



HRVATSKA POŠTANSKA BANKA, dioničko društvo



**POLITIKA PRIMITAKA ZA ČLANOVE UPRAVE I NADZORNOG ODBORA
HRVATSKE POŠTANSKE BANKE, dioničko društvo**
Zagreb, ožujak 2021.



SADRŽAJ

1. UVODNE ODREDBE	3
2. CILJEVI POLITIKE PRIMITAKA	4
3. STRUKTURA PRIMITAKA	5
3.1. <i>Fiksni primici</i>	5
3.2. <i>Varijabilni primici</i>	7
3.3. <i>Doprinos strukture primitaka poslovnoj strategiji i dugoročnom razvoju</i>	12
4. OSNOVNE INFORMACIJE O UGOVORNOM ODNOSU S ČLANOVIMA UPRAVE	13
4.1. <i>Upravljanje sukobom interesa</i>	14
5. ZAVRŠNE ODREDBE	15
5.1. <i>Usvajanje i preispitivanje Politike primitaka</i>	15
5.2. <i>Razdoblje primjene i objava</i>	15



HRVATSKA POŠTANSKA BANKA, dioničko društvo

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, u daljnjem tekstu: **ZTD**), nastavno na implementiranu Direktivu (EU) 2017/828 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. svibnja 2017. godine o izmjeni Direktive 2007/36/EZ u pogledu poticanja dugoročnog sudjelovanja dioničara, Nadzorni odbor dana 29. ožujka 2021. godine utvrđuje te podnosi na odobrenje i odluku Glavnoj skupštini sljedeći akt:

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

1. UVODNE ODREDBE

Politikom primitaka za članove Uprave i Nadzornog odbora Hrvatske poštanske banke, dioničko društvo (dalje u tekstu: **Politika**) utvrđuju se osnovna načela i smjernice koje će Hrvatska poštanska banka, dioničko društvo, Zagreb (dalje u tekstu: **Banka**) primjenjivati pri utvrđivanju, dodjeli i isplati svih vrsta primitaka članova Uprave i Nadzornog odbora. Politika se temelji na krovnoj Politici primitaka Hrvatske poštanske banke, dioničko društvo i HPB Grupe (u daljnjem tekstu: **Krovna politika primitaka**), koju je sukladno svojim ovlastima iz Zakona o kreditnim institucijama (u daljnjem tekstu: **ZOKI**) i Odluke o primicima radnika (u daljnjem tekstu: **Odluka HNB-a**) usvojila Uprava uz suglasnost Nadzornog odbora, kao i na Kodeksu korporativnog upravljanja HANFA-e i Zagrebačke burze. Na sva pitanja koja nisu drugačije uređena ovom Politikom primitaka primjenjuje se Krovna politika primitaka.

Spomenuta Krovna politika primitaka sastavljena je uzimajući u obzir mjerodavnu regulativu koja uređuje područje primitaka te je usklađena s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima na razini Banke i HPB Grupe.

Politika primitaka članova Uprave utvrđuje se od strane Nadzornog odbora, dok se odobrava od strane Glavne skupštine. Ujedno, Glavna skupština nadležna je za odlučivanje o primicima članova Nadzornog odbora. Posljedično, ova Politika se donosi uz odobrenje, odnosno odluku Glavne skupštine.

U smislu ove Politike, primici su svi oblici plaćanja i pogodnosti, u novcu ili u naravi, koji se isplaćuju radniku u zamjenu za poslove koje taj radnik obavlja, a koji uključuju primitke na osnovi nesamostalnog rada i druge primitke. Primici obuhvaćaju i neizravna plaćanja i pogodnosti koje radnicima jedne članice HPB grupe isplaćuje druga članica HPB grupe ili društva povezana s HPB grupom, uključujući i po osnovi ugovora o eksternalizaciji. Ukupni primici mogu se sastojati od fiksnih i varijabilnih primitaka. Iznos primitaka utvrđuje se u bruto I vrijednosti.



2. CILJEVI POLITIKE PRIMITAKA

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

Regulatorni okvir	Strukturiranje primitaka i definiranje njihovih vrijednosti vrši se u okvirima i sukladno regulatornom okviru koji uređuje primitke u kreditnim institucijama. Primarno se predmetno odnosi na regulativu propisanu ZOKI-em, Odlukom HNB-a, kao i povezanim nacionalnim i EU propisima i smjernicama.
Poslovna strategija	Sustav primitaka treba biti u funkciji postizanja dugoročnih ciljeva, interesa i vrijednosti Banke i HPB Grupe. Naglasak je na fiksnim primicima, čime se isključuje preuzimanje rizika koje prelazi razinu prihvatljivog rizika.
Kriterij uspješnosti	Varijabilni primici se isključivo temelje na kriteriju uspješnosti. Nema zajamčenih varijabilnih primitaka. Rezultati rada institucije, organizacijskih jedinica i tek potom pojedinca u odnosu prema rizicima, likvidnosti i kapitalu su osnova za mogućnost dodjele i isplate varijabilnih primitaka.
Omjer primitaka	Primici trebaju biti konkurentni, prihvatljivi i realni, u skladu s vrijednošću pozicije za instituciju, kao i sa stanjem i praksom na relevantnom tržištu. Fiksni dio ukupnih primitaka mora činiti dovoljno visok udio u ukupnim primicima tako da omogućuje provođenje u potpunosti fleksibilne politike varijabilnog dijela primitaka, uključujući mogućnost neisploćivanja varijabilnog dijela primitaka. Pritom je obvezno pridržavanje povezanih regulatornih zahtjeva u odnosu na maksimalno dopušten omjer fiksnih i varijabilnih primitaka.



3. STRUKTURA PRIMITAKA

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

Na toj osnovi postavljeno je pravilo da se primici članova Uprave mogu sastojati od fiksnih i varijabilnih primitaka, dok se primici Nadzornog odbora, uzimajući u obzir njihovu nadzornu ulogu, isključivo sastoje od fiksnih primitaka.

3.1. Fiksni primici

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

Generalno na razini HPB Grupe, primitak je fiksni ako ispunjava sljedeće uvjete:

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

Fiksni primici članova Uprave u vidu osnovne plaće i fiksnog dodatka na plaću koji se veže uz rad u odborima Banke ugovaraju se Ugovorom o obavljanju poslova predsjednika / člana Uprave (u daljnjem tekstu: **Ugovor**), koji svaki član Uprave sklapa s Nadzornim odborom pri zaposlenju, a njihova visina definira se Ugovorom uvažavajući tržišne uvjete i *benchmark* analizu za usporedive institucije i odredbe *Kodeksa korporativnog upravljanja trgovačkim društvima u kojima Republika Hrvatska ima dionice ili udjele*.

Fiksni primici članova Nadzornog odbora utvrđuju se od strane Glavne skupštine, a njihova visina se predlaže također vodeći računa o *Kodeksu korporativnog upravljanja trgovačkim društvima u kojima Republika Hrvatska ima dionice ili udjele*.



HRVATSKA POŠTANSKA BANKA, dioničko društvo

Fiksni primici članova Uprave sastoje se i od drugih pogodnosti koje se dodjeljuju članovima Uprave temeljem Ugovora ili internih akata Banke kao poslodavca, a koji zadovoljavaju definirane kriterije fiksnih primitaka.

Pregled fiksnih primitaka Uprave Banke, kao i osnove za njihovu dodjelu, dan je u nastavku:

Vrsta fiksnog primitka	Osnova za dodjelu	Iznos definiran
Osnovna plaća	Ugovor	Ugovorom
Dodatak na plaću u vidu naknade za rad u odborima Banke ¹	Ugovor	Ugovorom
Dopunsko i dodatno zdravstveno osiguranje	Pravilnik o radu	Sukladno zaključenoj polici ili ugovoru s osiguravajućim društvom
Životno osiguranje za slučaj invaliditeta ili smrti uslijed nesretnog slučaja odnosno bolesti ²	Ugovor	Ugovorom
Korištenje službenog automobila na bazi 24 sata	Ugovor	Ugovorom
Fiksni dio otpremnine, naknada za vrijeme ugovorne zabrane natjecanja	Ugovor, Zakon o radu	Ugovorom, Zakonom o radu
Regres, božićnica i ostali uobičajeni paketi za zaposlenike	Ugovor, Pravilnik o radu	Ugovorom, Pravilnikom o radu

Postotni udio fiksnih primitaka u ukupnim primicima, u situaciji kada se ne dodjeljuju varijabilni primici, je u sljedećem rasponu:

Vrsta fiksnog primitka	Udio u godišnjem primitku
Osnovna plaća i naknade za rad u odborima Banke ¹	91-96%
Korištenje službenog automobila na bazi 24 sata	2-8%
Životno osiguranje za slučaj invaliditeta ili smrti uslijed nesretnog slučaja odnosno bolesti ²	1-2%
Dopunsko dodatno zdravstveno osiguranje	≈0,3%

¹ Kreditni odbor, Odbor za upravljanje aktivom i pasivom te Odbor za upravljanje operativnim rizikom.

² Banka se obvezuje o svom trošku kod pouzdanog osiguravatelja osigurati člana Uprave na način da će za vrijeme trajanja Ugovora, odnosno za vrijeme trajanja mandata predsjednika/člana Uprave, uplaćivati premiju životnog osiguranja za slučaj invaliditeta ili smrti uslijed nesretnog slučaja odnosno bolesti u njegovu korist i to za slijedeće svote osiguranja: (i) za slučaj smrti uslijed bolesti u odštetnom iznosu u kunsnoj protuvrijednosti iznosa od 150.000 eura (slovima: stopedesettisuća eura), odnosno za slučaj smrti uslijed nezgode u odštetnom iznosu u kunsnoj protuvrijednosti iznosa od 300.000 eura (slovima: tristotisuća eura), u korist zakonskih nasljednika predsjednika/člana Uprave prvog nasljednog reda, (ii) za slučaj trajnog invaliditeta uslijed nesretnog slučaja u odštetnom iznosu u kunsnoj protuvrijednosti od 150.000 eura (slovima: stopedesettisuća eura) u korist predsjednika/člana Uprave.



Fiksni primici članova Nadzornog odbora odnose se na fiksnu naknadu za angažman u Nadzornom odboru i na fiksne naknade za angažman u svakom pojedinom povezanom odboru Nadzornog odbora³ u iznosima koji se definiraju posebnom odlukom Glavne skupštine, a koju će Glavna skupština donositi najmanje jednom u svake četiri godine. Dopuštena je odluka kojom se potvrđuje ranija odluka. Postotni udjeli fiksnih primitaka u ukupnim primicima je 100%.

3.2. Varijabilni primici

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

- djelovanja u smjeru privlačenja, motiviranja i zadržavanja 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.

Nadzorni odbor ovlašten je usvojiti program nagrađivanja članova Uprave, kojim se propisuju svi kriteriji utvrđenja, dodjele i isplate varijabilnog primitka. Vrijednost programa se definira time da iznos varijabilnog primitka na godišnjoj osnovi ne smije prijeći iznos fiksnog dijela ukupnih primitaka radnika na godišnjoj osnovi. Dakle, kod dodjele varijabilnih primitaka maksimalni omjer fiksnih i varijabilnih primitaka na godišnjoj osnovi treba biti u rasponu 50:50. Trenutno nema usvojenih programa nagrađivanja te je s radnikom ugovoren jedino varijabilni primitak u vidu otpremnine (u dijelu u kojem se prema primjenjivim propisima ne može klasificirati fiksnim primitkom).

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

³ Revizorski odbor sukladno Zakonu o reviziji, Odbor za primitke, Odbor za imenovanja i Odbor za rizike sukladno ZOKI-u.

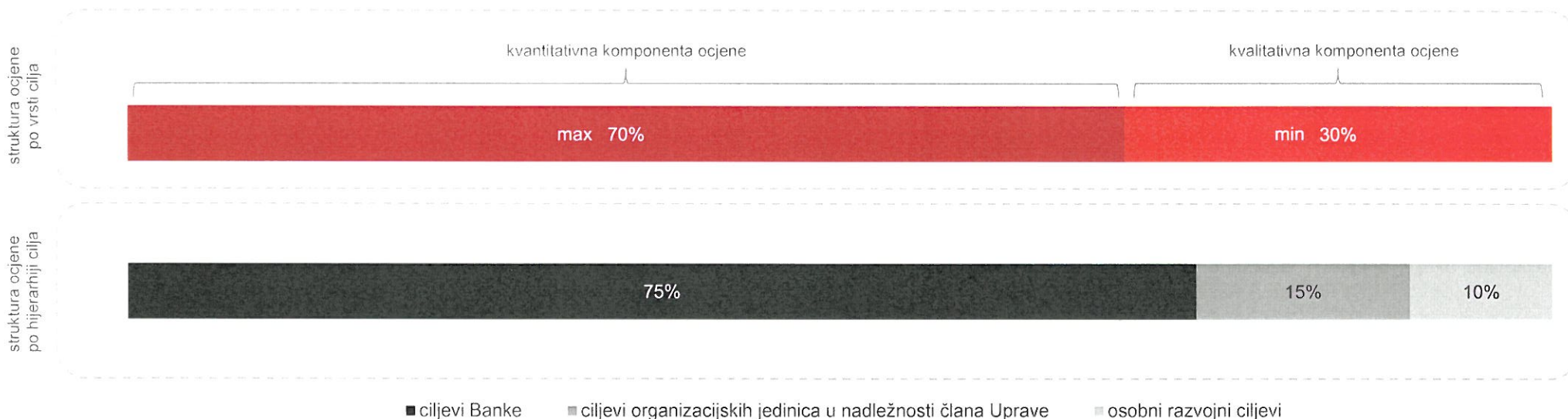


HRVATSKA POŠTANSKA BANKA, dioničko društvo

(i) Mjerenje uspješnosti članova Uprave

Za mjerenje uspješnosti članova Uprave Banke koriste se operativni poslovni ciljevi koji proizlaze iz poslovne strategije, vrijednosti te dugoročnih poslovnih ciljeva i interesa Banke. Operativni poslovni ciljevi kao željeni rezultati ili ishodi poslovnih aktivnosti izražavaju se kroz ključne pokazatelje uspješnosti s pripadajućim načinom mjerenja. Pritom su varijabilni primici snažno povezani sa sustavom djelotvornog upravljanja rizicima i ostvarenjem održive kapitaliziranosti i profitabilnosti⁴.

Ciljeve i ključne pokazatelje uspješnosti za članove Uprave za svaku poslovnu godinu odobrava Nadzorni odbor, a koji moraju biti kvalitativne i kvantitativne naravi, pri čemu je ukupna ocjena uspješnosti za članove Uprave strukturirana kako slijedi⁵:



Metodologija izračuna se propisuje interno unutar Banke Pravilnikom o upravljanju radnim učinkom, koji je dio Krovne politike primitaka.

Temeljem donesene strategije poslovanja određuju se ključni pokazatelji uspješnosti za strateško razdoblje koje uobičajeno traje tri do pet godina.

⁴ Nasuprot tome, fiksni dio primitka ne vezuje se direktno uz ostvarenje ciljeva, nego predstavlja nepromjenjivi primitak, koja odražava opseg odgovornosti koje proizlaze iz funkcije člana Uprave u kreditnoj institucije, iz iskustva člana Uprave i ostalih elemenata pobliže opisani u paragrafu 3.1. ove Politike.

⁵ Grupa ciljeva Banke i grupa osobnih razvojnih ciljeva (oni koji su vezani uz stupanj ponašanja u skladu s korporativnim vrijednostima Banke) jednaki su za sve članove Uprave.



HRVATSKA POŠTANSKA BANKA, dioničko društvo

Definirani set ciljeva i ključnih pokazatelja uspješnosti prikazan je u narednoj tablici. Svaki KPI u tom smislu predstavlja smjernicu koja odražava financijske ciljeve koji su na odgovarajući način usklađeni s poslovnom strategijom, ciljevima i dugoročnim interesima Banke, pri čemu je u obzir uzet učinak pandemije COVID-19 na dinamiku gospodarskih aktivnosti u Republici Hrvatskoj. U skladu s tim, za naredno razdoblje tijekom kojeg se primjenjuje ova Politika definirani su ciljevi s naglaskom na pažljivom upravljanju kapitalom, racionalnom upravljanju troškovima i kreiranju održivih prihoda temeljeno na kvalitetnoj usluzi klijentima, kako bi se u uvjetima gospodarskog oporavka u post-COVID-19 razdoblju postigao optimalni ishod za Banku, njene dioničare i klijente.

Ciljevi za period do 2024. godine:

	KPI	Opis cilja	Ponder
ODGOVORNO UPRAVLJANJE KAPITALOM	Adekvatnost regulatornog kapitala	Usporedba s definiranim minimalnim indikatorom u Izjavi o sklonosti preuzimanja rizika	20%
AKTIVNO UPRAVLJANJE LIKVIDNOŠĆU	LCR	Usporedba s definiranim minimalnim indikatorom u Izjavi o sklonosti preuzimanju rizika	10%
KREIRANJE ODRŽIVE VRIJEDNOSTI	RORWA	Usporedba s prosjekom sektora kreditnih institucija u RH	20%
AGILNO UPRAVLJANJE TROŠKOVIMA	C/I	Usporedba s prosjekom sektora kreditnih institucija u RH	20%
POBOLJŠANJE ZADOVOLJSTVA KLIJENATA	Indeks kvalitete usluge za stanovništvo	Poboljšanje zadovoljstva klijenata	30%



(ii) Posebni kriteriji utvrđivanja, dodjele i isplate varijabilnih primitaka

Nadzorni odbor donosi odobrenje vezano uz utvrđivanje, dodjelu i isplatu varijabilnih primitaka na razini Banke sukladno Krovnoj politici primitaka, sve s ciljem da se uz ostvarenu ocjenu uspješnosti dodatno kontrolira ispunjenje svih regulatornih preduvjeta njihova utvrđivanja, dodjele i isplate. Pritom se varijabilni primici članovima Uprave dodjeljuju po isteku razdoblja procjene od najmanje godinu dana. Kod donošenja odluka vezano uz radnika rezultati mjerenja uspješnosti stavljaju se u kontekst i s rezultatima mjerenja uspješnosti tijekom prethodne tri godine ako postoje komparativni podaci, kako bi se uspješnost sagledavala na dugoročnoj razini. Na taj način se teži sprječavanju situacija nagrađivanja prethodnog postupanja temeljenog na kratkoročnim interesima sukladno dobroj poslovnoj praksi.

Ukoliko bi varijabilni primici na godišnjoj osnovi prelazili iznos od 200.000,00 kuna ili 30% fiksnih primitaka člana Uprave na godišnjoj osnovi, isti se dodjeljuju pod sljedećim uvjetima:

- minimalno 40% varijabilnog dijela primitka treba biti odgođeno za isplatu, dok u slučaju izrazito visokog varijabilnog dijela primitaka minimalno 60%. Na razini HPB grupe definirana je kategorija izrazito visokog dijela varijabilnog primitak na iznos od tri milijuna kuna na godišnjoj osnovi ili varijabilnog primitka koji je na godišnjoj osnovi jednak ili prelazi 100% fiksnog primitka;
- razdoblje odgode varijabilnog dijela primitka ne smije biti kraće od 5 godina;
- minimalno 50% svakog varijabilnog dijela primitka mora se sastojati od instrumenata;
- obvezno je razdoblje zadržavanja dodijeljenih instrumenata, neovisno o tome radi li se o odgođenim ili neodgođenim varijabilnim primicima, od minimalno godinu dana, s time da sukladno Kodeksu korporativnog upravljanja zabrana raspolaganja dionicama koje su dodijeljene kao dio primitka traje minimalno dvije godine od dana na koji su dodijeljene.

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

Za isplatu dijela varijabilnih primitaka u instrumentima koriste se redovne dionice HPB-a. Prilikom određivanja broja dionica koji će se dodijeliti ili pri utvrđivanju eventualnog naknadnog smanjenja broja instrumenata koji su dodijeljeni radniku po osnovi varijabilnog primitka, koristi se tržišna ili fer vrijednost instrumenta na dan dodjele.

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

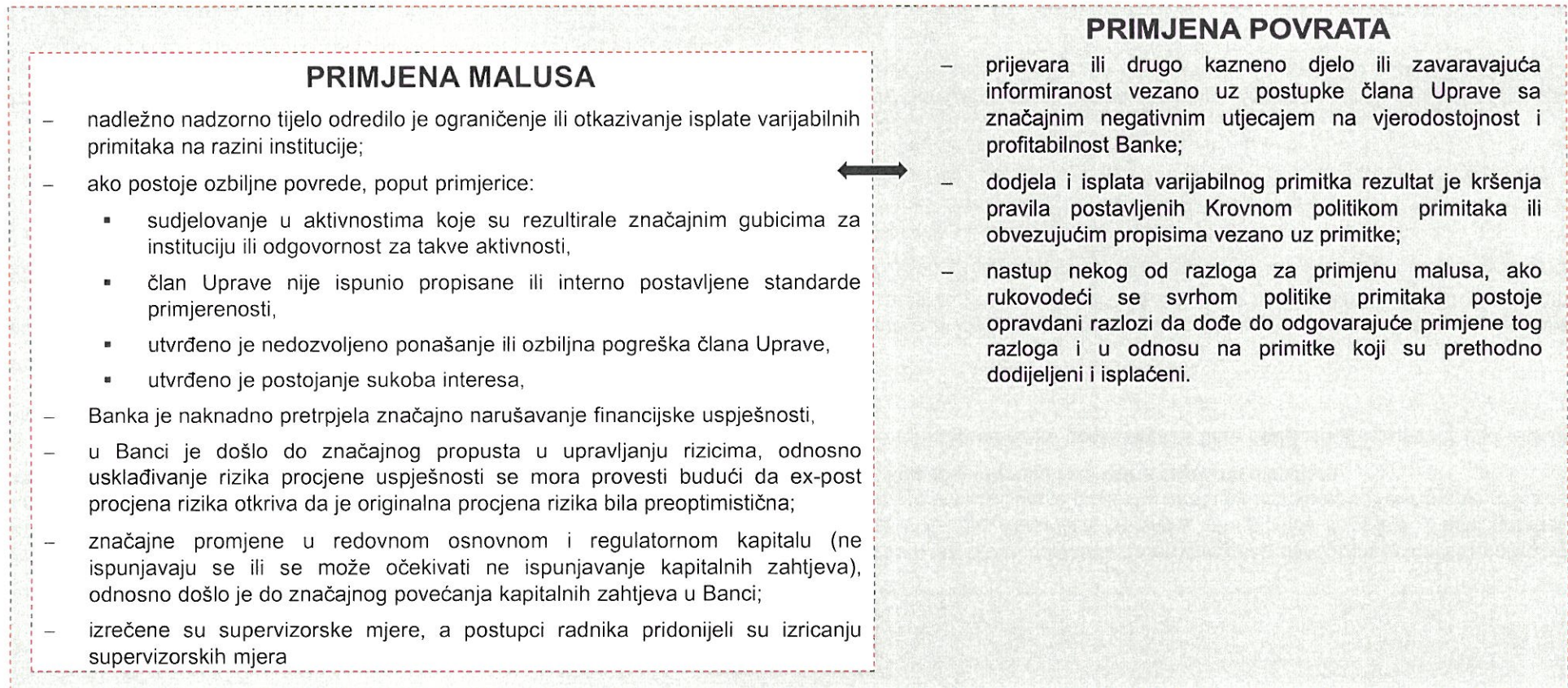


(iii) Naknadno praćenje rizika za varijabilne primitke

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

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

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





3.3. Doprinos strukture primitaka poslovnoj strategiji i dugoročnom razvoju

(i) Fiksni primici

Adekvatnost i održivost fiksnih primitaka članova Uprave je osigurana na način da je fiksni primitak članova Uprave determiniran na osnovu *benchmark* analize za usporedive institucije i odredbe *Kodeksa korporativnog upravljanja trgovačkim društvima u kojima Republika Hrvatska ima dionice ili udjele*. Fiksni primitak omogućuje financijsku stabilnost člana primjerenu njegovom profesionalnom iskustvu i poziciji te time isključuje poslovnu strategiju usmjerenu preuzimanje rizika za instituciju koji prelazi razinu prihvatljivog rizika. Na taj način se gradi dugoročna uspješnost, koja je u interesu i sukladna ciljevima dioničara.

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

(ii) Varijabilni primici

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

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

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

U tom smislu, Strategija Banke i Izjava o sklonosti preuzimanja rizika (eng. *Risk Appetite Statement* – tzv. RAS) predstavljaju okvir rizika i izloženosti riziku koji su početna točka za određivanje kriterija uspješnosti i ciljnih razina, koji su u skladu s dugoročnim interesima Banke.

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

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



4. OSNOVNE INFORMACIJE O UGOVORNOM ODNOSU S ČLANOVIMA UPRAVE

Članovi Uprave sklopili su s Nadzornim odborom Ugovor o obavljanju poslova predsjednika / člana Uprave kojim su zasnovali svoj radni odnos u Banci. Ugovorne strane su ugovorom definirale radni odnos između predsjednika/članova Uprave i Banke na određeno vrijeme definirano trajanjem njihovog mandata. Ugovor prestaje pod sljedećim pretpostavkama:

- istek mandata na koji je član Uprave imenovan;
- ostavka člana Uprave, uz otkazni rok do 90 dana, iznimno 6 mjeseci;
- opoziv od strane Nadzornog odbora, bez otkaznog roka ili uz otkazni rok do 90 dana;
- nastup pretpostavki iz čl. 37. st. 2. Zakona o kreditnim institucijama, odnosno uslijed uvođenja posebne uprave Banci, imenovanja likvidatora temeljem Zakona o prisilnoj likvidaciji kreditnih institucija (NN 146/20) ili uvođenja sanacijske uprave temeljem Zakona o sanaciji kreditnih institucija i investicijskih društava (NN 146/20).

Predsjednik/član Uprave u slučaju prestanka ugovora može ostvariti pravo na otpremninu. U tom slučaju, Banka je dužna predsjedniku/članu Upravu isplatiti otpremninu određenu ugovorom, koju će odrediti i pravilnikom o radu u ukupnom bruto iznosu od šest ugovorenih fiksnih mjesečnih primanja, odnosno mjesečnih plaća uvećanih za fiksni primitak za članstvo i povezani rad i odgovornost u odborima Banke.

Osnova isplate otpremnine može biti i zakon. Ovisno o osnovi isplate, otpremnina se klasificira fiksnom ili varijabilnom.

U roku od jedne godine nakon prestanka ugovora, predsjednik/član Uprave se ne smije zaposliti kod druge pravne osobe koja je za vrijeme mandata predsjednika/člana Uprave bila u poslovnom odnosu s Bankom, ili koja namjerava stupiti u poslovni odnos s Bankom. Banka se neopozivo obvezuje isplaćivati predsjedniku/članu Uprave mjesečnu naknadu za ovu ugovornu zabranu natjecanja, i to prvih šest mjeseci u iznosu 100% prosječnih mjesečnih bruto primitaka predsjednika/člana Uprave (mjesečna plaća uvećana za fiksni mjesečni primitak za povezani rad i odgovornost u odborima Banke) isplaćenih tijekom razdoblja od zadnja tri mjeseca prije prestanka ugovora, a u drugih šest mjeseci u iznosu od 50% spomenutih bruto primitaka. Iznimno, predsjednik/član Uprave se smije zaposliti na temelju suglasnosti državnog tijela nadležnog za odlučivanje o sukobu interesa, u kojem slučaju prestaje obveza Banke da mu plaća naknadu.

Ugovorna zabrana natjecanja predstavlja fiksni primitak.

Mjesečni fiksni primici podrazumijevaju mjesečnu plaću uvećanu za fiksni mjesečni primitak za povezani rad i odgovornost u odborima Banke.

U sklopu uobičajenih paketa za sve zaposlenike, Banka članovima Uprave uplaćuje dopunsko i dodatno zdravstveno osiguranje.

Banka za članove Uprave ne primjenjuje kompenzacijske pakete koji se odnose na dobrovoljno mirovinsko osiguranje i/ili dokup mirovinskog staža u slučaju prijevremenog odlaska u mirovinu.



4.1. Upravljanje sukobom interesa

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

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

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

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

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



5. ZAVRŠNE ODREDBE

5.1. Usvajanje i preispitivanje Politike primitaka

Glavna skupština najmanje jednom u svake četiri godine odlučuje hoće li odobriti Politiku primitaka koju je podastro Nadzorni odbor, a uvijek kada se ona znatno izmijeni. Dužnost je Odbora za primitke da najmanje svake tri godine preporuči Nadzornom odboru politiku primitaka uprave, s time da će svake godine ocjenjivati i razinu primitaka članova Uprave, temeljeno na procjeni rezultata društva i osobnih rezultata, a nakon savjetovanja s predsjednikom Uprave. Ostale dužnosti Odbora za primitke su i sljedeće: preporuka nadzornom odboru politike primitaka za članove nadzornog odbora, a koja se podnosi na odobrenje glavnoj skupštini; nadziranje iznosa i strukture primitaka višem rukovodstvu i radnicima kao cjelini te preporuka upravi o njezinim politikama; nadgledanje pripreme zakonom propisanog obveznog godišnjeg izvješća o primicima za suglasnost nadzornog odbora.

Dopušteno je odstupanje od Politike primitaka i bez njezine prethodne izmjene kada je to potrebno radi usklađenja s regulatornim zahtjevima i supervizijskim mjerama, što se dokazuje odgovarajućim mišljenjima pravnih savjetnika i/ili odlukama regulatora.

Svaka odluka o izmjeni Politike primitaka donijet će se sukladno pravilima i ulogama kojima se uređuje rad Nadzornog odbora, Odbora za primitke, funkcije unutarnje revizije i ostalih funkcija Banke, a čije su uloge i odgovornosti vezano uz primitke detaljno uređene Krovnom politikom primitaka sukladno Odluci HNB-a, kao i Kodeksom korporativnog upravljanja HANFA-e i ZSE, te se i na ovu Politiku primjenjuju na odgovarajući način. Postupak provjere je li Politika primitaka sukladna postavljenim ciljevima provodi se najmanje jednom godišnje, istovremeno s preispitivanjem Krovne politike primitaka.

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

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

5.2. Razdoblje primjene i objava

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

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

Marijana Miličević
Predsjednica Nadzornog odbora