe o nagradi za članove Uprave
- Prilog VI - Odredbe o godišnjoj nagradi za radnike
- Prilog VII - Procedura utvrđivanja identificiranih radnika.

U odnosu na PP2020, PP 2021 ne razlikuje se od prethodne verzije PP2020.

DRUGI INTERNI AKTI

Iako su drugi interni akti pročitani, a njihov sadržaj uspoređen sa sadržajem ZOKI, OPR, politikama primitaka i Statutom, u dijelu u kojem se odnosi na predmet angažmana, za donošenje Nalaza nisu posebno navođeni u ovom Izvješću jer su pregledane njihove ključne isporuke potrebne za utvrđivanje Nalaza. Razumijevanje procesa, internih akata i internih kontrola kao i razgovore koje smo obavili s osobama koje su nam bile u mogućnosti pojasniti otvorena pitanja proveli smo u okviru našeg angažmana godišnje revizije financijskih izvještaja društava za 2024. godinu.

KLJUČNI KNJIGOVODSTVENA I POSLOVNA DOKUMENTACIJA

U cilju potvrde izvršenja utvrđenih odredbi potvrdili smo da su Nadzornom odboru bili pravovremeno dostavljeni slijedeći ključni dokumenti odnosno da je Nadzorni odbor donio slijedeće ključne odluke:

1	Ugovor sa članovima Uprave (2)	
2	Odluka Nadzornog odbora o nagrađivanju Predsjednika i Člana Uprave od 28. prosinca 2023. godine (dodjeli varijabilnih primitaka Upravi pojedinačno za 2023.) (2)	
3	Izvešće o procjeni adekvatnosti internog kapitala i likvidnosti za 2017., 2018., 2019., 2020., 2021. i 2022.	
4	Poslovni plan za 2024. godinu (budžet za narednu godinu)	

NALAZ

Na temelju preuzetog angažmana obavili smo slijedeće postupke:

- Pročitali smo Zakon o kreditnim institucijama (Narodne novine broj 159/2013, 19/2015, 102/2015, 15/2018, 70/2019, 47/2020, 146/2020 i 151/2022; dalje u tekstu: „ZOKI“),
- Pročitali smo Odluku o primicima radnika koju je donijela Hrvatska narodna iz područja Korporativnog upravljanja i primitaka (Narodne novine broj 31/2017, 57/2017, 4/2021, 145/2021 i 51/2023; dalje u tekstu: „Odluka o primicima radnika“ ili „OPR“),
- Pročitali smo Odluku o sustavu upravljanja koju je donijela Hrvatska narodna banka (Narodne novine br. 96/2018, 67/2019, 145/2020, 145/2021, 51/2023 i 28/24; dalje u tekstu: „OSU“),
- Pročitali smo Statut Društva koji je bio na snazi na dan donošenja Odluke o nagrađivanju Predsjednika i Člana Uprave Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine, politike primitaka važeće u razdoblju od 2017. do danas, pravilnike kojima se regulira isplata primitaka, interne akte i ugovore s predsjednikom i članom uprave i druge interne akte Društva,
- Pročitali smo revidirane godišnje financijske izvještaje na kojima se temelji isplata primanja Predsjedniku i Članu Uprave i računovodstvene politike Društva,
- Pročitali smo ugovore i pripadajuće anekse koje je Društvo potpisalo sa Predsjednikom i Članom Uprave, Odluku o nagrađivanju Predsjednika i Člana Uprave Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine i usporedili njihov sadržaj s ugovorima o prijenosu dionica od 4. ožujka 2024. godine, te pročitali druge povezane knjigovodstvene isprave, dokumente i interne akte Društva u opsegu angažmana važeće u razdoblju od 2017. do 31. prosinca 2023. godine,
- Usporedili smo sadržaj ugovora o prijenosu dionica Društva od 4. ožujka 2024. godine i pripadajućih aneksa sa ZOKI, OPR, OSU, Statutom Društva, politikama primitaka važećim u razdoblju od 2017. do danas, pravilnicima kojima se regulira isplata primitaka sa sadržajem ugovora s predsjednikom i članom uprave i Odlukom o nagrađivanju Predsjednika i Člana Uprave Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine, te provjerili postojanje ključnih knjigovodstvenih i poslovnih dokumenata
- Pročitali smo povezane knjigovodstvene isprave temeljem kojim je obavljena prijenos dionica Predsjedniku i Članu Uprave i te transakcije provedene u poslovnim knjigama Društva,

- Obavili razgovore s osobama koje su nam bile u mogućnosti pojasniti otvorena pitanja; te smo

utvrdili da je Ugovor o prijenosu dionica Društva koje je Društvo sklopilo 4. ožujka 2024. godine i pripadajućih aneksa s Predsjednikom Uprave Andrejem Kopilašem i Članom Uprave Oliverom Klesingerom o prijenosu 50.165 vlastitih dionica koje predstavljaju 5,46% temeljenog kapitala Društva i to 30.936 dionica Društva Andreju Kopilašu, koje čine 3,37% temeljenog kapitala Društva i 19.229 dionica Društva Oliveru Klesingeru koje čine 2,09% temeljnog kapitala društva u skladu sa Statutom Društva, ZOKI, Politikama primitaka Društva, internim aktima Društva te financijskih izvještajima za 2017., 2018., 2019., 2020., 2021. i 2022. godinu.

Slabosti, nepravilnosti, propusti i nezakonitosti u opisanom postupku isplate primitaka u cjelini nisu utvrđeni od strane:

- Kontrolnih funkcija Društva, a koje uključuju i internu reviziju
- Revizora godišnjih financijskih izvještaja za 2017. i 2018.
- Revizora godišnjih financijskih izvještaja za 2019., 2020., 2021. i 2022. godinu
- Hrvatske narodne banke koja obavlja kontinuirani nadzor nad Društvom.

Društvo je Hrvatsku narodnu banku obavijestilo o isplaćenim varijabilnim primicima članovima uprave:

- 4. ožujka 2024. godine i
- 18. ožujka 2024. godine.

Dodatno, Hrvatska narodna banka obavila je neposredni nadzor nad poslovanjem Društva te je sukladno čl. 180. st. 1. ZOKI utvrdila je da su organizacija, politike, postupci i procedure primjereno uspostavljeni te da je regulatorni kapital i likvidnosti kreditne institucije primjeren sustav upravljanja i pokrivanja rizika.

Sukladno čl. 190. st. 1. ZOKI, nakon obavljene supervizije poslovanja kreditne institucije iz čl. 175. st. 3. ZOKI, iznimno, zapisnik o obavljenoj superviziji nije sastavljen jer temeljem nadzora provedenog u skladu s odredbama čl. 175. st. 1. t. 1. ZOKI, nisu utvrđene nezakonitosti u poslovanju kreditne institucije.

III. USKLAĐENOST PRIJENOSA VLASTITIH DIONICA

3. Je li prijenos vlastitih dionica Društva na ime nagrade i varijabilnih primitaka Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru predviđen Menadžerskim ugovorima članova Uprave sklopljenim s Društvom?

UGOVORI S PREDSJEDNIKOM UPRAVE

Ugovor o radu s Andrejom Kopilašem od **6. lipnja 2017. godine** potpisan je za radno mjesto Savjetnika Uprave i nije uključivao pravo na isplatu nagrade prijenosom vlastitih dionica Društva, a **20. srpnja 2017. godine** za mjesto člana Uprave.

Ugovor o radu s Andrejom Kopilašem za radno mjesto Predsjednika Uprave potpisala je predsjednica Nadzornog odbora Banke **10. travnja 2018. godine**, kojim je u čl. 11., pored osnovne plaće preuzeta obveza Banke Predsjedniku uprave izvršiti isplatu godišnje nagrade za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju pod uvjetima i na način propisan Odlukom HNB-a o primicima radnika, Politikom primitaka Banke te ostalim internim aktima Banke koji regulira primitke radnika.

Ugovor je zaključen na određeno vrijeme, do isteka mandata.

Ugovor o obavljanju funkcije Predsjednika Uprave s Andrejom Kopilašem potpisala je predsjednica Nadzornog odbora Banke **15. srpnja 2020. godine**, kojim je u čl. 11., pored osnovne plaće preuzeta obveza Banke da Predsjedniku Uprave izvrši isplatu godišnje nagrade za rad u prethodnoj godini u slučaju ostvarenja bruto dobiti Banke u prethodnoj godini, potvrđene revizijom godišnjih financijskih izvješća Banke i uz uvjet ostvarenja plana poslovanja za pojedinu godinu, odobrenog od strane Nadzornog odbora, uz dozvoljeno odstupanje od -10% od predviđenog plana. U slučaju odstupanja od plana poslovanja više od -10%, Predsjednik Uprave nema pravo na godišnju nagradu za rad, bez obzira na ostvarenu bruto dobit Banke.

Visinu godišnje nagrade za rad Predsjednika uprave utvrđuje Nadzorni odbor Banke vodeći računa o osobnom doprinosu Predsjednika Uprave, na sjednici na kojoj prihvaća godišnja financijska izvješća za prethodnu godinu, s tim da ne može biti niža od 1% ostvarene bruto dobiti Banke u prethodnoj poslovnoj godini.

Ugovor o obavljanju funkcije Predsjednika Uprave sklopljen je bio na razdoblje od 20. srpnja 2020. do 19. srpnja 2024. godine.

UGOVORI S ČLANOM UPRAVE

Ugovor o obavljanju funkcije Člana Uprave s Oliverom Klesingerom potpisala je predsjednica Nadzornog odbora Banke **14. studenog 2019. godine** kojim je u čl. 11., pored osnovne plaće preuzeta obveza Banke da Članu Uprave izvrši isplatu godišnje nagrade za rad u prethodnoj godini u slučaju ostvarenja bruto dobiti Banke u prethodnoj godini, potvrđene revizijom godišnjih financijskih izvješća Banke i uz uvjet ostvarenja plana poslovanja za pojedinu godinu, odobrenog od strane Nadzornog odbora, uz dozvoljeno odstupanje od -10% od predviđenog plana. U slučaju odstupanja od plana poslovanja više od -10%, Član Uprave nema pravo na godišnju nagradu za rad, bez obzira na ostvarenu bruto dobit Banke.

Visinu godišnje nagrade za rad Člana uprave utvrđuje Nadzorni odbor Banke vodeći računa o osobnom doprinosu Člana Uprave, na sjednici na kojoj prihvaća godišnja financijska izvješća za prethodnu godinu, s tim da ne može biti niža od 1% ostvarene bruto dobiti Banke u prethodnoj poslovnoj godini.

Ugovorne strane posebno su ugovorile da će Član Uprave za 2019. godinu, kao početnu godinu mandata, u slučaju da se steknu uvjeti za isplatu godišnje nagrade, imati pravo na razmjerni dio godišnje nagrade prema broju mjeseci u kojima je obavljao funkciju Člana Uprave.

Ugovor je zaključen na određeno vrijeme, do isteka mandata.

Ugovor o obavljanju funkcije Člana Uprave s Oliverom Klesingerom potpisala je predsjednica Nadzornog odbora Banke **15. srpnja 2020. godine**, kojim je u čl. 11., pored osnovne plaće preuzeta obveza Banke da Članu Uprave izvrši isplatu godišnje nagrade za rad u prethodnoj godini u slučaju ostvarenja bruto dobiti Banke u prethodnoj godini, potvrđene revizijom godišnjih financijskih izvješća Banke i uz uvjet ostvarenja plana poslovanja za pojedinu godinu, odobrenog od strane Nadzornog odbora, uz dozvoljeno odstupanje od -10% od predviđenog plana. U slučaju odstupanja od plana poslovanja više od -10%, Član Uprave nema pravo na godišnju nagradu za rad, bez obzira na ostvarenu bruto dobit Banke.

Visinu godišnje nagrade za rad Člana uprave utvrđuje Nadzorni odbor Banke vodeći računa o osobnom doprinosu Člana Uprave, na sjednici na kojoj prihvaća godišnja financijska izvješća za prethodnu godinu, s tim da ne može biti niža od 1% ostvarene bruto dobiti Banke u prethodnoj poslovnoj godini.

Ugovor o obavljanju funkcije Člana Uprave sklopljen je bio na razdoblje od 20. srpnja 2020. do 19. srpnja 2024. godine.

NALAZ

Na temelju preuzetog angažmana obavili smo slijedeće postupke:

- Pročitali smo ugovore i pripadajuće anekse koje je Društvo potpisalo sa Predsjednikom i Članom Uprave, Odluku o nagrađivanju Predsjednika i Člana Uprave Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine i usporedili njihov sadržaj s ugovorima o prijenosu dionica od 4. ožujka 2024. godine, te pročitali druge povezane knjigovodstvene isprave, dokumente i interne akte Društva u opsegu angažmana važeće u razdoblju od 2017. do 31. prosinca 2023. godine,
- Obavili razgovore s osobama koje su nam bile u mogućnosti pojasniti otvorena pitanja; te smo

utvrdili da je s Predsjednikom Uprave Andrejom Kopilašem od trenutka njegova imenovanja (20. srpnja 2017. godine) po ugovorima iz 2018. i 2020. godine predviđena isplata nagrade i varijabilnih primitaka, kao i s Članom Uprave Oliverom Klesingerom po ugovorima iz 2019. i 2020. godine. Prijenos vlastitih dionica kao oblik isplate nagrade i varijabilnih primitaka nije izrijekom ugovore u ugovorima potpisanim s članovima Uprave, ali su ugovori s članovima Uprave usklađeni s OPR koji omogućava, ali male i jednostavne kreditne institucije ne obvezuje na isplatu prijenosom dionica.

Napominjemo da je do 20. srpnja 2017. godinu Andrej Kopilaš imao je pravo na nagradu sukladno čl. 10. PP2017 kao identificirani radnik, savjetnik Uprave (naveden pod (c) sukladno Delegiranoj uredbi (EU) br. 604/2014). Sukladno čl. 13. PP2017, radnici koji obnašaju funkciju savjetnika Uprave spadaju u više rukovodstvo. Godišnja nagrada utvrđuje se temeljem diskrecijske odluke Uprave Banke a koja se donosi do konca poslovne godine. Uvjeti za isplatu identični su uvjetima za isplatu koji su predviđeni za članove Uprave.

Ukupni bruto varijabilni primitak godišnje nagrade može biti do najviše 30% ukupne bruto plaće isplaćene radniku u protekloj godini.

IV. USKLAĐENOST PRIJENOSA VLASTITIH DIONICA

4. Je li prijenos 50.165 vlastitih dionica koje predstavljaju 5,46% temeljnog kapitala Društva Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru sukladan Politikama primitaka Društva za 2017., 2018., 2019., 2020., 2021., 2022. godinu?

Politika primitaka iz 2017.

Politika primitaka od 26. rujna 2017. godine, Verzija 2.00. (dalje u tekstu: „PP2017“) donijeta je temeljem ZOKI i OPR definirala je varijabilne primitke u čl. 2. kao primitke koji ovise o uspješnosti radnika, poslovne jedinice i Banke ili o drugim ugovorenim kriterijima.

Sukladno čl. 4. PP2017, varijabilni primici u Slatinskoj banci d.d. Slatini podrazumijevaju, između ostalog i godišnju nagradu Upravi za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju koje utvrđuje Nadzorni odbor Banke, za razliku od ostalih primitaka koje utvrđuje Uprava ili se utvrđuje ugovorom o radu.

Sukladno čl. 6. PP2017, vezano uz opseg primjene OPR, Banka je u obvezi provesti analizu kriterija iz čl. 4. OPR, uzimajući u obzir profil rizičnosti, sklonost preuzimanju rizika i druga obilježja te donijeti i provoditi politike primitka koje su usklađene s poslovnom strategijom, ciljevima vrijednosti i dugoročnim interesima Banke. Analizu kriterija provode kontrolne funkcije Banke.

Sukladno čl. 7. PP2017, na temelju provedene analize iz čl. 6., Banka nije značajna kreditna institucija s aspekta primjene OPR i ne primjenjuje pripadajuće odredbe OPR primjenjive na značajne kreditne institucije.

Sukladno čl. 8. PP2017, Nadzorni odbor Banke nije u obvezi formirati Odbor za primitke nego navedene poslove obavlja samostalno, te je Nadzorni odbor u obvezi:

- donijeti odluku o maksimalnom iznosu varijabilnih primitaka koji će kreditna institucija utvrditi za sve radnike Banke u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene te
- na pojedinačnoj osnovi odluku o primicima članova uprave.

Preispitivanjem Politike primitaka osobito se ocjenjuje:

- jesu li isplate primitaka usklađene s poslovnom strategijom te odražavaju li na odgovarajući način profil rizičnosti, dugoročne interese i druge ciljeve Banke;
- jesu li u skladu s člankom 140. ZOKI i ograničavaju li sposobnost Banke da održi ili poveća svoj kapital;
- jesu li kriteriji i postupak za isključivanje identificiranih radnika u skladu s čl. 4. st. 2. Delegirane uredbe (EU) br. 604/2014.

Pri obavljanju poslova iz prethodnog stavka Nadzorni odbor dužan je na primjereni način uključiti kontrolne funkcije i sektore Banke nadležne za ljudske resurse, pravne poslove, strateško planiranje i ostale odbore Nadzornog odbora, ako su osnovani.

Sukladno čl. 9. PP2017, nadležnost kontrolnih funkcija obuhvatila je:

- funkcija kontrole rizika sudjeluje i izvještava Upravu i Nadzorni odbor o određivanju kriterija za prilagodbu varijabilnih primitaka uspješnosti i prilagodbu varijabilnih primitaka rizicima, o procjeni načina na koji struktura varijabilnih primitaka utječe na profil rizičnosti i kulturu rizika Banke, te o procjeni i potvrdi podataka o prilagodbi varijabilnih primitaka rizicima;
- funkcija praćenja usklađenosti provodi analizu načina na koji Politika primitaka utječe na usklađenost Banke s propisima i kulturom rizika te izvještava Upravu i Nadzorni odbor o svim utvrđenim rizicima usklađenosti i pitanjima neusklađenosti;
- Funkcija unutarnje revizije provodi neovisnu provjeru izrade, provedbe i utjecaja Politika primitaka Banke na njen profil rizičnosti, kao i načina na koji se upravlja Politikom primitaka.

Sukladno čl. 12. PP2017., varijabilni primici koje ostvaruju članovi Uprave definiraju se ugovorom o radu koji se zaključuje sa Nadzornim odborom Banke za razdoblje trajanja mandata, između ostalih i godišnja nagrada za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju.

Godišnja nagrada za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju (prethodna poslovna godina) utvrđuje se temeljem odluke Nadzornog odbora, a koja se donosi do konca tekuće poslovne godine.

Odluka se temelji na modelu koji donosi Nadzorni odbor, a na predloženi model svoje očitovanje moraju dati kontrolne funkcije Banke. Odluka Nadzornog odbora o isplati godišnje nagrade donosi se nakon što se:

- Usvoje **revizorska izvješća** za prethodnu poslovnu godinu, u kojima ne smije biti primjedbi ili ograda na financijska izvješća prethodne poslovne godine;
- **Donese odluka Glavne skupštine Banke o davanju razrješnice članovima Uprave.**

Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju kad je u prethodnoj godini:

- ostvaren **pozitivan rezultat u poslovanju**, koji je potvrđen od strane ovlaštenog revizora, i
- **Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu svojim Planovima oporavka.**

Bruto iznos godišnje nagrade, uključujući sve ostale varijabilne primitke člana Uprave iz prethodne poslovne godine, **ne može biti viša od ukupnih primitaka** dodijeljenih članu Uprave u prethodnoj poslovnoj godini. Sve isplate varijabilnih primitaka se promatraju u bruto iznosu. Nagrada se isplaćuje jednokratno u roku od 30 dana od donošenja Odluke o isplati godišnje nagrade.

Model na osnovu kojeg će se odrediti visina godišnje nagrade mora obuhvaćati analizu i procjenu **kvantitativnih i kvalitativnih kriterija** poslovanja Banke, i biti prilagođen pokazateljima rizika koje Banka ostvaruje, i ne smije utjecati na mogući budući porast izloženosti Banke rizicima.

U slučaju da Banka primi **izvanrednu javnu financijsku potporu**, za isplate varijabilnih primitaka članova Uprave primjenjuju se odredbe članka 43. OPP.

Sukladno čl. 21. PP2017, **Banka je dužna sve radnike obvezati da se ne služe osobnim strategijama zaštite od rizika te da ne ugovaraju osiguranje** od gubitka varijabilnih primitaka ili osiguranja od nepovoljnog ishoda preuzetih rizika, jer to narušava usklađenost njihovih primitaka s rizicima. Ova odredba odnose se na sve varijabilne primitke radnika, uključujući odgođene primitke i primitke koji su isplaćeni, ali koji su predmet odredbe o zadržavanju.

Radi uspostavljanja i održavanja učinkovitih mehanizama za osiguranje usklađenosti s odredbama iz st. 1. istog članka, **svaki radnik dužan je dati izjavu** kojom se obvezuje da se neće služiti osobnim strategijama zaštite od rizika smanjenjem varijabilnih primitaka niti ugovarati osiguranje od gubitaka varijabilnih primitaka ili osiguranje od nepovoljnih ishoda preuzetih rizika.

Stupanjem na snagu PP2017 prestala je važiti Politika primitaka broj 2184 od 16. kolovoza 2016. godine.

Politika primitaka iz 2019. godine

Dana 19. lipnja 2019. godine, Banka je usvojila Prilog I Politike primitaka (Odredbe upravljanja radnom uspješnošću) čija je svrha bila propisati i opisati proces upravljanja radnom uspješnošću, glavne sudionike te njihova prava i dužnosti te Prilog II Politike primitaka (Odredbe o nagradi za članove Uprave).

U prilogu II Politike primitaka (Odredbe o nagradi za članove Uprave), varijabilni primici u Slatinskoj banci d.d. Slatina podrazumijevaju, između ostalog, godišnju nagradu Upravi za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju. **Varijabilni primici koje ostvaruju članovi Uprave definiraju se ugovorom o radu koji se zaključuje sa Nadzornim odborom Banke, za razdoblje trajanje mandata.**

Vezano uz **primitke koje ostvaruju članovi Uprave**, u dijelu varijabilnih primitaka ugovorom o radu se mogu ugovoriti sljedeći varijabilni primici za pojedinog člana Uprave, ovisno o djelokrugu njegovog rada i preuzetoj odgovornosti:

- Naknada za odvojeni život
- Naknada za korištenje osobnog automobila i trošak ENC-a u privatne svrhe
- Otpremnina
- Godišnja nagrada za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju
- Polica osiguranja od menadžerske odgovornosti
- Školovanje.

Godišnja nagrada za ostvarene rezultate u poslovanju u prethodnom razdoblju (prethodna poslovna godina) isplaćuje se temeljem odluke Nadzornog odbora. Odluka Nadzornog odbora o isplati godišnje nagrade donosi se nakon što se:

- Usvoje i potvrde **revizorska izvješća** za prethodnu poslovnu godinu, u kojima ne smije biti primjedbi ili ograda na financijska izvješća prethodne poslovne godine;
- **Dostavi potvrda kontrolnih funkcija da je zadržan ili smanjen/unaprijeđen rizični profil Banke.**

Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju kad je u prethodnoj godini:

- ostvaren **pozitivan rezultat u poslovanju**, koji je potvrđen od strane ovlaštenog revizora, i
- **Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu svojim Planovima oporavka.**

Bruto iznos godišnje nagrade, uključujući sve ostale varijabilne primitke člana Uprave iz prethodne poslovne godine, **ne može biti viša od ukupnih primitaka** dodijeljenih članu Uprave u prethodnoj poslovnoj godini. Sve isplate varijabilnih primitaka se promatraju u bruto iznosu. Nagrada se isplaćuje jednokratno u roku od 30 dana od donošenja Odluke o isplati godišnje nagrade.

U Prilogu II Politike primitaka (Odredbe o nagradi za članove Uprave), **godišnja nagrada je vrsta nezajamčenog varijabilnog primitka koji ovisi o uspješnosti Banke, organizacijske jedinice i radnika i o drugim definiranim kriterijima, a odražava uspješnost koja nadmašuje standard radnog mjesta.**

Vezano uz obračun i isplatu godišnje nagrade, mogućnost godišnje nagrade utvrđuje se kao postotak godišnje osnovne bruto plaće, a predstavlja osnovicu obračuna godišnje nagrade. Jedinicu za obračun varijabilnih primitaka čini osnovna mjesečna bruto plaća zaposlenika utvrđena ugovorom o radu, bez mogućih dodataka. Godišnja osnovna bruto plaća jest suma ugovorenih osnovnih mjesečnih plaća, primjenjujući ekvivalent punog radnog vremena.

Mogućnost godišnje nagrade za skupine radnika ovisno o poslovnom području za upravu utvrđena je mogućnosti nagrade od 60%.

Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju:

- Kada je u prethodnoj godini ostvaren pozitivan rezultat u poslovanju,
- Revizor nema primjedbi, ograda ili drugih činjenica koje bi mogle upućivati na ispravnost financijskih izvještaja Banke,
- Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu Planovima oporavka,
- Ne dolazi do narušavanja profila rizičnosti Banke,
- Ukoliko su ostvareni individualni ciljevi.

Bruto iznos godišnje nagrade, uključujući sve ostale varijabilne primitke člana Uprave iz prethodne poslovne godine, **ne može biti viša od ukupnih primitaka** dodijeljenih članu Uprave u prethodnoj poslovnoj godini. Sve isplate varijabilnih primitaka se promatraju u bruto iznosu. Nagrada se isplaćuje jednokratno u roku od 30 dana od donošenja Odluke o isplati godišnje nagrade, a **obračunava se temeljem ostvarenog rezultata bruto dobiti u odnosu na plan za promatrano i izvještajno razdoblje u okviru iznosa raspoloživog za raspodjelu kroz godišnje nagrade.**

Model na osnovu kojeg se određuje visina godišnje nagrade mora obuhvaćati analizu i procjenu kvantitativnih i kvalitativnih kriterija poslovanja Banke, i biti prilagođen pokazateljima rizika koje Banka ostvaruje, te ne smije utjecati na mogući budući porast izloženosti Banke

rizicima. U slučaju da Banka primi izvanrednu javnu financijsku potporu, za isplate varijabilnih primitaka članova Uprave primjenjuju se odredbe čl. 43. OPR⁵.

Vezano uz **uvjete za obračun i isplatu godišnje nagrade**, skala isplate povezuje ocjene radne uspješnosti radnika s mogućim rasponom varijabilnih primitaka. Ovisno o ostvarenju radnika i ocjene radne uspješnosti radnik se pozicionira u jedan od razreda odnosno raspona ostvarenja ciljeva, pri čemu je svaki raspon ostvarenja na skali povezan s rasponom % osnovice godišnje nagrade koji je u odnosu na ocjenu radne uspješnosti moguće ostvariti.

Skala isplate prikazana je kako slijedi:

Raspon ostvarenja ciljeva	Ocjena radnog učinka (RU)	Raspon % osnovice godišnje nagrade
120% i više	4	120%
105% – 120%	3	100%
95% - 105%	2	80%
Ispod 95%	1	bez isplate

Vezano uz **planiranje fonda godišnje nagrade i korektivnih faktora**, u procesu izrade **Plana Banke u budžet za narednu godinu predlaže se maksimalni fond varijabilnih primitaka koje na koji suglasnost daje Nadzorni odbor, dok se njegovo konačan iznos utvrđuje odlukom Nadzornog odbora nakon razdoblja procjene sukladno Politici primitaka.**

Vezano uz isplatu godišnje nagrade, za člana Uprave koji je odgovoran za rad kontrolne funkcije propisani su posebni kriteriji kod utvrđivanja fiksnih primitaka koji se ne primjenjuju ako je predsjednik Uprave zadužen za rad kontrolne funkcije.

Vezano uz **varijabilne primitke u obliku financijskih instrumenata**, Nadzorni odbor može donijeti odluku da se godišnja nagrada isplati u obliku financijskih instrumenata. Ako se godišnja nagrada isplaćuje u obliku financijskih instrumenata njihova se cijena utvrđuje na osnovi prosječne cijene na uređenom tržištu dana koji je prethodio donošenju odluke.

Vezano uz odnos između Odredbi o nagradi i Ugovora o radu, bez obzira na Odredbe o nagradi i ako mjerodavnim pravnim propisima nije uređeno drukčije:

- Niti jedan dio Odredbi o nagradi neće se smatrati ili tumačiti u bilo kakvih okolnostima, kao obvezujuća za Društvo ili povezano društvo da zadrži radnika u radnom odnosu za vrijeme dok radnik može ostvariti pravo na nagradu, te neće utjecati na pravo Društva da raskine radni odnos s radnikom u bilo koje vrijeme, s ili bez razloga,
- Svaka isplata u vezi s ovim odredbama uvjetovana je uspješnošću i u potpunosti je dobrovoljna; ako se radniku dodijeli pravo na varijabilni primitak za pojedinu godinu, takva isplata smatra se jednokratnom i neobvezujućom, te ne predstavlja pravo radnika na isplatu nagrade ili slične isplate u budućnosti.

Sukladno OPR, radnici ne smiju upotrebljavati osobne strategije zaštite od rizika te ne smiju ugovarati osiguranja od gubitka primitaka ili osiguranja od nepovoljnog ishoda preuzetih rizika jer to narušava usklađenost njihovih primitaka s rizicima. Odredbe o nagradi moraju se redovito revidirati, barem jednom godišnje.

⁵ Narodne novine broj 31/17

Dana 19. lipnja 2019. godine Društvo je usvojilo novu Politiku primitaka, Verzija 3.00. (dalje u tekstu: „PP2019“).

Visina godišnje nagrade se utvrđuje kao i kod PP2017. (čl. 12. Politike primitaka).

Prilog ove Politike primitaka je dokument koji se zove Odredbe o nagradi za članove Uprave (Prilog II), a koji detaljnije razrađuje isplatu godišnje nagrade.

Prema ovom Prilogu jedinica za obračun varijabilnih primitaka čini godišnja osnovna bruto plaća (bez dodataka).

Mogućnost godišnje nagrade se utvrđuje kao postotak od godišnje osnovne bruto plaće, koja predstavlja osnovicu obračuna godišnje nagrade. Najveća moguća godišnja nagrada članovima Uprave iznosi 60% osnovice za obračun.

Konkretna visina godišnje nagrade, ovisi o uspješnosti svakog konkretnog člana Uprave, a skala isplate prikazuje raspon postotka osnovice godišnje nagrade koji se u odnosu na ocjenu radne uspješnosti, može ostvariti

Prilog I Politike primitaka (Odredbe upravljanja radnom uspješnošću) Banka je usvojila **19. lipnja 2019.** godine čija je svrha bila propisati i opisati proces upravljanja radnom uspješnošću, glavne sudionike te njihova prava i dužnosti te Prilog II Politike primitaka (Odredbe o nagradi za članove Uprave).

U prilogu II Politike primitaka (Odredbe o nagradi za članove Uprave), varijabilni primici u Slatinskoj banci d.d. Slatina podrazumijevaju, između ostalog, godišnju nagradu Upravi za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju. **Varijabilni primici koje ostvaruju članovi Uprave definiraju se ugovorom o radu koji se zaključuje sa Nadzornim odborom Banke, za razdoblje trajanje mandata.**

Vezano uz **primitke koje ostvaruju članovi Uprave**, u dijelu varijabilnih primitaka ugovorom o radu se mogu ugovoriti sljedeći varijabilni primici za pojedinog člana Uprave, ovisno o djelokrugu njegovog rada i preuzetoj odgovornosti:

- Naknada za odvojeni život
- Naknada za korištenje osobnog automobila i trošak ENC-a u privatne svrhe
- Otpremnina
- Godišnja nagrada za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju
- Polica osiguranja od menadžerske odgovornosti
- Školovanje.

Godišnja nagrada za ostvarene rezultate u poslovanju u prethodnom razdoblju (prethodna poslovna godina) isplaćuje se temeljem odluke Nadzornog odbora. Odluka Nadzornog odbora o isplati godišnje nagrade donosi se nakon što se:

- Usvoje i potvrde **revizorska izvješća** za prethodnu poslovnu godinu, u kojima ne smije biti primjedbi ili ograda na financijska izvješća prethodne poslovne godine;
- **Dostavi potvrda kontrolnih funkcija da je zadržan ili smanjen/unaprijeđen rizični profil Banke.**

Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju kad je u prethodnoj godini:

- ostvaren **pozitivan rezultat u poslovanju**, koji je potvrđen od strane ovlaštenog revizora, i
- **Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu svojim Planovima oporavka.**

Bruto iznos godišnje nagrade, uključujući sve ostale varijabilne primitke člana Uprave iz prethodne poslovne godine, **ne može biti viša od ukupnih fiksnih primitaka** dodijeljenih članu Uprave u prethodnoj poslovnoj godini.

Sve isplate varijabilnih primitaka se promatraju u bruto iznosu. Nagrada se isplaćuje jednokratno u roku od 30 dana od donošenja Odluke o isplati godišnje nagrade.

U Prilogu II Politike primitaka (Odredbe o nagradi za članove Uprave), **godišnja nagrada je vrsta nezajamčenog varijabilnog primitka koji ovisi o uspješnosti Banke, organizacijske jedinice i radnika i o drugim definiranim kriterijima, a odražava uspješnost koja nadmašuje standard radnog mjesta.**

Vezano uz obračun i isplatu godišnje nagrade, mogućnost godišnje nagrade utvrđuje se kao postotak godišnje osnovne bruto plaće, a predstavlja osnovicu obračuna godišnje nagrade. Jedinicu za obračun varijabilnih primitaka čini osnovna mjesečna bruto plaća zaposlenika utvrđena ugovorom o radu, bez mogućih dodataka. Godišnja osnovna bruto plaća jest suma ugovorenih osnovnih mjesečnih plaća, primjenjujući ekvivalent punog radnog vremena.

Mogućnost godišnje nagrade za skupine radnika ovisno o poslovnom području za upravu utvrđena je mogućnosti nagrade od 60%.

Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju:

- Kada je u prethodnoj godini ostvaren pozitivan rezultat u poslovanju,
- Revizor nema primjedbi, ograda ili drugih činjenica koje bi mogle upućivati na ispravnost financijskih izvještaja Banke,
- Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu Planovima oporavka,
- Ne dolazi do narušavanja profila rizičnosti Banke,
- Ukoliko su ostvareni individualni ciljevi.

Bruto iznos godišnje nagrade, uključujući sve ostale varijabilne primitke člana Uprave iz prethodne poslovne godine, **ne može biti viša od ukupnih primitaka** dodijeljenih članu Uprave u prethodnoj poslovnoj godini. Sve isplate varijabilnih primitaka se promatraju u bruto iznosu. Nagrada se isplaćuje jednokratno u roku od 30 dana od donošenja Odluke o isplati godišnje nagrade, **a obračunava se temeljem ostvarenog rezultata bruto dobiti u odnosu na plan za promatrano i izvještajno razdoblje u okviru iznosa raspoloživog za raspodjelu kroz godišnje nagrade.**

Model na osnovu kojeg se određuje visina godišnje nagrade mora obuhvaćati analizu i procjenu kvantitativnih i kvalitativnih kriterija poslovanja Banke, i biti prilagođen pokazateljima rizika koje Banka ostvaruje, te ne smije utjecati na mogući budući porast izloženosti Banke rizicima.

U slučaju da Banka primi izvanrednu javnu financijsku potporu, za isplate varijabilnih primitaka članova Uprave primjenjuju se odredbe čl. 43. OPR⁶.

Vezano uz **uvjete za obračun i isplatu godišnje nagrade**, skala isplate povezuje ocjene radne uspješnosti radnika s mogućim rasponom varijabilnih primitaka. Ovisno o ostvarenju radnika i ocjene radne uspješnosti radnik se pozicionira u jedan od razreda odnosno raspona ostvarenja ciljeva, pri čemu je svaki raspon ostvarenja na skali povezan s rasponom % osnovice godišnje nagrade koji je u odnosu na ocjenu radne uspješnosti moguće ostvariti. Skala isplate prikazana je kako slijedi:

Raspon ostvarenja ciljeva	Ocjena radnog učinka (RU)	Raspon % osnovice godišnje nagrade
120% i više	4	120%
105% – 120%	3	100%
95% - 105%	2	80%
Ispod 95%	1	bez isplate

Vezano uz **planiranje fonda godišnje nagrade i korektivnih faktora**, u procesu izrade **Plana Banke**, u budžet za narednu godinu se predlaže se maksimalni fond varijabilnih primitaka na koji suglasnost daje Nadzorni odbor. Konačan iznos fonda varijabilnih primitaka se utvrđuje odlukom Nadzornog odbora nakon razdoblja procjene sukladno Politici primitaka. Isplatu godišnje nagrade, za člana Uprave koji je odgovoran za rad kontrolne funkcije propisani su posebni kriteriji kod utvrđivanja fiksnih primitaka koji se ne primjenjuju ako je predsjednik Uprave zadužen za rad kontrolne funkcije.

Za **varijabilne primitke u obliku financijskih instrumenata**, Nadzorni odbor može donijeti odluku da se godišnja nagrada isplati u obliku financijskih instrumenata. Ako se godišnja nagrada isplaćuje u obliku financijskih instrumenata njihova se cijena utvrđuje na osnovi prosječne cijene na uređenom tržištu dana koji je prethodio donošenju odluke.

Odnos Odredbi o nagradi i ugovora o radu, ukoliko mjerodavnim pravnim propisima nije drugačije uređeno, definirano je sljedeće:

- Niti jedan dio Odredbi o nagradi neće se smatrati ili tumačiti u bilo kakvih okolnostima, kao obvezujuća za Društvo ili povezano društvo da zadrži radnika u radnom odnosu za vrijeme dok radnik može ostvariti pravo na nagradu, te neće utjecati na pravo Društva da raskine radni odnos s radnikom u bilo koje vrijeme, s ili bez razloga,
- Svaka isplata u vezi s ovim odredbama uvjetovana je uspješnošću i u potpunosti je dobrovoljna; ako se radniku dodijeli pravo na varijabilni primitak za pojedinu godinu, takva isplata smatra se jednokratnom i neobvezujućom, te ne predstavlja pravo radnika na isplatu nagrade ili slične isplate u budućnosti.

Sukladno OPR, radnici ne smiju upotrebljavati osobne strategije zaštite od rizika te ne smiju ugovarati osiguranja od gubitka primitaka ili osiguranja od nepovoljnog ishoda preuzetih rizika jer to narušava usklađenost njihovih primitaka s rizicima. Odredbe o nagradi moraju se redovito revidirati, barem jednom godišnje.

Politika primitaka iz 2020.

29. prosinca 2020. godine Društvo je usvojilo novu Politiku primitaka, Verzija 4.00 (dalje u tekstu: „PP2020“) zbog usklađenja sa zakonskim okvirom i to:

⁶ Narodne novine broj 31/17

- Zakon o kreditnim institucijama (ZOKI)
- Odluku HNB-a o primicima radnika te ispravak te Odluke (OPR)
- Odluka o politikama i praksama primitaka povezanim s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima
- Smjernice o dobrim politikama primitaka na temelju čl. 74. st. 3. i čl. 75. st. 2. Direktive 2013/36/EU i objavama na temelju čl. 450. Uredbe (EU) br. 575/2013
- Direktivu 2014/65/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o tržištu financijskih instrumenata i izmjeni Direktive 2002/92/EZ i Direktive 2011/61/EU,
- Politika i prakse primitaka (MiFID-a) 2013/606 HR i
- Zakonom o trgovačkim društvima.

PP2020 stupila je na snagu 9. siječnja 2021. godine.

Vezano uz nagrađivanje članova uprave, novom PP2020, varijabilni primici definirani su kao primici koji ovise o uspješnosti radnika, poslovne jedinice i Banke ili ostvarenju drugih kriterija.

Prilozi PP2020 nadodani su radi lakšeg pregleda politike, a obuhvatili su:

- Prilog I - Politika upravljanja radnom uspješnošću,
- Prilog II - Odredbe politike primitaka u skladu s odlukom o politikama i praksama primitaka povezanih s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima
- Prilog III - Fiksni primici
- Prilog IV - Varijabilni primici
- Prilog V - Odredbe o nagradi za članove Uprave
- Prilog VI - Odredbe o godišnjoj nagradi za radnike
- Prilog VII - Procedura utvrđivanja identificiranih radnika.

Sukladno čl. 1. PP2020, Banka je u obvezi provesti analizu kriterija iz čl. 4. OPR, pri kojem je potrebno uzeti u obzir profil rizičnosti, sklonost preuzimanju rizika i druga obilježja te donijeti i provoditi politike primitaka koje su na odgovarajući način usklađene s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima Banke. Analiza kriterija se provodi od strane kontrolnih funkcija Banke.

Sukladno čl. 2. PP2020, Uprava je određena kao jedna posebna kategorija radnika.

Sukladno čl. 3. PP2020, godišnja nagrada je varijabilni primitak koji ovisi o uspješnosti radnika i Banke, a svrha mu je da motivira i nagradi radnika za uspješno postignute ciljeve. Isplata godišnje nagrade vršiti će se na godišnjoj razini s izmjenama koje se povremeno donose i ako Nadzorni odbor o tome donese potvrdnu odluku.

Sukladno čl. 4. PP2020, PP2020 sadržava mjere koje će spriječiti sukob interesa, uključujući one koje su vezane za interese klijenata.

Sukladno čl. 5. i 8. PP2020, varijabilni primici obuhvaćaju, između ostalog i godišnju nagradu Upravi za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju, a isplaćuju se u obliku dodatnih isplata ili drugih beneficija i ovise o individualnoj uspješnosti radnika, poslovne jedinice i Banke ili ostvarenju drugih (ugovorenih) kriterija.

Sukladno čl. 9. PP2020, Uprava Banke dužna je donijeti Politiku primitaka (uz suglasnost Nadzornog odbora) te je odgovorna za provedbu ukupnih politika primitaka Banke. Uprava provodi odluke Nadzornog odbora u skladu s Politikom primitaka.

Sukladno čl. 10. PP2020, kako Banka nije u obvezi formirati Odbor za primitke nego navedene poslove obavlja Nadzorni odbor banke, on je, između ostalog u obvezi donijeti:

- Donijeti odluku o maksimalnom iznosu varijabilnih primitaka koje će Banka utvrditi za sve radnike Banke u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene te
- Donijeti na pojedinačnoj osnovi odluku o primicima članova uprave.

Nadzorni odbor dužan je u postupak na primjereni način uključiti kontrolne funkcije, funkciju upravljanja ljudskim resursima, funkciju pravnih poslova i funkciju strateškog planiranja, kao i kontrolne funkcije, te ostale odbore Nadzornog odbora, ako su osnovani.

Nadzorni odbor društva dionice koje su uvrštene na uređeno tržište radi trgovanja odlučuje o sustavu primitaka članova uprave.

Sukladno čl. 11. PP2020, propisana je obveza izrade i obavješćavanja Banke i relevantne sektore Banke od strane kontrolne funkcije kontrole rizika.

Sukladno čl. 12. PP2020, propisane su obveze ostalih funkcija i organizacijskih jedinica Banke u odnosu na politiku primitaka i njenu primjenu u praksi.

Sukladno čl. 17. PP2020, t. 14.2., varijabilni primici koje ostvaruju članovi Uprave definiraju se ugovorom o radu koji u ime Banke s članovima Uprave sklapa Nadzorni odbor Banke, za razdoblje trajanja mandata. U dijelu varijabilnih primitaka ugovorom o radu se može ugovoriti, između ostalog, godišnja nagrada Upravi za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju kao varijabilni primitak.

Sukladno t. 14.4. istog članka, godišnja nagrada za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju (prethodna poslovna godina) utvrđuje se temeljem odluke Nadzornog odbora. Odluka se temelji na modelu koji donosi Nadzorni odbor, a na predložen model svoje očitovanje moraju dati kontrolne funkcije Banke. Odluka Nadzornog odbora o isplati godišnje nagrade članovima Uprave donosi se nakon što se:

- Usvoje **revizorska izvješća** za prethodnu poslovnu godinu, u kojima ne smije biti primjedbi ili ograda na financijska izvješća prethodne poslovne godine;
- **Održi Glavna skupština Banke.**

Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju kada je u prethodnoj godini ostvaren **pozitivan rezultat u poslovanju**, koji je potvrđen od strane ovlaštenog revizora, i Banka **ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu svojim Planovima oporavka.**

Bruto iznos godišnje nagrade, uključujući sve ostale varijabilne primitke člana Uprave, ne može biti viši od ukupnih fiksnih primitaka dodijeljenih članu Uprave u prethodnoj poslovnoj godini. Sve isplate varijabilnih primitaka se promatraju u bruto iznosu. Nagrada se isplaćuje jednokratno u roku od 30 dana od donošenja Odluke o isplati godišnje nagrade.

Model na osnovu kojeg se odrediti visina godišnje nagrade mora obuhvaćati analizu i procjenu kvantitativnih i kvalitativnih kriterija poslovanja Banke, i biti prilagođen pokazateljima rizika koje Banka ostvaruje, te ne smije utjecati na mogući budući porast izloženosti Banke rizicima.

U slučaju da Banka primi izvanrednu javnu financijsku potporu, za isplate varijabilnih primitaka članova Uprave primjenjuju se odredbe čl. 43. OPR.

Detaljne odredbe o isplati godišnje nagrade Upravi propisane su u Prilogu V PP2020.

Sukladno čl. 29. PP2020, budžet predviđen za troškove radnika smatra se zbrojem budžeta predviđenog za fiksne i varijabilne primitke radnika ili „pool“ (uključujući troškove poslodavca).

Čl. 32. PP2020 propisana je obveza vođenja dokumentacije, te dokumente koje Banka osigurava povezane s primicima radnika, a čime se dokumentira provedene odredbe ZOKI, OPR i politika primitaka, kao internih akata.

Sukladno čl. 33. propisana je obveza sastavljanja i objave Izvješća o primicima radnika u skladu s čl. 272.r Zakona o trgovačkim društvima. Politika sadrži i dio kojim se uključuju poveznice sa zaštitom potrošača od nepoželjnog gubitka koji proizlazi iz načina nagrađivanja radnika Banke koji nude i/ili pružaju proizvode i/ili usluge Banke potrošačima, kao i onih koji sudjeluju u naplati i procjeni kreditne sposobnosti potrošača.

Izvješće o primicima za svakog člana uprave treba sadržavati podatke i broju dionica koje je Banka dala pojedinoj osobi ili se obvezala dati s navođenjem imena i prezimena te osobe, uključujući i glavne uvjete ostvarivanja tih prava i cijenu kojoj se ona ostvaruje te datum kad se ostvaruju i svaka izmjena tih uvjeta.

Izvješće o primicima ispituje revizor koji ispituje i godišnja financijska izvješća Banke, te sastavlja izvješće o ispitivanju izvješća o primicima.

Sukladno čl. 37. PP2020, Glavna skupština Banke, s obzirom da su dionice Banke uvrštene na uređeno tržište radi trgovanja, najmanje jednom u svake četiri godine odlučuje hoće li odobriti politiku primitaka za članove Uprave, koju je podastro Nadzorni odbor, a uvijek kad se ona znatno izmijeni.

Glavna skupština Banke, a obzirom su dionice Banke uvrštene na uređeno tržište radi trgovanja, odlučuje hoće li odobriti Izvješća o primicima za prošlu poslovnu godinu.

Sukladno Prilogu IV (Varijabilni primici radnika), u varijabilne primitke uključene su godišnje nagrade Upravi za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju, pri čemu je godišnja nagrada varijabilni primitak koji ovisi o uspješnosti radnika i Banke a svrha mu je da motivira i nagradi radnika za uspješno postignute ciljeve.

Prilog V (Odredbe o godišnjoj nagradi/bonusu za članove Uprave), odobrava Nadzorni odbor koji donosi odluku o isplati ili neisplati varijabilnog primitka odnosno godišnje nagrade za svaku poslovnu godinu, pri čemu je godišnja nagrada vrsta nezajamčenog varijabilnog primitka koji ovisi o uspješnosti Banke, organizacijske jedinice i radnika i o drugim definiranim kriterijima, a odražava uspješnost koja nadmašuje standard radnog mjesta.

Odredbe se odnose na razdoblje procjene uspješnosti do 31. prosinca tekuće godine. Odluku o isplati godišnje nagrade Nadzorni odbor može se donijeti nakon što se:

- Usvoje i potvrde revizorska izvješća za prethodnu godinu, u kojima ne smije biti primjedbi ili ograda na financijska izvješća prethodne poslovne godine te
- Dostavi potvrda kontrolnih funkcija da je zadržan ili smanjen/unaprijeđen rizični profil Banke;
- Kad je u prethodnoj godini ostvaren pozitivan rezultat u poslovanju i
- Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu Planovima oporavka,
- Model na osnovu kojeg se određuje visina godišnje nagrade mora obuhvaćati analizu i procjenu kvantitativnih i kvalitativnih kriterija poslovanja Banke, i biti prilagođen pokazateljima rizika koje Banka ostvaruje, te ne smije utjecati na mogući budući porast izloženosti Banke rizicima, odnosno
- Ukoliko ne dolazi do narušavanja profila rizičnosti Banke i

- Ukoliko su ostvareni individualni ciljevi.

U slučaju da Banka primi izvanrednu javnu financijsku potporu, za isplatu varijabilnih primitaka članova Uprave primjenjuju se odredbe čl. 43. OPR.

Kao osnovni uvjet odnosno kriterij za isplatu bonusa jedino u slučaju ako je financijski položaj Banke održiv i ako je bonus opravdan te ukoliko su zadovoljeni uvjeti o temeljnom kapitalu (kapitalnoj osnovi) koji su definirani SREP zahtjevima Banke na kraju godine za koju se mjeri uspješnost.

Bonus se izračunava i isplaćuje jednom godišnje.

Nadzorni odbor može donijeti odluku da se godišnja nagrada isplati u obliku financijskih instrumenata. Ako se godišnja nagrada isplaćuje u obliku financijskih instrumenata njihova se cijena utvrđuje na osnovu prosječne cijene na uređenom tržištu dana koji je prethodio donošenju odluke.

Skala isplate povezuje ocjene radne uspješnosti radnika s mogućim rasponom varijabilnih primitaka, te se ovisno o ostvarenju radnika i ocjeni radne uspješnosti radnik pozicionira u jedan razred i to:

Raspon ostvarenja ciljeva	Ocjena radnog učinka (RU)	Raspon % osnovice godišnje nagrade
120% i više	4	120%
105% – 120%	3	100%
95% - 105%	2	80%
Ispod 95%	1	bez isplate

Mogućnost godišnje nagrade utvrđuje se kao postotak od godišnje osnovne bruto plaće, a predstavlja osnovicu obračuna godišnje naknade, a za upravu iznosi do 60%.

Bruto iznos godišnje nagrade, uključujući sve ostale varijabilne primitke člana Uprave iz prethodne poslovne godine, **ne može biti viša od ukupnih primitaka** dodijeljenih članu Uprave u prethodnoj poslovnoj godini. Sve isplate varijabilnih primitaka se promatraju u bruto iznosu.

Nagrada se isplaćuje jednokratno u roku od 30 dana od donošenja Odluke o isplati godišnje nagrade, a **obračunava se temeljem ostvarenog rezultata bruto dobiti u odnosu na plan za promatrano i izvještajno razdoblje u okviru iznosa raspoloživog za raspodjelu kroz godišnje nagrade.**

Visina iznosa bonusa isplate izračunati će se sukladno odredbama Ugovora o radu pojedinog člana Uprave.

U procesu izrade Plana Banke u budžet za narednu godinu predlaže se maksimalni fond varijabilnih primitaka na koji suglasnost daje Nadzorni odbor, dok se njegov konačan iznos utvrđuje odlukom Nadzornog odbora nakon razdoblja procjene sukladno Politici primitaka.

Vezano uz odnos između Odredbi o nagradi i Ugovora o radu, bez obzira na Odredbe o nagradi i ako mjerodavnim pravnim propisima nije uređeno drukčije:

- Niti jedan dio Odredbi o nagradi neće se smatrati ili tumačiti u bilo kakvih okolnostima, kao obvezujuća za Društvo ili povezano društvo da zadrži radnika u radnom odnosu za vrijeme dok radnik može ostvariti pravo na nagradu, te neće utjecati na pravo Društva da raskine radni odnos s radnikom u bilo koje vrijeme, s ili bez razloga,

- Svaka isplata u vezi s ovim odredbama uvjetovana je uspješnošću i u potpunosti je dobrovoljna; ako se radniku dodijeli pravo na varijabilni primitak za pojedinu godinu, takva isplata smatra se jednokratnom i neobvezujućom, te ne predstavlja pravo radnika na isplatu nagrade ili slične isplate u budućnosti;
- Ako radniku prestane radni odnos u Društvu, radnik nema pravo na naknadu radi gubitka bilo kojeg prava ili pogodnosti, odnosno eventualnog budućeg prava ili pogodnosti, temeljem ovih odredbi, niti u obliku naknade za neosnovani otkaza ili kršenje ugovora ili u nekom drugom obliku.

Sukladno OPR, radnici ne smiju upotrebljavati osobne strategije zaštite od rizika te ne smiju ugovarati osiguranja od gubitka primitaka ili osiguranja od nepovoljnog ishoda preuzetih rizika jer to narušava usklađenost njihovih primitaka s rizicima. Odredbe o nagradi moraju se redovito revidirati, barem jednom godišnje.

Nadzorni odbor potvrđuje iznose bonusa, dok odjel ljudskih resursa dostavlja prijedlog godišnjeg bonusa na sjednicu Nadzornog odbora i to nakon što je od odjela Financijskog kontrolinga zaprimio izvješća koja se odnose na:

- Budžet godišnjeg bonusa
- Ostvarenje ciljeva (uspješnost na razini Banke / Uprave i izračun faktora uspješnosti koji odražavaju uspješnost Banke
- Distribuciju ocjena individualne uspješnosti (sukladno ljestvici ocjenjivanja).

Odredbe o nagradi moraju se redovito revidirati, barem jednom godišnje. Prilog V pripremljen je 1. listopada 2020. godine.

Politika primitaka iz 2021.

23. veljače 2021. godine Društvo je usvojilo novu Politiku primitaka, Verzija 4.01. (dalje u tekstu: „PP2021“) te je usklađena sa zakonskim okvirom i to:

- Zakon o kreditnim institucijama (ZOKI)
- Odluku HNB-a o primicima radnika te ispravak te Odluke (OPR)
- Odluka o politikama i praksama primitaka povezanim s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima
- Smjernice o dobrim politikama primitaka na temelju čl. 74. st. 3. i čl. 75. st. 2. Direktive 2013/36/EU i objavama na temelju čl. 450. Uredbe (EU) br. 575/2013
- Direktivu 2014/65/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o tržištu financijskih instrumenata i izmjeni Direktive 2002/92/EZ i Direktive 2011/61/EU,
- Politika i prakse primitaka (MiFID-a) 2013/606 HR i
- Zakonom o trgovačkim društvima.

Vezano uz nagrađivanje članova uprave, novom PP2020, varijabilni primici definirani su kao primici koji ovise o uspješnosti radnika, poslovne jedinice i Banke ili ostvarenju drugih kriterija.

Prilozi PP2021 nadodani su radi lakšeg pregleda politike, a obuhvatili su:

- Prilog I - Politika upravljanja radnom uspješnošću,

- Prilog II - Odredbe politike primitaka u skladu s odlukom o politikama i praksama primitaka povezanih s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima
- Prilog III - Fiksni primici
- Prilog IV - Varijabilni primici
- Prilog V - Odredbe o nagradi za članove Uprave
- Prilog VI - Odredbe o godišnjoj nagradi za radnike
- Prilog VII - Procedura utvrđivanja identificiranih radnika.

U odnosu na PP2020, PP 2021 ne razlikuje se od prethodne verzije PP2020.

NALAZ

Na temelju preuzetog angažmana obavili smo slijedeće postupke:

- Pročitali smo politike primitaka Društva važeće u razdoblju od 2017. do 31. prosinca 2023. godine,
- Pročitali smo ugovore i pripadajuće anekse koje je Društvo potpisalo s članovima Uprave, Odluku o nagrađivanju Predsjednika i Člana Uprave Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine te druge povezane knjigovodstvene isprave, dokumente i interne akte važeće u razdoblju od 2017. do 31. prosinca 2023. godine,
- Pročitali smo revidirane godišnje financijske izvještaje na kojima se temelji isplata primanja Predsjedniku i Članu Uprave i računovodstvene politike Društva,
- Usporedili smo sadržaj ugovora o prijenosu dionica Društva od 4. ožujka 2024. godine i pripadajućih aneksa sa politikama primitaka važećim u razdoblju od 2017. do danas i pravilnicima kojima se regulira isplata primitaka, te provjerili postojanje ključnih knjigovodstvenih i poslovnih dokumenata
- Obavili razgovore s osobama koje su nam bile u mogućnosti pojasniti otvorena pitanja; te smo

utvrdili da je prijenos 50.165 vlastitih dionica koje predstavljaju 5,46% temeljnog kapitala Društva Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru sukladan Politikama primitaka Društva za 2017., 2018., 2019., 2020., 2021., 2022. godinu.

Slabosti, nepravilnosti, propusti i nezakonitosti u opisanom postupku isplate primitaka u cjelini nisu utvrđeni od strane:

- Kontrolnih funkcija Društva, a koje uključuju i internu reviziju
- Revizora godišnjih financijskih izvještaja za 2017. i 2018.
- Revizora godišnjih financijskih izvještaja za 2019., 2020., 2021. i 2022. godinu
- Hrvatske narodne banke koja obavlja kontinuirani nadzor nad Društvom.

Dodatno, Hrvatska narodna banka obavila je neposredni nadzor nad poslovanjem Društva te je sukladno čl. 180. st. 1. ZOKI utvrdila je da su organizacija, politike, postupci i procedure primjereno uspostavljeni te da je regulatorni kapital i likvidnosti kreditne institucije primjeren sustav upravljanja i pokrivanja rizika.

Sukladno čl. 190. st. 1. ZOKI, nakon obavljene supervizije poslovanja kreditne institucije iz čl. 175. st. 3. ZOKI, iznimno, zapisnik o obavljenoj superviziji nije sastavljen jer temeljem nadzora provedenog u skladu s odredbama čl. 175. st. 1. t. 1. ZOKI, nisu utvrđene nezakovitosti u poslovanju kreditne institucije.

V. NAČIN NA KOJI JE IZVRŠEN PRIJENOS DIONICA

5. Na koji je način Društvo izvršilo prijenos dionica Društva?

NALAZ

Uvidom u knjigovodstvenu, računovodstvenu i poslovnu dokumentaciju, utvrdili smo da je Društvo prijenos dionica obavilo temeljem Odluke o nagrađivanju Predsjednika i Člana Uprave Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine u kojoj je utvrđeno da je:

- u 2017., 2018., 2020., 2021. i 2022. godini ostvaren pozitivan rezultat u poslovanju,
- revizor nema primjedbi, ograda ili drugih činjenica koje bi mogle upućivati na ispravnost financijskih izvještaja Banke za predmetne godine,
- Banka nije i ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu svojim Planovima oporavka,
- Niti u jednoj godini nije došlo do narušavanja profila rizičnosti Banke,
- Ostvareni su individualni ciljevi.

Proveli smo ispitivanje jesu li se ispunili uvjeti za isplatu varijabilnih primitaka, je li visina godišnje nagrade za razdoblje ispravno izračunata i provjerili način isplate varijabilnih primitaka sve kako je navedeno u Odluci o nagrađivanju Predsjednika i Člana Uprave Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine kako je opisano u nastavku.

Ispunjenje uvjeta za isplatu godišnje nagrade

Uvidom u financijske izvještaje za 2017., 2018., 2020., 2021. i 2022. utvrdili smo da je Društvo ostvarilo rezultate prikazane kako slijedi:

Opis/Godina	2017.	2018.	2020	2021.	2022.
Planirana dobit za tekuću godinu	5.000 tisuća HRK	4.000 tisuća HRK	1.067 tisuća HRK	1.563 tisuća HRK	1.524 tisuća HRK
Dobit tekuće godine	649 tisuća HRK	4.777 tisuća HRK	1.356 tisuća HRK	3.736 tisuća HRK	6.094 tisuća HRK
Odstupanje ⁷	–	–	27,08%	139,03%	299,87%
Mišljenje revizora	pozitivno	pozitivno	pozitivno	pozitivno	Pozitivno
Posebni naglasci i isticanje pitanja	nema	nema	nema	nema	Nema
Adekvatnost kapitala	18,16%	17,72%	19,43%	18,63%	16,29%
SREP stopa	15,71%	15,88%	16,18%	16,18%	15,04%

Uvidom u izvještaje o pokazateljima plana oporavka iz 2017., 2018., 2020., 2021. i 2022. utvrdili smo da Banka nije primjenjivala niti jednu opciju oporavka jer su pokazatelji za sva promatrana obračunska razdoblja bili pozitivni i to:

- Pokazatelji kapitala i likvidnosti
- Pokazatelji kvalitete aktive i makroekonomski pokazatelji
- Pokazatelji profitabilnosti
- Kvalitativni pokazatelji.

⁷ Za 2017. i 2018. godinu politike nisu propisivale primjenu pravila o odstupanju od planirane dobiti

Stopa adekvatnosti kapitala za pokriće svih rizika kojima je Društvo izloženo zaključno s 31. prosinca 2017., 2018., 2020., 2021. i 2022. kao i 31. prosinca 2023. godine bila je veća od SREP stope, kao što je vidljivo iz godišnjih pregleda stanja ukupnih kapitalnih zahtjeva i stopa adekvatnosti regulatornih zahtjeva koje se u okviru COREP obrazaca dostavljaju Hrvatskoj narodnoj banci. Uvidom u ICAAP&ILAAP izvještaj za 2017., 2018., 2020., 2021. i 2022., kao i za 2023. godinu utvrdili smo da je SREP stopa za:

- 2017. godinu iznosila 15,71%, dok je stopa adekvatnosti kapitala iznosila 18,16%,
- 2018. godinu iznosila 15,88%, dok je stopa adekvatnosti kapitala iznosila 17,72%,
- 2020. godinu iznosila 16,18%, dok je stopa adekvatnosti kapitala iznosila 19,43%,
- 2021. godinu iznosila 16,18%, dok je stopa adekvatnosti kapitala iznosila 18,63%,
- 2022. godinu iznosila 15,04%, dok je stopa adekvatnosti kapitala iznosila 16,29%.

Iz Izvješća ljudskih potencijala vidljivo je da je individualni cilj predsjednika i člana uprave bio vezan uz profitabilnost Društva i očuvanje rizičnog profila Banke.

Ispravnost obračuna godišnje nagrade

Obračuna je obavljen na način da je Andreju Kopilašu obračunata godišnja nagrada za 2017. razmjerno razdoblju u kojem je bio član Uprave, te punu godišnju nagradu za 2018., 2020., 2021. te 2022. godinu, dok je Oliveru Klesinger obračunat razmjeran dio godišnje nagrade za 2020. te punu godišnju nagradu za 2021. te 2022. godinu.

Preračunom bruto vrijednosti godišnje nagrade kao varijabilne plaće utvrđeno je da će se izvršiti prijenos 50.165 vlastitih dionica ukupnog nominalnog iznosa od 652.145 eura što predstavlja 5,46% temeljnog kapitala. Od tog iznosa:

- Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu dodijeljeno je 30.936 dionica nominalnog iznosa od 402.145 eura koje čine 3,37% temeljnog kapitala društva Slatinska banka d.d., odnosno 3,45% glasova na Glavnoj skupštini,
- Članu Uprave Oliveru Klesingeru dodijeljeno je 19.229 dionica nominalnog iznosa od 249.977 eura koje čine 2,09% temeljnog kapitala društva Slatinska banka d.d., odnosno 2,14% glasova na Glavnoj skupštini.

Prema važećim politikama primitaka:

- Obračun godišnje nagrade za višegodišnje razdoblje Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu izračunato je na način da je za razdoblje od 2017. do 2018. godine uzeto 100% fiksnog dijela plaće i umanjeno za varijabilni dio plaće tog razdoblja, a za razdoblje od 2020. do 2022. godine osnovica za obračun godišnje nagrade uzeta je u visini od 60% osnovne bruto plaće i uvećano za 120% s obzirom na ocjenu radne uspješnosti za to razdoblje i umanjeno za već primljene varijabilni dio plaće tog razdoblja, pri čemu je za 2017. godinu uzet proporcionalna vrijednost razdoblja provedenog na radnom mjestu Člana uprave.
- Obračun godišnje nagrade za višegodišnje razdoblje Članu Uprave Oliveru Klesingeru izračunato je na način da je za razdoblje od 2020. do 2022. godine osnovica za obračun godišnje nagrade uzeta je u visini od 60% osnovne bruto plaće i uvećano za 120% s obzirom na ocjenu radne uspješnosti za to razdoblje i umanjeno za već primljene varijabilni dio plaće tog razdoblja, pri čemu je za 2020. godinu uzet proporcionalna vrijednost razdoblja provedenog na radnom mjestu Člana uprave.

Na vrijednost dodijeljenih dionica Banka je ukalkulirala porez na dohodak i prirez te ukupan iznos rezervirala u godišnjim financijskim izvještajima za 2023. godinu.

Prilikom prijenosa dionica na članove Uprave prema poreznim propisima preračunata je porezna osnovica poreza na dohodak od kapitala važeća na dan prijenosa dionica.

Utvrđeni iznos godišnje nagrade potvrdili smo uvidom u karticu računa i obračun plaća za svakog člana Uprave.

Utvrđenu godišnju nagradu usporedili smo s iznosom od 1% ostvarene bruto dobiti u prethodnoj godini, i potvrdili da ista nije utvrđena u iznosu manjem od visine definirane čl. 11. Ugovora iz 2020. godine, sukladno pojašnjenju iz pravnog mišljenja.

Usporedbom iznosa utvrđene godišnje nagrade i fiksnih primitaka člana uprave u svakoj godini mandata utvrdili smo da godišnja nagrada nije veća od ukupnih fiksnih primitaka.

Nakon utvrđene visine godišnje nagrade u bruto iznosu utvrđen je broj redovnih dionica po svakoj godini mandata preračunom po tržišnoj vrijednost dionice na dan koji prethodio danu donošenja odluke Nadzornog odbora (na 22. prosinca 2023. godine vagana cijena trgovanja iznosila je 8,21 EUR).

Način isplate dionica

Temeljem donijete Odluci o nagrađivanju Predsjednika i Člana Uprave Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine, sa svakim je članom Uprave Predsjednik Nadzornog odbora potpisao ugovor o prijenosu dionica.

Društvo je prijenos obavilo temeljem slijedećih ugovora:

- Ugovor o prijenosu 30.936 dionica Slatinska banka d.d. dana 4. ožujka 2024. godine sa Andrejom Kopilašem nominalne vrijednosti 13,00 eura oznake SNBA-R-A nakon izvršene višegodišnje ocjene rada, a na temelju ostvarenih rezultata Slatinske banke d.d. u proteklim godinama, koji rezultati premašuju planirane, a što čini 3,37% temeljnog kapitala i 3,45% glasačkih prava i Aneksa Ugovora o prijenosu dionica SLATINSKA BANKA d.d. od 15. ožujka 2024. te
- Ugovor o prijenosu 19.229 dionica Slatinska banka d.d. dana 4. ožujka 2024. godine sa Oliverom Klesingerom nominalne vrijednosti 13,00 eura oznake SNBA-R-A nakon izvršene višegodišnje ocjene rada, a na temelju ostvarenih rezultata Slatinske banke d.d. u proteklim godinama, koji rezultati premašuju planirane, a što čini 2,09% temeljnog kapitala i 2,14% glasačkih prava i Aneksa Ugovora o prijenosu dionica SLATINSKA BANKA d.d. od 15. ožujka 2024.

Ukalkulirane isplate varijabilne plaće uključene su u Izvješće o primicima za 2023. godinu koje je objavljeno 26. ožujka 2024. godine te koju je s istim datumom potvrdio i revizor godišnjih financijskih izvještaja, a Društvo javno objavilo.

Obavijest o prijenosu vlastitih dionica sukladno Politici primitaka društva Slatinska banka d.d. upućeno je Zagrebačkoj burzi d.d. i Hrvatskoj agenciji za nadzor financijskih usluga 5. ožujka 2024. godine.

Upis dionica na članove Uprave kod Središnjeg klirinškog depozitarnog društva d.o.o. prijavljeno je 6. ožujka 2024. godine, a aneksi ugovora 15. ožujka 2024. godine.

Ugovore o prijenosu dionica Društvo je dostavilo 4. ožujka 2024. godine Hrvatskoj narodnoj banci, a na njihov zahtjev od 15. ožujka 2024. godine i svu popratnu dokumentaciju (pravno mišljenje, mišljenja poreznih savjetnika, godišnje financijske izvještaje i izvješća neovisnih revizora), a koja uključuje politike primitaka koje su bile na snazi za godinu 2017., 2018., 2020., 2021. i 2022. i tablica izračuna. Pripadajuće anekse Slatinska banka d.d. dostavila je na zahtjev Hrvatske narodne banke od 15. ožujka 2024. godine.

VI. UVJETI ZA ISPLATU GODIŠNJE NAGRADE

6. Koji su uvjeti za isplatu nagrade i ostalih varijabilnih primitaka člana Uprave sukladno Politikama primitaka Društva, Statutu Društva i Internim aktima i pravilnicima Društva?

NALAZ

Pitanje uvjeta za isplatu nagrade i ostalih varijabilnih primitaka člana Uprave regulirano je politikama primitaka. U prethodnim su pitanjima važeće politike taksativno opisale sve uvjete koje za isplatu godišnje nagrade i ostalih varijabilnih primitaka članovima Uprave, koje taksativno specificiramo kako slijedi:

Politika primitaka iz 2017.

Sukladno čl. 6. PP2017, vezano uz opseg primjene OPR, Banka je u obvezi provesti **analizu kriterija iz čl. 4. OPR**, uzimajući u obzir profil rizičnosti, sklonost preuzimanju rizika i druga obilježja te donijeti i provoditi politike primitka koje su usklađene s poslovnom strategijom, ciljevima vrijednosti i dugoročnim interesima Banke. Analizu kriterija provode kontrolne funkcije Banke.

Sukladno čl. 8. PP2017, Nadzorni odbor Banke nije u obvezi formirati Odbor za primitke nego navedene poslove obavlja samostalno, te je Nadzorni odbor u obvezi:

- **donijeti odluku o maksimalnom iznosu varijabilnih primitaka** koji će kreditna institucija utvrditi za sve radnike Banke u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene te
- **na pojedinačnoj osnovi odluku o primicima članova uprave.**

Pri obavljanju poslova iz prethodnog stavka Nadzorni odbor dužan je na primjereni način uključiti **kontrolne funkcije i sektore Banke nadležne za ljudske resurse, pravne poslove, strateško planiranje i ostale odbore Nadzornog odbora**, ako su osnovani.

Odluka se temelji na **modelu koji donosi Nadzorni odbor, a na predloženi model svoje očitovanje moraju dati kontrolne funkcije Banke**. Odluka Nadzornog odbora o isplati godišnje nagrade donosi se nakon što se:

- Usvoje **revizorska izvješća** za prethodnu poslovnu godinu, u kojima ne smije biti primjedbi ili ograda na financijska izvješća prethodne poslovne godine;
- **Donese odluka Glavne skupštine Banke o davanju razrješnice članovima Uprave.**

Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju kad je u prethodnoj godini:

- ostvaren **pozitivan rezultat u poslovanju**, koji je potvrđen od strane ovlaštenog revizora, i
- **Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu svojim Planovima oporavka.**

Radi uspostavljanja i održavanja učinkovitih mehanizama za osiguranje usklađenosti s odredbama iz st. 1. istog članka, **svaki radnik dužan je dati izjavu** kojom se obvezuje da se neće služiti osobnim strategijama zaštite od rizika smanjenjem varijabilnih primitaka niti ugovarati osiguranje od gubitaka varijabilnih primitaka ili osiguranje od nepovoljnih ishoda preuzetih rizika.

U prilogu II Politike primitaka (Odredbe o nagradi za članove Uprave), varijabilni primici u Slatinskoj banci d.d. Slatina podrazumijevaju, između ostalog, godišnju nagradu Upravi za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju, a **definiraju se ugovorom o radu koji se zaključuje sa Nadzornim odborom Banke, za razdoblje trajanje mandata.**

Godišnja nagrada za ostvarene rezultate u poslovanju u prethodnom razdoblju (prethodna poslovna godina) isplaćuje se temeljem odluke Nadzornog odbora. Odluka Nadzornog odbora o isplati godišnje nagrade donosi se nakon što se:

- Usvoje i potvrde **revizorska izvješća** za prethodnu poslovnu godinu, u kojima ne smije biti primjedbi ili ograda na financijska izvješća prethodne poslovne godine;
- **Dostavi potvrda kontrolnih funkcija da je zadržan ili smanjen/unaprijeđen rizični profil Banke.**

Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju kad je u prethodnoj godini:

- ostvaren **pozitivan rezultat u poslovanju**, koji je potvrđen od strane ovlaštenog revizora, i
- **Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu svojim Planovima oporavka.**

Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju:

- Kada je u prethodnoj godini ostvaren pozitivan rezultat u poslovanju,
- Revizor nema primjedbi, ograda ili drugih činjenica koje bi mogle upućivati na ispravnost financijskih izvještaja Banke,
- Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu Planovima oporavka,
- Ne dolazi do narušavanja profila rizičnosti Banke,
- Ukoliko su ostvareni individualni ciljevi.

Model na osnovu kojeg se određuje visina godišnje nagrade mora obuhvaćati analizu i procjenu kvantitativnih i kvalitativnih kriterija poslovanja Banke, i biti prilagođen pokazateljima rizika koje Banka ostvaruje, te ne smije utjecati na mogući budući porast izloženosti Banke rizicima.

U slučaju da Banka primi izvanrednu javnu financijsku potporu, za isplate varijabilnih primitaka članova Uprave primjenjuju se odredbe čl. 43. OPR⁸.

Vezano uz **planiranje fonda godišnje nagrade i korektivnih faktora**, u procesu izrade **Plana Banke u budžet za narednu godinu predlaže se maksimalni fond varijabilnih primitaka koje na koji suglasnost daje Nadzorni odbor, dok se njegovo konačan iznos utvrđuje odlukom Nadzornog odbora nakon razdoblja procjene sukladno Politici primitaka.**

⁸ Narodne novine broj 31/17

Politika primitaka iz 2019. godine

Dana 19. lipnja 2019. godine Društvo je usvojilo novu Politiku primitaka, Verzija 3.00. (dalje u tekstu: „PP2019“). Visina godišnje nagrade se utvrđuje kao i kod PP2017. (čl. 12. Politike primitaka).

Prilog ove Politike primitaka je dokument koji se zove Odredbe o nagradi za članove Uprave (Prilog II), a koji detaljnije razrađuje isplatu godišnje nagrade.

Prema ovom Prilogu jedinica za obračun varijabilnih primitaka čini godišnja osnovna bruto plaća (bez dodataka).

Mogućnost godišnje nagrade se utvrđuje kao postotak od godišnje osnovne bruto plaće, koja predstavlja osnovicu obračuna godišnje nagrade. Najveća moguća godišnja nagrada članovima Uprave iznosi 60% osnovice za obračun.

Konkretna visina godišnje nagrade, ovisi o uspješnosti svakog konkretnog člana Uprave, a skala isplate prikazuje raspon postotka osnovice godišnje nagrade koji se u odnosu na ocjenu radne uspješnosti, može ostvariti

Prilog I Politike primitaka (Odredbe upravljanja radnom uspješnošću) Banka je usvojila **19. lipnja 2019.** godine čija je svrha bila propisati i opisati proces upravljanja radnom uspješnošću, glavne sudionike te njihova prava i dužnosti te Prilog II Politike primitaka (Odredbe o nagradi za članove Uprave).

U prilogu II Politike primitaka (Odredbe o nagradi za članove Uprave), varijabilni primici u Slatinskoj banci d.d. Slatina podrazumijevaju, između ostalog, godišnju nagradu Upravi za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju. **Varijabilni primici koje ostvaruju članovi Uprave definiraju se ugovorom o radu koji se zaključuje sa Nadzornim odborom Banke, za razdoblje trajanje mandata.**

Vezano uz **primitke koje ostvaruju članovi Uprave**, u dijelu varijabilnih primitaka ugovorom o radu se mogu ugovoriti sljedeći varijabilni primici za pojedinog člana Uprave, ovisno o djelokrugu njegovog rada i preuzetoj odgovornosti:

- Naknada za odvojeni život
- Naknada za korištenje osobnog automobila i trošak ENC-a u privatne svrhe
- Otpremnina
- Godišnja nagrada za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju
- Polica osiguranja od menadžerske odgovornosti
- Školovanje.

Godišnja nagrada za ostvarene rezultate u poslovanju u prethodnom razdoblju (prethodna poslovna godina) isplaćuje se temeljem odluke Nadzornog odbora. Odluka Nadzornog odbora o isplati godišnje nagrade donosi se nakon što se:

- Usvoje i potvrde **revizorska izvješća** za prethodnu poslovnu godinu, u kojima ne smije biti primjedbi ili ograda na financijska izvješća prethodne poslovne godine;
- **Dostavi potvrda kontrolnih funkcija da je zadržan ili smanjen/unaprijeđen rizični profil Banke.**

Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju kad je u prethodnoj godini:

- ostvaren **pozitivan rezultat u poslovanju**, koji je potvrđen od strane ovlaštenog revizora, i
- **Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu svojim Planovima oporavka.**

Bruto iznos godišnje nagrade, uključujući sve ostale varijabilne primitke člana Uprave iz prethodne poslovne godine, **ne može biti viša od ukupnih fiksnih primitaka** dodijeljenih članu Uprave u prethodnoj poslovnoj godini.

Sve isplate varijabilnih primitaka se promatraju u bruto iznosu. Nagrada se isplaćuje jednokratno u roku od 30 dana od donošenja Odluke o isplati godišnje nagrade.

U Prilogu II Politike primitaka (Odredbe o nagradi za članove Uprave), **godišnja nagrada je vrsta nezajamčenog varijabilnog primitka koji ovisi o uspješnosti Banke, organizacijske jedinice i radnika i o drugim definiranim kriterijima, a odražava uspješnost koja nadmašuje standard radnog mjesta.**

Vezano uz obračun i isplatu godišnje nagrade, mogućnost godišnje nagrade utvrđuje se kao postotak godišnje osnovne bruto plaće, a predstavlja osnovicu obračuna godišnje nagrade. Jedinicu za obračun varijabilnih primitaka čini osnovna mjesečna bruto plaća zaposlenika utvrđena ugovorom o radu, bez mogućih dodataka. Godišnja osnovna bruto plaća jest suma ugovorenih osnovnih mjesečnih plaća, primjenjujući ekvivalent punog radnog vremena.

Mogućnost godišnje nagrade za skupine radnika ovisno o poslovnom području za upravu utvrđena je mogućnosti nagrade od 60%. Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju:

- Kada je u prethodnoj godini ostvaren pozitivan rezultat u poslovanju,
- Revizor nema primjedbi, ograda ili drugih činjenica koje bi mogle upućivati na ispravnost financijskih izvještaja Banke,
- Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu Planovima oporavka,
- Ne dolazi do narušavanja profila rizičnosti Banke,
- Ukoliko su ostvareni individualni ciljevi.

Bruto iznos godišnje nagrade, uključujući sve ostale varijabilne primitke člana Uprave iz prethodne poslovne godine, **ne može biti viša od ukupnih primitaka** dodijeljenih članu Uprave u prethodnoj poslovnoj godini. Sve isplate varijabilnih primitaka se promatraju u bruto iznosu. Nagrada se isplaćuje jednokratno u roku od 30 dana od donošenja Odluke o isplati godišnje nagrade, **a obračunava se temeljem ostvarenog rezultata bruto dobiti u odnosu na plan za promatrano i izvještajno razdoblje u okviru iznosa raspoloživog za raspodjelu kroz godišnje nagrade.**

Model na osnovu kojeg se određuje visina godišnje nagrade mora obuhvaćati analizu i procjenu kvantitativnih i kvalitativnih kriterija poslovanja Banke, i biti prilagođen pokazateljima rizika koje Banka ostvaruje, te ne smije utjecati na mogući budući porast izloženosti Banke rizicima.

U slučaju da Banka primi izvanrednu javnu financijsku potporu, za isplate varijabilnih primitaka članova Uprave primjenjuju se odredbe čl. 43. OPR⁹.

Vezano uz **uvjete za obračun i isplatu godišnje nagrade**, skala isplate povezuje ocjene radne uspješnosti radnika s mogućim rasponom varijabilnih primitaka. Ovisno o ostvarenju radnika i ocjene radne uspješnosti radnik se pozicionira u jedan od razreda odnosno raspona ostvarenja ciljeva, pri čemu je svaki raspon ostvarenja na skali povezan s rasponom % osnovice godišnje nagrade koji je u odnosu na ocjenu radne uspješnosti moguće ostvariti. Skala isplate prikazana je kako slijedi

Raspon ostvarenja ciljeva	Ocjena radnog učinka (RU)	Raspon % osnovice godišnje nagrade
120% i više	4	120%
105% – 120%	3	100%
95% - 105%	2	80%
Ispod 95%	1	bez isplate

Vezano uz **planiranje fonda godišnje nagrade i korektivnih faktora**, u procesu izrade **Plana Banke**, u budžet za narednu godinu se predlaže se maksimalni fond varijabilnih primitaka na koji suglasnost daje Nadzorni odbor. Konačan iznos fonda varijabilnih primitaka se utvrđuje odlukom Nadzornog odbora nakon razdoblja procjene sukladno Politici primitaka. Isplatu godišnje nagrade, za člana Uprave koji je odgovoran za rad kontrolne funkcije propisani su posebni kriteriji kod utvrđivanja fiksnih primitaka koji se ne primjenjuju ako je predsjednik Uprave zadužen za rad kontrolne funkcije.

Za **varijabilne primitke u obliku financijskih instrumenata**, Nadzorni odbor može donijeti odluku da se godišnja nagrada isplati u obliku financijskih instrumenata. Ako se godišnja nagrada isplaćuje u obliku financijskih instrumenata njihova se cijena utvrđuje na osnovi prosječne cijene na uređenom tržištu dana koji je prethodio donošenju odluke.

Odnos Odredbi o nagradi i ugovora o radu, ukoliko mjerodavnim pravnim propisima nije drugačije uređeno, definirano je sljedeće:

- Niti jedan dio Odredbi o nagradi neće se smatrati ili tumačiti u bilo kakvih okolnostima, kao obvezujuća za Društvo ili povezano društvo da zadrži radnika u radnom odnosu za vrijeme dok radnik može ostvariti pravo na nagradu, te neće utjecati na pravo Društva da raskine radni odnos s radnikom u bilo koje vrijeme, s ili bez razloga,
- Svaka isplata u vezi s ovim odredbama uvjetovana je uspješnošću i u potpunosti je dobrovoljna; ako se radniku dodijeli pravo na varijabilni primitak za pojedinu godinu, takva isplata smatra se jednokratnom i neobvezujućom, te ne predstavlja pravo radnika na isplatu nagrade ili slične isplate u budućnosti.

Sukladno OPR, radnici ne smiju upotrebljavati osobne strategije zaštite od rizika te ne smiju ugovarati osiguranja od gubitka primitaka ili osiguranja od nepovoljnog ishoda preuzetih rizika jer to narušava usklađenost njihovih primitaka s rizicima. Odredbe o nagradi moraju se redovito revidirati, barem jednom godišnje.

Politika primitaka iz 2020.

Sukladno čl. 1. PP2020, Banka je u obvezi provesti **analizu kriterija iz čl. 4. OPR**, pri kojem je potrebno uzeti u obzir profil rizičnosti, sklonost preuzimanju rizika i druga obilježja te donijeti i provoditi politike primitaka koje su na odgovarajući način usklađene s poslovnom strategijom,

⁹ Narodne novine broj 31/17

ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima Banke. Analiza kriterija se provodi od strane kontrolnih funkcija Banke.

Sukladno čl. 10. PP2020, kako Banka nije u obvezi formirati Odbor za primitke nego navedene poslove obavlja Nadzorni odbor banke, on je, između ostalog u obvezi donijeti:

- Donijeti odluku o maksimalnom iznosu varijabilnih primitaka koje će Banka utvrditi za sve radnike Banke u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene te
- Donijeti na pojedinačnoj osnovi odluku o primicima članova uprave.

Nadzorni odbor dužan je u postupak na primjereni način uključiti kontrolne funkcije, funkciju upravljanja ljudskim resursima, funkciju pravnih poslova i funkciju strateškog planiranja, kao i kontrolne funkcije, te ostale odbore Nadzornog odbora, ako su osnovani.

Sukladno čl. 17. PP2020, t. 14.2., varijabilni primici koje ostvaruju članovi Uprave definiraju se ugovorom o radu koji u ime Banke s članovima Uprave sklapa Nadzorni odbor Banke, za razdoblje trajanja mandata. U dijelu varijabilnih primitaka ugovorom o radu se može ugovoriti, između ostalog, godišnja nagrada Upravi za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju kao varijabilni primitak.

Sukladno t. 14.4. istog članka, godišnja nagrada za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju (prethodna poslovna godina) utvrđuje se temeljem odluke Nadzornog odbora. Odluka se temelji na modelu koji donosi Nadzorni odbor, a na predložen model svoje očitovanje moraju dati kontrolne funkcije Banke. Odluka Nadzornog odbora o isplati godišnje nagrade članovima Uprave donosi se nakon što se:

- Usvoje **revizorska izvješća** za prethodnu poslovnu godinu, u kojima ne smije biti primjedbi ili ograda na financijska izvješća prethodne poslovne godine;
- **Održi Glavna skupština Banke.**

Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju kada je u prethodnoj godini ostvaren **pozitivan rezultat u poslovanju**, koji je potvrđen od strane ovlaštenog revizora, i Banka **ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu svojim Planovima oporavka.**

Sukladno čl. 37. PP2020, Glavna skupština Banke, s obzirom da su dionice Banke uvrštene na uređeno tržište radi trgovanja, najmanje jednom u svake četiri godine odlučuje hoće li odobriti politiku primitaka za članove Uprave, koju je podastro Nadzorni odbor, a uvijek kad se ona znatno izmijeni.

Prilog V (Odredbe o godišnjoj nagradi/bonusu za članove Uprave), odobrava Nadzorni odbor koji donosi odluku o isplati ili neisplati varijabilnog primitka odnosno godišnje nagrade za svaku poslovnu godinu.

Odluku o isplati godišnje nagrade Nadzorni odbor može se donijeti nakon što se:

- Usvoje i potvrde revizorska izvješća za prethodnu godinu, u kojima ne smije biti primjedbi ili ograda na financijska izvješća prethodne poslovne godine te
- Dostavi potvrda kontrolnih funkcija da je zadržan ili smanjen/unaprijeđen rizični profil Banke;
- Kad je u prethodnoj godini ostvaren pozitivan rezultat u poslovanju i
- Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu Planovima oporavka,

- Model na osnovu kojeg se određuje visina godišnje nagrade mora obuhvaćati analizu i procjenu kvantitativnih i kvalitativnih kriterija poslovanja Banke, i biti prilagođen pokazateljima rizika koje Banka ostvaruje, te ne smije utjecati na mogući budući porast izloženosti Banke rizicima, odnosno
- Ukoliko ne dolazi do narušavanja profila rizičnosti Banke i
- Ukoliko su ostvareni individualni ciljevi.

U slučaju da Banka primi izvanrednu javnu financijsku potporu, za isplatu varijabilnih primitaka članova Uprave primjenjuju se odredbe čl. 43. OPR.

Kao osnovni uvjet odnosno kriterij za isplatu bonusa jedino u slučaju ako je financijski položaj Banke održiv i ako je bonus opravdan te ukoliko su zadovoljeni uvjeti o temeljnom kapitalu (kapitalnoj osnovi) koji su definirani SREP zahtjevima Banke na kraju godine za koju se mjeri uspješnost.

U procesu izrade Plana Banke u budžet za narednu godinu predlaže se maksimalni fond varijabilnih primitaka na koji suglasnost daje Nadzorni odbor, dok se njegov konačan iznos utvrđuje odlukom Nadzornog odbora nakon razdoblja procjene sukladno Politici primitaka.

Sukladno OPR, radnici ne smiju upotrebljavati osobne strategije zaštite od rizika te ne smiju ugovarati osiguranja od gubitka primitaka ili osiguranja od nepovoljnog ishoda preuzetih rizika jer to narušava usklađenost njihovih primitaka s rizicima. Odredbe o nagradi moraju se redovito revidirati, barem jednom godišnje.

Odredbe o nagradi moraju se redovito revidirati, barem jednom godišnje.

Politika primitaka iz 2021.

U odnosu na PP2020, PP 2021 ne razlikuje se od prethodne verzije PP2020.

Društvo je prijenos dionica obavilo temeljem Odluke o nagrađivanju Predsjednika i Člana Uprave Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine u kojoj je utvrđeno da je:

- u 2017., 2018., 2020., 2021. i 2022. godini ostvaren pozitivan rezultat u poslovanju,
- revizor nema primjedbi, ograda ili drugih činjenica koje bi mogle upućivati na ispravnost financijskih izvještaja Banke za predmetne godine,
- Banka nije i ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu svojim Planovima oporavka,
- Niti u jednoj godini nije došlo do narušavanja profila rizičnosti Banke,
- Ostvareni su individualni ciljevi.

Proveli smo ispitivanje jesu li se ispunili uvjeti za isplatu varijabilnih primitaka, je li visina godišnje nagrade za razdoblje ispravno izračunata i provjerili način isplate varijabilnih primitaka sve kako je navedeno u Odluci o nagrađivanju Predsjednika i Člana Uprave Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine kako je opisano u nastavku.

Pregled uvjeta prikazan je kako slijedi:

	Politika primitaka iz 2017. godine	Politika primitaka iz 2020. godine
	Politika primitaka iz 2019. godine	Politika primitaka iz 2021. godine
1.	Sukladno čl. 6. PP2017 i čl. 6. PP2019, vezano uz opseg primjene OPR, Banka je u obvezi provesti analizu kriterija iz čl. 4. OPR , uzimajući u obzir profil rizičnosti, sklonost preuzimanju rizika i druga obilježja te donijeti i provoditi politike primitka koje su usklađene s poslovnom strategijom, ciljevima vrijednosti i dugoročnim interesima Banke. Analizu kriterija provode kontrolne funkcije Banke.	Sukladno čl. 1. PP2020 i čl. 1. PP2021 Banka je u obvezi provesti analizu kriterija iz čl. 4. OPR, pri kojem je potrebno uzeti u obzir profil rizičnosti, sklonost preuzimanju rizika i druga obilježja te donijeti i provoditi politike primitaka koje su na odgovarajući način usklađene s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima Banke. Analiza kriterija se provodi od strane kontrolnih funkcija Banke.
2.	Sukladno čl. 8. PP2017 i čl. 8. PP2019, Nadzorni odbor Banke je u obvezi donijeti odluku o maksimalnom iznosu varijabilnih primitaka koji će kreditna institucija utvrditi za sve radnike Banke u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene.	Sukladno čl. 10. PP2020 i čl. 10. PP2021, Nadzorni odbor Banke, je u obvezi donijeti odluku o maksimalnom iznosu varijabilnih primitaka koje će Banka utvrditi za sve radnike Banke u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene.
3.	Sukladno čl. 8. PP2017 i čl. 8. PP2019 Nadzorni odbor Banke je u obvezi donijeti na pojedinačnoj osnovi odluku o primicima članova uprave.	Sukladno čl. 10. PP2020 i čl. 10. PP2021, Nadzorni odbor Banke je u obvezi donijeti na pojedinačnoj osnovi odluku o primicima članova uprave.
4.	Pri obavljanju poslova iz prethodnog stavka Nadzorni odbor dužan je na primjereni način uključiti kontrolne funkcije i sektore Banke nadležne za ljudske resurse, pravne poslove, strateško planiranje i ostale odbore Nadzornog odbora, ako su osnovani.	Nadzorni odbor dužan je u postupak na primjereni način uključiti kontrolne funkcije, funkciju upravljanja ljudskim resursima, funkciju pravnih poslova i funkciju strateškog planiranja, kao i kontrolne funkcije, te ostale odbore Nadzornog odbora, ako su osnovani.
	Varijabilni primici koje ostvaruju članovi Uprave definiraju se ugovorom o radu koji u ime Banke s članovima Uprave sklapa Nadzorni odbor Banke, za razdoblje trajanja mandata. U dijelu varijabilnih primitaka ugovorom o radu se može ugovoriti, između ostalog, godišnja nagrada Upravi za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju kao varijabilni primitak.	Sukladno čl. 17. PP2020 i čl. 17. PP2021, t. 14.2., varijabilni primici koje ostvaruju članovi Uprave definiraju se ugovorom o radu koji u ime Banke s članovima Uprave sklapa Nadzorni odbor Banke, za razdoblje trajanja mandata. U dijelu varijabilnih primitaka ugovorom o radu se može ugovoriti, između ostalog, godišnja nagrada Upravi za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju kao varijabilni primitak.
5.	Odluka se temelji na modelu koji donosi Nadzorni odbor, a na predloženi model svoje očitoвање moraju dati kontrolne funkcije Banke .	Sukladno t. 14.4. istog članka, godišnja nagrada za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju (prethodna poslovna godina) utvrđuje se temeljem odluke Nadzornog odbora. Odluka se temelji na modelu koji donosi Nadzorni odbor, a na predložen model svoje očitoвање moraju dati kontrolne funkcije Banke .
6.	Odluka Nadzornog odbora o isplati godišnje nagrade donosi se nakon što se usvoje revizorska izvješća za prethodnu poslovnu godinu , u kojima ne smije biti primjedbi ili ograda na financijska izvješća prethodne poslovne godine.	Odluka Nadzornog odbora o isplati godišnje nagrade donosi se nakon što se usvoje revizorska izvješća za prethodnu poslovnu godinu , u kojima ne smije biti primjedbi ili ograda na financijska izvješća prethodne poslovne godine.
7.	Odluka Nadzornog odbora o isplati godišnje nagrade donosi se nakon što se donese odluka Glavne skupštine Banke o davanju razrješnice članovima Uprave.	Odluka Nadzornog odbora o isplati godišnje nagrade donosi se nakon što se donese odluka Glavne skupštine Banke .
8.	Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju kad je u prethodnoj godini ostvaren pozitivan rezultat u poslovanju , koji je potvrđen od strane ovlaštenog revizora,	Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju kad je u prethodnoj godini ostvaren pozitivan rezultat u poslovanju , koji je potvrđen od strane ovlaštenog revizora,

	Politika primitaka iz 2017. godine	Politika primitaka iz 2020. godine
	Politika primitaka iz 2019. godine	Politika primitaka iz 2021. godine
9.	Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju kad je u prethodnoj godini Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu svojim Planovima oporavka.	Odluka o isplati godišnje nagrade može se donijeti samo u slučaju kad je u prethodnoj godini Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu svojim Planovima oporavka.
10.		Sukladno čl. 37. PP2020 i čl. 37. PP2021, Glavna skupština Banke, s obzirom da su dionice Banke uvrštene na uređeno tržište radi trgovanja, najmanje jednom u svake četiri godine odlučuje hoće li odobriti politiku primitaka za članove Uprave, koju je podastro Nadzorni odbor, a uvijek kad se ona znatno izmijeni.
11.	Radi uspostavljanja i održavanja učinkovitih mehanizama za osiguranje usklađenosti s odredbama iz st. 1. istog članka, svaki radnik dužan je dati izjavu kojom se obvezuje da se neće služiti osobnim strategijama zaštite od rizika smanjenjem varijabilnih primitaka niti ugovarati osiguranje od gubitaka varijabilnih primitaka ili osiguranje od nepovoljnih ishoda preuzetih rizika.	Sukladno OPR, radnici ne smiju upotrebljavati osobne strategije zaštite od rizika te ne smiju ugovarati osiguranja od gubitka primitaka ili osiguranja od nepovoljnog ishoda preuzetih rizika jer to narušava usklađenost njihovih primitaka s rizicima. Odredbe o nagradi moraju se redovito revidirati, barem jednom godišnje.
12.	U prilogu II Politike primitaka (Odredbe o nagradi za članove Uprave), varijabilni primici u Slatinskoj banci d.d. Slatina podrazumijevaju, između ostalog, godišnju nagradu Upravi za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju, a definiraju se ugovorom o radu koji se zaključuje sa Nadzornim odborom Banke, za razdoblje trajanje mandata .	Visina bonus isplate izračunati će se sukladno odredbama Ugovora o radu pojedinog člana Uprave.
13.	Godišnja nagrada za ostvarene rezultate u poslovanju u prethodnom razdoblju (prethodna poslovna godina) isplaćuje se temeljem odluke Nadzornog odbora. Odluka Nadzornog odbora o isplati godišnje nagrade donosi se nakon što se dostavi potvrda kontrolnih funkcija da je zadržan ili smanjen/unaprijeđen rizični profil Banke.	Kao osnovni uvjet odnosno kriterij za isplatu bonusa jedino u slučaju ako je financijski položaj Banke održiv i ako je bonus opravdan te ukoliko su zadovoljeni uvjeti o temeljnom kapitalu (kapitalnoj osnovi) koji su definirani SREP zahtjevima Banke na kraju godine za koju se mjeri uspješnost.
14.	Odluka o isplati nagrade može se donijeti samo u slučaju ukoliko su ostvareni individualni ciljevi (profitabilnost uz očuvanje profila rizičnosti)	Odluka o isplati nagrade može se donijeti samo u slučaju ukoliko su ostvareni individualni ciljevi (profitabilnost uz očuvanje profila rizičnosti)
15.	U slučaju da Banka primi izvanrednu javnu financijsku potporu , za isplate varijabilnih primitaka članova Uprave primjenjuju se odredbe čl. 43. OPR	U slučaju da Banka primi izvanrednu javnu financijsku potporu , za isplate varijabilnih primitaka članova Uprave primjenjuju se odredbe čl. 43. OPR
16.	Vezano uz planiranje fonda godišnje nagrade i korektivnih faktora, u procesu izrade Plana Banke u budžet za narednu godinu predlaže se maksimalni fond varijabilnih primitaka koje na koji suglasnost daje Nadzorni odbor, dok se njegovo konačan iznos utvrđuje odlukom Nadzornog odbora nakon razdoblja procjene sukladno Politici primitaka.	U procesu izrade Plana Banke u budžet za narednu godinu predlaže se maksimalni fond varijabilnih primitaka na koji suglasnost daje Nadzorni odbor, dok se njegov konačan iznos utvrđuje odlukom Nadzornog odbora nakon razdoblja procjene sukladno Politici primitaka.

Vezano uz uvjete koje Uprava mora postići kako bi im bila isplaćena godišnja nagrada, trebalo je zadovoljiti slijedeće uvjete:

- u 2017., 2018., 2020., 2021. i 2022. godini ostvaren pozitivan rezultat u poslovanju,
- revizor nema primjedbi, ograda ili drugih činjenica koje bi mogle upućivati na ispravnost financijskih izvještaja Banke za predmetne godine,
- Banka nije i ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu svojim Planovima oporavka,
- Niti u jednoj godini nije došlo do narušavanja profila rizičnosti Banke,
- Ostvareni su individualni ciljevi (dobit veća od planirane i očuvanje rizičnog profila banke).

VII. ISPUNJENJE UVJETA ZA ISPLATU GODIŠNJE NAGRADE

7. Jesu li u trenutku donošenja Odluke o prijenosu 50.165 dionica Društva Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru bili ispunjeni uvjeti za isplatu nagrade i ostalih varijabilnih primitaka članovima Uprave?

NALAZ

Ispunjenje uvjeta za isplatu godišnje nagrade

Uvidom u financijske izvještaje za 2017., 2018., 2020., 2021. i 2022. utvrdili smo da je Društvo ostvarilo rezultate prikazane kako slijedi:

Opis/Godina	2017.	2018.	2020	2021.	2022.
Planirana dobit za tekuću godinu	5.000 tisuća HRK	4.000 tisuća HRK	1.067 tisuća HRK	1.563 tisuća HRK	1.524 tisuća HRK
Dobit tekuće godine	649 tisuća HRK	4.777 tisuća HRK	1.356 tisuća HRK	3.736 tisuća HRK	6.094 tisuća HRK
Odstupanje ¹⁰	—	—	27,08%	139,03%	299,87%
Mišljenje revizora	pozitivno	pozitivno	pozitivno	pozitivno	Pozitivno
Posebni naglasci i isticanje pitanja	nema	nema	nema	nema	Nema
Adekvatnost kapitala	18,16%	17,72%	19,43%	18,63%	16,29%
SREP stopa	15,71%	15,88%	16,18%	16,18%	15,04%

Uvidom u izvještaje o pokazateljima plana oporavka iz 2017., 2018., 2020., 2021. i 2022. utvrdili smo da Banka nije primjenjivala niti jednu opciju oporavka jer su pokazatelji za sva promatrana obračunska razdoblja bili pozitivni i to:

- Pokazatelji kapitala i likvidnosti
- Pokazatelji kvalitete aktive i makroekonomski pokazatelji
- Pokazatelji profitabilnosti
- Kvalitativni pokazatelji.

Stopa adekvatnosti kapitala za pokriće svih rizika kojima je Društvo izloženo zaključno s 31. prosinca 2017., 2018., 2020., 2021. i 2022. kao i 31. prosinca 2023. godine bila je veća od SREP stope, kao što je vidljivo iz godišnjih pregleda stanja ukupnih kapitalnih zahtjeva i stopa adekvatnosti regulatornih zahtjeva koje se u okviru COREP obrazaca dostavljaju Hrvatskoj narodnoj banci. Uvidom u ICAAP&ILAAP izvještaj za 2017., 2018., 2020., 2021. i 2022., kao i za 2023. godinu utvrdili smo da je SREP stopa za:

- 2017. godinu iznosila 15,71%, dok je stopa adekvatnosti kapitala iznosila 18,16%,
- 2018. godinu iznosila 15,88%, dok je stopa adekvatnosti kapitala iznosila 17,72%,
- 2020. godinu iznosila 16,18%, dok je stopa adekvatnosti kapitala iznosila 19,43%,
- 2021. godinu iznosila 16,18%, dok je stopa adekvatnosti kapitala iznosila 18,63%,
- 2022. godinu iznosila 15,04%, dok je stopa adekvatnosti kapitala iznosila 16,29%.

¹⁰ Za 2017. i 2018. godinu politike nisu propisivale primjenu pravila o odstupanju od planirane dobiti

Iz Izvješća ljudskih potencijala vidljivo je da je individualni cilj predsjednika i člana uprave bio vezan uz profitabilnost Društva i očuvanje rizičnog profila Banke.

Slabosti, nepravilnosti, propusti i nezakonitosti u opisanom postupku isplate primitaka u cjelini nisu utvrđeni od strane:

- Kontrolnih funkcija Društva, a koje uključuju i internu reviziju
- Revizora godišnjih financijskih izvještaja za 2017. i 2018.
- Revizora godišnjih financijskih izvještaja za 2019., 2020., 2021. i 2022. godinu
- Hrvatske narodne banke koja obavlja kontinuirani nadzor nad Društvom.

Društvo je Hrvatsku narodnu banku obavijestilo o isplaćenim varijabilnim primicima Predsjednika i Člana Uprave:

- 4. ožujka 2024. godine i
- 18. ožujka 2024. godine.

Dodatno, Hrvatska narodna banka obavila je neposredni nadzor nad poslovanjem Društva te je sukladno čl. 180. st. 1. ZOKI utvrdila je da su organizacija, politike, postupci i procedure primjereno uspostavljeni te da je regulatorni kapital i likvidnosti kreditne institucije primjeren sustav upravljanja i pokrivanja rizika.

Sukladno čl. 190. st. 1. ZOKI, nakon obavljene supervizije poslovanja kreditne institucije iz čl. 175. st. 3. ZOKI, iznimno, zapisnik o obavljenoj superviziji nije sastavljen jer temeljem nadzora provedenog u skladu s odredbama čl. 175. st. 1. t. 1. ZOKI, nisu utvrđene nezakonitosti u poslovanju kreditne institucije.

Na temelju obavljenih uvida u knjigovodstvenu, računovodstvenu i poslovnu dokumentaciju utvrdili da su u trenutku donošenja Odluke o prijenosu 50.165 dionica Društva Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru bili ispunjeni uvjeti za isplatu nagrade i ostalih varijabilnih primitaka članovima Uprave.

VIII. OPRAVDANOST PRIJENOSA VLASTITIH DIONICA

8. Opravdavaju li ostvareni rezultati poslovanja Društva u prethodnom razdoblju za 2017., 2018., 2019., 2020., 2021. i 2022. prijenos 50.165 vlastitih dionica Društva Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru na ime nagrade i varijabilnih primitaka?

NALAZ

Sukladno čl. 100. st. 1. ZOKI, kreditna institucija dužna je uspostaviti i primjenjivati politike primitaka razmjerno svojoj veličini, unutarnjoj organizaciji te vrsti, opsegu i složenosti poslova koje obavlja.

Sukladno čl. 2. st. 16) OPR, primici dodijeljeni na temelju višegodišnjeg razdoblja procjene jesu primici dodijeljeni na osnovi procjene uspješnosti koja se ne obavlja svake godine.

Sukladno čl. 4. st. 3. OPR, pri primjeni zahtjeva iz OPR na razmjeran način, kreditna institucija dužna je uzeti u obzir profil rizičnosti, sklonost preuzimanju rizika i druga obilježja te donijeti i provoditi politike primitaka koje su na odgovarajući način usklađene s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima kreditne institucije.

Uvidom u izvještaje o pokazateljima plana oporavka iz 2017., 2018., 2020., 2021. i 2022. utvrdili smo da Banka nije primjenjivala niti jednu opciju oporavka jer su pokazatelji za sva promatrana obračunska razdoblja bili pozitivni i to:

- Pokazatelji kapitala i likvidnosti
- Pokazatelji kvalitete aktive i makroekonomski pokazatelji
- Pokazatelji profitabilnosti

Kvalitativni pokazatelji

Opis/Godina	2017.	2018.	2020	2021.	2022.
Planirana dobit za tekuću godinu	5.000 tisuća HRK	4.000 tisuća HRK	1.067 tisuća HRK	1.563 tisuća HRK	1.524 tisuća HRK
Dobit tekuće godine	649 tisuća HRK	4.777 tisuća HRK	1.356 tisuća HRK	3.736 tisuća HRK	6.094 tisuća HRK
Odstupanje ¹¹	—	—	27,08%	139,03%	299,87%
Mišljenje revizora	pozitivno	pozitivno	pozitivno	pozitivno	Pozitivno
Posebni naglasci i isticanje pitanja	nema	nema	nema	nema	Nema
Adekvatnost kapitala	18,16%	17,72%	19,43%	18,63%	16,29%
SREP stopa	15,71%	15,88%	16,18%	16,18%	15,04%

¹¹ Za 2017. i 2018. godinu politike nisu propisivale primjenu pravila o odstupanju od planirane dobiti

Stopa adekvatnosti kapitala za pokriće svih rizika kojima je Društvo izloženo zaključno s 31. prosinca 2017., 2018., 2020., 2021. i 2022. kao i 31. prosinca 2023. godine bila je veća od SREP stope, kao što je vidljivo iz godišnjih pregleda stanja ukupnih kapitalnih zahtjeva i stopa adekvatnosti regulatornih zahtjeva koje se u okviru COREP obrazaca dostavljaju Hrvatskoj narodnoj banci. Uvidom u ICAAP&ILAAP izvještaj za 2017., 2018., 2020., 2021. i 2022., kao i za 2023. godinu utvrdili smo da je SREP stopa za:

- 2017. godinu iznosila 15,71%, dok je stopa adekvatnosti kapitala iznosila 18,16%,
- 2018. godinu iznosila 15,88%, dok je stopa adekvatnosti kapitala iznosila 17,72%,
- 2020. godinu iznosila 16,18%, dok je stopa adekvatnosti kapitala iznosila 19,43%,
- 2021. godinu iznosila 16,18%, dok je stopa adekvatnosti kapitala iznosila 18,63%,
- 2022. godinu iznosila 15,04%, dok je stopa adekvatnosti kapitala iznosila 16,29%.

Iz Izvješća ljudskih potencijala vidljivo je da je individualni cilj predsjednika i člana uprave bio vezan uz profitabilnost Društva i očuvanje rizičnog profila Banke.

Slabosti, nepravilnosti, propusti i nezakonitosti u opisanom postupku isplate primitaka u cjelini nisu utvrđeni od strane:

- Kontrolnih funkcija Društva, a koje uključuju i internu reviziju
- Revizora godišnjih financijskih izvještaja za 2017. i 2018.
- Revizora godišnjih financijskih izvještaja za 2019., 2020., 2021. i 2022. godinu
- Hrvatske narodne banke koja obavlja kontinuirani nadzor nad Društvom.

Društvo je Hrvatsku narodnu banku obavijestilo o isplaćenim varijabilnim primicima Predsjednika i Člana Uprave:

- 4. ožujka 2024. godine i
- 18. ožujka 2024. godine.

Dodatno, Hrvatska narodna banka obavila je neposredni nadzor nad poslovanjem Društva te je sukladno čl. 180. st. 1. ZOKI utvrdila je da su organizacija, politike, postupci i procedure primjereno uspostavljeni te da je regulatorni kapital i likvidnosti kreditne institucije primjeren sustav upravljanja i pokrivanja rizika.

Sukladno čl. 190. st. 1. ZOKI, nakon obavljene supervizije poslovanja kreditne institucije iz čl. 175. st. 3. ZOKI, iznimno, zapisnik o obavljenoj superviziji nije sastavljen jer temeljem nadzora provedenog u skladu s odredbama čl. 175. st. 1. t. 1. ZOKI, nisu utvrđene nezakonitosti u poslovanju kreditne institucije.

Na temelju obavljenih uvida u knjigovodstvenu, računovodstvenu i poslovnu dokumentaciju utvrdili da su u politike primitaka bile usklađene sa ZOKI, Statutom Društva, politikama primitaka Društva koje su bile na snazi od 2017. do 31. prosinca 2022. godine, internim aktima Društva i rezultatima poslovanja koji proizlaze iz revidiranih financijskih izvještaja za 2017., 2018., 2019., 2020., 2021. i 2022. godinu, na temelju kojih je s članovima Uprave potpisan ugovor o radu, te na temelju kojeg je Nadzorni odbor odobrio isplatu godišnje nagrade i varijabilnog primitka.

Budući su ispunjeni svi postavljeni uvjeti usklađeni s pozitivnim propisima, isplata godišnje nagrade i s tim povezana dodjela vlastitih dionica je bila opravdana ostvarenim rezultatima u promatranom razdoblju.

IX. PRAVNA OSNOVA ZA ISPLATU NAGRADE I VARIJABILNIH PRIMITAKA

9. Postoji li pravna osnova za isplatu nagrade i varijabilnih primitaka Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru retroaktivno za ostvarene rezultate poslovanja Društva u prethodnih šest godina?

NALAZ

Sukladno čl. 100. st. 1. ZOKI, kreditna institucija dužna je uspostaviti i primjenjivati politike primitaka razmjerno svojoj veličini, unutarnjoj organizaciji te vrsti, opsegu i složenosti poslova koje obavlja.

Sukladno čl. 2. st. 16) OPR, **primici dodijeljeni na temelju višegodišnjeg razdoblja procjene jesu primici dodijeljeni na osnovi procjene uspješnosti koja se ne obavlja svake godine.**

Sukladno čl. 4. st. 3. OPR, pri primjeni zahtjeva iz OPR na razmjeran način, kreditna institucija dužna je uzeti u obzir profil rizičnosti, sklonost preuzimanju rizika i druga obilježja te donijeti i provoditi politike primitaka koje su na odgovarajući način usklađene s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima kreditne institucije.

Banka je za 2017., 2018., 2019., 2021. i 2022. godinu imala usvojene politike primitaka u kojima je regulirala pravo Uprave na isplatu godišnje nagrade.

S članovima Uprave potpisani su ugovori o radu i to:

- **ugovori s Predsjednikom Uprave**

Ugovor o radu od **6. lipnja 2017. godine** s Andrejom Kopilašem potpisan je za radno mjesto Savjetnika Uprave i nije uključivao pravo na isplatu nagrade prijenosom vlastitih dionica Društva, a **20. srpnja 2017. godine** za mjesto člana Uprave.

Ugovor o radu za radno mjesto Predsjednika Uprave s Andrejom Kopilašem potpisala je predsjednica Nadzornog odbora Banke **10. travnja 2018. godine**, kojim je u čl. 11., pored osnovne plaće preuzeta obveza Banke Predsjedniku uprave izvršiti isplatu godišnje nagrade za ostvarene rezultate poslovanja u prethodnom razdoblju pod uvjetima i na način propisan Odlukom HNB-a o primicima radnika, Politikom primitaka Banke te ostalim internim aktima Banke koji regulira primitke radnika.

Ugovor je zaključen na određeno vrijeme, do isteka mandata.

Ugovor o obavljanju funkcije Predsjednika Uprave s Andrejom Kopilašem potpisala je predsjednica Nadzornog odbora Banke **15. srpnja 2020. godine**, kojim je u čl. 11., pored osnovne plaće preuzeta obveza Banke da Predsjedniku Uprave izvrši isplatu godišnje nagrade za rad u prethodnoj godini u slučaju ostvarenja bruto dobiti Banke u prethodnoj godini, potvrđene revizijom godišnjih financijskih izvješća Banke i uz uvjet ostvarenja plana poslovanja za pojedinu godinu, odobrenog od strane Nadzornog odbora, uz dozvoljeno odstupanje od -10% od predviđenog plana. U slučaju odstupanja od plana poslovanja više od -10%, Predsjednik Uprave nema pravo na godišnju nagradu za rad, bez obzira na ostvarenu bruto dobit Banke.

Visinu godišnje nagrade za rad Predsjednika uprave utvrđuje Nadzorni odbor Banke vodeći računa o osobnom doprinosu Predsjednika Uprave, na sjednici na kojoj prihvaća godišnja financijska izvješća za prethodnu godinu, s tim da ne može biti niža od 1% ostvarene bruto dobiti Banke u prethodnoj poslovnoj godini.

Ugovor o obavljanju funkcije Predsjednika Uprave sklopljen je bio na razdoblje od 20. srpnja 2020. do 19. srpnja 2024. godine.

- **ugovori s Članom Uprave**

Ugovor o obavljanju funkcije Člana Uprave s Oliverom Klesingerom potpisala je predsjednica Nadzornog odbora Banke **14. studenog 2019. godine** kojim je u čl. 11., pored osnovne plaće preuzeta obveza Banke da Članu Uprave izvrši isplatu godišnje nagrade za rad u prethodnoj godini u slučaju ostvarenja bruto dobiti Banke u prethodnoj godini, potvrđene revizijom godišnjih financijskih izvješća Banke i uz uvjet ostvarenja plana poslovanja za pojedinu godinu, odobrenog od strane Nadzornog odbora, uz dozvoljeno odstupanje od -10% od predviđenog plana. U slučaju odstupanja od plana poslovanja više od -10%, Član Uprave nema pravo na godišnju nagradu za rad, bez obzira na ostvarenu bruto dobit Banke.

Visinu godišnje nagrade za rad Člana uprave utvrđuje Nadzorni odbor Banke vodeći računa o osobnom doprinosu Člana Uprave, na sjednici na kojoj prihvaća godišnja financijska izvješća za prethodnu godinu, s tim da ne može biti niža od 1% ostvarene bruto dobiti Banke u prethodnoj poslovnoj godini.

Ugovorne strane posebno su ugovorile da će Član Uprave za 2019. godinu, kao početnu godinu mandata, u slučaju da se steknu uvjeti za isplatu godišnje nagrade, imati pravo na razmjerni dio godišnje nagrade prema broju mjeseci u kojima je obavljao funkciju Člana Uprave.

Ugovor je zaključen na određeno vrijeme, do isteka mandata.

Ugovor o obavljanju funkcije Člana Uprave s Oliverom Klesingerom potpisala je predsjednica Nadzornog odbora Banke **15. srpnja 2020. godine**, kojim je u čl. 11., pored osnovne plaće preuzeta obveza Banke da Članu Uprave izvrši isplatu godišnje nagrade za rad u prethodnoj godini u slučaju ostvarenja bruto dobiti Banke u prethodnoj godini, potvrđene revizijom godišnjih financijskih izvješća Banke i uz uvjet ostvarenja plana poslovanja za pojedinu godinu, odobrenog od strane Nadzornog odbora, uz dozvoljeno odstupanje od -10% od predviđenog plana. U slučaju odstupanja od plana poslovanja više od -10%, Član Uprave nema pravo na godišnju nagradu za rad, bez obzira na ostvarenu bruto dobit Banke.

Visinu godišnje nagrade za rad Člana uprave utvrđuje Nadzorni odbor Banke vodeći računa o osobnom doprinosu Člana Uprave, na sjednici na kojoj prihvaća godišnja financijska izvješća za prethodnu godinu, s tim da ne može biti niža od 1% ostvarene bruto dobiti Banke u prethodnoj poslovnoj godini.

Ugovor o obavljanju funkcije Člana Uprave sklopljen je bio na razdoblje od 20. srpnja 2020. do 19. srpnja 2024. godine.

Na temelju obavljenih uvida u knjigovodstvenu, računovodstvenu i poslovnu dokumentaciju utvrdili smo opisanu pravnu osnovu za isplatu nagrade i varijabilnih primitaka Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru retroaktivno za ostvarene rezultate poslovanja Društva u prethodnih šest godina.

X. POSTOJANJE SUKOB INTERESA KOD PRIJENOSA VLASTITIH DIONICA**10. Postoji li sukob interesa kod prijenosa vlastitih Dionica članovima Uprava?****NALAZ**

Na temelju preuzetog angažmana obavili smo slijedeće postupke:

- Pročitali smo Zakon o kreditnim institucijama (Narodne novine broj 159/2013, 19/2015, 102/2015, 15/2018, 70/2019, 47/2020, 146/2020 i 151/2022; dalje u tekstu: „ZOKI“),
- Pročitali smo Odluku o primicima radnika koju je donijela Hrvatska narodna iz područja Korporativnog upravljanja i primitaka (Narodne novine broj 31/2017, 57/2017, 4/2021, 145/2021 i 51/2023; dalje u tekstu: „Odluka o primicima radnika“ ili „OPR“),
- Pročitali smo Odluku o sustavu upravljanja koju je donijela Hrvatska narodna banka (Narodne novine br. 96/2018, 67/2019, 145/2020, 145/2021, 51/2023 i 28/24; dalje u tekstu: „OSU“),
- Pročitali smo Statut Društva koji je bio na snazi na dan donošenja Odluke o nagrađivanju Predsjednika i Člana Uprave Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine, politike primitaka važeće u razdoblju od 2017. do danas, pravilnike kojima se regulira isplata primitaka, interne akte i ugovore s predsjednikom i članom uprave i druge interne akte Društva,
- Pročitali smo revidirane godišnje financijske izvještaje na kojima se temelji isplata primanja Predsjedniku i Članu Uprave i računovodstvene politike Društva, te kako bi prepoznali bitne financijske informacije,
- Pročitali smo Odluku o nagrađivanju Predsjednika i Člana Uprave Nadzornog odbora od 28. prosinca 2023. godine i druge povezane knjigovodstvene isprave, dokumente i interne akte Društva u opsegu angažmana važeće u razdoblju od 2017. do 31. prosinca 2023. godine,
- Obavili razgovore s osobama koje su nam bile u mogućnosti pojasniti otvorena pitanja; te smo

utvrdili kako slijedi:

Obveza obavještavanja Hrvatske narodne banke o poslovanju

Sukladno čl. 151. ZOKI, kreditna institucija dužna je bez odgode izvijestiti Hrvatsku narodnu banku o:

- Sazivanju i datumu održavanja glavne skupštine (st. 2. t. 2. istog članka),
- Održanoj glavnoj skupštini i svim odlukama donesenim na toj skupštini (st. 2. t. 3. istog članka),
- Saznavanju da je fizička ili pravna osoba stekla kvalificirani udio, odnosno da je kvalificirani imatelj prodao ili na drugi način otuđio svoje dionice tako da se zbog toga njegov udio povećao iznad odnosno smanjio ispod visine za koju je dobio prethodnu suglasnost (st. 2. t. 6. istog članka),

- Dioničarima kreditne institucije i s njima povezanim osobama koje imaju 3% i više dionica s pravom glasa u glavnoj skupštini kreditne institucije (st. 3. t. 1. istog članka),
- Uskim povezanostima kreditne institucije i drugih fizičkih i pravnih osoba (st. 3. t. 2. istog članka).
- Kreditna institucija čije su dionice uvrštene za trgovanje na uređenom tržištu dužna je najmanje jednom godišnje obavijestiti Hrvatsku narodnu banku o dioničarima koji su imatelji kvalificiranog udjela te o veličini tih udjela (st. 3. t. 1. istog članka).

Također, sukladno čl. 163. st. 1. ZOKI, kreditna institucija dužna je Hrvatskoj narodnoj banci u roku od 15 dana od dana primitka revizorskog izvješća, a najkasnije u roku od tri mjeseca od isteka poslovne godine na koju se odnose godišnji financijski izvještaji dostaviti sljedeća izvješća:

- Revizorsko izvješće o obavljenoj zakonskoj reviziji godišnjih financijskih izvještaja grupe kreditnih institucija u Republici Hrvatskoj, uključujući i te financijske izvještaje (st. 1. istog članka),
- Izvješće o reviziji za potrebe Hrvatske narodne banke iz čl. 174. ZOKI (st. 3. istog članka), te

sukladno čl. 164. ZOKI, u roku iz čl. 163. st. 1. ZOKI podatke koji se odnose na proteklu financijsku godinu, a koja uključuje podatke o prihodima i dobiti ili gubitka prije oporezivanja.

Dodatno, sukladno čl. 172. ZOKI, revizorsko društvo koje obavlja reviziju godišnjih financijskih izvještaja dužno je pisano i bez odgode obavijestiti Hrvatsku narodnu banku o:

- Utvrđenim nezakonitostima ili činjenicama i okolnostima koje mogu na bilo koji način ugroziti daljnje poslovanje kreditne institucije (st. 1. t. 1. istog članka),
- Materijalno značajnoj razlici u procjeni rizika prisutnih u poslovanju kreditne institucije i vrednovanju bilančnih i izvanbilančnih stavki i stavki računa dobiti i gubitka (st. 1. t. 2. istog članka),
- Težem kršenju internih akata (st. 1. t. 3. istog članka),
- Znatnoj slabosti u ustroju sustava unutarnjih kontrola ili propustima u primjeni sustava unutarnjih kontrola (st. 1. t. 5. istog članka).

Sukladno čl. 174. ZOKI, za potrebe Hrvatske narodne banke revizorsko društvo daje ocjenu o:

- Obavljanju poslova funkcije kontrole rizika, funkcija praćenja usklađenosti i funkcije unutarnje revizije (st. 1. t. 2. istog članka),
- Pravilnosti, točnosti i potpunosti izvješća koja se dostavljaju Hrvatskoj narodnoj banci.

Supervizija kreditnih institucija

Sukladno čl. 175. ZOKI, Hrvatska narodna banka ovlaštena je obavljati superviziju kreditnih institucija:

- 3) Obavljanjem nadzora prikupljanjem i analizom izvješća i informacija, kontinuiranim praćenjem poslovanja kreditnih institucija i drugih osoba koje su prema odredbama ZOKI, i propisa donesenih na temelju ZOKI, ili drugih zakona i propisa donesenih na temelju tih drugih zakona ili primjenjivih propisima Europske unije dužne izvještavati narodnu banku,
- 4) Obavljanjem neposrednog nadzora nad poslovanjem kreditne institucije.

Sukladno čl. 180. st. 1. ZOKI, na temelju supervizije, Hrvatske narodne banke utvrđuje osigurava li organizacija, politike, postupke i procedure koje je uspostavila kreditna institucija te regulatorni kapital i likvidnosti kreditne institucije primjeren sustav upravljanja i pokrivanja rizika.

Sukladno čl. 190. st. 1. ZOKI, nakon obavljene supervizije poslovanja kreditne institucije iz čl. 175. st. 1. t. 1. i 2. ZOKI, sastavlja se zapisnik o obavljenoj superviziji. Iznimno od odredbi st. 1. istog članka, sukladno st. 3. istog članka, ako se nadzor provodi u skladu s odredbama čl. 175. st. 1. t. 1. ZOKI i nisu utvrđene nezakonitosti u poslovanju kreditne institucije ne sastavlja se zapisnik o obavljenoj superviziji.

ODLUKA O SUSTAVU UPRAVLJANJA

Politika primitaka

Sukladno čl. 9. st. (1) Odluke o sustavu upravljanja (Narodne novine br. 96/18, 67/19, 145/20, 145/21, 51/23 i 28/24; dalje u tekstu: „OSU“), pri obavljanju svojih dužnosti, u svrhu uspostavljanja i provedbe zahtjeva povezanih s organizacijskim ustrojem, djelotvornim upravljanjem rizicima i sustavom unutarnjih kontrola, uprava kreditne institucije dužna je donijeti i provoditi politiku za utvrđivanje, procjenu, smanjenje ili sprječavanje stvarnih i potencijalnih sukoba interesa te je dužna njima upravljati.

Sukladno čl. 7. st. 3) OSU, pri obavljanju svojih dužnosti, članovi nadzornog odbora dužni su, između ostalog, nadzirati i provedbu politike za utvrđivanje i smanjenje stvarnih i potencijalnih sukoba interesa i upravljanja njima.

Sukladno čl. 29. st. (9) OSU, kreditna institucija dužna je uspostaviti sustav redovitog praćenja i izvješćivanja o izloženosti rizicima na način da se upravi, nadzornom odboru i/ili odborima nadzornog odbora, relevantnim organizacijskim jedinicama i osobama u kreditnoj instituciji omoguće pravodobne, točne i dovoljno detaljne informacije o upravljanju rizicima koje su potrebne za donošenje poslovnih odluka odnosno sigurno i stabilno poslovanje kreditne institucije.

Sukladno čl. 28. OSU, kontrolne funkcije dužne su sastavljati izvješće o rad koje sadržava, između ostalog, najmanje opću ocjenu adekvatnosti i djelotvornosti sustava unutarnjih kontrola u područjima koja su bila predmetom kontrole i revizije, te opću ocjenu adekvatnosti i učinkovitosti sustava upravljanja pojedinim rizikom odnosno svim rizicima u kreditnoj instituciji, kao i izvješće o nedostacima i slabostima utvrđenih tijekom obavljenih kontrola odnosno revizija i razloge njihova neizvršenja.

Sukladno čl. 28. st. (3) OSU, funkcija unutarnje revizije dužna je izvješće iz st. 1. istog članka dostaviti tromjesečno upravi i revizorskom odboru nadzornog odbora, polugodišnje nadzornom odboru kreditne institucije te jednom godišnje Hrvatskoj narodnoj banci.

Sukladno čl. 17. OSU, propisana su pravila koja je potrebno slijediti u politikama za upravljanje sukoba interesa na razini kreditne institucije i čl. 18. OSU politikama za upravljanje sukobima interesa za radnike; dokumentaciju i evidencije koje kreditna institucija vodi o izloženostima prema osobama u posebnom odnosu s kreditnom institucijom (čl. 18.a OSU) te postupke unutarnjeg obavješćavanja o povredi propisa (čl. 19. OSU)

Sukladno čl. 17. OSU, kreditna institucija dužna je usvojiti mjere za upravljanje sukobima interesa ili, gdje je primjenjivo, njihovo smanjenje, a te mjere uključuju najmanje:

- 1) odgovarajuće razgraničavanje dužnosti, npr. povjeravanje sukobljenih aktivnosti u obradi transakcija ili pružanju usluga različitim osobama ili povjeravanje nadzornih i izvještajnih odgovornosti za sukobljene aktivnosti različitim osobama,
- 2) fizičko odvajanje određenih poslovnih linija ili organizacijskih jedinica i
- 3) uspostavu odgovarajućih postupaka za utvrđivanje i upravljanje sukobima interesa koji mogu nastati pri sklapanju pravnog posla kojim nastaje ili se povećava izloženost kreditne institucije prema osobama u posebnom odnosu s kreditnom institucijom u skladu s čl. 146., 146.a i 146.b ZOKI.

Sukladno čl. 18. st. (2) OSU, kreditna institucija dužna je politikom iz st. 1. istog članka obuhvatiti najmanje sljedeće situacije ili odnose u kojima mogu nastati sukobi interesa:

- 1) ekonomski interesi (npr. vlasništvo dionica, vlasničkih udjela i slični ekonomski interesi u društvima ili subjektima koji su klijenti kreditne institucije, prava intelektualnog vlasništva, krediti ili zajmovi koje je kreditna institucija dala društvu ili subjektu u vlasništvu radnika, članstvo u tijelu ili vlasništvo subjekta sa sukobljenim interesima),
- 2) osobni ili profesionalni odnosi s imateljima kvalificiranih udjela u kreditnoj instituciji,
- 3) osobni ili profesionalni odnosi s radnicima kreditne institucije ili subjekata uključenih u opseg bonitetne konsolidacije,
- 4) ostala radna mjesta i prijašnja radna mjesta u kraćem prošlom razdoblju,
- 5) osobni ili profesionalni odnosi s bitnim vanjskim dionicima (npr. povezanost sa značajnim dobavljačima, savjetnicima ili drugim pružateljima usluga) i
- 6) politički utjecaj ili odnose s politički izloženim osobama.

Sukladno st. 3. t. 1) istog članka, kreditna institucija dužna je politikom iz st. 1. t. 1) istog članka odrediti funkciju odgovornu za zaprimanje prijava o stvarnim ili potencijalnim sukobima interesa radnika i postupke izvješćavanja i obavješćavanja te funkcije.

Sukladno čl. 18.a OSU, kreditna institucija dužna je voditi evidenciju o izloženostima prema osobi u posebnom odnosu s kreditnom institucijom iz čl. 146. ZOKI.

Organizacijski ustroj i sukob interesa

Sukladno čl. 102. st. 1. ZOKI, kreditna institucija uspostavila je jasan organizacijski ustroj s dobro definiranim, preglednim i dosljednim linijama ovlasti i odgovornosti unutar kreditne institucije, kojim se izbjegava sukob interesa ako on:

- 1) Omogućuje kvalitetnu komunikaciju i suradnju na svim organizacijskim razinama uključujući primjeren tijek informacija u kreditnoj instituciji,
- 2) Ograničava i sprječava sukob interesa i

- 3) Uspostavlja jasan i dokumentirani proces donošenja odluka.

Sukladno st. 2. istog članka, kreditna institucija dužna je pravodobno utvrditi područja poslovanja u kojima postoji mogući sukob interesa te osigurati da se na odgovarajući način spriječi sukob interesa u bilo kojem obliku.

Sukladno čl. 106. st. 6. ZOKI, kreditna institucija dužna je uspostaviti kontrolne funkcije na način da se izbjegne sukob interesa. Sukladno čl. 105. st. 1. ZOKI, kreditna institucija dužna je uspostaviti tri kontrolne funkcije:

- 1) Funkciju kontrole rizika
- 2) Funkciju praćenja usklađenosti
- 3) Funkciju unutarnje revizije.

Osobe u posebnom odnosu s kreditnom institucijom

Sukladno čl. 146. ZOKI, osobe u posebnom odnosu s kreditnom institucijom kojima bi nastala ili bi se povećala izloženost kreditne institucije jesu:

- 1) Dioničar kreditne institucije koji ima 5% ili više dionica kreditne institucije s pravom glasa u glavnoj skupštini kreditne institucije,
- 2) Član uprave, član nadzornog odbora i prokurist kreditne institucije,
- 3) Osoba odgovorna za rad kontrolne funkcije, osoba odgovorna za poslovanje s pravnim osobama, osoba odgovorna za rad sa stanovništvom, osoba odgovorna za poslovanje riznice i ovlaštena osoba za sprječavanje pranja novca,
- 4) Pravna osoba u kojoj kreditna institucija ima sudjelujući udio,
- 5) Pravna osoba u kojoj član uprave, član nadzornog odbora ili prokurist kreditne institucije ima kvalificirani udio,
- 6) Pravna osoba u kojoj su član uprave, član nadzornog odbora ili prokurist kreditne institucije članovi višeg rukovodstva ili su članovi uprave, nadzornog odbora, upravnog odbora ili izvršni direktori,
- 7) Pravna osoba čiji je član uprave, nadzornog odbora, upravnog odbora ili izvršni direktor ili prokurist istodobno i član nadzornog odbora ili prokurist kreditne institucije,
- 8) Pravna osoba čiji član uprave ima 10% ili više dionica kreditne institucije s pravom glasa u glavnoj skupštini kreditne institucije,
- 9) Član uprave, član nadzornog odbora i prokurist društva koje je, izravno ili neizravno, matično društvo kreditne institucije ili koje je društvo kći kreditne institucije,
- 10) Treća osoba koja djeluje za račun osobe iz točaka 1. do 9. ovog stavka u vezi s poslovima kojima bi nastala ili bi se povećala izloženost kreditne institucije.

Sukladno st. 2. istog članka, pod jednom osobom u posebnom odnosu s kreditnom institucijom iz st. 1. t. 1. do 9. istog članka smatraju se također:

- 1) Osoba povezana s osobom iz st. 1. t. 1. do 9. istog članka, a na način iz čl. 3. točke 18. ZOKI,
- 2) Član uže obitelji fizičke osobe iz st. 1. t. 1. do 9. istog članka i pravna osoba u kojoj taj član uže obitelji ima kvalificirani udio ili u kojoj može imati znatan utjecaj ili u kojoj je na poziciji višeg rukovodstva ili je član upravljačkog tijela.

Sukladno čl. 3. t. 18. ZOKI, definira grupu povezanih osoba kako je uređeno čl. 4. st. 1. t. 39. Uredbe (EU) br. 575/2013. Sukladno čl. 3. st. 1. t. 1. ZOKI, član uže obitelji osobe je:

1. Bračni drug ili osoba koja prema posebnom zakonu ima položaj jednak položaju u bračnoj zajednici ili osoba s kojim je sklopila životno partnerstvo u skladu sa zakonom kojim se uređuje životno partnerstvo osoba istog spola,
2. Roditelj, sin, posvojeni sin, kći ili posvojena kći te osobe,
3. Sin, posvojeni sin, kći ili posvojena kći osobe iz podtočke 1. iste točke, te
4. Druga osoba koja nema punu poslovnu sposobnost i koja je stavljena pod skrbništvo te osobe.

Sukladno st. 3. istog članka, osobe u posebnom odnosu u smislu st. 1. t. 1. istog članka uključuju se i fondovi imatelji dionica kreditne institucije.

Odlučivanje o poslovanju s osobama u posebnom odnosu s kreditnom institucijom

Sukladno čl. 146.a st. 1. ZOKI, kreditna institucija može s osobom iz čl. 146. ZOKI, sklopiti pravni posao samo ako je taj posao ugovoren pod uvjetima koji nisu povoljniji od uobičajenih uvjeta kreditne institucije.

Sukladno čl. 146.a st. 2. ZOKI, svaki pojedinačni pravni posao koji kreditna institucija sklapa s osobom iz čl. 146. ZOKI, kojom će nastati ili će se povećati ukupna izloženost kreditne institucije koja prelazi 7.000 eura može se sklopiti samo uz jednoglasnu odluku svih članova uprave i prethodnu suglasnost nadzornog odbora. Iznimno, član uprave ili nadzornog odbora ne može glasovati o odobravanju izloženosti ako bi ona nastala prema njemu ili s njim povezanim osobama.

Iznimno od st. 2. istog članka, ako je vrsta poslovanja i nastanka određenih izloženosti takva da je riječ o transakciji koja nastaje na dnevnoj osnovi odnosno ako je riječ o izloženosti za koju bi pojedinačno prethodno ishodište jednoglasne odluke svih članova uprave i prethodne suglasnosti nadzornog odbora značilo značajan zastoj u uobičajenom procesu rada kreditne institucije, uprava može jednoglasnom odlukom svim članova uprave i uz prethodnu suglasnost nadzornog odbora za više pravnih poslova dati okvirnu suglasnost koja ispunjava sljedeće uvjete:

- 1) Odnosi se na točno određenu osobu u posebnom odnosu s kreditnom institucijom iz čl. 146. ZOKI, a ne na sve takve osobe općenito i
- 2) Daje se na razdoblje od najviše šest mjeseci od donošenja okvirne suglasnosti,

pri čemu član uprave ili nadzornog odbora ne može glasovati o odobravanju izloženosti ako bi ona nastala prema njemu ili s njim povezanim osobama.

Sukladno čl. 146.b ZOKI, ako se pravni posao kojim nastaje ili se povećava izloženost kreditne institucije u obliku kredita ili drugih aktivnih bilančnih stavki prema osobi koje su s tom osobom povezane ili su članovi njene uže obitelji na način iz čl. 146. st. 2. ZOKI, sklopi protivno odredbama čl. 146.a ZOKI, ta je osoba dužna kreditnoj instituciji bez odgađanja vratiti sve što je na osnovi tog pravnog posla primila bez obzira na ugovorne odredbe.

Iznimno, st. 1. istog članka ne primjenjuje se ako se u roku od tri mjeseca od dana nastanka pravnog posla taj pravni posao odobri jednoglasnom odlukom uprave i suglasnošću nadzornog odbora te ako na kraju toga roka ugovorni uvjeti toga posla nisu povoljniji od uobičajenih uvjeta kreditne institucije.

Uloga Nadzornog odbora i Odbora za rizike

Sukladno čl. 48. st. 1) i 2) ZOKI, osim nadležnosti koje nadzorni odbor ima prema Zakonu o trgovačkim društvima nadzorni odbor kreditne institucije ima i nadležnost davanja suglasnosti upravi na poslovnu politiku kreditne institucije te davanje suglasnosti na financijski plan kreditne institucije.

Sukladno čl. 49. st. 5) ZOKI, osim dužnosti koje nadzorni odbor ima prema Zakonu o trgovačkim društvima nadzorni odbor kreditne institucije dužni su i:

- Nadzirati provedbu i učinkovitost sustava upravljanja kreditnom institucijom,
- Nadzirati provedbu poslovne politike kreditne institucije, strateških ciljeva i strategije i politike preuzimanja rizika i upravljanja njima,
- Donijeti i redovito preispitivati temeljna načela politike primitaka te je odgovoran za nadziranje provedbe te politike,
- Osigurati odgovarajuću provedbu politika i praksi primitaka u skladu s cjelokupnim okvirom korporativnog upravljanja, korporativnom kulturom, sklonošću preuzimanju rizika i povezanim procesom upravljanja.

Ako je kreditna institucija mala i jednostavna kreditna institucija i nema odbor za primitke ili odbor za imenovanja, nadzorni odbor dužan je izvršavati zadatke iz čl. 51. i čl. 53. ZOKI.

Sukladno čl. 53. st. 1. ZOKI, odbor za primitke odnosno nadzorni odbor dužan je pripremati odluke nadzornog odbora vezane uz primitke radnika, uključujući odluke koje imaju utjecaj na izloženost kreditne institucije rizicima te na upravljanje rizicima.

Sukladno čl. 52. st. 2. t. 3. ZOKI Odbor za rizike, neovisno o poslovnima odbora za primitke, s ciljem uspostave i provođenja odgovarajućih politika primitaka preispitati jesu li pri određivanju poticaja predviđenih sustavom primitaka uzeti u obzir kapital, likvidnost te vjerojatnost i očekivano razdoblje ostvarivanja dobiti.

Sukob interesa

Sukladno čl. 5. st. 3. OPR, uprava kreditne institucije dužna je donijeti politiku primitaka, uz suglasnost nadzornog odbora, te je odgovorna za provedbu te politike. **Uprava provodi odluke nadzornog odbora iz st. 2. t. od 2. do 5. istog članka u skladu s politikom primitaka.**

Slabosti, nepravilnosti, propusti i nezakonitosti u opisanom postupku isplate primitaka u cjelini nisu utvrđeni od strane:

- Kontrolnih funkcija Društva, a koje uključuju i internu reviziju
- Revizora godišnjih financijskih izvještaja za 2017. i 2018.
- Revizora godišnjih financijskih izvještaja za 2019., 2020., 2021. i 2022. godinu
- Hrvatske narodne banke koja obavlja kontinuirani nadzor nad Društvom.

Društvo je Hrvatsku narodnu banku obavijestilo o isplaćenim varijabilnim primicima Predsjednika i Člana Uprave:

- 4. ožujka 2024. godine i
- 18. ožujka 2024. godine

Dodatno, Hrvatska narodna banka obavila je neposredni nadzor nad poslovanjem Društva te je sukladno čl. 180. st. 1. ZOKI utvrdila je da su organizacija, politike, postupci i procedure primjereno uspostavljeni te da je regulatorni kapital i likvidnosti kreditne institucije primjeren sustav upravljanja i pokrivanja rizika.

Sukladno čl. 190. st. 1. ZOKI, nakon obavljene supervizije poslovanja kreditne institucije iz čl. 175. st. 3. ZOKI, iznimno, zapisnik o obavljenoj superviziji nije sastavljen jer temeljem nadzora provedenog u skladu s odredbama čl. 175. st. 1. t. 1. ZOKI, nisu utvrđene nezakonitosti u poslovanju kreditne institucije.

Na temelju obavljenih postupaka utvrdili smo da ne postoji sukob interesa kod prijenosa vlastitih dionica članovima Uprave.

XI. MOGUĆA ŠTETA SADRŽANA U PRIJENOSU VLASTITIH DIONICA

11. Jesu li Društvo i dioničari Društva oštećeni prijenosom 50.165 vlastitih dionica Društva Predsjedniku Uprave Andreju Kopilašu i Članu Uprave Oliveru Klesingeru bez naknade?

NALAZ

Sukladno čl. 100. st. 1. ZOKI, kreditna institucija dužna je uspostaviti i primjenjivati politike primitaka razmjerno svojoj veličini, unutarnjoj organizaciji te vrsti, opsegu i složenosti poslova koje obavlja.

Sukladno čl. 2. st. 16) OPR, **primici dodijeljeni na temelju višegodišnjeg razdoblja procjene jesu primici dodijeljeni na osnovi procjene uspješnosti koja se ne obavlja svake godine.**

Sukladno čl. 4. st. 3. OPR, pri primjeni zahtjeva iz OPR na razmjeran način, kreditna institucija dužna je uzeti u obzir profil rizičnosti, sklonost preuzimanju rizika i druga obilježja te donijeti i provoditi politike primitaka koje su na odgovarajući način usklađene s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima kreditne institucije.

Banka je za 2017., 2018., 2019., 2021. i 2022. godinu imala usvojene politike primitaka u kojima je regulirala pravo Uprave na isplatu godišnje nagrade.

S članovima Uprave potpisani su ugovori o radu i to:

- **ugovori s Predsjednikom Uprave 2017., 2018. i 2020. godine**
- **ugovori s Članom Uprave 2019. i 2020. godine**

Ugovorima kojima su regulirani radni odnosi regulirana je i obveza isplate godišnje nagrade članovima Uprave. Temeljni uvjeti za isplatu godišnje bilo je ostvarivanje dobiti tekuće godine (veće od planirane), a planirana dobit iznosila je više no što je Društvo povijesno ostvarivalo dobit. Ostvarena dobit prikazana je kako slijedi:

Dobit 2022. godine	6.094 tisuća kuna
Dobit 2021. godine	3.736 tisuća kuna
Dobit 2020. godine	1.356 tisuća kuna
Dobit 2019. godine	2.269 tisuća kuna
Dobit 2018. godine	4.777 tisuća kuna
Dobit 2017. godine	649 tisuća kuna
Gubitak 2016. godine	(1.506) tisuća kuna
Gubitak 2015. godine	(8.625) tisuća kuna
Dobit 2014. godine	389 tisuća kuna
Dobit 2013. godine	398 tisuća kuna

Kako je drugi uvjet bio očuvanje rizičnog profila Banke, a Banka je ostvarivala stopu adekvatnosti veću od SREP stope, **prijenosom vlastitih dionica na ime godišnje nagrade u iznosu manjem od veće ostvarene dobiti prije imenovanja nagrađene uprave, dioničari Društva nisu oštećeni.**

XII. STJECANJE VLASTITIH DIONICA

12. Je li Društvo putem trećih osoba financiralo kupnju vlastitih dionica u ime i za račun potencijalno povezanih osoba iz „top 10“, kako bi Uprava i Nadzorni osigurali većinu na Skupštini Društva?

NALAZ

Na temelju preuzetog angažmana obavili smo slijedeće postupke:

- Pročitali smo revidirane godišnje financijske izvještaje na kojima se temelji isplata primanja Predsjedniku i Članu Uprave i regulatorna izvješća Društva, te kako bi prepoznali bitne financijske informacije,
- Pribavili smo popis 10 najvećih dioničara Društva i usporedili ih s popisom osoba u posebnoj odnosu s Bankom, evidencijom izloženosti Društva u razdoblju od 2017. do 31. prosinca 2023. godine,
- Planirane preglede temeljili smo na spoznaji procesa i internih kontrola koje smo stekli u našem angažmanu godišnje revizije financijskih izvještaja društava u opsegu angažmana za 2024. godinu,
- Obavili razgovore s osobama koje su nam bile u mogućnosti pojasniti otvorena pitanja

Te smo utvrdili kako slijedi:

Deset najvećih pozicija - dioničari Banke

Dioničari Banke na dan 31. prosinca 2023. godine prema najvećih deset pozicija (podaci preuzeti sa www.skdd.hr) prikazani su kako slijedi:

Naziv	31.12.2023. Stanje	Postotak udjela	Naziv	31.12.2022. Stanje	Postotak k udjela
HITA-VRIJEDNOSNICE D.D.	84.759	9,22	AU79 CAPITAL KORLATOLT FELELOSSEGU TARSASAG	84.758	9,22
AU79 CAPITAL KORLATOLT FELELOSSEGU TARSASAG	84.758	9,22	MWM1 OTVORENI AIF	83.884	9,13
INTERKAPITAL VRIJEDNOSNI PAPIRI D.O.O.	83.884	9,13	KOPIĆ VLATKO	81.228	8,84
KOPIĆ VLATKO	81.228	8,84	SOKAČIĆ DRAGUTIN	73.781	8,03
SOKAČIĆ DRAGUTIN	73.781	8,03	SB-S D.D.	71.374	7,77
SB-S D.D.	71.374	7,77	PAGO CROATIA, D.O.O.	60.000	6,53
PAGO CROATIA, D.O.O.	60.000	6,53	PETRINOVIĆ DOMAGOJ	38.050	4,14
PETRINOVIĆ DOMAGOJ	38.050	4,14	GALIĆ JOSIP	29.962	3,26
GALIĆ JOSIP	29.962	3,26	MRKOCI MILIVOJ	29.960	3,26
MRKOCI MILIVOJ	29.960	3,26	FINE SA CREDOS D.D., CONSULTING FINANC. KOMPANIJA	29.073	3,16
OSTALI DIONIČARI	281.216	30,60	OSTALI DIONIČARI	336.902	36,66
UKUPNO 1.358 DIONIČARA	918.972	100	UKUPNO 1.091 DIONIČARA	918.972	100

U 2023. godini jedini novi dioničar koji je uključen u pregled je 2M CONSULTING d.o.o. čije dionice kao vodeći nezavisni regionalni broker i skrbnik drži Interkapital vrijednosni papiri d.o.o.

Uvidom u godišnje financijske izvještaje i te izvještaje o izloženostima prema osobama u posebnom odnosu s kreditnom institucijom (POK13), utvrdili smo postojanje transakcija s osobama u posebnom odnosu s Bankom i njima povezanim osobama te ostalim povezanim stranama. Osobe u posebnom odnosu s kreditnom institucijom su:

- 1) dioničari Banke koji imaju 5 ili više posto dionica Banke s pravom glasa u glavnoj skupštini kreditne institucije, uključujući i fondove imatelje dionica kreditne institucije,
- 2) članovi Uprave i Nadzornog odbora te prokuristi Banke,
- 3) osobe odgovorne za rad kontrolne funkcije, osobe odgovorne za poslovanja s pravnim osobama, osobe za rad sa stanovništvom, osobe odgovorne za poslovanje riznice, ovlaštena osoba za sprječavanje pranja novca,
- 4) pravna osoba u kojoj kreditna institucija ima sudjelujući udio,
- 5) pravna osoba u kojoj član uprave, član nadzornog odbora ili prokurist kreditne institucije ima kvalificirani udio,
- 6) pravna osoba u kojoj su član uprave, član nadzornog odbora ili prokurist kreditne institucije članovi višeg rukovodstva ili su članovi uprave, nadzornog odbora, upravnog odbora ili izvršni direktori.
- 7) pravna osoba čiji je član uprave, nadzornog odbora, upravnog odbora ili izvršni direktor ili prokurist istodobno i član uprave ili član nadzornog odbora ili prokurist kreditne institucije,
- 8) pravna osoba čiji član uprave ima 10% ili više dionica Banke s pravom glasa u glavnoj skupštini Banke,
- 9) član uprave, član nadzornog odbora i prokurist društva koje je, izravno ili neizravno, matično društvo kreditne institucije ili koje je društvo kći kreditne institucije,
- 10) treća osoba koja djeluje za račun osobe iz točaka 1. do 9. ovoga stavka u vezi s poslovima kojima bi nastala ili bi se povećala izloženost Banke.

Pod osobama u posebnom odnosu s kreditnom institucijom smatraju se i s njima povezane osobe koje su definirane na sljedeći način: Povezane osobe su dvije ili više pravnih ili fizičkih osoba i članovi njihovih užih obitelji koje su, ako se ne dokaže drukčije, za kreditnu instituciju jedan rizik jer:

- 1) jedna od njih ima, izravno ili neizravno, kontrolu nad drugom odnosno drugima ili
- 2) su međusobno povezane tako da postoji velika vjerojatnost da će zbog pogoršanja ili poboljšanja gospodarskoga i financijskog stanja jedne osobe doći do pogoršanja ili poboljšanja gospodarskoga i financijskog stanja jedne ili više drugih osoba, osobito ako između njih postoji mogućnost prijenosa gubitka, dobiti, kreditne sposobnosti ili ako poteškoće u izvorima financiranja, odnosno podmirivanju obveza jedne osobe mogu prouzročiti poteškoće u izvorima financiranja, odnosno podmirivanju obveza jedne ili više drugih osoba. Članovi užih obitelji povezane osobe jesu:
 - 1) bračni drug ili osoba koja prema posebnom zakonu ima položaj jednak položaju u bračnoj zajednici ili osoba s kojom je sklopila životno partnerstvo u skladu sa zakonom kojim se uređuje životno partnerstvo osoba istog spola,
 - 2) roditelj, sin, posvojeni sin, kći ili posvojena kći te osobe
 - 3) sin, posvojeni sin, kći ili posvojena kći osobe iz pod točke 1. ove točke
 - 4) druga osoba koja nema punu poslovnu sposobnost i koja je stavljena pod skrbništvo te osobe.

Kreditna institucija može sklopiti pravni posao s osobom u posebnom odnosu s Bankom i s njom povezanom osobom samo ako je taj posao ugovoren pod uvjetima koji nisu povoljniji od uobičajenih uvjeta kreditne institucije.

U okvir ove bilješke ulazi i ključno posloводство sukladno odredbama navedenim u Međunarodnom računovodstvenom standardu 24 „Objavljivanje povezanih stranaka“ („MRS 24“).

U okviru redovnog poslovanja sklapaju se bankarski poslovi s povezanim osobama, koji uključuju dodjelu kredita i depozita. Transakcije s povezanim stranama obavljaju se na načelu nepristranih transakcija. Primjenjive kamatne stope i ostali uvjeti (datumi dospeljeća i kolaterali) predstavljaju tržišne uvjete. Ukupni iznosi transakcija s povezanim stranama, otvorene stavke na kraju godine i povezani rashodi i prihodi za godinu prikazani su kako slijedi:

	31.12.2023	31.12.2022
O p i s	EUR '000	EUR '000
<i>Kredit i predujmovi klijentima, vrijednosni papiri</i>		
Dioničari koji imaju 5 ili više posto dionica s pravom glasa	1	1
Uprava	750	0
Nadzorni odbor	378	394
Ostali	98	2.725
Ukupno zajmovi i predujmovi klijentima	1.227	3.120
<i>Potencijalne obveze</i>		
Dioničari koji imaju 5 ili više posto dionica s pravom glasa	3	0
Uprava	374	3
Ostali	53	1.359
Ukupno potencijalne obveze	430	1.362

Uvidom u ID obrazac na 31. prosinca 2021., 31. prosinca 2022. i 31. prosinca 2023. godine nismo utvrdili postojanje izloženosti prema najvećim dioničarima kao niti prema njihovim ovisnim društvima koji se mogu prepoznati preko sudskog registra.

Osobe u posebnom odnosu s Bankom izvještajno se prate kontinuirano od strane Hrvatske narodne banke.

Slabosti, nepravilnosti, propusti i nezakonitosti u opisanom postupku isplate primitaka u cjelini nisu utvrđeni od strane:

- Kontrolnih funkcija Društva, a koje uključuju i internu reviziju
- Revizora godišnjih financijskih izvještaja za 2017. i 2018.
- Revizora godišnjih financijskih izvještaja za 2019., 2020., 2021. i 2022. godinu
- Hrvatske narodne banke koja obavlja kontinuirani nadzor nad Društvom.

Dodatno, Hrvatska narodna banka obavila je neposredni nadzor nad poslovanjem Društva te je sukladno čl. 180. st. 1. ZOKI utvrdila je da su organizacija, politike, postupci i procedure primjereno uspostavljeni te da je regulatorni kapital i likvidnosti kreditne institucije primjeren sustav upravljanja i pokrivanja rizika.

Sukladno čl. 190. st. 1. ZOKI, nakon obavljene supervizije poslovanja kreditne institucije iz čl. 175. st. 3. ZOKI, iznimno, zapisnik o obavljenoj superviziji nije sastavljen jer temeljem nadzora provedenog u skladu s odredbama čl. 175. st. 1. t. 1. ZOKI, nisu utvrđene nezakonitosti u poslovanju kreditne institucije.

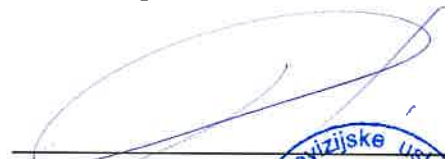
Na temelju obavljenih uvida u knjigovodstvenu, računovodstvenu i poslovnu dokumentaciju nismo utvrdili da je Društvo putem trećih osoba financiralo kupnju vlastitih dionica u ime i za račun potencijalno povezanih osoba iz „top 10“.

Ograničenje distribucije

Naš izvještaj izrađen je isključivo za Slatinsku banku d.d. za potrebe utvrđivanja odgovora na postavljena pitanja, a temeljem dogovorenih postupaka. Slijedom toga, isti se ne smije kopirati, citirati ili prikazivati u cijelosti ili djelomično ostalim strankama.

U Zagrebu 26. kolovoz 2024. godine

MOORE AUDIT CROATIA d.o.o.
Trg Johna Fitzgeralda Kennedyja 6B
10000 Zagreb



Marko Dvorski, direktor, ovlaštenj revizor

