

## POLITIKA PRIMITAKA

UB-72/2021

## INFORMACIJE O DOKUMENTU

<b>Vlasnik dokumenta</b> <i>(ime i prezime, pozicija i org. jedinica)</i>	Služba administracije i ljudskih resursa
<b>Pregled dokumenta izvršio(li)</b> <i>(ime i prezime, pozicija i org. jedinica)</i>	Služba za kontrolu rizika, Odjel usklađenosti
<b>Odobravatelj(i) dokumenta</b>	Uprava Banke uz suglasnost Nadzornog odbora
<b>Obvezna revizija dokumenta</b> <i>(DA/NE, periodičnost)</i>	DA, godišnje
<b>Razlog donošenja dokumenta</b> <i>(kratki opis, npr. radi usklađivanja sa standardima)</i>	Usklađenje s Odlukom o primicima radnika
<b>Veza na druge dokumente</b> <i>(npr. upisati koji su dokumenti povezani s ovim dokumentom)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pravilnik o primicima osoblja koje sudjeluje u aktivnostima povezanim s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima</li> <li>- Pravilnik o organizaciji Podravske banke d.d.</li> <li>- Kolektivni ugovor za Podravsku banku d.d.</li> </ul>
<b>Usklađenost s propisima, politikama, načelima i smjericama</b> <i>(navesti s kojima)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Zakon o kreditnim institucijama</li> <li>– Zakon o stambenom potrošačkom kreditiranju</li> <li>– Zakon o tržištu kapitala</li> <li>– Odluka o primicima radnika</li> <li>– Odluka o politikama i praksama primitaka povezanim s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima</li> <li>– Pravilnik o kvalifikacijama i kadrovskim uvjetima za pružanje investicijskih usluga</li> <li>– Delegirana Uredba Komisije (EU) br. 604/2014 od 4. ožujka 2014.g. o dopuni Direktive 2013/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća u vezi s regulatornim tehničkim standardima u odnosu na kvalitativne i odgovarajuće kvantitativne kriterije za utvrđivanje kategorija zaposlenika čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti institucije</li> <li>– Direktiva (EU) 2019/878 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. svibnja 2019. o izmjeni Direktive 2013/36/EU u pogledu izuzetih subjekata, financijskih holdinga, mješovitih financijskih holdinga, primitaka, nadzornih mjera i ovlasti te mjera za očuvanje kapitala (Tekst značajan za EGP) (Službeni list EU L 150/2019).</li> <li>– Smjernice Europske agencije za nadzor banaka o dobrim politikama primitaka na temelju članka 74. stavka 3. i članka 75. stavka 2. Direktive 2013/36/EU i objavama na temelju članka 450. Uredbe (EU) br. 575/2013</li> <li>– Smjernice Europske agencije za nadzor banaka o politikama i praksama primitaka povezanim s ponudom i prodajom proizvoda i usluga namijenjenih potrošačima</li> </ul>
<b>Adresati dokumenta</b>	Svi radnici Banke

<b>Način distribucije dokumenta</b>	Elektronička pošta, Intranet
<b>Datum stupanja na snagu dokumenta</b>	11.02.2021.
<b>Rok za usklađenje</b>	Danom stupanja na snagu

<b>POVIJEST DOKUMENTA</b>			
<b>Verzija</b>	<b>Datum izmjene</b>	<b>Odgovorna osoba/jedinica</b>	<b>Opis izmjene/razlog ažuriranja</b>
Ova verzija	11.02.2021.	Služba administracije i ljudskih resursa	Značajna izmjena dokumenta izvršena u cilju potpunog usklađenja politike s regulativom i postizanja razumljivosti i transparentnosti dokumenta

## SADRŽAJ

1. POLITIKA PRIMITAKA .....	1
<b>I. Opći dio .....</b>	<b>5</b>
2. Pojmovnik i pravila .....	5
3. Ciljevi Politike primitaka .....	9
4. Načela Politike primitaka .....	9
5. Sadržajni obuhvat Politike primitaka .....	10
6. Obuhvat primjene Politike primitaka .....	11
<b>II. Nadležnosti i odgovornosti u donošenju, provedbi i kontroli Politike primitaka .....</b>	<b>11</b>
7. Nadležnost Nadzornog odbora .....	11
8. Nadležnost Uprave .....	11
9. Nadležnost Službe administracije i ljudskih resursa .....	11
10. Nadležnosti kontrolnih funkcija .....	12
11. Nadležnosti vezane za utvrđivanje identificiranih radnika .....	12
<b>III. Opće odredbe o primicima .....</b>	<b>13</b>
12. Vrste primitaka .....	13
13. Fiksni primici .....	13
14. Varijabilni primici .....	13
15. Omjer varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka .....	14
16. Plaćanja koja se ne smatraju varijabilnim primicima .....	14
17. Naknada kreditnim posrednicima .....	15
18. Kriteriji za procjenu radne uspješnosti i ciljevi radne uspješnosti .....	15
<b>IV. Odredbe vezane za varijabilne primitke .....</b>	<b>15</b>
19. Vrste varijabilnih primitaka .....	15
20. Bonusi za zadržavanje radnika .....	15
21. Otpremnina .....	16
22. Zajamčeni varijabilni primici .....	16
23. Kompenzacija ili otkup iz prethodnih ugovora o radu .....	16
24. Varijabilni primici identificiranih radnika .....	16
25. Varijabilni primici povezani s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima .....	17
26. Ostvarivanje prava na varijabilne primitke .....	17
27. Smanjenje i ukidanje (neisplata) varijabilnih primitaka .....	18
<b>V. Primici posebnih funkcija .....</b>	<b>19</b>
28. Primici radnika kontrolnih funkcija .....	19
29. Primici Nadzornog odbora .....	19
<b>VI. Završne odredbe .....</b>	<b>19</b>

30. Preispitivanje i provjera provođenja Politike primitaka.....	19
31. Zabrana osobne zaštite od rizika (hedging).....	20
32. Sukob interesa.....	20
33. Osiguravanje cjelovitosti dokumentacije vezane za primitke radnika .....	20
34. Primjena Odluke o primicima radnika i Odluke o politikama i praksama .....	20
35. Stupanje na snagu i javna objava .....	20

# POLITIKA PRIMITAKA

## I. Opći dio

### 1. Pojmovnik i pravila

Opći pojmovi i pravila	
<b>Politika primitaka Banke</b>	Obuhvaća ovu Politiku primitaka i pravilnike donesene na temelju ove Politike.
<b>Primici</b>	<p>Svi oblici plaćanja i pogodnosti, u novcu ili u naravi, koje Banka isplaćuje radniku u zamjenu za poslove koje taj radnik obavlja za Banku, a koji uključuju:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- primitke na osnovi nesamostalnog rada - plaću i primitke u naravi i</li><li>- druge primitke.</li></ul> <p>Primici obuhvaćaju i neizravna plaćanja i pogodnosti koje radnicima Banke daje Banka.</p> <p>Ukupni primici mogu se sastojati od fiksnih i varijabilnih primitaka.</p> <p>Iznos primitaka uzima se na bruto osnovi.</p>
<b>Fiksni primici</b>	<p>Primici koji ponajprije odražavaju profesionalno iskustvo, kompetencije, sposobnosti i odgovornosti koje proizlaze iz opisa radnog mjesta pojedinog radnika.</p> <p>Plaćanja ili pogodnosti radnicima koji ispunjavaju sljedeće uvjete:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– zasnivaju se na unaprijed utvrđenim kriterijima,</li><li>– odražavaju razinu profesionalnog iskustva, radnog staža radnika i druge kriterije utvrđene internim aktima Banke,</li><li>– transparentni su kada je riječ o pojedinačnom iznosu koji se dodjeljuje pojedinačnom radniku,</li><li>– 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,</li><li>– neopozivi su, do izmjene stalnog iznosa dolazi izmjenama kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu,</li><li>– 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,</li><li>– ne potiču preuzimanje rizika,</li><li>– ne ovise isključivo o uspješnosti i</li><li>– ne ovise o donošenju diskrecijske odluke.</li></ul> <p>Sljedeće vrste primitaka također se smatraju fiksnim primicima:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– uobičajeni paketi za zaposlenike,</li><li>– primici koji se isplaćuju radnicima upućenima na rad u inozemstvo u vezi s troškovima života i plaćanjem poreza,</li><li>– primici kojima se povećava osnovna fiksna plaća radniku upućenom na rad u inozemstvo kada prima niže primitke u odnosu na one koji bi mu Banka isplaćivala za slične poslove u Republici Hrvatskoj. U tom slučaju moraju biti ispunjeni svi sljedeći uvjeti:<ul style="list-style-type: none"><li>• primitak se isplaćuje svim radnicima u sličnim okolnostima,</li><li>• primitak se isplaćuje radi usklađivanja s visinom primitaka na relevantnom tržištu,</li></ul></li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• razina primitaka zasniva se na unaprijed utvrđenim kriterijima,</li> <li>• primitak se isplaćuje tijekom trajanja razdoblja na koje je radnik upućen na rad u inozemstvo.</li> </ul>
<b>Uobičajeni paketi za radnike</b>	Dodatni oblici primitaka koje većina radnika može dobiti na osnovi unaprijed utvrđenih kriterija uključujući, primjerice, police osiguranja radnika, putne troškove i slične pogodnosti.
<b>Varijabilni primici</b>	Primici koji ovise o uspješnosti radnika, poslovne jedinice i Banke ili o drugim ugovorenim kriterijima. U varijabilne primitke uključuje se i otpremnina radniku koja prelazi iznos utvrđen zakonom kojim se uređuju radni odnosi, diskrecijske mirovinske pogodnosti, bonusi za zadržavanje radnika, kompenzacija ili otkup ugovorne obveze na osnovi prestanka ugovornog odnosa s prethodnim poslodavcem, dugoročni planovi poticaja i svi ostali oblici primitaka koji nisu fiksni primici te koji ne ispunjavaju uvjete za fiksne primitke.
<b>Kvantitativni kriteriji</b>	Kriteriji uspješnosti za prilagodbu varijabilnih primitaka uspješnosti koji se odnose na radnika, poslovnu jedinicu i Banku, a mogu biti riziku prilagođeni pokazatelji kapitala, likvidnosti i dobiti, pokazatelji kapitala koji se zasnivaju na podacima iz financijskih izvještaja, podaci o rizicima iz postupka procjene adekvatnosti internoga kapitala, proračun pojedinih korporativnih funkcija uključujući funkciju pravnih poslova i funkciju upravljanja ljudskim resursima te drugi slični pokazatelji.
<b>Kvalitativni kriteriji</b>	Kriteriji uspješnosti za prilagodbu varijabilnih primitaka uspješnosti koji se odnose na radnika, poslovnu jedinicu i Banku te nisu kvantitativni, a to mogu biti ostvarivanje strateških ciljeva, zadovoljstvo klijenata, pridržavanje politike upravljanja rizicima, usklađenost s propisima, liderstvo, timski rad, kreativnost, motivacija i suradnja s ostalim poslovnim jedinicama, kontrolnim i korporativnim funkcijama te drugi slični kriteriji.
<b>Dodaci</b>	Dodatne ili pomoćne isplate ili pogodnosti koje su dio fiksnih primitaka.
<b>Bonusi za zadržavanje radnika</b>	Varijabilni primici koji se dodjeljuju pod uvjetom da radnici ostanu u radnom odnosu s Bankom tijekom unaprijed određenog razdoblja te se ne zasnivaju na ocjeni uspješnosti.
<b>Zajamčeni varijabilni primici</b>	Varijabilni primitak koji se iznimno može dodijeliti pri zapošljavanju novog radnika, i to samo za prvu godinu rada tog radnika, pod uvjetima propisanim u Politici primitaka, neovisno o uspješnosti radnika.
<b>Otpremnine</b>	Isplate povezane s prestankom ugovora o radu kako je propisano zakonom koji uređuje radne odnose, odnosno zakonom koji uređuje obvezne odnose, uključujući i isplate povezane s prestankom ugovora o radu na temelju kojeg je zasnovan radni odnos između člana uprave i Banke kako je propisano Zakonom o kreditnim institucijama (dalje: ZOKI). Redovne isplate primitaka tijekom otkaznog roka ne smatraju se otpremninama.
<b>Radnik</b>	Fizička osoba koja na temelju ugovora o radu ili nekoga drugog ugovora sklopljenog s Bankom obavlja određene poslove za nju. U slučaju eksternalizacije kojom je Banka ugovorno povjerila obavljanje određenih aktivnosti pružatelju usluga koji je član grupe Banke, radnikom se smatra i fizička osoba koja je na temelju ugovora o radu ili nekoga drugog ugovora sklopljenog s pružateljem usluga izravno uključena u pružanje usluga Banki za njezine potrebe obavljanja određenih poslova.
<b>Identificirani radnik</b>	Radnik čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti kreditne institucije, u skladu s kriterijima utvrđenima Odlukom o primicima i Delegiranom uredbom Komisije (EU) o dopuni Direktive 2013/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća (dalje: Delegirana uredba Komisije (EU) o identificiranim radnicima).
<b>Kontrolne funkcije</b>	Funkcija kontrole rizika, funkcija praćenja usklađenosti i funkcija unutarnje revizije koji se u Banci obavljaju u sljedećim organizacijskim jedinicama:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Služba za kontrolu rizika</li> <li>– Odjel usklađenosti</li> <li>– Služba unutarnje revizije</li> </ul>
<b>Više rukovodstvo</b>	Fizičke osobe koje obavljaju izvršne funkcije unutar Banke odgovorne za svakodnevno vođenje njezina poslovanja i za to odgovaraju Upravi, a u skladu s definicijom iz ZOKI-ja.
<b>Maksimalni iznos varijabilnih primitaka</b>	Najveći iznos varijabilnih primitaka koji se može dodijeliti u procesu dodjele koji je uspostavljen na razini Banke ili na razini poslovne jedinice.
<b>Razdoblje procjene</b>	Razdoblje za koje se procjenjuje i mjeri uspješnost radnika, poslovne jedinice i Banke za potrebe utvrđivanja varijabilnih primitaka radnika.
<b>Razred primitaka</b>	Raspon od najnižega do najvišeg iznosa primitaka u određenoj skupini radnika.
<b>Povrat primitaka</b>	Ugovorna odredba prema kojoj se radnik obvezuje Banci vratiti određeni iznos varijabilnih primitaka, ili isplaćeni iznos ili prava iz instrumenata, ako ostvarenje prethodno preuzetih rizika dovede do narušavanja uspješnosti odnosno lošijega financijskog rezultata.
<b>Instrumenti</b>	Instrumenti u smislu ove Politike primitaka su redovne dionice Banke i/ili opcije na dionicama Banke.
<b>Profil rizičnosti</b>	Mjera odnosno procjena svih rizika kojima je Banka izložena ili bi mogla biti izložena u svome poslovanju.
<b>Zaobilaženje odredbi o primicima</b>	<p>Neusklađenost s odredbama Odluke o primicima radnika na način da je Banka formalno usklađena s njom, ali ne ispunjava cilj i svrhu te Odluke. Smatra se da do zaobilaženja odredbi o primicima dolazi najmanje u sljedećim slučajevima:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) varijabilni primici, osim zajamčenih varijabilnih primitaka, dodjeljuju se ili stječu iako ne odražavaju uspješnost radnika, poslovne jedinice ili Banke koja je održiva i prilagođena rizicima,</li> <li>2) radnik primi uplate od Banke 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,</li> <li>3) fiksni primici dodjeljuju se kao fiksni broj instrumenata, a ne kao fiksni iznos,</li> <li>4) učestalo se pregovara o usklađivanju iznosa fiksnih primitaka, čime se ti primici nastoje uskladiti s uspješnošću radnika,</li> <li>5) dodaci se dodjeljuju u prekomjernom iznosu, koji nije opravdan u predmetnim okolnostima,</li> <li>6) primitak se isplaćuje radi odlaska u prijevremenu mirovinu i ne smatra se varijabilnim primitkom: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. iako takva isplata ima obilježja otpremnine za odlazak u mirovinu ili</li> <li>b. radnik ne odlazi u mirovinu nakon takve isplate i</li> </ol> </li> <li>7) isplatom dividende koristi se kao metodom plaćanja varijabilnih primitaka</li> </ol>
<b>Poslovna jedinica</b>	Zasebni organizacijski dio Banke čije se poslovanje može samostalno ocjenjivati.
<b>Izvanredna javna financijska potpora</b>	Državna potpora u smislu članka 107. stavka 1. Ugovora o funkcioniranju Europske unije ili bilo koja druga javna financijska potpora na nadnacionalnoj razini koja bi, da se dodjeljuje na nacionalnoj razini, činila državnu potporu, a koja se dodjeljuje s ciljem očuvanja ili obnavljanja održivosti, likvidnosti ili solventnosti Banke.
<b>HNB</b>	Hrvatska narodna banka

<b>Pojmovi i pravila povezani s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima</b>	
<b>Potrošač</b>	Fizička osoba koja djeluje izvan poslovne djelatnosti ili slobodnog zanimanja.
<b>Prodajno osoblje</b>	Fizička osoba koja radi za Banku i: a) izravno nudi ili prodaje bankovne proizvode i/ili usluge potrošačima ili b) izravno ili neizravno nadređena je osobi iz točke a).
<b>Osoblje koje sudjeluje u aktivnostima vezanima za ponudu ili prodaju stambenih potrošačkih kredita</b>	Fizička osoba koja radi za Banku i: a) osmišljava stambene potrošačke kredite b) nudi i/ili prodaje stambenih potrošačkih kredita c) procjenjuje kreditne sposobnosti potrošača povezane s ugovorima o stambenom potrošačkom kreditu ili d) izravno ili neizravno je nadređena osobama iz gornjih točaka.
<b>Osoblje koje sudjeluje u postupku naplate dospjelih neplaćenih obveza</b>	Fizička osoba koja radi za Banku i: a) izravno kontaktira s potrošačima koji imaju poteškoće u plaćanju ili b) izravno ili neizravno nadređena je osobi iz točke a)
<b>Radnici koji posluju s potrošačima</b>	Zajednički naziv za prodajno osoblje, osoblje koje sudjeluje u aktivnostima vezanima za ponudu ili prodaju stambenih potrošačkih kredita te osoblje koje sudjeluje u postupku naplate dospjelih neplaćenih obveza.
<b>Bankovni proizvodi i/ili usluge</b>	To su: a) ugovor o stambenom potrošačkom kreditu, kako je određeno zakonom kojim se uređuje stambeno potrošačko kreditiranje b) ostale vrste kredita i zajmova, osim kredita iz točke a), kako je određeno zakonom kojim se uređuje poslovanje kreditnih institucija c) depozit, kako je određeno zakonom kojim se uređuje osiguranje depozita d) račun za plaćanje, kako je određeno zakonom kojim se uređuje platni promet e) platne usluge, kako je određeno zakonom kojim se uređuje platni promet f) platni instrument, kako je određeno zakonom kojim se uređuje platni promet g) ostala sredstva plaćanja, kako je određeno zakonom kojim se uređuje poslovanje kreditnih institucija h) elektronički novac, kako je određeno zakonom kojim se uređuje elektronički novac
<b>Primitak povezan s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima</b>	Svaki oblik fiksnih ili varijabilnih primitaka, uključujući izvršena plaćanja ili pogodnosti, novčane ili nenovčane, koje prodajnom osoblju izravno dodjeljuje pružatelj usluga ili se dodjeljuju u ime Banke. Nenovčane pogodnosti mogu uključivati, ali nisu ograničene na napredovanje u karijeri, zdravstveno osiguranje, različite popuste, korištenje automobila ili mobilnog telefona, otvorene račune za pokriće značajnih iznosa različitih troškova ili seminare
<b>Fiksni primici povezani s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima</b>	Svi oni primici koji u najvećoj mjeri odražavaju profesionalno iskustvo, kompetencije, sposobnosti i odgovornosti koje proizlaze iz opisa radnog mjesta pojedinog člana prodajnog osoblja te ne ovise isključivo o procjeni radne uspješnosti tog člana prodajnog osoblja
<b>Varijabilni primici povezani s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima</b>	Svi oni primici koji isključivo odražavaju rezultate procjene radne uspješnosti prodajnog osoblja.
<b>Kvantitativni kriteriji</b>	Brojčani i/ili financijski podaci za određivanje primitaka prodajnog osoblja poput kvantitativnih ciljeva prodaje, kretanja broja novih klijenata, količine primljenih prigovora u određenom razdoblju, financijskih pokazatelja povezanih s prodajom i sl.
<b>Kvalitativni kriteriji</b>	Svi oni kriteriji koji nisu kvantitativni, ali mogu se odnositi na brojčane ili financijske podatke koji se koriste za kvalitativnu analizu rezultata prodajnog osoblja i/ili pružanja usluga potrošačima, poput strukture



	ponuđenih/prodanih proizvoda i/ili usluga u određenom razdoblju, sadržaja i/ili broja primljenih prigovora i njihove strukture u određenom razdoblju i sl.
<b>Kreditni posrednik</b>	Kreditni posrednik sa sjedištem u Republici Hrvatskoj koji je od HNB-a dobio odobrenje za rad i kreditni posrednik iz druge države članice koji je u skladu sa zakonom kojim se uređuje stambeno potrošačko kreditiranje ovlašten pružati usluge kreditnog posredovanja u Republici Hrvatskoj preko podružnice ili neposredno.

U slučaju razlikovanja značenja pojedinih pojmova iz ove Politike i pojmova iz Odluke o primicima radnika ili Odluke o politikama i praksama primitaka povezanim s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima (dalje: Odluka o politikama i praksama), vrijede pojmovi kako su opisani u tim odlukama.

Izrazi koji se koriste u ovoj Politici primitaka, a imaju rodno značenje odnose se jednako na muški i ženski rod.

## 2. Ciljevi Politike primitaka

Politika primitaka promiče odgovarajuće i djelotvorno upravljanje rizicima te ne potiče preuzimanje rizika koje prelazi razinu prihvatljivog rizika za Banku, povezana je s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima Banke, ne ograničuje sposobnost Banke da održi ili poveća iznos svojega kapitala te omogućuje učinkovit okvir za mjerenje uspješnosti radnika, prilagodbu za rizike i vezu između uspješnosti i nagrađivanja.

Politika primitka djelotvorno štiti prava i interese potrošača te jednostavno i lako razumljivo uređuje primitke radnika koji sudjeluju u aktivnostima povezanim s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima, a koji uključuju prodajno osoblje, osoblje koje sudjeluje u aktivnostima povezanim s ponudom i/ili prodajom stambenih potrošačkih kredita (osmišljavanju stambenih potrošačkih kredita, ponudi i/ili prodaji stambenih potrošačkih kredita, procjeni kreditne sposobnosti potrošača), osoblje koje sudjeluje u postupku naplate dospjelih neplaćenih obveza te osoblje pozivnog centra koje kontaktira s potrošačima, kao i izravno i neizravno nadređene osobe tom osoblju, a na način da nema rizika za nastanak gubitka odnosno postupanja na štetu potrošača.

## 3. Načela Politike primitaka

Pri provedbi ove Politike primitaka, Banka primjenjuje sljedeća načela:

- **načelo razmjernosti** - Banka pri izradi i provedbi ove Politike uzima u obzir Profil rizičnosti te ju usklađuje sa svojom sklonošću preuzimanju rizika, uključujući reputacijski rizik i rizike koji proizlaze iz obmanjujuće prodaje proizvoda i drugim obilježjima te u skladu s time provodi Odluku o primicima radnika i Odluku o politikama i praksama primitaka povezanim s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima u manjem i jednostavnijem opsegu, a koji je primjeren veličini, unutarnjoj organizaciji, vrsti, opsegu i složenosti poslova Banke, uzimajući u obzir to da je Banka mala i jednostavna kreditna institucija temeljem provedene analize utvrđivanja značajnosti s aspekta Odluke o primicima radnika.
- **načelo usklađenosti i provedbe Politike primitaka** - Politika primitaka redovno se preispituje, ažurira i revidira kako bi kontinuirano bila na najvišoj razini usklađenosti s relevantnim propisima, standardima, načelima i kodeksima te poslovnom strategijom, ciljevima, korporativnom kulturom i vrijednostima te dugoročnim interesima Banke i njenih dioničara.
- **načelo zaštite potrošača** - ova Politika se donosi i provodi s ciljem zaštite potrošača, odnosno njihovih prava i interesa, od nepoželjnoga gubitka koji proizlazi iz načina nagrađivanja osoblja koje nudi i/ili pruža bankovne proizvode i/ili usluge potrošačima. Pri izradi politika i praksi primitaka Banka pazi na to da se njenim politikama i praksama primitaka ne uvodi neki oblik rizika za nastanak gubitka odnosno postupanja na štetu potrošača pri čemu u obzir uzima ulogu i odgovornosti prodajnog osoblja, poželjno poslovno ponašanje prodajnog osoblja, vrstu i složenost bankovnih proizvoda i/ili usluga koje ono nudi i/ili prodaje potrošačima te način distribucije tih proizvoda i/ili usluga. Banka posebno pazi na to da strukturom primitaka prodajnog osoblja ne potiče prodajno osoblje na kratkoročnu zaradu, a na štetu

prava i interesa potrošača i da ne povezuje primitke isključivo s kvantitativnim ciljem za ponudu ili prodaju bankovnih proizvoda i/ili usluga te zabranjuje promicanje, ponudu ili prodaju specifičnog proizvoda ili kategorije proizvoda u odnosu na druge proizvode, poput proizvoda ili usluga koji pružatelju usluga ili članu prodajnog osoblja donose veću dobit, a na štetu prava i interesa potrošača.

- **načelo interne transparentnosti i jednostavnosti Politike** - ova Politika primitaka i pravilnici i procedure koje je Banka donijela za provođenje politike primitaka jasne su, jednostavne, dokumentirane i dostupne svim radnicima te ne promiču nejasne kombinacije različitih politika i praksi kojima se povećava rizik od nastanka gubitka odnosno postupanja na štetu potrošača. Kako bi se ponašanje radnika uskladilo s načelima politike primitaka, Služba administracije i ljudskih resursa je dužna informirati sve relevantne funkcije radi kvalitetnog provođenja ove Politike te svakog radnika Banke o odredbama politike primitaka koje se primjenjuju na njega.
- **načelo održavanja adekvatnoga kapitala** - Banka osigurava da ukupni varijabilni primici svih njenih radnika ne ograničavaju sposobnost Banke da održi ili poveća iznos svojega kapitala te pri procjeni tog utjecaja Banka uzima u obzir ukupni regulatorni kapital, osobito redovni osnovni kapital, zahtjev za kombinirani zaštitni sloj, zahtjev za zaštitni sloj omjera financijske poluge i minimalni zahtjev za regulatorni kapital i podložne obveze (MREL) te ograničenja raspodjela iz ZOKI-ja 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. Banka utjecaj varijabilnih primitaka uključuje na odgovarajući način u svoje planove za kapital i likvidnost te u postupak procjene adekvatnosti internoga kapitala. Ako se utvrdi da Banka nema adekvatan kapital ili je isti ugrožen, Banka poduzima potrebne mjere u skladu s Odlukom o primicima radnika.
- **načelo zabrane zaobilaženja odredbi o primicima** - Banka ne smije zaobilaziti odredbe o primicima na način da varijabilne primitke isplaćuje preko drugih pravnih osoba ili na način kojim olakšava ili omogućuje izbjegavanje zahtjeva Odluke o primicima radnika, ZOKI-ja ili Uredbe (EU) br. 575/2013. Navedeno uključuje dogovore između Banke i trećih osoba u slučaju kada radnik ima financijski ili osobni interes u njima.
- **načelo zabrane ugovaranja zajamčenih varijabilnih primitaka** - Zajamčeni varijabilni primici nisu u skladu s odgovarajućim i djelotvornim upravljanjem rizicima niti s načelom nagrađivanja uspješnosti. Banka ne smije radniku jamčiti isplatu određenog iznosa varijabilnih primitaka niti uključivati zajamčene varijabilne primitke u politiku primitaka, osim u slučajevima izričito propisanim ovom Politikom primitaka u skladu s Odlukom o primicima radnika.
- **načelo jednostrukog nagrađivanja** - radnici Banke mogu se nagraditi za iste dodijeljene ciljeve na razini uspješnosti radnika, poslovne jedinice i Banke samo jednom za isto razdoblje, odnosno radnik ne može za isti rezultat biti nagrađen drugim varijabilnim primitkom (nagradom) ako je već nagrađen kroz jedan od mogućih modela varijabilnih nagrađivanja.
- **načelo rodne neutralnosti i nediskriminacije** - rodno neutralna i nediskriminativna politika primitaka je politika primitaka koja se temelji na jednakim primicima radnika i radnica za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, neovisno o njihovoj rasi ili etničkoj pripadnosti ili boji kože, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovnom stanju, članstvu u sindikatu, obrazovanju, društvenom položaju, bračnom ili obiteljskom statusu, dobi, zdravstvenom stanju, invaliditetu, genetskom naslijeđu, rodnom identitetu, izražavanju ili spolnoj orijentaciji.

#### 4. Sadržajni obuhvat Politike primitaka

Ova Politika primitaka predstavlja okvirni i temeljni dokument Banke koji utvrđuje sve vrste primitaka i odnosi se na sve radnike Banke. Ugovori o radu kao i drugi ugovori između radnika i Banke moraju biti sklopljeni u skladu s Politikom primitaka.

Ciljevi uspješnosti za Banku, poslovne jedinice i radnike, metode mjerenja uspješnosti, uključujući kriterije uspješnosti za radnike ili poslovne jedinice koje preuzimaju rizik i ostale radnike ili funkcije, detaljnu strukturu varijabilnih primitaka za pojedine skupine radnika te obračun istih, instrumente u kojima se mogu isplatiti varijabilni primici i način upravljanja potencijalnim sukobom interesa do kojeg bi moglo doći zbog isplate dijela

varijabilnih primitaka u instrumentima, Banka uređuje propisima temeljenima na ovoj Politici, a s kojima čini jedinstvenu cjelinu.

## **5. Obuhvat primjene Politike primitaka**

Ova Politika primitaka odnosi se na sve radnike Banke, sve organizacijske jedinice Banke, uključujući Upravu i Nadzorni odbor Banke.

Odredbe ove Politike primjenjuju se i na kreditne posrednike s kojima Banka ima ugovorenu poslovnu suradnju u odnosu na naknadu za pružanje usluga kreditnog poslovanja.

## **II. Nadležnosti i odgovornosti u donošenju, provedbi i kontroli Politike primitaka**

### **6. Nadležnost Nadzornog odbora**

Nadzorni odbor ima sljedeće nadležnosti i odgovornosti vezane za Politiku primitaka:

- 1) donosi i redovito preispituje temeljna načela Politike primitaka te je odgovoran za nadziranje njene provedbe,
- 2) osigurava odgovarajuću provedbu politika i praksi primitaka u skladu s cjelokupnim okvirom korporativnog upravljanja, korporativnom kulturom, sklonošću preuzimanju rizika i povezanim procesom upravljanja,
- 3) daje suglasnost za bilo kakva naknadna izuzeća koja bi se primjenjivala na pojedinoga identificiranog radnika kao i za izmjene politike primitaka,
- 4) donosi odluku o maksimalnom iznosu varijabilnih primitaka koji će Banka utvrditi za sve radnike Banke u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene,
- 5) donosi odluku na pojedinačnoj osnovi o primicima članova Uprave i osoba odgovornih za rad kontrolnih funkcija,
- 6) donosi odluku o smanjenju ili ukidanju varijabilnih primitaka radnicima, uključujući primjenu odredbi o povratu primitaka, ako dođe do značajnog narušavanja uspješnosti ili ostvarivanja gubitka Banke,
- 7) donosi odluku o mogućoj upotrebi otpremnina, uključujući maksimalan iznos ili kriterije za određivanje takvih iznosa koji se mogu dodijeliti kao otpremnina radnicima,
- 8) najmanje jednom godišnje preispituje i ocjenjuje Politiku primitaka u skladu s postupkom opisanim u članku 28. ove Politike i
- 9) druge nadležnosti i odgovornosti u skladu Politikom primitaka i relevantnim propisima.

Pri obavljanju navedenih nadležnosti Nadzorni odbor na primjeren način uključuje Službu za kontrolu rizika, Odjel usklađenosti, Službu unutarnje revizije, Službu administracije i ljudskih resursa te Službu pravnih poslova.

### **7. Nadležnost Uprave**

Uprava ima sljedeće nadležnosti i odgovornosti vezane za Politiku primitaka:

- 1) donosi ovu Politiku primitaka uz suglasnost Nadzornog odbora te je odgovorna za njenu provedbu.
- 2) provodi odluke Nadzornog odbora iz članka 6. točaka 4. do 8. Politike primitaka u skladu s ovim Politikom primitaka.
- 3) određuje primitke svih radnika koji nisu članovi Uprave i osoba odgovornih za rad kontrolnih funkcija.
- 4) druge nadležnosti i odgovornosti u skladu Politikom primitaka i relevantnim propisima.

### **8. Nadležnost Službe administracije i ljudskih resursa**

Služba administracije i ljudskih resursa ima sljedeće nadležnosti i odgovornosti vezane za Politiku primitaka:

- 1) sudjeluje u izradi i procjeni Politike primitaka, uključujući strukturu primitaka, razine nagrađivanja i programe poticaja, na način koji uz privlačenje i zadržavanje potrebnih radnika, njenoj operativnoj provedbi te osigurava usklađenost Politike primitaka s profilom rizičnosti Banke,
- 2) surađuje s Upravom pružajući sve informacije potrebne i korisne za ispravno funkcioniranje poslovnih politika, provodi Odluke koje se odnose na primanja i stimulacije te formulira odgovarajuće prijedloge,

- 3) koordinira proces postavljanja ciljeva i njihove evaluacije, dostavlja Upravi prijedloge za politike primitaka i varijabilnih dijela plaće te prijedloge dostavlja Nadzornom odboru putem Uprave i to uz prethodnu procjenu sukladnosti,
- 4) druge nadležnosti i odgovornosti u skladu Politikom primitaka i relevantnim propisima i
- 5) o tome izvještava odgovarajuća tijela i funkcije Banke.

## **9. Nadležnosti kontrolnih funkcija**

Kontrolne funkcije imaju sljedeće nadležnosti i odgovornosti vezane za Politiku primitaka:

- Služba za kontrolu rizika:
  - 1) sudjeluje u određivanju odgovarajućih kriterija za prilagodbu varijabilnih primitaka uspješnosti i kriterija za prilagodbu varijabilnih primitaka rizicima, uključujući i povrat primitaka,
  - 2) sudjeluje u procjeni načina na koji struktura varijabilnih primitaka utječe na profil rizičnosti i kulturu rizika Banke,
  - 3) sudjeluje u procjeni i potvrdi podataka o prilagodbi varijabilnih primitaka rizicima i sudjeluje na sastancima Nadzornog odbora u vezi s navedenim,
  - 4) utvrđuje postoji li direktna veza između ostvarenih primitaka prodajnog osoblja dodijeljenih pretežito na temelju prodajnih rezultata određenih bankovnih proizvoda ili usluga, koji pružatelju usluga donose visoke prihode, a koji nisu u skladu s potrebama i željama klijenata.
  - 5) o tome izvještava odgovarajuća tijela i funkcije Banke.
- Odjel usklađenosti:
  - 1) provodi analizu načina na koji politika primitaka utječe na usklađenost Banke s propisima i kulturom rizika
  - 2) izvještava Upravu i Nadzorni odbor o svim utvrđenim rizicima usklađenosti i pitanjima neusklađenosti.
- Služba unutarnje revizije:
  - 1) provodi najmanje jednom godišnje neovisnu provjeru izrade, provedbe i utjecaja politike primitaka Banke na njezin profil rizičnosti, kao i načina na koji se upravlja politikom primitaka.

## **10. Nadležnosti vezane za utvrđivanje identificiranih radnika**

Uprava jednom godišnje utvrđuje i na odgovarajući način dokumentira postupak utvrđivanja identificiranih radnika, koji provodi na temelju provedene analize rizika i analize radnika od strane Službe kontrole rizika, odnosno izradom Profila rizičnosti. Pri tom uzima u obzir kvalitativne i kvantitativne kriterije iz Delegirane uredbe Komisije (EU) o identificiranim radnicima, veličinu i unutarnju organizaciju Banke, vrstu, opseg, i složenost poslova Banke, poziciju poslova, odgovornosti i ukupne novčane i nenovčane primitke radnika dodijeljene u prethodnoj poslovnoj godini, neovisno o tome kada su ti primici isplaćeni, uvjete na tržištu rada te druge kriterije koje Banka procijeni relevantnim.

Za potrebe utvrđivanja identificiranih radnika na početku tekuće poslovne godine Služba administracije i ljudskih resursa, uzimajući u obzir kriterije iz stavka 1. ovog članka, predlaže Upravi popis identificiranih radnika.

Uprava ažurira postupak utvrđivanja identificiranih radnika, najmanje u smislu kvalitativnih kriterija iz članka 5. Delegirane uredbe Komisije (EU) o identificiranim radnicima. Radnici koji su identificirani na osnovi kvalitativnih kriterija tijekom razdoblja od najmanje tri mjeseca u poslovnoj godini smatraju se identificiranim radnicima za tu poslovnu godinu.

U postupku utvrđivanja identificiranih radnika, Nadzorni odbor daje suglasnost Upravi na način utvrđivanja identificiranih radnika, osigurava provedbu procjene za potrebe utvrđivanja identificiranih radnika u skladu s Politikom primitaka, nadzire postupak utvrđivanja identificiranih radnika na kontinuiranoj osnovi i daje suglasnost za isključenje radnika u skladu s člankom 6. stavkom 2. Delegirane uredbe Komisije (EU) o identificiranim radnicima.

Služba za kontrolu rizika, Služba pravnih poslova, Odjel usklađenosti i Nadzorni odbor sudjeluju u postupku utvrđivanja identificiranih radnika u skladu sa svojim ovlastima i odgovornostima. Služba administracije i ljudskih resursa je dužna osigurati odgovarajuću razmjenu informacija između sudionika uključenih u postupak utvrđivanja identificiranih radnika. Služba unutarnje revizije dužna je provjeriti postupak i rezultat utvrđivanja identificiranih radnika.

### **III. Opće odredbe o primicima**

#### **11. Vrste primitaka**

Ukupni primici koje Banka isplaćuje svojim radnicima mogu se sastojati:

- samo od fiksnih primitaka ili
- kombinacije fiksnih i varijabilnih primitaka.

#### **12. Fiksni primici**

Fiksni primici odražavaju profesionalno iskustvo, kompetencije, sposobnost i odgovornosti koje proizlaze iz opisa radnog mjesta pojedinog radnika te ne ovise o procjeni uspješnosti.

Fiksni primici radnika sastoje se od:

- osnovne plaće utvrđene ugovorom o radu u skladu s platnim razredima i koeficijentima radnih mjesta definiranim za određenu grupu poslova/radno mjesto Pravilnikom o organizaciji Podravske banke d.d. i Kolektivnim ugovorom za Podravsku banku d.d. (dalje: Kolektivni ugovor Banke), u skladu s važnošću radnog mjesta za Banku te radnim iskustvom, kompetencijama, sposobnostima i dostupnosti odgovarajućeg radnika na tržištu rada, a koja plaća pripada radniku za ugovoreno radno vrijeme i uobičajene radne učinke, bez bilo kakvih dodataka, fiksnih ili varijabilnih ili drugih oblika plaćanja,
- dodataka na plaću koji mogu ovisiti o vrsti posla koju radnici obavljaju ili drugim kriterijima kako je uređeno Kolektivnim ugovorom Banke ili drugim internim pravilima i aktima Banke (primjerice, fiksni dodatak na plaću, dodatak za rad u posebnim uvjetima, za minuli rad, dodatak na radni staž, regres, božićnica, jubilarne nagrade i drugi dodaci),
- primitaka u naravi (nenovčani primici/pogodnosti) koje radnici primaju na temelju ugovora o radu, Pravilnika o radu Banke Kolektivnog ugovora Banke, a u skladu s propisima o porezu na dohodak, neovisno o uspješnosti radnika, poslovne jedinice i Banke ili drugim kriterijima te stoga ne potiču na preuzimanje rizika.

#### **13. Varijabilni primici**

Varijabilni primici isplaćuju se ovisno o uspješnosti koja je održiva i koja je prilagođena rizicima, kao i uspješnosti koja nadmašuje očekivani standard.

Nadzorni odbor, na temelju prijedloga Uprave, donosi odluku o iznosu ukupnih varijabilnih primitaka na temelju procjene uspješnosti radnika i Banke, a što se utvrđuje prema kriterijima utvrđenim u setu ciljeva uspješnosti za svakog radnika i u skladu s ispunjenjem preduvjeta utvrđenih na razini Banke koji su propisani odredbom članka 25. ove Politike.

Visinu varijabilnog primitka pojedinog radnika predlaže Služba administracije i ljudskih resursa ovisno o rezultatima mjerenja i ocjene uspješnosti, a u skladu s pravilnicima Banke koji se donose na temelju ove Politike. Prijedlog Službe administracije i ljudskih resursa odobrava Uprava, odnosno Nadzorni odbor za Upravu i kontrolne funkcije.

Varijabilni primici moraju biti u korelaciji s ostvarenjem zadanih, unaprijed postavljenih ciljeva, odnosno mjerljivom uspješnošću na osobnoj i kolektivnoj razini, a povezani su s razinom rizika, kapitalom, rezultatom te vjerojatnošću i vremenskim razdobljem potrebnim za ostvarivanje dobiti Banke, ukupnim rezultatom Banke te, osim o uspješnosti pojedinog radnika, ovise o rezultatu poslovnih i drugih organizacijskih jedinica Banke (službi, sektora, direkcija, odjela, poslovne mreže), a u skladu s politikama i strategijama Banke.

Dodjela i isplata varijabilnih primitaka radnicima, identificiranim radnicima te radnicima koji posluju s potrošačima, uključujući odredbe o prilagodbi varijabilnih primitaka rizicima, pojedinačnim ciljevima, odnosno kvalitativni i kvantitativni kriteriji za prilagodbu varijabilnih primitaka rizicima i uspješnosti, način mjerenja i ocjena uspješnosti te periodičnost ocjenjivanja propisuju se pravilnicima Banke koji se donose na temelju ove Politike primitaka.

#### **14. Omjer varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka**

Omjer između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka pojedinog radnika utvrđuje se u omjeru 1:1, na način da udio ukupnih godišnjih varijabilnih primitaka ne može prijeći 50% ukupnih godišnjih primitaka radnika.

Omjer iz stavka 1. ovoga članka utvrđen je na način da se omogućiti fleksibilnost Politike primitaka, da se ne potiče radnike na preuzimanje rizika koje prelazi razinu prihvatljivog rizika za Banku zbog ovisnosti radnika o varijabilnim primicima te pazeći na to da se kod primitaka povezanih s poslovanjem s potrošačima uzimaju u obzir prava i interesi potrošača.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, Banka može odrediti iznos varijabilnog dijela ukupnih primitaka u višem iznosu, odnosno do visine dvostrukog iznosa fiksnog dijela ukupnih primitaka pojedinog radnika ako su ispunjeni svi sljedeći uvjeti:

- 1) Glavna skupština Banke donijela je, na temelju obrazloženog prijedloga Uprave, odluku kojom utvrđuje: iznos varijabilnih primitaka, broj radnika na koje se takva odluka odnosi i njihove funkcije te očekivani utjecaj koji će takva odluka imati na održavanje adekvatne razine kapitala,
- 2) odluka iz točke 1. ovog stavka donesena je glasovima koji predstavljaju najmanje tri četvrtine temeljnoga kapitala zastupljenoga na Glavnoj skupštini pri donošenju odluke,
- 3) radnici za koje se traži viši odnos varijabilnih i fiksnih primitaka nisu sudjelovali u glasovanju o toj odluci
- 4) Uprava je prethodno obavijestila sve dioničare o tome da će se na Glavnoj skupštini odlučivati o višem odnosu varijabilnih i fiksnih primitaka,
- 5) Uprava je najkasnije trideset (30) dana prije održavanja Glavne skupštine obavijestila HNB o tome da će se Glavnoj skupštini predložiti donošenje odluke o višem omjeru varijabilnih i fiksnih primitaka, dostavljajući podatke propisane Odlukom o primicima radnika.

Uprava u roku od pet (5) radnih dana od dana održane Glavne skupštine obavještava HNB o donesenoj odluci Glavne skupštine, dostavljajući podatke propisane Odlukom o primicima radnika.

Ako Glavna skupština donese odluku o smanjenju prethodno utvrđenoga višega maksimalnog omjera između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka, takva se odluka donosi većinom glasova prisutnih na Glavnoj skupštini, o čemu će Uprava u roku od pet (5) radnih dana od dana održane Glavne skupštine obavijestiti HNB.

Stvarni odnos između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka izračunava se kao zbroj svih varijabilnih primitaka koji su dodijeljeni za posljednje razdoblje procjene podijeljen sa zbrojem fiksnih primitaka koji su dodijeljeni za isto razdoblje.

#### **15. Plaćanja koja se ne smatraju varijabilnim primicima**

Varijabilnim primicima se ne smatraju:

- karijerno napredovanje
- troškovi odvojenog života
- troškovi prijevoza, u slučajevima kada je to ugovoreno
- korištenje službenog automobila, uključujući za privatne ili druge svrhe, ako je to dopušteno ugovorom o radu
- korištenje službenog mobitela i računala
- troškovi seminara, konferencija, edukacija i ostalih događaja na koje Banka uputi radnike
- dobrovoljno zdravstveno osiguranje
- dnevnice za službeno putovanje
- troškovi smještaja i prijevoza povezani sa službenim putovanjem
- troškovi reprezentacije.

## **16. Naknada kreditnim posrednicima**

Banka isplaćuje naknadu kreditnim posrednicima s kojima ima ugovorenu poslovnu suradnju.

Da bi kreditni posrednik stekao pravo na naknadu, kod svakog posredovanja moraju kumulativno biti ostvareni sljedeći kvantitativni i kvalitativni uvjeti:

- 1) mora biti zaključen ugovor o pravnom poslu između klijenta i Banke,
- 2) pravni posao mora biti realiziran u ugovorenom opsegu po zaključenom ugovoru,
- 3) dokumentacija koju kreditni posrednik dostavlja Banci mora biti cjelovita, odnosno u skladu s popisom obvezne dokumentacije koju definira Banka,
- 4) ne postoje opravdani prigovori potrošača na uslugu pružanja informacija o kreditu od strane kreditnog posrednika.

Naknada kreditnim posrednicima obračunava se i isplaćuje mjesečno.

## **17. Kriteriji za procjenu radne uspješnosti i ciljevi radne uspješnosti**

Svakom radniku se na početku razdoblja ocjenjivanja, neovisno o tome prima li samo fiksne ili kombinaciju fiksnih i varijabilnih primitaka utvrđuje osobni set ciljeva uspješnosti (KPI, key performance indicators), i to na temelju svih ili nekih od sljedećih kvalitativnih kriterija za procjenu radne uspješnosti, ovisno o radnom mjestu radnika:

- Znanje,
- Upravljanje rizicima,
- Upravljanje ljudima,
- Izvršenje i pouzdanost,
- Timski rad,
- Odnos prema klijentu,
- Zaštita potrošača.

Radnici koji primaju varijabilne primitke, uz KPI-jeve određene u skladu s kvalitativnim kriterijima iz stavka 1. moraju ispuniti i KPI-jeve vezane za kvantitativne kriterije za procjenu radne uspješnosti.

Pojedinačni kvantitativni i kvalitativni kriteriji za procjenu radne uspješnosti, kao i ciljevi radne uspješnosti, propisani su za svaku skupinu radnika odredbama odgovarajućih pravilnika koji se donose na temelju ove Politike primitaka.

## **IV. Odredbe vezane za varijabilne primitke**

### **18. Vrste varijabilnih primitaka**

Varijabilni primici su dodatne nagrade kako su definirane Kolektivnim ugovorom Banke te svi drugi novčani i nenovčani primici koji se daju radnicima ovisno o njihovoj pojedinačnoj uspješnosti, uspješnosti poslovne jedinice i Banke i/ili zadovoljenju drugih kriterija.

U varijabilne primitke ulaze i ostali primici opisani u ovoj Glavi IV. Politike primitaka te drugi primici koji se takvima definiraju u skladu s pravilnicima donesenima na temelju ove Politike primitaka.

### **19. Bonusi za zadržavanje radnika**

Uprava uz suglasnost Nadzornog odbora može iznimno donijeti odluku o dodjeli bonusa za zadržavanje radnika u slučajevima kada Banka ima legitiman interes za zadržavanje određenog radnika.

Bonusi za zadržavanje radnika mogu se koristiti i tijekom restrukturiranja Banke, likvidacije, stečaja, sanacije ili promjene u kontroli nad poslovanjem Banke.

Prilikom odlučivanja o dodjeli bonusa za zadržavanje pojedinog radnika utvrđuje se trajanje razdoblja zadržavanja, odnosno ispunjenje uvjeta čime završava razdoblje zadržavanja. Bonus za zadržavanje radnika isplaćuje se protekom vremena trajanja razdoblja zadržavanja, odnosno ispunjenjem uvjeta.

Bonusi za zadržavanje radnika ne smiju se isplatiti kao kompenzacija ili zamjena za primitke zasnovane na uspješnosti, posebno ne u slučajevima nedostatne uspješnosti radnika ili kada isti nisu isplaćeni radi financijskog položaja Banke.

Na bonuse za zadržavanje radnika na odgovarajući način primjenjuju se odredbe o varijabilnim primicima, uključujući isplatu, dodjelu varijabilnih primitaka u instrumentima i smanjenje varijabilnih primitaka (povrat), izuzev odredaba koje se odnose na prilagodbu varijabilnih primitaka rizicima pri mjerenju uspješnosti i prije njihove dodjele. Oni se uključuju u izračun odnosa između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka kao godišnji iznos u svakoj godini razdoblja zadržavanja neovisno o činjenici da se ukupni iznos dodjeljuje nakon kraja razdoblja zadržavanja, odnosno po ispunjenju uvjeta zadržavanja.

Razlozi korištenja i izračun bonusa za zadržavanje radnika primjereno dokumentira Služba administracije i ljudskih resursa, opisujući razloge utvrđivanja trajanja razdoblja odnosno uvjetnog događaja s obzirom na situaciju i poduzete mjere koje opravdavaju isplatu bonusa za zadržavanje.

## **20. Otpremnina**

Otpremnina za slučaj raskida ugovora o radu od strane Banke u skladu sa zakonom kojim se uređuju radni odnosi, te u slučaju kad Banka i radnik sklope izvansudsku nagodbu u vezi radnog spora koji je u tijeku ili mogućega radnog spora, uključujući i sporazum radnika i poslodavca o prestanku ugovora o radu, a koja prelazi iznos otpremnine propisan navedenim zakonom varijabilni je primitak u smislu ove Politike primitaka.

Uprava će o svim otpremninama koje se dodjeljuju u skladu s ovim člankom obavijestiti Nadzorni odbor.

## **21. Zajamčeni varijabilni primici**

Zajamčeni varijabilni primici mogu se ugovoriti samo iznimno, i to u obliku zajamčenog bonusa, bonusa dobrodošlice, bonusa pri zapošljavanju i minimalnog bonusa.

Oni se mogu ugovoriti i isplatiti istom radniku samo jednom, i to kada su kumulativno ispunjeni sljedeći uvjeti:

- 1) ugovoreni su pri zapošljavanju novog radnika, i to samo za prvu godinu njegovog rada i
- 2) Banka ima adekvatnu razinu kapitala.

Zajamčeni varijabilni primici ne uključuju se u izračun odnosa između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka za prvo razdoblje procjene.

U slučaju sumnje, ugovorna odredba kojom bi se Banka obvezivala radniku isplatiti određeni iznos varijabilnih primitaka, neovisno o uspješnosti, to jest isključivo pod uvjetom održavanja ugovornog odnosa do određenog datuma, a bez ispunjavanja uvjeta iz ovoga članka, smatrat će se nedopuštenim jamčenjem isplate određenog iznosa varijabilnih primitaka.

## **22. Kompenzacija ili otkup iz prethodnih ugovora o radu**

Banka može, ocijeni li da je to u skladu s njenim dugoročnim interesima, a u cilju pridobivanja stručnog kvalificiranog, kompetentnog i sposobnog radnika ugovoriti s radnikom primitke koji se odnose na kompenzaciju ili otkup ugovorne obveze na osnovi prestanka njegova ugovornog odnosa s prethodnim poslodavcem, u skladu s uvjetima članka 21. stavka 2. ove Politike.

## **23. Varijabilni primici identificiranih radnika**

Ukupan iznos varijabilnih primitaka identificiranog radnika temelji se na kombinaciji ocjene uspješnosti identificiranog radnika (uzimajući u obzir kvantitativne i kvalitativne kriterije), odgovarajuće poslovne jedinice te na ukupnim rezultatima Banke.



Ocjena uspješnosti odnosi se na višegodišnje razdoblje da 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 Banke i sve rizike kojima je Banka izložena ili kojima bi mogla biti izložena u svom poslovanju.

Uprava odobrava predložene ciljeve uspješnosti identificiranih radnika i odluku o osnovici varijabilnog dijela ukupnih primitaka za pojedinog identificiranog radnika, osim za članove Uprave i osobe koje obavljaju kontrolne funkcije za koje to čini Nadzorni odbor.

Identificiranim radnicima može se isplatiti dio ili ukupni varijabilni primitak u instrumentima, a na temelju odluke Nadzornog odbora.

#### **24. Varijabilni primici povezani s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima**

Varijabilni primici povezani s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima mogu se isplaćivati:

- prodajnom osoblju koje predstavlja radnik Banke koji:
  - a) izravno nudi ili prodaje bankovne proizvode i/ili usluge potrošačima ili
  - b) izravno ili neizravno je nadređen osobi iz točke a).
- osoblju koje sudjeluje u aktivnostima vezanima za ponudu i/ili prodaju stambenih potrošačkih kredita predstavlja radnik Banke koji:
  - a) osmišljava stambene potrošačke kredite
  - b) nudi i/ili prodaje stambenih potrošačkih kredita
  - c) procjenjuje kreditne sposobnosti potrošača povezane s ugovorima o stambenom potrošačkom kreditu ili
  - d) izravno ili neizravno je nadređena osobama iz gornjih točaka.
- osoblju koje sudjeluje u postupku naplate dospjelih neplaćenih obveza, a koje predstavlja radnik Banke koji:
  - a) izravno kontaktira s potrošačima koji imaju poteškoće u plaćanju ili
  - b) izravno ili neizravno nadređena je osobi iz točke a).
- osoblje pozivnog centra, a koje predstavlja fizička osoba koja radi za Banku koja:
  - a) izravno kontaktira s potrošačima
  - b) izravno ili neizravno nadređena je osobi iz točke a).

Ovom Politikom i na njoj temeljenim pravilnicima osigurava se da se radnici iz 1. stavka ovog članka usredotoče na interes potrošača, a ne na svoj materijalni interes, čime se štite potrošači od nepoželjnoga gubitka koji proizlazi iz načina nagrađivanja.

Kriteriji uspješnosti ovih radnika utvrđuju se u pravilniku donesenom na temelju ove Politike, dok se njihovi osobni ciljevi utvrđuju u osobnom planu.

#### **25. Ostvarivanje prava na varijabilne primitke**

Preduvjet za ostvarenje prava na varijabilni primitak za promatranu poslovnu godinu za sve radnike bit će sljedeći pokazatelji:

1. **neto dobit**, nakon odbitka za eventualni trošak ukupnog varijabilnog stimulativnog dijela plaće radnicima, veću ili jednaku neto dobiti koja je predviđena u poslovnom planu za svaku promatranu poslovnu godinu. U izračun pokazatelja neto dobiti ne uračunavaju se eventualni pozitivni efekti izvanrednih i ostalih prihoda i/ili reklasifikacije plasmana na pojedinačnoj osnovi koji nisu predviđeni u godišnjem planu u pojedinačnom iznosu većim od 750.000 kuna;
2. **ROE** jednak ili veći od 3 %;
3. **Redovni osnovni kapital (CET1)** jednak ili veći od redovnog osnovnog kapitala (CET1) na dan 31.12 prethodne poslovne godine uvećan za eventualno povećanje kapitalnih rezervi iz dobiti te iste prethodne poslovne godine;
4. **Liquidity Coverage ratio (LCR)** za svaku promatranu poslovnu godinu jednak ili veći od 105 %,

koji će se prethodno utvrditi od strane Nadzornog odbora Banke na temelju periodično usvojenih akata (Godišnji plan, Plan oporavka, Strategija upravljanja neprihodujućim izloženostima (NPE), itd.). U slučaju da neki od pokazatelja nisu utvrđeni od strane Nadzornog odbora, za referentne pragove će se uzeti oni koji su utvrđeni prema važećim internim aktima i izvješćima (npr. prag pozornosti u Planu oporavka, pokazatelj neprihodujućih izloženosti i pokazatelj pokrivenosti u Strategiji upravljanja neprihodujućim izloženostima (NPE) za promatrano razdoblje.

Uprava Banke može na početku svake poslovne godine, uz suglasnost Nadzornog odbora, objaviti dodatne ciljeve na razini poslovnih jedinica i/ili Banke na temelju kojih će unaprijed određeni radnici/skupine radnika moći ostvariti pravo na dodatne varijabilne primitke u odnosu na visinu varijabilnih primitaka definiranih pravilnicima donesenim na temelju ove Politike. Za Upravu i kontrolne funkcije takvu odluku donosi Nadzorni odbor.

Prilikom donošenja ovih odluka, Banka će voditi računa o tome da se u odnosu na radnike koji između ostalog pružaju bankovne proizvode i/ili usluge potrošačima prednost i težina ne pridaju kvantitativnim ciljevima.

## **26. Smanjenje i ukidanje (neisplata) varijabilnih primitaka**

Nadzorni odbor donosi, a Uprava provodi, odluku o djelomičnom ili potpunom smanjenju ili ukidanju (neisplati) varijabilnih primitaka tekuće poslovne godine radnicima ako dođe do značajnog narušavanja uspješnosti ili ostvarivanja gubitka Banke.

Odluka iz stavka 1. ovoga članka može se posebno donijeti u sljedećim slučajevima:

- radnik je sudjelovao u aktivnostima koje su rezultirale značajnim gubicima za Banku ili je bio odgovoran za takve aktivnosti
- radnik nije ispunio propisane ili interno postavljene standarde primjerenosti
- radnik nije ispunio, odnosno premašio ciljeve uspješnosti zadane radi stjecanja prava na isplatu varijabilnog primitka, a kako su uređeni Politikom primitaka
- utvrđeno je nedozvoljeno ponašanje ili ozbiljna pogreška radnika
- Banka ili poslovna jedinica nije ostvarila postavljene financijske ciljeve ili pokazatelje u skladu s planiranim proračunom i poslovnom strategijom
- Banka je primila izvanrednu javnu financijsku potporu ili se nalazi u fazi rane intervencije ili su joj naložene sanacijske mjere
- nad Bankom je pokrenut redovni postupak zbog insolventnosti u smislu propisa koji uređuje sanaciju kreditnih institucija i investicijskih društava
- značajni gubici doveli su do situacije u kojoj Banka više nema adekvatan kapital, što rezultira prodajom određenog područja poslovanja ili smanjenjem obujma poslovnih aktivnosti
- Banka ili poslovna jedinica u kojoj je radnik zaposlen naknadno je pretrpjela značajno narušavanje financijske uspješnosti
- u Banci ili poslovnoj jedinici u kojoj je radnik zaposlen došlo je do značajnog propusta u upravljanju rizicima
- došlo je do značajnog povećanja kapitalnih zahtjeva u Banci
- izrečene su supervizorske mjere, a postupci radnika pridonijeli su izricanju supervizorskih mjera
- isplata je izvršena u suprotnosti s propisima, posebno odredaba ZOKI-ja, Odluke o primicima radnika te Odluke o politikama i praksama.

Banka ne smije isplatiti varijabilne primitke ili prenijeti prava iz instrumenata, 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 Banke.

Na naknadno smanjenje primitaka koji su prethodno dodijeljeni i koji su već isplaćeni primjenjuje se odredba o povratu primitaka.

## **V. Primici posebnih funkcija**

### **27. Primici radnika kontrolnih funkcija**

Za radnika koji obavlja poslove kontrolnih funkcija Banka strukturira primitke na sljedeći način:

- 1) fiksni primici ne smiju biti manji od dvije trećine ukupnih primitaka tog radnika i
- 2) ukupni godišnji fiksni primici tog radnika ne smiju biti manji od dvogodišnjeg prosjeka ukupnih godišnjih fiksnih primitaka radnika koji obavlja poslove usporedivog opsega, složenosti i odgovornosti.

Ako je radnik član Uprave ili višeg rukovodstva ujedno osoba odgovorna za rad kontrolne funkcije, tada se na tu osobu primjenjuju gornji zahtjevi iz stavka 1. ovoga članka. Ova se odredba ne primjenjuje na predsjednika Uprave.

Varijabilni primici radnika koji obavljaju poslove kontrolnih funkcija ovise o postignutim ciljevima povezanim s njihovim funkcijama, neovisno o uspješnosti poslovnih područja koja kontroliraju.

Kriteriji koji se primjenjuju za procjenu uspješnosti radnika kontrolnih funkcija mogu uključivati stopu osnovnoga kapitala, stopu neprihodonosnih kredita (engl. non-performing loan ratio), stopu povrata neprihodonosnih kredita (engl. non-performing loan recovery rate), nalaze revizije i druge slični kriteriji, a djelomično se mogu zasnivati na uspješnosti Banke kao cjeline, a kako je definirano pravilnikom koji se donosi na temelju ove Politike primitaka.

### **28. Primici Nadzornog odbora**

Članu Nadzornog odbora isplaćuju se samo fiksni primici u visini određenoj odlukom Glavne skupštine.

Naknada za sudjelovanje u radu i prisustvovanje pojedinoj sjednici Nadzornog odbora, uključujući pripadajuće troškove smatra se fiksnim primitkom.

## **VI. Završne odredbe**

### **29. Preispitivanje i provjera provođenja Politike primitaka**

Preispitivanjem Politike primitaka osobito se ocjenjuje:

- 1) usklađenost provođenja politike primitaka s politikama i mogućim procedurama Banke povezanim s primicima te relevantnim propisima, standardima, načelima i kodeksima.
- 2) jesu li isplate primitaka usklađene s poslovnom strategijom te odražavaju li na odgovarajući način profil rizičnosti, dugoročne interese i druge ciljeve Banke,
- 3) jesu li u skladu odredbama ZOKI-ja i ograničavaju li sposobnost Banke da održi ili poveća svoj kapital,
- 4) jesu li kriteriji i postupak za isključenje identificiranih radnika u skladu s odredbama Delegirane uredbe Komisije (EU) o identificiranim radnicima i
- 5) dosljedna primjena Politike primitaka u cijeloj Banci,
- 6) postoji li mogućnost nastanka nekog oblika rizika od nastanka gubitka odnosno postupanja na štetu potrošača pri preispitivanju politike u dijelu povezanom s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga potrošačima.

U vezi točke 6. iz stavka 1. ovoga članka, ako je već pri izradi ove Politike primitaka, odnosno prilikom posljednjeg preispitivanja procijenjena mogućnost nastanka nekog oblika rizika od nastanka gubitka odnosno postupanja na štetu potrošača, kod sljedećeg preispitivanja Politike potrebno je utvrditi je li na osnovi tih ranije identificiranih rizika došlo do nastanka gubitka odnosno postupanja na štetu potrošača, i to uporabom minimalno onih podataka koji su korišteni u prethodnoj procjeni. U to preispitivanje politika i praksi primitaka uključuje se i analiza ukupnih ocjena radne uspješnosti prodajnog osoblja ostvarenih u završenom razdoblju procjene koje prethodi tom preispitivanju.

Služba administracije i ljudskih resursa, Služba za kontrolu rizika i Odjel usklađenosti osiguravaju analizirane ulazne podatke svaka iz svog područja poslovanja vezane za poslovanje s potrošačima. Ocijeni li potrebnim, Nadzorni odbor može pribaviti potrebne podatke i od drugih funkcija ili poslovnih jedinica koje raspoložu

potrebnim informacijama, a Odjel usklađenosti dužan je osigurati usklađenost tih ulaznih podataka s odredbama Odluke o politikama i praksama.

Ako se u postupku preispitivanja Politike iz stavka 1. ovoga članka utvrde nedostaci u Politici primitaka ili njezinu provođenju, Nadzorni odbor dužan je bez odgađanja donijeti plan otklanjanja tih nedostataka te započeti ostvarivanje tog plana. Izvješće o provedenom postupku preispitivanja i provjere provođenja politike dostavlja se Upravi te osobama odgovornima za rad kontrolnih funkcija.

Banka zadržava pravo eksternalizirati postupak provođenja ovoga postupka.

### **30. Zabrana osobne zaštite od rizika (hedging)**

U skladu s Odlukom o primicima radnika, radnici kojima se može isplatiti varijabilni primitak ugovorno se obvezuju da se neće služiti osobnim strategijama zaštite od rizika te neće ugovarati osiguranja od gubitka varijabilnih primitaka ili osiguranja od nepovoljnog ishoda preuzetih rizika jer to narušava usklađenost njihovih primitaka s rizicima.

### **31. Sukob interesa**

Banka provodi mjere za sprječavanje sukoba interesa u skladu sa svojim internim etičkim kodeksom, pravilima i politikama, temeljenima na sustavu izvještavanja i odgovarajućim kontrolama.

### **32. Osiguravanje cjelovitosti dokumentacije vezane za primitke radnika**

Banka osigurava cjelovitost dokumentacije povezane s primicima radnika u skladu s Odlukom o primicima radnika te Odlukom o politikama i praksama te na zahtjev HNB-a dostavlja sve potrebne podatke i dokumentaciju koju on zatraži.

Banka čuva dokumentaciju za potrebe revizije najmanje pet godina od posljednjeg datuma njihove primjene.

### **33. Primjena Odluke o primicima radnika i Odluke o politikama i praksama**

Na ono što nije propisano Politikom primitaka i na njoj temeljenim pravilnicima, uključujući odredbe o primicima u slučaju izvanredne javne financijske potpore te izvještavanja HNB-a o visokim primicima, odnosno za što se naknadno utvrdi da nije u skladu s relevantnim propisima, izravno se, a poštujući načelo razmjernosti, primjenjuju Odluka o primicima radnika i Odluka o politikama i praksama, odnosno ZOKI.

### **34. Stupanje na snagu i javna objava**

Ova Politika primitaka stupa na snagu danom donošenja.

Danom stupanja na snagu prestaju vrijediti Politika primitaka radnika i Pravilnik o utvrđivanju identificiranih radnika te dodjeli i isplati varijabilnih primitaka iz travnja 2020. godine.

Banka na svojoj internetskoj stranici [www.poba.hr](http://www.poba.hr) javno objavljuje podatke prema Odluci o primicima radnika, uzimajući u obzir svoju veličinu, unutarnju organizaciju te vrstu, opseg i složenost poslova.

Predsjednik Uprave Banke

Goran Varat