

**POLITIKA PRIMITAKA ZA
ČLANOVE UPRAVE I NADZORNOG ODBORA
SLATINSKA BANKA d.d.**

**verzija 2.00
prosinac, 2024.**

Broj: _____ / 2024.

Sadržaj

1 UVODNE ODREDBE	3
2 CILJEVI I NAČELA POLITIKE PRIMITAKA	3
3 VRSTA PRIMITAKA ČLANOVA UPRAVE	4
4 FIKSNI PRIMICI ČLANOVA UPRAVE	4
5 VARIJABILNI PRIMICI ČLANOVA UPRAVE	5
6 VARIJABILNI PRIMICI U OBLIKU FINACIJSKIH INSTRUMENATA	6
7 OSNOVNI KRITERIJI ZA ISPLATU VARIJABILNIH PRIMITAKA	6
8 PRIMICI NADZORNOG ODBORA	7
9 NAKNADNO PRAĆENJE RIZIKA ZA VARIJABILNE PRIMITKE	7
10 OSNOVNE INFORMACIJE O UGOVORNOM ODNOSU S ČLANOVIMA UPRAVE	8
11 ZAVRŠNE ODREDBE	8

Temeljem članka 247.a, 269.st.3. i 275.st.1.t.3. Zakona o trgovačkim društvima (NN broj 111/1993,34/1999,121/1999,52/2000,118/2003,107/2007,146/2008,137/2009,111/2012,125/2011,68/2013,110/2015,40/2019, 34/22, 114/22, 18/23 i 130/23, u daljnjem tekstu: ZTD), Nadzorni odbor SLATINSKA BANKA d.d. dana, 18.12.2024. utvrđuje te podnosi na odobrenje i odluku Glavnoj skupštini sljedeću:

**POLITIKU PRIMITAKA
ZA ČLANOVE UPRAVE I NADZORNOG ODBORA
SLATINSKA BANKA d.d.**

1 UVODNE ODREDBE

Ovom Politikom primitaka za članove Uprave i Nadzornog odbora SLATINSKA BANKA d.d. (dalje u tekstu: Politika), utvrđuju se osnovna načela i smjernice koje će SLATINSKA BANKA d.d. (dalje u tekstu: Banka) primjenjivati pri utvrđivanju, dodjeli i isplati svih vrsta primitaka članova Uprave i Nadzornog odbora. Ova Politika se temelji na krovnoj Politici o primicima radnika SLATINSKA BANKA d.d., v.4.02 (dalje u tekstu: krovna Politika primitaka) te na Kodeksu korporativnog upravljanja HANFA-e i Zagrebačke burze.

Na sva pitanja koja nisu drugačije uređena ovom Politikom, primjenjuje se krovna Politika primitaka.

Ova Politika se donosi uz odobrenje odnosno odluku Glavne skupštine Banke.

Svrha Politike primitaka članova Uprave (u daljnjem tekstu: Politika primitaka) je utvrditi sustav i kriterije primitaka članova Uprave (pri čemu termin „član Uprave“ uključuje i predsjednika Uprave), podnošenje Izvješća o primicima članova Uprave na glasovanje Glavnoj skupštini Banke, kao i postupak donošenja i izmjene Politike primitaka.

U smislu ove Politike, primici su svi oblici plaćanja i pogodnosti, u novcu ili u naravi, koji se isplaćuju članu Uprave u zamjenu za posao koji član Uprave obavlja, a uključuje primitke po osnovi nesamostalnog rada i druge primitke. Ukupni primici mogu se sastojati od fiksnih i varijabilnih primitaka.

2 CILJEVI I NAČELA POLITIKE PRIMITAKA

Uspostava sustava primitaka koji odražava jasnu vezu između postavljenih poslovnih ciljeva i uspješnosti poslovanja koja je usmjerena dugoročnim interesima Banke i dioničara je osnovni zadatak i cilj ove Politike. Politika primitaka se temelji na sljedećim načelima:

- Povezanost isplate varijabilnog dijela primitaka članova Uprave s ostvarenim rezultatima i pokazateljima uspješnosti;
- Usklađenost primitaka članova Uprave s poslovnom politikom i strategijom poslovanja;
- Uravnoteženost svih elemenata primitaka i odgovornosti za ostvarene rezultate;
- Zalaganje i odgovornost za koncept društveno odgovornog poslovanja što podrazumijeva sinergiju brige o društvu i okolišu;
- Usklađenost visine primitaka, na način da su oni usklađeni kako sa tržišnim uvjetima financijsko bankarske struke, tako i sa složenošću poslova prema metodologiji vrednovanja poslova za sva radna mjesta u Banci.

3 VRSTA PRIMITAKA ČLANOVA UPRAVE

Optimizacija primitaka Uprave provodi se na način da je fokus na fiksnim primicima uz mogućnost ostvarivanja prava na varijabilne primitke. Time je osigurana financijska stabilnost čime su stvoreni preduvjeti dugoročno kvalitetnijeg rada.

Ako je član Uprave osoba odgovorna za rad kontrolne funkcije u smislu da je u isto vrijeme i član Uprave i ovlaštena kontrolna funkcija na tog radnika primjenjuju se sljedeći zahtjevi;

- Fiksni primici ne mogu biti manji od dvije trećine ukupnih primitaka toga radnika;
- Ukupni godišnji primici tog radnika ne smiju biti manji od dvogodišnjeg prosjeka ukupnih godišnjih fiksnih primitaka radnika u istom platnom razredu ili radnika koji obavlja poslove usporedivog opsega, složenosti i odgovornosti.

Prethodno navedeno ne odnosi se na Predsjednika Uprave.

Ukupni primitak člana Uprave za pojedinu godinu može iznositi najviše koliko iznosi ukupni fiksni godišnji primitak pojedinog člana Uprave zajedno sa ukupnim godišnjim varijabilnim primicima koji varijabilni primici ne mogu iznositi više od iznosa ukupnih godišnjih fiksnih primitaka pojedinog člana Uprave.

4 FIKSNI PRIMICI ČLANOVA UPRAVE

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

Fiksni primici moraju zadovoljavati sljedeće kriterije:

- zasnivaju se na unaprijed utvrđenim kriterijima,
- odražavaju razinu profesionalnog iskustva, radnog staža radnika i druge kriterije utvrđene internim aktima kreditne institucije,
- transparentni su kada je riječ o pojedinačnom iznosu koji se dodjeljuje pojedinačnom radniku,
- isplaćuju se na kontinuiranoj osnovi tijekom određenog razdoblja koje je povezano s pozicijom radnika u organizacijskoj strukturi te ovlastima i odgovornostima koje proizlaze iz te pozicije,
- neopozivi su, do izmjene stalnog iznosa dolazi izmjenama kolektivnog ugovora, pravilnika radu ili ugovora o radu,
- ne mogu se smanjiti, privremeno obustaviti ili prestati isplaćivati, osim ako je to posljedica provođenja odluke o disciplinskoj mjeri izrečene novčane kazne u skladu sa zakonom kojim se uređuju radni odnosi, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu ili ako je radnik dao suglasnost na uskratu isplate plaće ili je dao pisanu suglasnost o zapljeni plaće ili drugog stalnog novčanog primanja radi naplate tražbine vjerovnika, osim u dijelu u kojem je to primanje izuzeto od ovrhe, u skladu sa zakonom kojim se uređuju ovršni postupci i postupci osiguranja,
- ne potiču preuzimanje rizika,
- ne ovise isključivo o uspješnosti i
- ne ovise o donošenju diskrecijske odluke.

Fiksni primici članova Uprave su:

- 1) Novčani primici
 - Osnovna plaća –određena Ugovorom o radu članova Uprave

- Dodaci na plaću –članovi Uprave imaju pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, rad u dane tjednog odmora te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi.
 - Naknade plaće- članovi Uprave imaju pravo na isplatu plaće za razdoblje kada, iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o radu, nema obvezu dolaziti na posao, a osobito tijekom plaćenog dopusta, državnih blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom, školovanja i stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac.
 - Ostala plaćanja i pogodnosti radnika:
 - Primitak u naravi: –
 - o korištenje službenog automobila u službene i privatne svrhe (definirano Ugovorom o radu),
 - o otpremnina ugovorena ugovorom o radu,
 - o Naknada troškova prijevoza,
 - o Izvanredna pomoć,
 - o Naknada za prehranu tijekom rada,
 - o Božićnica,
 - o Regres za godišnji odmor,
 - o Dar za djecu,
 - o Naknada za pretrpljenu oružanu pljačku ili pokušaj,
 - o Naknada u slučaju smrti radnika ili člana uže obitelji,
 - o Naknada zbog neprekidnog bolovanja radnika dužeg od 90 dana,
 - o Naknada za odvojeni život,
 - o Police osiguranja radnika,
 - o Naknada troškova školovanja i stručnog usavršavanja,
 - o Naknada troškova dnevnica i drugih troškova na službenom putu,
 - o Primitak koji se isplaćuje na osnovi ugovorne odredbe o zabrani natjecanja, a za vrijeme trajanja zabrane, u visini koja ne prelazi iznos fiksnih primitaka koji bi za to vrijeme bili isplaćeni da je radnik zaposlen u Banci,
 - o Primitak koji se isplaćuje kao naknada štete u slučaju sudskog raskida ugovora kako je propisano zakonom koji uređuje radne odnose.
- 2) Nenovčani primici
- korištenje službenog automobila,
 - dar u naravi.

5 VARIJABILNI PRIMICI ČLANOVA UPRAVE

Varijabilni primici predstavljaju primitke koji ne zadovoljavaju uvjete za klasifikaciju fiksnih primitaka. U tom smislu, radi se o primicima koji ovise o uspješnosti radnika, organizacijske jedinice i institucije te su usmjereni na nagrađivanje radnika s ciljem djelovanja u smjeru privlačenja, motiviranja i zadržavanje radnika kroz razinu koja nadilazi mogućnosti vezane uz fiksne primitke i/ili radi zahvale za posebne doprinose u ostvarenju poslovnih ciljeva i za pozitivan utjecaj na profil rizičnosti institucije.

Članovi Uprave imaju pravo na varijabilni primitak u obliku godišnje nagrade i to razmjerno broju mjeseci u kojima su obavljali funkciju članova Uprave u prethodnoj poslovnoj godini.

Varijabilni primici koje ostvaruje Uprava definiraju se Ugovorom o radu koji s članovima Uprave u ime Banke sklapa Nadzorni odbor Banke, za razdoblje trajanja mandata.

Članovi Uprave imaju pravo na godišnju nagradu za rad u prethodnoj godini pod uvjetom da je ostvarena bruto dobit Banke u prethodnoj godini, potvrđena revizijom godišnjih financijskih izvješća Banke i uz uvjet ostvarenja plana poslovanja za pojedinu godinu odobrenog od Nadzornog odbora, uz dozvoljeno odstupanje od -10% od predviđenog plana te pod uvjetom da je član Uprave ostvario i osobne zadane ciljeve za godinu za koju se procjenjuje radna uspješnost radi isplate godišnje nagrade. 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 i bez obzira na ostvarenje osobnih zadanih ciljeva za godinu za koju se procjenjuje radna uspješnost radi isplate godišnje nagrade.

Godišnja nagrada članovima Uprave ne može biti niža od 1% ostvarene bruto dobiti Banke u prethodnoj godini, a točnu visinu određuje Nadzorni odbor Banke.

Nagrada se isplaćuje jednokratno u roku od 30 dana od dana donošenja odluke o isplati godišnje nagrade.

Ukoliko prije isteka poslovne godine član Uprave bude opozvan s mjesta člana Uprave bilo odlukom Nadzornog odbora bez svoje krivnje ili mu prestaje funkcija radi statusne promjene kojom prestaje pravna osobnost Banke, član Uprave ima pravo na isplatu godišnje nagrade za rad u tekućoj godini, pri čemu će se postotak nagrade računati iz dobiti Banke ostvarene u tekućoj godini utvrđeno sa stanjem zadnjeg dana izvještajnog mjeseca u tekućoj godini prema nerevidiranim izvješćima, ili više po odluci Nadzornog odbora Banke.

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

6 VARIJABILNI PRIMICI U OBLIKU FINACIJSKIH INSTRUMENATA

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

Za isplatu dijela varijabilnih primitaka u instrumentima koriste se redovne dionice Banke. Prilikom određivanja broja dionica koji će se dodijeliti ili pri utvrđivanju eventualnih naknadnih smanjenja broja instrumenata koji su dodijeljeni radniku po osnovi varijabilnog primitka, koristi se tržišna ili fer vrijednost instrumenata na dan koji je prethodio donošenju odluke.

Članu Uprave se ne smije isplatiti iznos na osnovi dividende ili kamata na instrument prije nego mu se prenesu prava iz tog instrumenta.

Ako su kao dio paketa primitaka članu Uprave dodijeljene dionice, član Uprave ne smije raspolagati tim dionicama najmanje dvije godine od dana na koji su mu dodijeljene.

7 OSNOVNI KRITERIJI ZA ISPLATU VARIJABILNIH PRIMITAKA

Varijabilni primici se mogu isplatiti jedino u slučaju ako je financijski položaj Banke održiv i ako je varijabilni primitak opravdan.

Odluka o isplati godišnje nagrade za članove Uprave donosi se nakon što su kumulativno ispunjeni donji kriteriji:

- usvojena i potvrđena revizorska izvješća za prethodnu poslovnu godinu u kojima ne smije biti primjedbi ili ograda na financijska izvješća prethodne poslovne godine
- ostvarena bruto dobit Banke u prethodnoj godini, potvrđena revizijom godišnjih financijskih izvješća Banke i uz uvjet ostvarenja plana poslovanja za pojedinu godinu odobrenog od Nadzornog odbora, uz dozvoljeno odstupanje od -10% od predviđenog plana,
- dostavljena potvrda kontrolnih funkcija da je zadržan ili smanjen/unaprijeđen rizični profil Banke
- član Uprave je ostvario i osobne zadane ciljeve za godinu za koju se procjenjuje radna uspješnost radi isplate godišnje nagrade

8 PRIMICI NADZORNOG ODBORA

Primici članova Nadzornog odbora sastoje se isključivo od fiksnih primitaka.

Fiksni primitak članova Nadzornog odbora jest naknada za sudjelovanje u radu i prisustvovanje na sjednicama Nadzornog odbora.

Skupština, najmanje svake četiri godine odlučuje o primicima članova Nadzornog odbora te donosi Odluku o visini fiksnih primitaka članova Nadzornog odbora - naknadi za sudjelovanje u radu i prisustvovanje na sjednicama Nadzornog odbora, u pravilu za razdoblje trajanja mandata.

Dopuštena je odluka kojom se potvrđuje ranija odluka.

9 NAKNADNO PRAĆENJE RIZIKA ZA VARIJABILNE PRIMITKE

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

Malus omogućuje smanjenje primitaka koji su prethodno dodijeljeni, ali koji su odgođeni i još uvijek nisu isplaćeni. Malus se primjenjuje u odnosu na određene neisplaćene varijabilne primitke u cijelosti.

Povrat primitaka podrazumijeva povrat isplaćenih iznosa ili prenesenih prava iz instrumenta, neovisno o tome jesu li bili odgođeni ili neodgođeni.

Odluku o aktiviranju odredbi o malusu i povratu primitaka donosi Nadzorni odbor te istom definira i razloge, potrebne mjere i pravila postupanja u odnosu na konkretni slučaj.

Primjena malusa primjenjuje se ako postoje ozbiljnije povrede člana Uprave kao što su:

- Sudjelovanje člana Uprave u aktivnostima koje su rezultirale značajnim gubicima za Banku ili odgovornosti za takve aktivnosti,
- Član Uprave nije ispunio propisane ili interno postavljane standarde primjerenosti,
- Utvrđeno je postojanje sukoba interesa člana Uprave,
- Banka je naknadno pretrpjela značajno narušavanje financijske uspješnosti,
- Značajne promjene u redovnom osnovnom i regulatornom kapitalu (ne ispunjava se ili se može očekivati ne ispunjene kapitalnih zahtjeva), odnosno došlo je do značajnog povećanja kapitalnih zahtjeva u Banci.

Primjena povrata primjenjuje se ako postoje ozbiljnije povrede člana Uprave kao što su:

- Prijevara ili drugo kazneno djelo ili zavaravajuća informiranost vezano uz postupke člana Uprave sa značajnim negativnim utjecajem na vjerodostojnost i profitabilnost Banke.

Odgođene dijelove primitaka ne smije se isplaćivati češće od jedanput godišnje. Prvi odgođeni dio primitaka smije se isplatiti najmanje godinu dana nakon početka odgode.

10 OSNOVNE INFORMACIJE O UGOVORNOM ODNOSU S ČLANOVIMA UPRAVE

Članovi Uprave sklopili su s Nadzornim odborom Ugovor o obavljanju funkcije predsjednika/člana Uprave (dalje u tekstu: Ugovor) kojim je zasnovan radni odnos članova Uprave s Bankom. Ugovorne strane su Ugovorom definirale radni odnos između predsjednika/članova Uprave i Banke na određeno vrijeme definirano trajanjem njihovog mandata. Odredbama ugovora o radu članova Uprave definirani su svi fiksni i varijabilni primici članova Uprave.

Ugovori s članovima Uprave prestaju pod sljedećim uvjetima:

- Istek mandata na koji je član Uprave imenovan,
- Ostavka člana Uprave,
- Opoziv od strane Nadzornog odbora.

Predsjednik/član Uprave u slučaju prestanka Ugovora može ostvariti pravo na otpremninu, pod uvjetima i na način kako je određena u Ugovoru o radu.

11 ZAVRŠNE ODREDBE

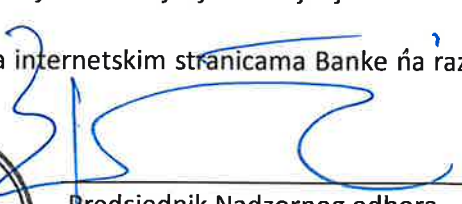
Glavna skupština najmanje jednom u svake četiri godine odlučuje hoće li odobriti Politiku primitaka za članove Uprave i Nadzornog odbora koju joj je podastro Nadzorni odbor, a uvijek kada se ona znatno izmijeni. Dopušteno je odstupanje od Politike i bez njezine prethodne izmjene kada je to potrebno zbog usklađenja s regulatornim zahtjevima i/ili supervizijskim mjerama, a što se dokazuje pisanim izmjenama regulatornih zahtjeva i pisanim odlukama regulatora.

Svaka odluka o izmjeni Politike donijet će se na isti način kao i ova Politika. Ako se u postupku provjere Politike primitaka utvrde nedostaci u sadržaju ili njezinu provođenju, kao i kada se utvrdi da ista nema očekivani učinak, Nadzorni odbor će Glavnoj skupštini podastrijeti revidiranu Politiku.

Politika stupa na snagu s danom odluke Glavne skupštine o njenom odobrenju te se primjenjuje najdulje tijekom narednog četverogodišnjeg razdoblja. Iznimno, Politika se primjenjuje tijekom kraćeg razdoblja, ukoliko prije isteka razdoblja njezina trajanja dođe do njezine izmjene i usvajanja u izmijenjenom sadržaju.

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




Predsjednik Nadzornog odbora
Domagoj Petrinović

Usvajanje akta:

Verzija internog akta	Datum usvajanja	Nositelj	Odobravatelj
v1.00	16.5.2023.	Katarina Maloča Mrčela	Nadzorni odbor
V 2.00	9.8.2024.	Katarina Maloča Mrčela	Nadzorni odbor

Lista izmjene internog akta:

Verzija internog akta	Datum izmjene	Nositelj	Opis izmjene
v1.00	16.5.2023.	Katarina Maloča Mrčela	Redizajn Politike primitaka na dva odvojena akta i to: Politika primitaka SLATINSKA BANKA d.d. i Politiku primitaka članova Uprave i Nadzornog odbora SLATINSKA BANKA d.d.
v 2.00	18.12.2024.	Katarina Maloča Mrčela	Sukladno izmjenama Zakona o trgovačkim društvima (NN 130/2023) koje su stupile na snagu 10.11.2023. a kojom je dopunjena odredba članka 247.a u smislu da se Politikom primitaka mora utvrditi najviši iznos primitaka članova Uprave

Lista odobrenja internog akta:

Verzija internog akta	Datum pregleda	Pregledavatelj	Datum odobrenja	Odobravatelj
v1.00	11.5.2023.	Ivančica Štritof	16.5.2023.	Nadzorni odbor
V 2.00	25.7.2024.	Ivančica Štritof	9.8.2024.	Nadzorni odbor

Lista za distribuciju

Svi radnici

