



HNB

Trg hrvatskih velikana 3, 10002 Zagreb
tel.: 01 45 64 555 / faks: 01 46 10 551, 45 50 726, 46 10 591
teleks: 22 569 / www.hnb.hr / mb 3269817

**Očitovanje na primjedbe i prijedloge dostavljene u sklopu javne rasprave
o
Nacrtu odluke o primicima radnika**

SADRŽAJ

UVOD	3
I. DEFINICIJE OSNOVNIH POJMOVA.....	4
II. NADZORNI ODBOR.....	6
III. PRIMJENA OPĆIH ZAHTJEVA.....	6
IV. PRIMJENA SPECIFIČNIH ZAHTJEVA ZA SVE KREDITNE INSTITUCIJE.....	16
V. PRIMJENA SPECIFIČNIH ZAHTJEVA ZA ZNAČAJNE KREDITNE INSTITUCIJE.....	18
VI. STUPANJE NA SNAGU I PRIMJENA	21
VII. PROVEDBENI TRETMAN ODREDBI ODLUKE.....	22

UVOD

18. siječnja 2017. Hrvatska narodna banka na svojim je internetskim stranicama objavila Nacrt odluke o primicima radnika (u nastavku teksta: Nacrt).

Mišljenja, prijedlozi i primjedbe na predloženi tekst mogli su se dostaviti do 15. veljače 2017. putem elektroničke pošte na adresu zoki@hnb.hr.

Tijekom te javne rasprave Hrvatska narodna banka zaprimila je primjedbe i prijedloge osam kreditnih institucija:

- Addiko Bank d.d.
- Erste Bank d.d.
- Hrvatska poštanska banka d.d.
- Jadranska banka d.d.
- OTP banka d.d.
- Partner banka d.d.
- Privredna banka Zagreb d.d.
- Raiffeisenbank Austria d.d.

Zaprimljene primjedbe i prijedlozi te očitovanja na njih prezentiraju se u nastavku dokumenta, grupirani prema pojedinim područjima Odluke o primicima radnika (u nastavku teksta: Odluka), koja je objavljena u "Narodnim novinama", br. 31/2017.

I. DEFINICIJE OSNOVNIH POJMOVA

1. Definicija fiksnih primitaka

1.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Pojmovi
Članak 2.

Pojedini pojmovi koji se upotrebljavaju u ovoj Odluci imaju sljedeće značenje:

2) Fiksni primici jesu plaćanja ili pogodnosti radnicima koji ispunjavaju uvjete za njihovu dodjelu iz članka 13. ove Odluke.

1.b. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Predloženom je definicijom pojam "fiksni primitak" nejasno određen, pa bi ga bilo ispravno izjednačiti s pojmom plaćanja i pogodnosti radnicima kako je uređeno propisom koji uređuje radne odnose i porezne aspekte isplata.

1.c. Očitovanje

U članku 13. Odluke određeni su uvjeti pod kojima se plaćanja i pogodnosti radnicima smatraju fiksnim primicima. U smislu ove Odluke pojam fiksnih primitaka ne može se u potpunosti izjednačiti s plaćanjima i pogodnostima radnicima kako je uređeno propisom koji uređuje radne odnose i porezne aspekte isplata. Fiksni primici su širi pojam od pojmova plaćanja ili pogodnosti uređenih propisom koji uređuje radne odnose ili poreznim propisima u kontekstu poreznog aspekta isplata. Propisi koji uređuju radne odnose ne obuhvaćaju niti mogu obuhvatiti sve vrste plaćanja ili pogodnosti radnicima koji se mogu smatrati fiksnim primicima. Iz tog razloga primjedba se ne prihvaća.

2. Definicija varijabilnih primitaka

2.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Pojmovi
Članak 2.

Pojedini pojmovi koji se upotrebljavaju u ovoj Odluci imaju sljedeće značenje:

4) Varijabilni primici jesu primici koji ovise o uspješnosti radnika, poslovne jedinice i kreditne institucije ili o drugim ugovorenim kriterijima. U varijabilne primitke uključuje se i otpremnina radniku koja prelazi minimalni iznos utvrđen propisom 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.

2.b. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Navodi se da je do sada varijabilni primitak bio iznos otpremnine radniku u iznosu koji prelazi zakonom utvrđeni iznos. Znači li to da je sukladno novoj Odluci varijabilni primitak ukupni iznos

otpremnine koja prelazi minimalni iznos utvrđen propisom kojim se uređuju radni odnosi, a ne da je varijabilni samo onaj dio otpremnine u iznosu koji prelazi zakonom utvrđeni iznos sukladno prijašnjoj Odluci?

2.c. Očitovanje

U varijabilne primitke ulazi otpremnina radniku u iznosu koji prelazi zakonom utvrđeni iznos što je i smisao ove odredbe. Radi veće preciznosti i jasnoće u tumačenju, odredba u konačnom tekstu Odluke glasi:

"U varijabilne primitke uključuje se i otpremnina radniku koja prelazi iznos utvrđen zakonom kojim se uređuju radni odnosi."

3. Definicija radnika

3.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Pojmovi Članak 2.

Pojedini pojmovi koji se upotrebljavaju u ovoj Odluci imaju sljedeće značenje:

10) Radnik jest fizička osoba koja na temelju ugovora o radu ili nekoga drugog ugovora sklopljenog s kreditnom institucijom obavlja određene poslove za kreditnu instituciju. U slučaju eksternalizacije kojom je kreditna institucija ugovorno povjerila obavljanje određenih aktivnosti pružatelju usluga koji je član grupe kreditne institucije, 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 kreditnoj instituciji za njezine potrebe obavljanja određenih poslova. U smislu ove Odluke radnikom se smatra i član nadzornog odbora i prokurist kreditne institucije.

3.b. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Član nadzornog odbora ne može se smatrati radnikom kreditne institucije jer nije u ugovornom odnosu s kreditnom institucijom niti se na njega može odnositi članak 3. stavak 3. Odluke kojim se propisuje da ugovori o radu između radnika i kreditne institucije moraju biti sklopljeni u skladu s politikom primitaka. Također smatra se da uvrštavanje člana nadzornog odbora u definiciju radnika nije u skladu sa Zakonom o trgovačkim društvima. Primici nadzornog odbora definirani su člankom 22. Odluke pa bi bilo prikladnije u tom članku navesti da se odredbe Odluke odnose i na nadzorni odbor.

3.c. Očitovanje

Član nadzornog odbora je uvršten u pojam radnika samo za potrebe Odluke. Prije svega, Odluka predviđa da kreditna institucija može članu nadzornog odbora dodijeliti varijabilne primitke, uz uobičajene naknade koje član nadzornog odbora prima i koje se smatraju fiksnim primicima. S obzirom da se primici definiraju kao plaćanja i pogodnosti koje kreditna institucija isplaćuje radniku u zamjenu za poslove koje taj radnik obavlja za kreditnu instituciju, u pojam radnika uvršten je i član nadzornog odbora kreditne institucije.

Radi veće preciznosti i jasnoće u tumačenju, odredba u konačnom tekstu Odluke glasi:

"Odredbe ove Odluke na odgovarajući se način primjenjuju na člana nadzornog odbora i prokurista kreditne institucije."

II. NADZORNI ODBOR

4. Odluke nadzornog odbora

4.a. *Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu*

**Nadležnosti i odgovornosti uprave i nadzornog odbora u donošenju i provedbi politike
primitaka
Članak 5.**

(2) Nadzorni odbor kreditne institucije dužan je:

- 1) donijeti i redovito preispitivati temeljna načela politike primitaka te je odgovoran za nadziranje provedbe te politike,
- 2) osigurati odgovarajuću provedbu politika i praksi primitaka u skladu s cjelokupnim okvirom korporativnog upravljanja, korporativnom kulturom, sklonošću preuzimanju rizika i povezanim procesom upravljanja,
- 3) dati suglasnost za bilo kakva naknadna izuzeća koja bi se primjenjivala na pojedinoga identificiranog radnika kao i za izmjene politike primitaka,
- 4) donijeti odluku o maksimalnom iznosu varijabilnih primitaka koji će kreditna institucija utvrditi za sve radnike kreditne institucije u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene,
- 5) donijeti odluku na pojedinačnoj osnovi o primicima članova uprave i osoba odgovornih za rad kontrolnih funkcija,
- 6) donijeti odluku o smanjenju ili ukidanju varijabilnih primitaka radnicima, uključujući primjenu odredbi o malusu ili povratu primitaka, ako dođe do značajnog narušavanja uspješnosti ili ostvarivanja gubitka kreditne institucije, u skladu s člankom 37. ove Odluke i
- 7) donijeti odluku o mogućoj upotrebi otpremnina, uključujući maksimalan iznos ili kriterije za određivanje takvih iznosa koji se mogu dodijeliti kao otpremnina radnicima.

4.b. *Komentar i upiti u javnoj raspravi*

Donošenje odluke nadzornog odbora o mogućoj upotrebi otpremnine, uključujući maksimalni iznos ili kriterije za određivanje takvih iznosa koji se mogu dodijeliti kao otpremnina radnicima trebala bi se odnositi samo na identificirane radnike, jer se u EBA-im Smjernicama o dobrim politikama primitaka taj zahtjev odnosi na identificirane radnike.

4.c. *Očitovanje*

Navedena odredba nije u suprotnosti s EBA-im Smjernicama o dobrim politikama primitaka jer se te odredbe mogu primjenjivati na sve radnike. I u Odluci o primicima radnika ("Narodne novine", br. 73/2014.) odredbe o otpremninama iz članka 8. stavka 2. točke 2. primjenjuju se na sve radnike kreditne institucije.

III. PRIMJENA OPĆIH ZAHTJEVA

5. Fiksni primici

5.a. *Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu*

Fiksni primici
Članak 13.

- (1) Fiksni primicima smatraju se primici koji ispunjavaju sve sljedeće uvjete:
- 1) zasnivaju se na unaprijed utvrđenim kriterijima,
 - 2) odražavaju razinu profesionalnog iskustva i radnog staža radnika,
 - 3) transparentni su kada je riječ o pojedinačnom iznosu koji se dodjeljuje pojedinačnom radniku,
 - 4) 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,
 - 5) neopozivi su, do izmjene stalnog iznosa dolazi izmjenama kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa koji uređuje radne odnose,
 - 6) ne mogu se smanjiti, privremeno obustaviti ili prestati isplaćivati,
 - 7) ne potiču preuzimanje rizika,
 - 8) ne ovise o uspješnosti i
 - 9) ne ovise o donošenju diskrecijske odluke.

5.b.1. *Komentari i upiti u javnoj raspravi*

Predlaže se brisati riječ „sve“ iz prve alineje s obzirom da nije moguće na određeni fiksni primitak primijeniti baš sve kriterije, već neke od njih. Primjerice, fiksni primici definirani kolektivnim ugovorom (prijevoz, božićnica, regres itd.) ne odražavaju razinu profesionalnog iskustva i radnog staža.

5.b.1. *Očitovanje*

Primjedba se prihvaća i briše se riječ "sve" u navedenoj odredbi.

5.b.2. *Komentari i upiti u javnoj raspravi*

Osnovna plaća utvrđuje se na temelju pozicije radnog mjesta u platnim razredima. Kriteriji za pridruživanje radnog mjesta u pojedini platni razred mogu biti različiti, bilo da se koristi neka od svjetskih priznatih metodologija evaluacije radnih mjesta (npr. Hay ili Tower Watson) ili sustav razvijen od strane same kreditne institucije od čega su profesionalno iskustvo i radni staž tek dva od mnogih drugih kriterija. S obzirom na navedeno, predlaže se u stavku 1. točki 2. na kraju odredbe dodati formulaciju "i druge kriterije utvrđene aktima kreditne institucije".

5.c.2. *Očitovanje*

Budući da politika plaća odnosno utvrđivanje osnovne plaće u pravilu ovisi i o nekim drugim kriterijima pored profesionalnog iskustva i radnog staža radnika, primjedba se prihvaća.

Određba u konačnom tekstu Odluke glasi:

"2) odražavaju razinu profesionalnog iskustva i radnog staža radnika i druge kriterije utvrđene internim aktima kreditne institucije,"

5.b.3. *Komentari i upiti u javnoj raspravi*

U stavku 1. točki 5. predviđena je neopozivost fiksnih primitaka, s time da do izmjene stalnog iznosa dolazi izmjenama kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa koji uređuje

radne odnose. Postavlja se pitanje koji bi to bili drugi propisi koji uređuju radne odnose, zakoni ili podzakonski propisi? Ako je fiksni primitak definiran ugovorom o radu, promjenom ugovora o radu dolazi do promjene stalnog iznosa fiksnog primitka, a ugovor nije drugi propis. Da li je u tom slučaju potrebno napraviti dopunu ove točke da se obuhvati i ugovor o radu kao temeljni dokument kojim se definira plaća kao dio fiksnog primitka?

5.c.3. Očitovanje

Primjedba se prihvaća.

Plaća kao fiksni primitak je obavezan sastojak ugovora o radu. Izmjena ugovora o radu jedan je od načina kojim se mijenja visina stalnog iznosa fiksnog primitka. Odredba u konačnom tekstu Odluke glasi:

"5) neopozivi su, do izmjene stalnog iznosa dolazi izmjenama kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu,"

5.b.4. Komentari i upiti u javnoj raspravi

U stavku 1. točki 6. propisano je da je obvezni uvjet za fiksni primitak da se on „ne može smanjiti, privremeno obustaviti ili prestati plaćati“. Takva bi odredba mogla dovesti poslodavca do nemogućnosti izricanja novčane kazne kao disciplinske mjere povezane sa povredama radnih obveza, a koje su propisane kolektivnim ugovorima ili kao sastavni dio postojećih internih akata i procedura postupanja, posebno kod poslodavaca koji dodjeljuju isključivo fiksne primitke. Izricanje takve novčane kazne u propisanom postupku neminovno dovodi do smanjenja odnosno privremene obustave određenog dijela fiksnog primitka i to na temelju odluke poslodavca. Na ovaj način poslodavce bi se onemogućilo u provođenju disciplinskih postupaka i izricanju mjera novčanog kažnjavanja zbog težih disciplinskih povreda, a u suprotnom mogu biti izloženi prekršajima u odnosu na zadane uvjete za dodjelu fiksnih primitaka iz Nacrta odluke i/ili zahtjevu za zaštitu prava odnosno žalbi radnika.

Također, postoji i druga situacija koja može dovesti do mogućeg smanjenja fiksnog primitka, a radi se o slučaju kada je kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu propisan paušalni iznos kao naknada štete za povredu pojedinih radnih obveza, pa poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje naplatiti uskratim isplate plaće ili njezinog dijela sukladno članku 96. Zakona o radu.

S obzirom na navedeno, predlaže se dopuna navedene odredbe na način da je smanjenje i/ili privremena obustava moguća kao rezultat odluke o disciplinskoj mjeri izrečene novčane kazne sukladno odredbama kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog zakonskog propisa koji uređuje radne odnose ili je radnik dao suglasnost na uskratim isplate plaće ili nekog njezinog dijela.

5.c.4. Očitovanje

Primjedba se prihvaća.

Pored navedenog, potrebno je predvidjeti i situaciju kada je moguća zapljena plaće zbog provođenja ovrhe na plaći ovršenika radi naplate tražbine vjerovnika u skladu s Ovršnim zakonom.

Odredba u konačnom tekstu Odluke glasi:

"6) 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,"

5.b.5. Komentari i upiti u javnoj raspravi

U stavku 1. točki 8. predlaže se promjena formulacije koja je vezana uz uspješnost na način da fiksni primici ne ovise isključivo ili ne ovise u najvećoj mjeri o uspješnosti. Individualno povećanje plaće nekog radnika ovisi o njegovoj razini stručnosti, profesionalnog iskustva, samostalnosti, kompetencijama, ponašanjima, ali naravno i o uspješnosti na radu koja se mjeri kroz svakodnevni rad, ali i kroz godišnje ocjenjivanje uspješnosti u skladu sa stupnjem ostvarenja dogovorenih ciljeva povezanih uz radno mjesto radnika. Te ocjene uspješnosti jedan su od bitnih kriterija za promociju nekog radnika, ali ne smiju biti jedini te u skladu s tim se predlaže promjena formulacije koja je vezana uz uspješnost na način da fiksni primici ne ovise isključivo ili ne ovise u najvećoj mjeri o uspješnosti.

5.c.5. Očitovanje

Primjedba se prihvaća.

Određba u konačnom tekstu Odluke glasi:

"8) ne ovise isključivo o uspješnosti i"

5.b.6. Komentari i upiti u javnoj raspravi

U stavku 1. točki 9. predlaže se preformulirati navedenu odredbu na način da fiksni primici ne ovise isključivo o diskrecijskoj ocjeni.

5.c.6. Očitovanje

Primjedba se ne prihvaća.

Dodjela primitaka na temelju diskrecijske odluke je jedan od glavnih kriterija za razlikovanje varijabilnih od fiksnih primitaka. Dok je kreditna institucija dužna isplatiti plaću radniku temeljem propisa, o dodjeli i isplati varijabilnih primitaka donosi vlastitu diskrecijsku odluku ovisno o ispunjenju postavljenih ciljeva i kriterija.

6. Otpremnina

6.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Otpremnina

Članak 16.

(1) Kreditna institucija dužna je pri određivanju iznosa otpremnine uzeti u obzir uspješnost radnika tijekom određenog razdoblja i primijeniti na odgovarajući način odredbe o smanjenju primitaka iz članka 37. ove Odluke.

(2) U smislu ove Odluke otpremninom se smatraju i isplate u sljedećim slučajevima:

- 1) ako kreditna institucija otkazuje ugovor o radu s radnikom zbog značajnih poteškoća u poslovanju kreditne institucije,
- 2) ako kreditna institucija namjerava otkazati ugovor o radu s radnikom zbog značajnog smanjenja aktivnosti kreditne institucije u kojima je radnik imao aktivnu

ulogu ili u slučaju kada drugo društvo preuzme određena područja poslovanja kreditne institucije bez mogućnosti da radnik ostane zaposlen u tom društvu i

- 3) ako kreditna institucija i radnik sklope izvansudsku nagodbu u slučaju stvarnoga ili mogućega radnog spora.

Otpremnina iz točke 1. ovoga stavka ne smije biti veća u odnosu na smanjenje troškova koje je postignuto prestankom ugovora o radu.

(3) U smislu ove Odluke značajne poteškoće u poslovanju kreditne institucije odnose se na sljedeće slučajeve:

- 1) kreditna institucija primila je izvanrednu javnu financijsku potporu ili se nalazi u fazi rane intervencije ili su joj naložene sanacijske mjere,
- 2) nad kreditnom institucijom pokrenut je redovni postupak insolventnosti u smislu propisa koji uređuje sanaciju kreditnih institucija i investicijskih društava i
- 3) kada značajni gubici dovedu do situacije u kojoj kreditna institucija više nema adekvatan kapital, što rezultira prodajom određenog područja poslovanja ili smanjenjem obujma poslovnih aktivnosti.

(4) Otpremnina se ne smije dodijeliti u slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa.

(5) U smislu ove Odluke kršenje obveze iz radnog odnosa odnosi se na sljedeće slučajeve:

- 1) član uprave ili nadzornog odbora kreditne institucije više ne ispunjava uvjete za članstvo propisane Zakonom o kreditnim institucijama,
- 2) radnik je sudjelovao u aktivnostima koje su rezultirale značajnim gubicima za kreditnu instituciju ili je bio odgovoran za takve aktivnosti i
- 3) radnik je postupio suprotno internim pravilima, politikama ili procedurama namjerno ili iz krajnje nepažnje.

(6) Iznimno, sljedeće vrste otpremnina ne smatraju se varijabilnim primicima radnika:

- 1) otpremnina u iznosu koji ne prelazi minimalni iznos utvrđen propisom kojim se uređuju radni odnosi,
- 2) otpremnina u iznosu koji je određen kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu te ne ovisi o donošenju diskrecijske odluke,
- 3) otpremnina koja se isplaćuje na temelju pravomoćne sudske odluke i
- 4) primitak koji se isplaćuje u slučaju prestanka radnog odnosa na osnovi ugovorne odredbe o zabrani natjecanja, a za vrijeme trajanja zabrane, u visini koja ne prelazi iznos fiksnih primitaka koji bi za to vrijeme bili isplaćeni da je radnik zaposlen u kreditnoj instituciji.

6.b.1. Komentari i upiti u javnoj raspravi

U stavku 2. točki 1. Nacrta odluke propisuje se da se otpremninom smatraju isplate u slučaju ako kreditna institucija otkazuje ugovor o radu s radnikom zbog značajnih poteškoća u poslovanju kreditne institucije uz uvjet da takva otpremnina ne smije biti veća u odnosu na smanjenje troškova koje je postignuto prestankom ugovora o radu. Postavlja se pitanje o kakvom se smanjenju troškova radi u navedenoj odredbi? Radi li se o trošku ukupnih ili samo fiksnih primitaka? U odnosu na koji period se ti troškovi promatraju? Da li postoji neki vremenski period u kojem bi se mjerio iznos otpremnine i smanjenje troškova postignuto prestankom ugovora o radu (npr. 6 mjeseci)?

6.c.1. Očitovanje

Primjedba se prihvaća.

U konačnom tekstu Odluke brišu se riječi "Otpremnina iz točke 1. ovoga stavka ne smije biti veća u odnosu na smanjenje troškova koje je postignuto prestankom ugovora o radu."

6.b.2. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Vezano uz odredbe stavka 2. točke 3. navodi se da je u hrvatskom pravnom sustavu otpremnina usko vezana samo za dva slučaja raskida radnog odnosa: kod poslovno-uvjetovanog otkaza i kod osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu. Pored toga, postoji i otpremnina za odlazak u mirovinu, ali ona nije obveza po samom zakonu. Budući da radnici ne odlaze samo temeljem ova dva otkaza iz kreditne institucije i da je u smislu izbjegavanja nepotrebnih sporova potrebno omogućiti sklapanje sporazuma, može li se sklapanje sporazuma o raskidu radnog odnosa koji je inače legitiman i normalan način raskid radnog odnosa tumačiti kao izvansudska nagodba kako je definirana Nacrtom odluke, s obzirom da je definicija izvansudske nagodbe proširena i na situacije kad ne postoji formalan sudski spor nego se on izbjegava?

6.c.2. Očitovanje

Sporazumom radnika i poslodavca o prestanku ugovora o radu može se između ostalog, ugovoriti i pravo radnika na isplatu otpremnine. Iz tog razloga cilj je da se odredbe Odluke odnose i na otpremnine koje se isplaćuju u takvim situacijama. Potvrđujemo kao ispravno tumačenje da se navedena odredba odnosi i na sporazum radnika i poslodavca o prestanku ugovora o radu. Radi dodatne jasnoće i preciznosti navedena odredba se nadopunjuje i konačnom tekstu Odluke glasi:

"3) ako kreditna institucija i radnik sklope izvansudsku nagodbu u slučaju radnog spora koji je u tijeku ili mogućega radnog spora, uključujući i sporazum radnika i poslodavca o prestanku ugovora o radu."

6.b.3. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Predlaže se dodati još jednu točku u stavku 6. koja bi glasila:

5) Primitak koji se isplaćuje kao naknada štete u slučaju sudskog raskida ugovora.

6.c.3. Očitovanje

Primjedba se prihvaća.

U slučaju kada je sud utvrdio da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nastavak radnog odnosa nije prihvatljiv, sud će na zahtjev radnika dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje tri a najviše osam propisanih ili ugovoreni mjesečnih plaća tog radnika, u skladu s člankom 125. Zakona o radu. S obzirom da navedena odredba po svojoj suštini i karakteru odgovara otpremnini potrebno je dodati odredbu prema kojoj se primitak po ovoj osnovi neće smatrati varijabilnim primitkom radnika. Dodaje se odredba u konačnom tekstu Odluke koja glasi:

"5) primitak koji se isplaćuje kao naknada štete u slučaju sudskog raskida ugovora kako je propisano zakonom koji uređuje radne odnose."

6.b.4. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Predlaže se da se odredbe o otpremninama odnose samo na identificirane radnike, jer se u EBA-im Smjernicama o dobrim politikama primitaka taj zahtjev odnosi na identificirane radnike.

Također, predlaže se da odluku o isplati otpremnine radnicima koji nemaju značajni utjecaj na profil rizičnosti, u slučaju kad varijabilni dio prelazi 100% fiksnog dijela ukupnih primitaka, donosi uprava, a ne glavna skupština kreditne institucije.

6.c.4. Očitovanje

Primjedba se ne prihvaća.

Navedene odredbe nisu u suprotnosti s EBA-im Smjericama o dobrim politikama primitaka jer se te odredbe mogu primjenjivati na sve radnike.

U slučaju kad kreditna institucija želi odrediti iznos varijabilnog dijela ukupnih primitaka koji premašuju iznos fiksnog dijela ukupnih primitaka pojedinog radnika, u skladu s CRD-om, obvezna je u taj postupak uključiti dioničare. U slučaju kad varijabilni primici premašuju 100% iznos fiksnih primitaka radnika, takvi se primici mogu dodijeliti samo ako je glavna skupština donijela odluku kojom prihvaća viši odnos između varijabilnih i fiksnih primitaka, (maksimalno do 200%). Takva je odluka u nadležnosti glavne skupštine, a ne uprave kreditne institucije.

7. Odnos između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka

7.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Odnos između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka Članak 20.

(4) Kreditna institucija može odrediti različite odnose između varijabilnoga i fiksnog dijela

(5) Kreditna institucija dužna je odnos između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka pojedinog radnika odrediti na način da iznos varijabilnog dijela ne prelazi iznos fiksnog dijela ukupnih primitaka.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kreditna institucija može odrediti iznos varijabilnog dijela ukupnih primitaka do visine dvostrukog iznosa fiksnog dijela ukupnih primitaka pojedinog radnika ako su ispunjeni svi sljedeći uvjeti:

- 1) glavna skupština kreditne institucije donijela je odluku kojom prihvaća iznos varijabilnih primitaka na osnovi prijedloga uprave koji sadržava obrazloženje za takvu odluku, 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. ovoga 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 odluci iz točke 1. ovoga stavka,
- 4) kreditna institucija prethodno je obavijestila sve dioničare o tome da će se na glavnoj skupštini odlučivati o višem odnosu varijabilnih i fiksnih primitaka,
- 5) kreditna institucija obavijestila je u roku od pet radnih dana Hrvatsku narodnu banku o tome da će se glavnoj skupštini predložiti donošenje odluke o višem odnosu varijabilnih i fiksnih primitaka, pri čemu je:
 - naznačila traženi odnos varijabilnih i fiksnih primitaka,
 - obrazložila takav odnos i
 - dokazala da traženi odnos neće negativno utjecati na ispunjavanje obveza kreditne institucije propisanih Uredbom (EU) br. 575/2013, Zakonom o

kreditnim institucijama i podzakonskim propisima donesenima na osnovi tog Zakona, a posebno na održavanje adekvatnosti regulatornoga kapitala.

7.b. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Kreditna bi institucija odnos iz stavka 5 ovog članka trebala odrediti samo za identificirane radnike pa bi se posljedično Glavna skupština trebala uključivati u donošenje odluke iz stavka 6. samo u slučaju da se radi o primicima identificiranih radnika. Sukladno prethodno navedenom predlaže se izmjena članka 20. na način da se odredbe odnose samo na identificirane radnike.

7.c. Očitovanje

Primjedba se ne prihvaća.

Očitovanje je navedeno u točki 6.c.4.

8. Primici radnika kontrolnih funkcija

8.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

**Primici radnika kontrolnih funkcija
Članak 21.**

(1) Kreditna institucija dužna je osigurati da varijabilni primici radnika koji obavljaju poslove kontrolnih funkcija ovise o postignutim ciljevima povezanim s njihovim funkcijama, neovisno o uspješnosti poslovnih područja koja kontroliraju.

(2) Za radnika koji obavlja poslove kontrolnih funkcija kreditna institucija dužna je primitke strukturirati 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 na odgovarajućoj poziciji te s odgovarajućim odgovornostima u kreditnoj instituciji.

(3) Ako je radnik član uprave ili višeg rukovodstva ujedno osoba odgovorna za rad kontrolne funkcije, tada se na tu osobu primjenjuju zahtjevi iz stavka 2. ovoga članka. Ova se odredba ne primjenjuje na predsjednika uprave.

(4) Kriteriji koji se primjenjuju za procjenu uspješnosti radnika kontrolnih funkcija zasnivaju se na stopi osnovnoga kapitala, stopi neprihodonosnih kredita (engl. *non-performing loan ratio*), stopi povrata neprihodonosnih kredita (engl. *non-performing loan recovery rate*), nalazima revizije i drugim sličnim kriterijima, a djelomično se mogu zasnivati na uspješnosti kreditne institucije kao cjeline.

8.b.1. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Iz predložene formulacije iz stavka 2. točke 2. nije razvidno što se misli pod radnicima na odgovarajućoj poziciji i odgovarajućim odgovornostima u KI. Da li se pri usporedbi treba uzimati

platni razred, radno mjesto ili neki drugi kriterij? Predlaže se:

- brisati odredbu iz stavka 2. točke 2. obzirom da ista stvara nedoumice oko primjene u praksi i kontrole primjene iste, a nije definirana EBA-im Smjernicama o dobrim politikama primitaka,
- ili detaljnije pojasniti ili pojednostavniti formulaciju u točki 2., stavka 2.,
- ili preformulirati odredbu tako da glasi "radna mjesta radnika koji obavljaju poslove kontrolnih funkcija moraju biti vrednovana barem u istim platnim razredima kao i radna mjesta radnika koje kontroliraju."

8.c.1. Očitovanje

Primjedba se prihvaća.

Odredba u konačnom tekstu Odluke glasi:

"2 ukupni godišnji fiksni primici tog radnika ne smiju biti manji od dvogodišnjeg prosjeka ukupnih godišnjih fiksnih primitaka radnika u istom platnom razredu ili radnika koji obavlja poslove usporedivog opsega, složenosti i odgovornosti."

8.b.2. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Predlaže se definirati Stavak 4. Članka 21. kako bi bili jasni kriteriji koji se primjenjuju za procjenu uspješnosti radnika kontrolnih funkcija ili preuzeti formulaciju iz EBA-ih Smjernica o dobrim politikama primitaka:

211. U slučaju kada se radnicima u kontrolnim funkcijama isplaćuju varijabilni primitci, potrebno je provesti procjenu i varijabilna komponenta primitaka treba biti određena zasebno od poslovnih jedinica koje kontroliraju, uključujući uspješnost koja je posljedica poslovnih odluka (npr. odobrenja novog proizvoda) kada je uključena kontrolna funkcija.

212. Kriteriji koji se koriste za procjenu uspješnosti i rizika prvenstveno se trebaju temeljiti na ciljevima internih kontrolnih funkcija. Varijabilni primitci za kontrolne funkcije trebali bi prvenstveno proizlaziti iz ciljeva kontrole, npr. omjera instrumenata redovnog osnovnog kapitala, omjera neprihodujućih kredita, stope povrata neprihodujućih kredita ili nalaza revizora. Njihovi varijabilni primitci mogu se također donekle temeljiti na uspješnosti institucije kao cjeline. Institucija bi trebala razmotriti postavljanje značajno nižeg omjera između varijabilne i fiksne komponente primitaka za kontrolne funkcije u usporedbi s poslovnim jedinicama koje kontroliraju."

8.c.2. Očitovanje

Smatramo da su odredbe stavka 4. jasne i da su na odgovarajući način u članku 21. Odluke implementirane točke od 211. do 213. EBA-ih Smjernica o dobrim politikama primitaka te da nema potrebe za redefiniranjem odredbi članka 21. stavka 4. Odluke.

9. Osobna zaštita od rizika

9.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

**Osobna zaštita od rizika
Članak 23.**

(1) Kreditna institucija dužna je sve radnike obvezati da se ne služe osobnim strategijama zaštite od rizika te da ne ugovaraju osiguranja od gubitka primitaka ili osiguranja od nepovoljnog ishoda preuzetih rizika, jer to narušava usklađenost njihovih primitaka s rizicima. Ova odredba odnosi se na sve primitke radnika, uključujući odgođene primitke i primitke koji su isplaćeni, ali koji su predmet odredbe o zadržavanju.

(2) Smatra se da se radnik zaštitio od rizika ako je sklopio ugovor s kreditnom institucijom ili trećom stranom te je ispunjen bilo koji od sljedećih uvjeta:

- 1) ugovorom se kreditna institucija ili treća strana obvezuje izvršiti izravna ili neizravna plaćanja radniku, koja su povezana s iznosima ili odgovaraju iznosima za koje su varijabilni primici smanjeni,
- 2) radnik kupuje ili posjeduje izvedenice kojima je svrha omogućiti zaštitu od gubitaka povezanih s financijskim instrumentima koje je primio kao dio varijabilnih primitaka.

(3) Smatra se da se radnik osigurao od rizika kada je sklopio ugovor o osiguranju s odredbom prema kojoj treba biti oštećen u slučaju smanjenja primitaka.

(4) Kreditna institucija dužna je uspostaviti i održavati učinkovite mehanizme za osiguravanje usklađenosti s odredbama iz stavka 1. ovoga članka. U tom smislu potrebna je najmanje izjava radnika kojom se obvezuje da se neće služiti osobnim strategijama zaštite od rizika smanjenja primitaka niti ugovarati osiguranja od gubitka primitaka ili osiguranja od nepovoljnog ishoda preuzetih rizika.

9.b. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Predlaže se da se odredbe o osobnoj zaštiti od rizika primjenjuju odnose samo na identificirane radnike. Razlog za ovakvo mišljenje ima podlogu u činjenici da se u točki 10.1 EBA-ih smjernica o dobrim politikama primitaka osobna zaštita od rizika odnosi samo na identificirane radnike.

9.c. Očitovanje

Primjedba se ne prihvaća.

Predložene odredbe o osobnoj zaštiti od rizika primjenjuju se na sve radnike kao što je i do sada bilo propisano u članku 8. stavku 13. i stavku 14. Odluke o primicima radnika ("Narodne novine, br. 73/2014."), a te odredbe nisu u suprotnosti s EBA-im Smjericama o dobrim politikama primitaka.

10. Zaobilaženje odredbi o primicima

10.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Zaobilaženje odredbi o primicima

Članak 26.

(2) Smatra se da do zaobilaženja odredbi o primicima dolazi najmanje u sljedećim slučajevima:

- 1) varijabilni primici, osim zajamčenih varijabilnih primitaka, dodjeljuju se ili stječu iako ne odražavaju uspješnost radnika, poslovne jedinice ili kreditne institucije koja je održiva i prilagođena rizicima,
- 2) radnik primi uplate od kreditne institucije ili društva obuhvaćenoga konsolidacijom koje ne ulaze u definiciju primitaka, ali u suštini predstavljaju primitke jer su sredstva ili

metode plaćanja koje potiču na preuzimanje rizika i služe za zaobilaženje zahtjeva o nagrađivanju,

- 3) fiksni primici dodjeljuju se kao fiksni broj instrumenata, a ne kao fiksni iznos,
- 4) učestalo se pregovara o usklađivanju iznosa fiksnih primitaka, čime se ti primici nastoje uskladiti s uspješnošću radnika,
- 5) dodaci se dodjeljuju u prekomjernom iznosu, koji nije opravdan u predmetnim okolnostima,
- 6) primitak se isplaćuje radi odlaska u prijevremenu mirovinu i ne smatra se varijabilnim primitkom:
 - iako takva isplata ima obilježja otpremnine ili
 - radnik ne odlazi u mirovinu nakon takve isplate i
- 7) isplatom dividende koristi se kao metodom plaćanja varijabilnih primitaka.

10.b. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Predlaže se u stavku 2. točki 6., prvoj alineji iza riječi "otpremnine" dodati riječi "za odlazak u mirovinu" kako bi bilo jasno da se misli isključivo na otpremninu za odlazak u mirovinu.

10.c. Očitovanje

Primjedba se prihvaća.

Određba u konačnom tekstu Odluke glasi:

"6) primitak se isplaćuje radi odlaska u prijevremenu mirovinu i ne smatra se varijabilnim primitkom:

- iako takva isplata ima obilježja otpremnine za odlazak u mirovinu ili
- radnik ne odlazi u mirovinu nakon takve isplate i "

IV. PRIMJENA SPECIFIČNIH ZAHTJEVA ZA SVE KREDITNE INSTITUCIJE

11. Kvantitativni kriteriji za prilagodba varijabilnih primitaka uspješnosti

11.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Kriteriji za prilagodbu varijabilnih primitaka uspješnosti Članak 33.

(2) Kvantitativni kriteriji za procjenu uspješnosti 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. Kriteriji operativne uspješnosti kao što su neto dobit, ukupni prihod ili tržišni pokazatelji kao što su cijena dionice i povrat na kapital obično se ne uzimaju u obzir.

11.b. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Predlaže se na kraju zadnje rečenice u stavku 2. dodati riječi "kao jedini kvantitativni kriteriji za procjenu uspješnosti".

11.c. Očitovanje

Primjedba se prihvaća.

Određba u konačnom tekstu Odluke glasi:

"Kriteriji operativne uspješnosti kao što su neto dobit, ukupni prihod ili tržišni pokazatelji kao što su cijena dionice i povrat na kapital obično se ne uzimaju u obzir kao jedini kvantitativni kriterij za procjenu uspješnosti."

12. Uvjeti za primjenu malusa i povrata primitaka

12.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Smanjenje varijabilnih primitaka

Članak 37.

(3) Kreditna institucija dužna je politikom primitaka i ugovorom između kreditne institucije i radnika detaljno odrediti uvjete prema kojima će se primijeniti odredba o malusu i odredba o povratu primitaka, pri čemu je dužna obuhvatiti barem sljedeće slučajeve:

- 1) radnik je sudjelovao u aktivnostima koje su rezultirale značajnim gubicima za kreditnu instituciju ili je bio odgovoran za takve aktivnosti,
- 2) radnik nije ispunio propisane ili interno postavljene standarde primjerenosti,
- 3) utvrđeno je nedozvoljeno ponašanje ili ozbiljna pogreška radnika,
- 4) kreditna institucija ili poslovna jedinica naknadno je pretrpjela značajno narušavanje financijske uspješnosti,
- 5) u kreditnoj instituciji ili poslovnoj jedinici u kojoj je radnik zaposlen došlo je do značajnog propusta u upravljanju rizicima,
- 6) došlo je do značajnog povećanja kapitalnih zahtjeva u kreditnoj instituciji i
- 7) izrečene su supervizorske mjere, a postupci radnika pridonijeli su izricanju supervizorskih mjera.

12.b.1. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Predlaže se dopuniti odredbu u članku 37. stavku 3. točki 1. Odluke na način da se pridoda formulacija da je kreditna institucija dužna detaljno odrediti uvjete za primjenu odredbi o malusu i povratu primitka u slučaju kada je radnik "namjerno ili zbog krajnje nepažnje" sudjelovao u aktivnostima koje su rezultirale značajnim gubicima za kreditnu instituciju ili je bio odgovoran za takve aktivnosti.

12.c.1. Očitovanje

Primjedba se ne prihvaća.

Prihvaćanjem navedenog prijedloga znatno bi se ograničile situacije u kojima kreditna institucija mora primijeniti odredbe o smanjenju varijabilnih primitaka što ne bilo u skladu sa svrhom tih odredbi. Naime, kreditna institucija dužna je ukupne varijabilne primitke znatno smanjiti ako dođe do značajnog narušavanja uspješnosti ili ostvarivanja gubitaka kreditne institucije. Pri tome s aspekta politike primitaka i njezine primjene nije od primarnog značaja koju vrstu odgovornosti za štetu snosi radnik kao niti kojim stupnjem krivnje je radnik prouzročio štetu kreditnoj instituciji. Pogrešno je poistovjetiti odredbe o smanjenju varijabilnih primitaka s odgovornošću radnika za štetu prouzrokovanu poslodavcu. Isto tako što se tiče stupnja pažnje i odgovornosti uprave ističemo da je Zakonom o trgovačkim društvima propisano da članovi uprave moraju voditi poslove društva s pozornošću urednog i savjesnog gospodarstvenika.

12.b.2. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Predlaže se dopuniti odredbu u članku 37. stavku 3. točki 4. Odluke na način da se iza riječi "kreditna institucija ili poslovna jedinica". dodaju riječi "u kojoj je radnik zaposlen".

12.c.2. Očitovanje

Primjedba se prihvaća.

Odredba u konačnom tekstu Odluke glasi:

"4) kreditna institucija ili poslovna jedinica u kojoj je radnik zaposlen naknadno je pretrpjela značajno narušavanje financijske uspješnosti,"

V. PRIMJENA SPECIFIČNIH ZAHTJEVA ZA ZNAČAJNE KREDITNE INSTITUCIJE

13. Razdoblje odgode dijela varijabilnih primitaka

13.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Odgoda varijabilnih primitaka

Članak 38.

(5) Razdoblje odgode varijabilnog dijela primitaka ne smije biti kraće od tri godine. Iznimno, za članove uprave i više rukovodstvo razdoblje odgode ne smije biti kraće od pet godina.

13.b. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Obveza odgode varijabilnog dijela primitaka za više rukovodstvo na pet godina, uzimajući u obzir iznose varijabilnih primitaka koji se u Hrvatskoj isplaćuju, predugačak je i nema smisla. Smatramo da ovo razdoblje od 5 godina u našim hrvatskim okvirima ima smisla samo za članove Uprave.

13.c. Očitovanje

Primjedba se prihvaća.

Odredba u konačnom tekstu Odluke glasi:

"5) Razdoblje odgode varijabilnog dijela primitaka ne smije biti kraće od tri godine. Iznimno, za članove uprave razdoblje odgode ne smije biti kraće od pet godina."

14. Dodjela varijabilnih primitaka u instrumentima

14.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Dodjela varijabilnih primitaka u instrumentima

Članak 39.

(3) Za ispunjavanje zahtjeva iz ove Odluke kreditna institucija kao instrumente može upotrijebiti:

- 1) redovne dionice kreditne institucije,
- 2) instrumente povezane s redovnim dionicama kreditne institucije, koji imaju ugrađenu klauzulu kojom se najveća moguća vrijednost instrumenta ograničuje na onu vrijednost koja je vrijedila na dan dodjele primitaka,

- 3) redovne dionice kreditne institucije koja je izravno ili neizravno nadređena kreditnoj instituciji koja ispunjava zahtjeve iz ove Odluke,
- 4) instrumente povezane s redovnim dionicama kreditne institucije iz točke 3. ovoga stavka, koji imaju ugrađenu klauzulu kojom se najveća moguća vrijednost instrumenta ograničuje na onu vrijednost koja je vrijedila na dan dodjele primitaka i
- 5) instrumente iz Delegirane uredbe Komisije (EU) br. 527/2014 od 12. ožujka 2014. o dopuni Direktive 2013/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća u pogledu regulatornih tehničkih standarda kojima se pobliže određuju kategorije instrumenata koji adekvatno odražavaju kreditnu kvalitetu institucije kao društva koje trajno posluje i primjereni su za primjenu za potrebe varijabilnih primitaka.

(4) Kreditna institucija može upotrijebiti instrumente iz točaka 3. i 4. stavka 3. ovoga članka samo ako upravljanje kapitalom na razini grupe kreditnih institucija u kojoj je kreditna institucija članica onemogućuje ili znatno otežava upotrebu instrumenata koje je izdala sama kreditna institucija.

Ako je u mogućnosti, kreditna je institucija dužna za ispunjavanje zahtjeva iz ove Odluke upotrijebiti odgovarajući odnos između instrumenata iz točaka od 1. do 4. ovoga stavka i instrumenata iz točke 5. ovoga stavka.

(5) Cijena instrumenata određuje se prema njihovoj tržišnoj cijeni ili njihovoj fer vrijednosti na dan dodjele tih instrumenata. Ta je cijena osnova za utvrđivanje početnog broja instrumenata i eventualno naknadno smanjenje broja instrumenata ili njihove vrijednosti.

14.b. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Kreditna institucija kao instrumente raspoložive za dodjelu varijabilnih primitaka koristi fantomske dionice matične banke čija cijena se određuje, u skladu s Grupnom politikom primitaka, na osnovi prosječne cijene redovne dionice matične banke u godini za koju se primitak dodjeljuje. Dakle, ako u 2017. kreditna institucija dodjeljuje varijabilni primitak za 2016., cijena fantomske dionice je prosječna cijena redovne dionice matične banke na tržištu dionica tijekom 2016. S obzirom da se radi o varijabilnim primicima upravo za 2016., smatramo da takvo određivanje cijene fantomske dionice ima smisla, a ista vrijednost koristi se i na razini cijele Grupe. U tom smislu, formulacija da se cijena instrumenta određuje prema njihovoj tržišnoj cijeni predstavljala problem.

14.c. Očitovanje

Odredbe su jasne i stoga se primjedba ne prihvaća.

U skladu s člankom 2. točkom 22. Nacrta odluke instrumenti jesu financijski instrumenti ili drugi ugovori koji ulaze u jednu od kategorija iz članka 39. stavka 3. ove Odluke. Nadalje, u skladu s člankom 2. točkom 23. Nacrta odluke instrumenti povezani s dionicama jesu instrumenti čija se vrijednost zasniva na tržišnoj cijeni dionice kao što su, primjerice, prava od porasta vrijednosti dionice, različite vrste sintetičkih dionica i drugi slični instrumenti. Ako tržišna cijena nije dostupna, vrijednost tih instrumenata zasniva se na fer vrijednosti.

Fantomske dionice nadređene kreditne institucije su instrumenti iz članka 11. stavka 9. točke 4. Odluke o primicima radnika ("Narodne novine, br. 73/2014.-Odluka) i članka 39. stavka 3. točke 4. Nacrta odluke o primicima radnika. Način vrednovanja, odnosno određivanja vrijednosti

(cijene) financijskog instrumenta nije se mijenjao, a način određivanja cijene financijskog instrumenta trebao bi biti isti u svim državama članicama Europske Unije (tržišna ili fer vrijednost, ako tržišna vrijednost financijskog instrumenta nije dostupna).

Napominjemo da se prema članku 2. e. Delegirane uredba Komisije (EU) br. 527/2014 od 12. ožujka 2014. o dopuni Direktive 2013/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća u pogledu regulatornih tehničkih standarda kojima se približe određuju kategorije instrumenata koji adekvatno odražavaju kreditnu kvalitetu institucije kao društva koje trajno posluje i primjereni su za primjenu za potrebe varijabilnih primitaka, cijena instrumenata određuje na razini njihove vrijednosti u trenutku dodjele instrumenta, u skladu s primjenjivim računovodstvenim standardom. U Republici Hrvatskoj primjenjivi računovodstveni okvir za kreditne institucije, sukladno računovodstvenim propisima, su Međunarodni računovodstveni standardi, a Međunarodni standard financijskog izvještavanja 2, plaćanje temeljeno na dionicama (MSFI 2), regulira pravila vrednovanja plaćanja temeljena na dionicama. Odredbe stavka 5. Nacrta odluke o primicima radnika, odredbe točke 252. i točke 256. EBA-ih Smjernica o dobrim politikama primitaka nisu u suprotnosti s odredbama MSFI 2.

15. Izuzeća za male primitke

15.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Izuzeća za male primitke Članak 42.
Kreditna institucija nije dužna primijeniti odredbe iz članaka od 38. do 41. ove Odluke na radnike čiji varijabilni primici na godišnjoj osnovi ne prelaze iznos od 100.000 kuna i na radnike čiji varijabilni primici na godišnjoj osnovi ne prelaze 30% fiksnih primitaka na godišnjoj osnovi. Kreditna institucija može politikom primitaka propisati i apsolutni i relativni prag niži od onoga propisanog ovim stavkom.

15.b.1. Komentari i upiti u javnoj raspravi

1. Predlaže se podizanje apsolutnog praga za mali primitak s 100.000 kuna na 200.000 kuna, što smatramo primjerenim za hrvatsko tržište (u Grupnoj politici prag za izuzeće od odgode četverostruko je veći) te bi dodatno olakšalo praćenje odgoda pogotovo za isplate varijabilnih primitaka višeg rukovodstva. U sadašnjoj situaciji zaista je teško iz godine u godinu pratiti sve odgode i tranše, kada u različitim godinama različite osobe ulaze ili ne ulaze u princip odgode.

15.b.1. Očitovanje

Primjedba se prihvaća.

Odredba u konačnom tekstu Odluke glasi:

"(1) Kreditna institucija nije dužna primijeniti odredbe iz članaka od 38. do 41. ove Odluke na radnike čiji varijabilni primici na godišnjoj osnovi ne prelaze:

- 1) iznos od 200.000 kuna i
- 2) 30% fiksnih primitaka na godišnjoj osnovi.

(2) Kreditna institucija može politikom primitaka propisati i apsolutni i relativni prag niži od onoga propisanog ovim člankom."

15.b.2. *Komentari i upiti u javnoj raspravi*

Definirani prag za primjenu specifičnih zahtjeva sukladno politici primitaka matične kreditne institucije u EU znatno je viši, te u slučaju dodjele manjeg iznosa nema obveze za primjenu specifičnih zahtjeva u smislu odgode varijabilnih primitaka, tj. djelomične isplate istih u vidu financijskih instrumenata. Budući da je banka kćer u obvezi primjenjivati pravila matične banke, predlaže se da se prag varijabilnih primitaka od 100.000 kn godišnje izmijeni/poveća na način da slijedi politiku primitaka matične kreditne institucije u EU. Definirani prag od 100.000 kuna je prenikak, te se predlaže podizanja apsolutnog praga na iznos od 80.000 €na godišnjoj osnovi

15.c.2. *Očitovanje*

Primjedba se ne prihvaća.

Prema javno objavljenim podacima Europskog nadzornog tijela za bankarstvo¹/ pragovi za određivanje malih primitaka u pojedinim državama članicama EU različito su određeni, a šest država članice ne dozvoljava izuzeća za male primitke. Određeni broj država članica određuje male primitke "od slučaja do slučaja". Grupna politika primitaka primjenjuje se na konsolidiranoj osnovi uvažavajući specifičnosti propisa države u kojoj pojedina banka kći posluje. Također, identificirani radnici na pojedinačnoj osnovi nisu istovremeno identificirani radnici na konsolidiranoj osnovi, a prosječni primici radnika u pojedinim državama članicama znatno se razlikuju.

VI. STUPANJE NA SNAGU I PRIMJENA

16. Primjena

16.a. *Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu*

**Stupanje na snagu i primjena
Članak 47.**

- (1) Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od dana objave u »Narodnim novinama«.
- (2) Danom stupanja na snagu ove Odluke prestaje važiti Odluka o primicima radnika ("Narodne novine", br. 73/2014.).
- (3) Na varijabilne primitke koji se dodjeljuju za razdoblje procjene koje završava 31. prosinca 2016. primjenjuju se odredbe propisa koji su važili do stupanja na snagu ove Odluke.

16.b. *Komentari i upiti u javnoj raspravi*

Predlaže se brisanje stavka 3. iz razloga što je jasno kada stupa na snagu nova Odluka te da se na primitke koji se dodjeljuju za razdoblje procjene kada je vrijedila stara Odluka primjenjuje stara

¹<http://www.eba.europa.eu/documents/10180/1667706/EBA+Opinion+on+the+application+of+the+principle+of+proportionality+to+the+remuneration+provisions+in+Dir+2013+36+EU+%28EBA-2016-Op-20%29.pdf>

Odluka.

Zadržavanjem navedene odredbe otvara se prostor za tumačenje da se nova Odluka u potpunosti primjenjuje od 01. siječnja 2017. godine, što bi za sobom povlačilo pravno nelogičnu posljedicu neutemeljenog očekivanja od kreditne institucije da već sada, a i retroaktivno za razdoblje od početka ove godine, ispunjavaju uvjete i pridržavaju se odredbi akta koji formalno pravno još nije stupio na snagu.

16.c. Očitovanje

Primjedba se ne prihvaća.

Smatramo da ne postoji dvojba oko tumačenja primjene Odluke. Kreditne institucije moraju već tijekom ove godine nakon stupanja na snagu Odluke početi primjenjivati njezine odredbe pogotovo u dijelu koji se odnosi na donošenje politike primitaka, donošenje odluke o maksimalnom iznosu varijabilnih primitaka koji će kreditna institucija utvrditi za sve radnike kreditne institucije u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene kao i ostalih odluka koje donose nadzorni odbor i uprava iz područja politike primitaka, određivanje maksimalnog odnosa između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka za određeno razdoblje procjene, određivanje kriterija za prilagodbu varijabilnih primitaka rizicima itd.

Dodjela i isplata (neodgođenih) varijabilnih primitaka koji se odnose na razdoblje procjene iz 2016. godinu vršit će se tijekom 2017. godine kada će nova Odluka već biti u primjeni. S druge strane, svrha navedene odredbe je izbjeći retroaktivno djelovanje Odluke na varijabilne primitke koji se odnose na razdoblje procjene iz 2016. Prema tome, dodjela, isplata, odgoda i primjena ostalih zahtjeva u odnosu na varijabilne primitke za razdoblje procjene iz 2016. vršit će se prema odredbama Odluke o primicima radnika ("Narodne novine" br.73/2014).

VII. PROVEDBENI TRETMAN ODREDBI ODLUKE

17. Definicija primitaka

17.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Pojmovi Članak 2.

Pojedini pojmovi koji se upotrebljavaju u ovoj Odluci imaju sljedeće značenje:

1) Primici jesu svi oblici plaćanja i pogodnosti, u novcu ili u naravi, koje kreditna institucija isplaćuje radniku u zamjenu za poslove koje taj radnik obavlja za kreditnu instituciju, a koji uključuju:

- primitke na osnovi nesamostalnog rada – plaću, uključujući diskrecijske mirovinske pogodnosti,
- primitke na osnovi nesamostalnog rada – primitke u naravi i
- druge primitke.

Primici obuhvaćaju i neizravna plaćanja i pogodnosti koje radnicima kreditne institucije daje matična institucija kreditne institucije ili društva koja su povezana s kreditnom institucijom.

Ukupni primici mogu se sastojati od fiksnih i varijabilnih primitaka.

Za ispunjavanje zahtjeva iz ove Odluke iznos primitaka uzima se na bruto osnovi. Dividenda koju radnik prima u svojstvu dioničara kreditne institucije ne smatra se primitkom tog radnika.

17.b. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Odnosi li se bruto iznos na ugovoreni primitak radnika (bruto I) ili na ukupni trošak poslodavca koji KI ima po osnovi primitka svakog zaposlenika (bruto II)?

17.c. Očitovanje

U smislu odredbi Odluke bruto iznos odnosi se na ugovoreni primitak radnika.

18. Uobičajeni paketi za zaposlenike

18.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Pojmovi
Članak 2.

Pojedini pojmovi koji se upotrebljavaju u ovoj Odluci imaju sljedeće značenje:

3) Uobičajeni paketi za radnike jesu dodatni oblici primitaka koje većina radnika ili radnici na određenim funkcijama mogu dobiti na osnovi unaprijed utvrđenih kriterija uključujući, primjerice, police osiguranja radnika, putne troškove i slične pogodnosti.

5) Dodaci jesu dodatne ili pomoćne isplate ili pogodnosti koje su dio fiksnih ili varijabilnih primitaka.

18.b.1. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Ulaze li uobičajeni paketi i fiksni dodaci u izračun ukupnih fiksnih primitaka u odnosu na koje se utvrđuje maksimalni iznos varijabilnih primitaka radnika?

18.c.1. Očitovanje

Uobičajeni paketi za radnike i dodaci koji su dio fiksnih primitaka ulaze u izračun fiksnog dijela primitaka kod određivanja maksimalnog odnosa između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka. Pri tome je potrebno voditi računa da se dodaci mogu rasporediti kao fiksni primici ako ispunjavaju sve potrebne uvjete propisane člancima 13. i 14. Odluke.

18.b.2. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Što bi sve ulazilo u putne troškove u smislu Odluke?

18.c.2. Očitovanje

Putni troškovi obuhvaćaju troškove prijevoza s posla na posao i ostale putne troškove na koje pravo imaju svi radnici kreditne institucije ili većina radnika kreditne institucije.

19. Zajamčeni varijabilni primici

19.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Pojmovi
Članak 2.

Pojedini pojmovi koji se upotrebljavaju u ovoj Odluci imaju sljedeće značenje:

7) Zajamčeni varijabilni primici jesu varijabilni primici koji se iznimno mogu dodijeliti pri zapošljavanju novog radnika, i to samo za prvu godinu rada tog radnika, te mogu biti u obliku zajamčenog bonusa, bonusa dobrodošlice, bonusa pri zapošljavanju i minimalnog bonusa.

19.b.1. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Da li se isplata bilo kojeg oblika zajamčenog bonusa koji se isplaćuje samo za prvu godinu rada određenog radnika, vezuje za godinu koja je razdoblje procjene ili za razdoblje od prvih 12 mjeseci od zapošljavanja tog radnika?

19.c.1. Očitovanje

Isplata zajamčenih varijabilnih primitaka treba se vezivati za razdoblje od prvih 12 mjeseci od zapošljavanja radnika.

19.b.2. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Što se smatra minimalnim bonusom i vezuje li se on isključivo uz zapošljavanje novih radnika?

19.c.2. Očitovanje

Minimalni iznos je samo jedan od oblika zajamčenih varijabilnih primitaka i kao takav vezuje se isključivo uz zapošljavanje novih radnika i to samo za prvu godinu njihovog rada.

19.b.3. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Treba li se isplata zajamčenih varijabilnih primitaka vezivati za razdoblje kada se isplaćuju ostali varijabilni primici radnika ili se mogu isplatiti ranije?

19.c.3. Očitovanje

Zajamčeni varijabilni primici su samo iznimno dopušteni pri zapošljavanju novih radnika i to samo za prvu godinu dana rada tih radnika. S obzirom na navedeno, oni se ne bi trebali isplaćivati prije isteka prve godine od zapošljavanja radnika neovisno o tome da li se njihova isplata vremenski poklapa s isplatom ostalih varijabilnih primitaka.

20. Dodjela i stjecanje varijabilnih primitaka

20.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Pojmovi Članak 2.

Pojedini pojmovi koji se upotrebljavaju u ovoj Odluci imaju sljedeće značenje:

21) Razdoblje odgode jest razdoblje između dodjele i stjecanja varijabilnih primitaka tijekom kojeg radnik nije vlasnik dodijeljenih primitaka. Razdoblje odgode počinje isplatom dijela varijabilnih primitaka koji se ne odgađaju ili prijenosom prava iz instrumenata koji nisu predmet odgode. Ako se odgađa cjelokupna isplata varijabilnog primitka, razdoblje odgode počinje danom dodjele varijabilnog primitka. Razdoblje odgode završava isplatom posljednjeg dijela

odgođenih varijabilnih primitaka ili posljednjim prijenosom prava iz instrumenata koji su predmet odgode.

20.b. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Nastaje li obveza KI donošenjem odluke o dodjeli varijabilnih primitaka određenom radniku ili donošenjem odluke o isplati (stjecanju) varijabilnih primitaka određenom radniku?

20.c. Očitovanje

Obveza kreditne institucije nastaje donošenjem odluke o dodjeli varijabilnih primitaka.

21. Razred primitaka

21.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Pojmovi
Članak 2.

Pojedini pojmovi koji se upotrebljavaju u ovoj Odluci imaju sljedeće značenje:

29) Razred primitaka jest raspon od najnižega do najvišeg iznosa primitaka u određenoj skupini radnika.

21.b. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Odnosi li se razred primitaka na bonus mogućnosti utvrđene internim aktom / ugovorom ili se radi o razredu dodijeljenih varijabilnih primitaka za određeno razdoblje?

21.c. Očitovanje

Može se odnositi na oboje od navedenog.

22. Odluke nadzornog odbora

22.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Nadležnosti i odgovornosti uprave i nadzornog odbora u donošenju i provedbi politike primitaka
Članak 5.

(2) Nadzorni odbor kreditne institucije dužan je:

- 1) donijeti i redovito preispitivati temeljna načela politike primitaka te je odgovoran za nadziranje provedbe te politike,
- 2) osigurati odgovarajuću provedbu politika i praksi primitaka u skladu s cjelokupnim okvirom korporativnog upravljanja, korporativnom kulturom, sklonošću preuzimanju rizika i povezanim procesom upravljanja,
- 3) dati suglasnost za bilo kakva naknadna izuzeća koja bi se primjenjivala na pojedinoga identificiranog radnika kao i za izmjene politike primitaka,
- 4) donijeti odluku o maksimalnom iznosu varijabilnih primitaka koji će kreditna institucija utvrditi za sve radnike kreditne institucije u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene,

- 5) donijeti odluku na pojedinačnoj osnovi o primicima članova uprave i osoba odgovornih za rad kontrolnih funkcija,
- 6) donijeti odluku o smanjenju ili ukidanju varijabilnih primitaka radnicima, uključujući primjenu odredbi o malusu ili povratu primitaka, ako dođe do značajnog narušavanja uspješnosti ili ostvarivanja gubitka kreditne institucije, u skladu s člankom 37. ove Odluke i
- 7) donijeti odluku o mogućoj upotrebi otpremnina, uključujući maksimalan iznos ili kriterije za određivanje takvih iznosa koji se mogu dodijeliti kao otpremnina radnicima.

22.b.1. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Da li je prije svake izmjene pravilnika o radu/kolektivnog ugovora kojim se definiraju detaljnije odredbe o otpremninama radnicima nužna prethodna odluka nadzornog odbora o istom?

22.c.1. Očitovanje

Ako se izmjenama pravilnika o radu/kolektivnog ugovora mijenjaju kriteriji za određivanje iznosa otpremnine ili maksimalni iznos otpremnine koji se može dodijeliti, takve su odluke. u skladu s člankom 5. stavkom 2. točkom 7. Odluke u nadležnosti nadzornog odbora.

22.b.2. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Znači li odredba iz stavka 2. točke 5. da će sve primitke (uključivo i plaću) kontrolnih funkcija određivati nadzorni odbor?

22.c.2. Očitovanje

Obveza iz stavka 2. točke 5. odnosi se na osobe odgovorne za rad kontrolnih funkcija iz članka 107. stavka 2. i stavka 4. ZOKI-a.

23. Nadležnosti i odgovornosti kontrolnih i ostalih korporativnih funkcija

23.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Nadležnosti i odgovornosti funkcija kreditne institucije u donošenju i provedbi politike primitaka **Članak 6.**

(3) Funkcija kontrole rizika sudjeluje u:

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

te o tome izvještava odgovarajuća tijela i funkcije kreditne institucije.

(4) Funkcija praćenja usklađenosti provodi analizu načina na koji politika primitaka utječe na usklađenost kreditne institucije s propisima i kulturom rizika te izvještava upravu i nadzorni odbor o svim utvrđenim rizicima usklađenosti i pitanjima neusklađenosti.

Preispitivanje i provjera provođenja politike
Članak 9.

(1) Odbor za primitke ili, ako kreditna institucija u skladu s odredbama ove Odluke nije dužna osnovati odbor za primitke, nadzorni odbor dužan je najmanje jednom godišnje preispitati politiku primitaka i ocijeniti usklađenost provođenja politike primitaka s:

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

(2) Preispitivanjem politike primitaka osobito se ocjenjuje:

- 1) jesu li isplate primitaka usklađene s poslovnom strategijom te odražavaju li na odgovarajući način profil rizičnosti, dugoročne interese i druge ciljeve kreditne institucije,
- 2) jesu li u skladu s člankom 140. Zakona o kreditnim institucijama i ograničavaju li sposobnost kreditne institucije da održi ili poveća svoj kapital,
- 3) jesu li kriteriji i postupak za isključenje identificiranih radnika u skladu s člankom 4. stavkom 2. Delegirane uredbe (EU) br. 604/2014 i
- 4) primjenjuju li se dosljedno u cijeloj grupi.

(2) Odbor koji je odgovoran za provođenje postupka iz stavka 1. ovoga članka dužan je u postupak na primjeren način uključiti kontrolne funkcije, funkciju upravljanja ljudskim resursima, funkciju pravnih poslova, funkciju strateškog planiranja i ostale odbore nadzornog odbora, ako su osnovani.

(7) Funkcija unutarnje revizije matične kreditne institucije u Republici Hrvatskoj provjerava politiku primitaka i ocjenjuje usklađenost provođenja politike primitaka za grupu kreditnih institucija u Republici Hrvatskoj.

(8) Kreditna institucija koja nije značajna, a jest društvo kći u grupi kreditnih institucija u Republici Hrvatskoj, može provjeru iz stavka 7. ovoga članka povjeriti funkciji unutarnje revizije matične kreditne institucije u Republici Hrvatskoj pod sljedećim uvjetima:

- 1) društvo kći uključeno je u provjeru na konsolidiranoj osnovi i
- 2) rezultati provjere dostupni su nadzornom odboru društva kćeri.

23.b.1. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Na koji način bi funkcija kontrole rizika trebala sudjelovati u određivanju kriterija za prilagodbu varijabilnih primitaka uspješnosti i rizicima? Molimo detaljnije pojasniti.

23.c.1. Očitovanje

Funkcija kontrole rizika sudjeluje u određivanju kriterija za prilagodbu varijabilnih primitaka uspješnosti i rizicima na način propisan člankom 31. i 32. Odluke, u skladu s planom rada i poslovima funkcije kontrole rizika propisanim u članku 7. stavku 2. Odluke o sustavu unutarnjih kontrola (NN, br. 1/2015), sudjelovanjem na sastancima nadležnih funkcija, odbora ili tijela, korištenjem linija izvještavanja unutar kreditne institucije i na ostale načine, ovisno o vrsti, opsegu i složenosti poslova koje obavlja kreditna institucija i rizicima svojstvenim modelu poslovanja.

23.b.2. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Da li je nužno da se analiza iz članka 6. stavka 4. u smislu neposredne kontrole načina na koji politika primitaka utječe na usklađenost kreditne institucije s propisima i kulturom rizika obavlja svake godine ili je zadovoljavajuće da se ovakva analiza odnosno neposredna kontrola radi sukladno planu rada funkcije praćenja usklađenosti?

23.c.2. Očitovanje

Ovi poslovi obavljaju u skladu s planom rada funkcije praćenja usklađenosti.

23.b.3. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Ukoliko postupak preispitivanja politike primitaka uključuje provjeru usklađenosti isplata s poslovnom strategijom te odražavaju li na odgovarajući način profil rizičnosti, dugoročne interese i druge ciljeve kreditne institucije, trebaju li se kontrolne funkcije (prvenstveno funkcija rizika) uključivati u procjenu usklađenosti isplata na pojedinačnoj osnovi?

23.c.3. Očitovanje

Kako je i navedeno u prethodnim točkama 25.b. 1. i 2. kontrolne funkcije obavljaju poslove u skladu s planom rada, a učestalost i opseg kontrola trebao bi se zasnivati na rizičnosti pojedinih poslova koje te funkcije kontroliraju ili provjeravaju. Varijabilne primitke ne dodjeljuju i isplaćuju sve kreditne institucije, a u slučaju dodjele i isplate velikih primitaka identificiranim radnicima smatramo da bi se na odgovarajući način trebale uključiti kontrolne funkcije.

23.b.4. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Što bi konkretno značilo primjereno uključivanje korporativnih funkcije upravljanja ljudskim resursima, funkcije pravnih poslova i funkcije strateškog planiranja u preispitivanje politike primitaka i ocjenu usklađenosti provođenja politike primitaka s politikama i mogućim procedurama kreditne institucije povezanima s primicima te relevantnim propisima, standardima, načelima i kodeksima?

23.c.4. Očitovanje

Način uključivanja funkcije upravljanja ljudskim resursima, funkcije pravnih poslova, funkcije strateškog planiranja i odbora nadzornog odbora (ako su osnovani) u preispitivanje i provjeru provođenja politike ne može se jednoznačno odrediti za sve kreditne institucije. To prvenstveno ovisi o ustroju i organizaciji pojedine kreditne institucije, opisu i opsegu poslova koje obavljaju pojedine funkcije, a koji su i povezani s nazivima tih funkcija te zahtjevima odbora za primitke ili nadzornog odbora koji su primarno zaduženi najmanje jednom godišnje preispitati politiku primitaka i ocijeniti usklađenost politike primitaka s politikama i mogućim procedurama kreditne institucije povezanima s primicima te relevantnim propisima, standardima, načelima i kodeksima.

23.b.5. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Da li je unutarnja revizija društva kćeri obvezna provjeravati politiku primitaka i ocjenjivati usklađenost provođenja politike na pojedinačnoj osnovi, ako se provodi grupna procjena, obzirom da matična kreditna institucija navedeno radi za grupu kreditnih institucija? (vezano uz članak 9. stavke 7. i 8. Odluke)

23.c.5. Očitovanje

Unutarnja revizija društva kćeri nije obvezna provjeravati politiku primitaka i ocjenjivati usklađenost provođenja politike na pojedinačnoj osnovi, ako isto provodi matična kreditna institucija i pod uvjetom da je društvo kći uključeno u provjeru na konsolidiranoj osnovi te da su rezultati provjere dostupni su nadzornom odboru društva kćeri.

24. Primjena odredbi Odluke na pojedinačnoj i na konsolidiranoj osnovi

24.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Politike primitaka na konsolidiranoj osnovi

Članak 7.

(1) Matična kreditna institucija u grupi kreditnih institucija u Republici Hrvatskoj dužna je donijeti politiku primitaka na razini grupe i osigurati njezinu primjenu u svim društvima kćerima koja su obuhvaćena bonitetnom konsolidacijom.

(2) Pri donošenju politike primitaka koja će se primjenjivati na konsolidiranoj osnovi za grupu kreditnih institucija u Republici Hrvatskoj, matična kreditna institucija u Republici Hrvatskoj dužna je uzeti u obzir:

- 1) veličinu, unutarnju organizaciju te vrstu, opseg i složenost poslova pojedinih društava kćeri, vodeći računa o razini rizika koji pojedino društvo kći predstavlja za matičnu kreditnu instituciju,
- 2) posebnosti nacionalnih zakonodavstava u kojima pojedina društva kćeri djeluju (npr. porezni propisi, eventualne razlike između nacionalnih provedbi ograničenja maksimalnog odnosa između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka pojedinog radnika i zahtjeva iz članaka od 27. do 42. ove Odluke ili propisi koji uređuju radne odnose),
- 3) moguće razlike u modelima poslovanja između matične kreditne institucije i društava kćeri,
- 4) moguće razlike u sustavima upravljanja između matične kreditne institucije i društava kćeri,
- 5) posebnosti bonitetnih zahtjeva u drugim financijskim sektorima, ako članice grupe kreditnih institucija u Republici Hrvatskoj obavljaju djelatnosti koje su izvan obuhvata Zakona o kreditnim institucijama i
- 6) druge okolnosti za koje kreditna institucija procijeni da su važne.

(3) Matična kreditna institucija u grupi kreditnih institucija u Republici Hrvatskoj dužna je osigurati da društvo kći obuhvaćeno bonitetnom konsolidacijom, ali koje nije kreditna institucija ili investicijsko društvo, ima politiku primitaka usklađenu s politikom primitaka grupe koja se primjenjuje:

- 1) na sve radnike i
- 2) na identificirane radnike u društvu kćeri čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti grupe.

Ako odredbe drugih propisa, čiji je obveznik primjene društvo kći obuhvaćeno bonitetnom konsolidacijom, drukčije uređuju zahtjeve politike primitaka u odnosu na odredbe ove Odluke, primjenjuju se odredbe tih propisa, osim odredbe ove Odluke o odnosu između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka.

(4) Matična kreditna institucija u grupi kreditnih institucija u Republici Hrvatskoj dužna je za društvo kći osnovano u trećoj zemlji, a koje je uključeno u bonitetnu konsolidaciju:

- 1) politikom primitaka na razini grupe odrediti maksimalni odnos između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka te osigurati da se za potrebe isplate varijabilnih primitaka koristi instrumentima iz članka 39. ove Odluke i
- 2) osigurati da ima politiku primitaka usklađenu s politikom primitaka grupe:
 - koja se primjenjuje na sve radnike te
 - koja se primjenjuje na identificirane radnike u društvu kćeri čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti grupe.

(5) Kratkoročnim ugovorima o radu ili upućenjima na rad ne smije se koristiti kao sredstvom za zaobilaženje odredbi o primicima iz ove Odluke.

(6) Nadležne funkcije u matičnoj kreditnoj instituciji i društvima kćerima trebaju po potrebi razmjenjivati informacije povezane s izradom, donošenjem, provedbom, preispitivanjem i provjerom provođenja politike primitaka.

24.b.1. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Na koji način matična kreditna institucija osigurava primjenu politike primitaka u svim društvima kćerima?

24.c.1. Očitovanje

Matična kreditna institucija dužna je u skladu s člankom 97. stavkom 1. i stavkom 3. točkom 1. Zakona o kreditnim institucijama (ZOKI) za svoju grupu kreditnih institucija u RH na konsolidiranoj i potkonsolidiranoj osnovi ispunjavati zahtjeve u vezi s sustavom upravljanja iz članka 101. ZOKI-a. Sustav upravljanja iz članka 101. ZOKI-a obuhvaća i politike primitaka koje su u skladu s odgovarajućim i djelotvornim upravljanjem rizicima. U stavku 6. članka 7. Nacrta odluke propisuje se da nadležne funkcije u matičnoj kreditnoj instituciji i društvima kćerima trebaju po potrebi razmjenjivati informacije povezane s izradom, donošenjem, provedbom, preispitivanjem i provjerom provođenja politike primitaka, a u stavku 7. članka 9. Nacrta odluke propisuje se da je funkcija unutarnje revizije matične kreditne institucije u RH provjerava politiku primitaka i ocjenjuje usklađenost provođenja politike primitaka za grupu kreditnih institucija u Republici Hrvatskoj.

Način na koji matična kreditna institucija osigurava primjenu politike primitaka u svim društvima kćerima je sličan kao i kod ostalih politika koje se trebaju primjenjivati na konsolidiranoj i potkonsolidiranoj osnovi. Jedna od zadaća funkcije unutarnje revizije matične kreditne institucije je provjera politike primitaka i ocjena usklađenost provođenja politike primitaka za grupu kreditnih institucija u RH. Također, matična kreditna institucija ima već uspostavljene linije izvještavanja unutar grupe, pa je i to jedan od načina kojim se osigurava primjena politike primitaka unutar grupe.

24.b.2. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Da li je provedba ove Odluke (na konsolidiranoj i na pojedinačnoj osnovi) u grupi kreditnih institucija u nadležnosti matične kreditne institucije ili tvrtke kćeri?

24.c.2. Očitovanje

Zahtjevi za sustavom upravljanja, uključujući politiku primitaka, kako je propisano u članku 96. stavku 1. točki 1. ZOKI-a kreditna institucija sa sjedištem u RH dužna je ispunjavati na

pojedinačnoj osnovi. Također, u članku 1. stavku 2. Nacrta odluke, propisano je da su odredbe Odluke dužne primjenjivati sve kreditne institucije sa sjedištem u RH koje su od HNB dobile odobrenje za rad. Provedba Odluke je u nadležnosti matične kreditne institucije na konsolidiranoj i pojedinačnoj osnovi, a za društvo kći koje je kreditna institucija, na pojedinačnoj osnovi.

24.b.3. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Traži se pobliže objašnjenje na što se točno misli pod odredbama drugih propisa?

24.c.3. Očitovanje

Pod odredbama drugih propisa koje se spominju u drugom pasusu članka 7. stavka 3. Odluke misli se na odredbe Zakona o otvorenim investicijskim fondovima s javnom ponudom kojim je u hrvatski pravni sustav prenesena Direktiva 2009/65/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 13. srpnja 2009. o usklađivanju zakona i drugih propisa koji se odnose na subjekte za zajednička ulaganja u prenosive vrijednosne papire (UCITS) (Direktiva 2009/65/EZ) kao i na odredbe Zakona o alternativnim investicijskim fondovima kojim je u hrvatski pravni sustav prenesena Direktiva 2011/61/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 8. lipnja 2011. o upraviteljima alternativnih investicijskih fondova i izmjeni direktiva 2003/41/EZ i 2009/65/EZ te uredbi (EZ) br. 1060/2009 i (EU) br. 1095/2010. Međutim, moguće je eventualno postojanje i drugih propisa koji drukčije uređuju zahtjeve politike primitaka u odnosu na odredbe ove Odluke.

24.b.4. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Da li je dovoljno da se na nivou Grupe donese jedinstvena Politika primitaka koja će obuhvatiti sve članice Grupe ili je potrebno da svaka članica ima svoju zasebnu Politiku primitaka?

24.c.4. Očitovanje

Očitovanje je navedeno u točki 2. Za društvo kći uključeno u bonitetnu konsolidaciju koje nije kreditna institucija, a čije je poslovanje regulirano propisima kojim se ne zahtijevaju specifični zahtjevi vezani za politiku primitaka, na odgovarajući se način primjenjuje politika primitaka Grupe.

25. Obuhvat politike primitaka

25.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Opći zahtjevi Članak 11.

- (4) Kreditna institucija dužna je politikom primitaka obuhvatiti:
- 1) ciljeve uspješnosti za kreditnu instituciju, poslovna područja i radnike,
 - 2) metode mjerenja uspješnosti, uključujući kriterije uspješnosti za radnike ili poslovne jedinice koje preuzimaju rizik i ostale radnike ili funkcije,
 - 3) sve vrste primitaka, uključujući strukturu varijabilnih primitaka,
 - 4) 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,
 - 5) mjere za smanjenje varijabilnih primitaka i
 - 6) okvir primitaka za osobu koja obavlja sklapanje ugovora i poduzimanje pravnih radnji u ime i za račun kreditne institucije kako bi se osiguralo da se izvršenim isplatama na

bilo koji način ne potiče prekomjerno preuzimanje rizika ili obmanjujuća prodaja proizvoda.

25.b.1. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Vezano za odredbu iz članka 11. točke 2. postavlja se pitanje da li je moguće pozvati se na neku posebnu odluku vezano za kriterije uspješnosti za radnike ili poslovne jedinice ako takva odluka to pitanje već detaljno definira ili je potrebno to izričito navesti u politici primitaka?

25.c.1. Očitovanje

Ako već otprije postoji neka politika ili neki drugi interni akt kojim su kriteriji uspješnosti detaljno uređeni, kreditna institucija se može pozvati na taj akt.

25.b.2. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Traži se objašnjenje koje se osobe odnosi odredba "obavlja sklapanje ugovora i poduzimanje pravnih radnji u ime i za račun kreditne institucije" iz točke 6., odnosno odnosi li se samo na „vezane zastupnike“ ili i na druge osobe.

25.c.2. Očitovanje

Navedena odredba ne odnosi se samo na vezane zastupnike u smislu Zakona o tržištu kapitala već i na zastupnike koje je kreditna institucija ovlastila da u njeno ime i za njezin račun sklapaju ugovore s trećim osobama, primjerice osobe koje nastupaju kao zastupnici u prodaji različitih proizvoda kreditne institucije.

25.b.3. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Postavlja se pitanje da li je potrebno utvrditi takav pravni okvir za baš svaku osobu u kreditnoj instituciji koja obavlja sklapanje ugovora i poduzimanje pravnih radnji u ime i za račun kreditne institucije? Primjerice odnosi li se to na direktora ljudskih resursa koji potpisuje ugovore zaposlenika ili i na ostale direktore na koje je kreditna institucija prenijela ovlasti za potpisivanje?

25.c.3. Očitovanje

Navedena odredba odnosi se na osobe koje nisu u radnom odnosu s kreditnom institucijom.

25.b.4. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Postavlja se pitanje što se podrazumijeva pod okvirom primitaka?

25.c.4. Očitovanje

Pod okvirom primitaka podrazumijevaju se osnovna načela politike primitaka poput mjerenja uspješnosti, prilagodbu za rizike, vezu između uspješnosti i nagrađivanja, smanjenje varijabilnih primitaka i ostale zahtjevi politike primitaka koji mogu biti primjenjivi na takve osobe.

26. Dodaci-stimulativni dio plaće

26.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Dodaci Članak 14.

(1) Kreditna institucija dužna je na temelju uvjeta iz članka 13. ove Odluke rasporediti dodatke kao fiksne ili varijabilne primitke.

(2) Ako kreditna institucija rasporedi dodatke kao fiksne primitke, dužna je na odgovarajući način dokumentirati rezultate procjene, i to u sljedećim slučajevima:

- 1) isplaćuju se identificiranim radnicima,
- 2) primjenjuju se u slučajevima kada bi odnos između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka prelazio dopušteni odnos propisan u članku 20. stavcima 5. i 6. ove Odluke i
- 3) isplaćuju se na osnovi kriterija koji su zamjena za kriterije procjene uspješnosti.

(3) Dodaci koji se isplaćuju radniku na osnovi njegove pozicije u organizacijskoj strukturi te ovlastima i odgovornostima koje proizlaze iz te pozicije, mogu se rasporediti kao fiksni primici ako osim uvjeta iz članka 13. ove Odluke ispunjavaju i sve sljedeće uvjete:

- 1) isplaćuju se dok god nema značajnih promjena u vezi s pozicijom radnika u organizacijskoj strukturi te ovlastima i odgovornostima koje proizlaze iz te pozicije,
- 2) iznos dodatka ovisi isključivo o ovlastima i odgovornostima koje proizlaze iz te pozicije te ispunjenju uvjeta iz članka 13. ove Odluke i
- 3) svaki drugi radnik koji ima istu poziciju unutar organizacijske strukture te ovlasti i odgovornosti koje proizlaze iz te pozicije ima pravo na isti dodatak.

26.b.1. Komentari i upiti u javnoj raspravi

S obzirom da je člankom 13. stavkom 3. Nacrta odluke definirano da se svi primici koji ne ispunjavaju uvjete iz članka 13. stavka 1. nacrta Odluke smatraju varijabilnim primicima, može li kreditna institucija definirati varijabilne primitke radnika koji se zasnivaju samo na kriteriju procjene uspješnosti prošlog razdoblja? Konkretno, postavlja se pitanje može li kreditna institucija definirati dodatke na plaću kao varijabilne primitke zasnovane na prošloj uspješnosti procjenjivane kvartalnom dinamikom za sve radnike (neovisno o pozicijama, funkcijama, volumenu prodaje) kako bi se osigurala mogućnost da i dalje postoji tzv. stimulacija i destimulacija radnika koja je uvjetovana kvalitetom rada? Može li kreditna institucija isplaćivati takve varijabilne primitke u cijelosti u novcu bez ikakve odgode?

26.c.1. Očitovanje

Kreditna institucija ne može dodjeljivati i isplaćivati varijabilne primitke svim radnicima na temelju ocjene uspješnosti koja se procjenjuje kvartalnom dinamikom iz razloga što razdoblje procjene na temelju kojeg se utvrđuju varijabilni primici identificiranim radnicima mora iznositi najmanje godinu dana. Što se tiče isplate varijabilnih primitaka u cijelosti u novcu, bez odgode, ističemo da odgovor ovisi o tome da li se kreditna institucija smatra značajnom u smislu Odluke. Kreditna institucija koja nije značajna, nije dužna primijeniti specifične zahtjeve koji se odnose na odgodu, dodjelu varijabilnih primitaka u instrumentima i zadržavanje.

26.b.2. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Ako se kreditna institucija, temeljem članka 14. Odluke, opredijeli za definiranje i isplatu varijabilnih dodataka za sve radnike koji se zasniva isključivo na prošloj procjeni uspješnosti kojom dinamikom se takvi varijabilni dodaci mogu isplaćivati?

26.c.2. Očitovanje

Odgovor na ovo pitanje ovisi prije svega o tome radi li se u konkretnoj situaciji o identificiranim radnicima ili ne te smatra li se kreditna institucija značajnom u smislu odredbi Odluke, kako je i pojašnjeno u prethodnoj točki. Razdoblje procjene na temelju kojeg se utvrđuju varijabilni primici

identificiranim radnicima mora iznositi najmanje godinu dana. Za ostale radnike moguće je odrediti drugačije trajanje razdoblja procjene. Isto tako, odgovor na ovo pitanje značajne kreditne institucije

26.b.3. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Postavlja se pitanje na koji način kreditna institucija treba tretirati i na koji način i kojom dinamikom može isplatiti naknade za stvarno prodane police osiguranja za osoblje ovlašteno za zastupanje u osiguranju a temeljem ugovora sklopljenog s osiguravateljem?

26.c.3. Očitovanje

Naknade za prodane police osiguranja radnicima ovlaštenima za zastupanje u osiguranju su varijabilni primici jer njihova dodjela i isplata ovisi o ispunjenju određenih ciljeva i kriterija (npr. broj prodanih polica osiguranja). Što se tiče dinamike isplate upućujemo na očitovanje pod brojem 23.c.1. Također ističemo da je EBA izradila Smjernicu o politikama i praksama primitaka povezanim s ponudom i prodajom proizvoda i usluga namijenjenih potrošačima ("GL on remuneration of sales staff") te da će kreditne institucije morati u budućnosti voditi računa o usklađenju s navedenim Smjernicama.

26.b.4. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Ako bi kreditna institucija internim aktom koji uređuje takve dodatke zaista i definirala da svaki radnik koji ima istu poziciju unutar organizacijske strukture te ovlasti i odgovornosti koje proizlaze iz te pozicije imao pravo na isti dodatak, ali da isti stječe npr. dodjelom odluke uprave, da li bi se ovakva formulacija smatrala zaobilaženjem članka 14. stavka 3) točke 3) ove Odluke?

26.c.4. Očitovanje

U smislu odredbi Odluke dodaci se mogu rasporediti u fiksne primitke ako ispunjavaju uvjete za fiksne primitke iz članka 13. Odluke i uvjete navedene u članku 14. stavku 3. U slučaju da kreditna institucija internim aktom koji uređuje takve dodatke odredi da svaki radnik koji ima istu poziciju unutar organizacijske strukture te ovlasti i odgovornosti koje proizlaze iz te pozicije imao pravo na isti dodatak, ali da isti stječe npr. dodjelom odluke uprave, smatramo da se u tom slučaju radi o varijabilnom primitku čija dodjela ili isplata ovisi o donošenju diskrecijske odluke koja će se, najvjerojatnije, temeljiti na uspješnosti radnika kojemu se taj primitak dodjeljuje.

26.b.5. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Što bi konkretno podrazumijevalo „na odgovarajući način dokumentirati rezultate procjene“?

26.c.5. Očitovanje

Dodaci su ili fiksni ili varijabilni primici. Isplate vezane za slučajeve iz stavka 2. upućuju na moguće zaobilaženje odredbi Odluke, pa je zbog toga potrebno dokumentirati rezultate procjene temeljem koje je utvrđeno da je riječ o fiksnom, a ne varijabilnom primitku.

27. Dugoročni plan poticaja

27.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Varijabilni primici zasnovani na budućoj uspješnosti Članak 15.

(1) Kada se dodjela varijabilnih primitaka, uključujući dugoročne planove poticaja, zasniva na proteklom razdoblju procjene od najmanje godinu dana, a ovisi i o budućem razdoblju procjene, kreditna institucija dužna je:

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

(2) U slučaju kada se plan nagrađivanja, uključujući dugoročni plan poticaja, zasniva isključivo na uvjetima buduće uspješnosti, varijabilni primici dodjeljuju se nakon ispunjenja uvjeta iz točaka 1. i 2. stavka 1. ovoga članka. Ako se ne ispune navedeni uvjeti, takvi se primici ne dodjeljuju.

(3) Pri utvrđivanju odnosa između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka primici iz stavka 2. ovoga članka:

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

27.b. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Što bi bio dugoročni plan poticaja?

27.c. Očitovanje

Dugoročni plan poticaja (najčešće za razdoblje od 3 do 5 godina) je dugoročni sustav nagrađivanja, prvenstveno uprave i višeg rukovodstva određenog društva s ciljem sprječavanja vezanja varijabilnih primitaka s kratkoročnim rezultatima na štetu dugoročnih. Svrha im je motivirati i nagraditi menadžment na dugoročni rast i prosperitet društva te ugraditi dugoročnu perspektivu kod donošenja odluka. Varijabilni primitak iz dugoročnog poticajnog plana isplaćuju se (ili se prenose prava na radnika) ako se ispune unaprijed utvrđeni uvjeti, a ako se ti uvjeti ne ispune, varijabilni se primici ne isplaćuju. Dugoročni plan poticaja najčešće je u obliku dugoročnih bonusa i različitih dioničkih opcija.

28. Otpremnina

28.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Odredba navedena u točki 6.

28.b.1. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Hoće li iznos novca koji je ugovoren sporazumom radnika i poslodavca o raskidu ugovora o radu predstavljati varijabilni primitak, s obzirom na to da naš pravni poredak ne predviđa isplatu otpremnine u slučaju raskida radnog odnosa temeljem sporazumnog raskida?

28.c.1. Očitovanje

Sporazumom radnika i poslodavca o prestanku ugovora o radu može se između ostalog, ugovoriti i pravo radnika na isplatu otpremnine. Opće pravilo je da se varijabilnim primitkom smatra onaj dio otpremnine koji prelazi iznos utvrđen Zakonom o radu pa tako je i u slučaju otpremnine koja je ugovorena sporazumom o prestanku ugovora o radu.

28.b.2. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Ako se sklopi izvansudska nagodba prema kojoj se poslodavac i radnik dogovore da će poslodavac radnika prijaviti i isplatiti mu zaostale plaće sa kamatama, da li se i taj iznos smatra otpremninom u smislu Odluke? Naime, radi se o iznosu koji se odnosi na obvezu temeljem radnog odnosa, a ne otpremnine.

28.c.2. Očitovanje

Iznos potraživanja radnika koji se odnosi na zaostale plaće i pripadajuće kamate ne smatra se otpremninom.

28.b.3. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Može li se obveza isplate plaće u razdoblju u kojem radnik ne radi, smatrati varijabilnim primitkom?

28.c.3. Očitovanje

Ako se pod obvezom isplate plaća u razdoblju u kojem radnik ne radi misli na različite naknade na koje radnik ima pravo u slučajevima kada ne radi zbog opravdanih razloga (npr. bolovanje, privremena nesposobnost za rad itd.), onda se takve obveze isplate ne smatraju varijabilnim primicima.

28.b.4. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Može li kreditna institucija propisom kojim se uređuju radni donosi (npr. pravilnikom o radu) utvrditi minimalni iznos otpremnine za pojedine kategorije radnika?

28.c.4. Očitovanje

Kreditna institucija može internim aktom kojim se uređuju radni donosi (npr. pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom) utvrditi točan iznos otpremnine za pojedine kategorije radnika. Napominjemo da Odluka ne utječe na prava radnika propisana zakonom ili internim aktom kojim se uređuju radni odnosi. Također, ako se takva otpremnina u smislu članka 16. stavka 6. smatra fiksnim primitkom, predmetni iznos otpremnine ne smije ovisiti o donošenju diskrecijske odluke.

28.b.5. Komentari i upiti u javnoj raspravi

U slučaju da se za pojedine kategorije radnika utvrdi minimalni iznos otpremnine koji bi prelazio zakonom utvrđeni iznos (npr. iznad 1/3 ugovorene plaće po godini staža kod poslodavca), da li bi se tada taj utvrđeni iznos otpremnine tretirao kao fiksni primitak?

28.c.5. Očitovanje

U slučaju da se za pojedine kategorije radnika utvrdi minimalni iznos otpremnine koji bi prelazio zakonom utvrđeni iznos, kao fiksni primitak tretira se onaj dio predmetnog iznosa otpremnine koji ne prelazi iznos utvrđen zakonom kojim se uređuju radni odnosi.

28.b.6. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Ako radnik primi otpremninu za redovni otkaz ugovora o radu (poslovni ili osobno uvjetovani otkaz) u iznosu većem od iznosa utvrđenog kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, varijabilni primitak je razlika između ukupne otpremnine i one utvrđene kolektivnim ugovorom?

28.c.6. Očitovanje

U slučaju kada se radniku dodijeli otpremnina za redovni otkaz ugovora o radu od strane poslodavca, u iznosu većem od iznosa utvrđenog kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, varijabilni primitak je razlika između iznosa ukupne otpremnine i iznosa otpremnine utvrđene kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

28.b.7. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Ako je pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom određen maksimalan iznos otpremnine koju određene skupine zaposlenika mogu imati, da li je ispunjen uvjet iz članka 16. stavka (6) točke 2) da se takva otpremnina ne smatra varijabilnim primitkom?

28.c.7. Očitovanje

Ako je pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom određen maksimalan iznos otpremnine koju određene skupine zaposlenika mogu imati, nije ispunjen uvjet iz članka 16. stavka (6) točke 2), da se takva otpremnina ne smatra varijabilnim primitkom. Naime, sukladno navedenoj odredbi Odluke, otpremnina se ne smatra varijabilnim primitkom kada se pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom odredi točan iznos otpremnine, koji ne ovisi o donošenju diskrecijske odluke.

28.b.8. Komentari i upiti u javnoj raspravi

U slučaju ugovorenih otpremnina definiranih ugovorima o radu za upravu i više rukovodstvo, da li se pod varijabilnim primitkom smatra ugovorena otpremnina ili samo isplaćena otpremnina.

28.c.8. Očitovanje

U slučaju ugovorenih otpremnina definiranih ugovorima o radu za upravu i više rukovodstvo, varijabilnim primitkom smatra se ugovorena otpremnina.

28.b.9. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Da li se ukupan iznos otpremnine za upravu dijeli sa brojem godina mandata i promatra na godišnjem nivou ili kao jednokratno isplaćen iznos?

28.c.9. Očitovanje

U skladu s odredbama članka 20. stavka 10. Odluke, za potrebe utvrđivanja maksimalnog odnosa između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka, u slučaju kad se ocjena uspješnosti odnosi na višegodišnje razdoblje procjene, kreditna institucija može maksimalni iznos koji se dodjeljuje na kraju razdoblja procjene podijeliti s brojem godina za koju se uspješnost mjeri, što znači da se ukupan iznos otpremnine koja se dodjeljuje upravi može podijeliti s brojem godina trajanja mandata. Međutim, članovi uprave uvijek su identificirani radnici i na njih se u svim kreditnim institucijama primjenjuju odredbe Odluke o prilagodbi varijabilnih primitaka za rizike uključujući i odredbe o eventualnom smanjenju varijabilnih primitaka te, u slučaju značajnih kreditnih institucija, odredbe Odluke vezane za odgodu, isplatu u instrumentima i zadržavanu varijabilnih

primitaka. U smislu odredbi Odluke potrebno je razlikovati pojmove "dodjela" koji je definiran u članku 2. točki 18. Odluke (odobrenje varijabilnih primitaka za određeno razdoblje procjene uspješnosti, neovisno o stvarnom trenutku isplate dodijeljenog iznosa) i isplata.

29. Kompenzacija ili otkup iz prethodnih ugovora o radu

29.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

**Kompenzacija ili otkup iz prethodnih ugovora o radu
Članak 19.**

(1) Ako kreditna institucija s radnikom ugovara primitke koji se odnose na kompenzaciju ili otkup ugovorne obveze na osnovi prestanka njegova ugovornog odnosa s prethodnim poslodavcem, kreditna institucija dužna je te primitke uskladiti sa svojim dugoročnim interesima i uzeti u obzir uvjete iz članka 18. stavka 2. ove Odluke.

(2) Odredbe o varijabilnim primicima iz ove Odluke, uključujući ocjenu uspješnosti, odgodu, zadržavanje, isplatu u instrumentima i povratu primitaka primjenjuju se na odgovarajući način na primitke koji se odnose na kompenzaciju ili otkup ugovorne obveze.

29.b. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Uobičajeno je da poslodavac kompenzaciju ili otkup ugovorne obveze izvrši direktnom uplatom na račun prethodnog poslodavca, te stoga radnik nije primio navedene iznose. Postavlja se pitanje kako slijedom navedenog osigurati npr. odgodu primitaka ako nisu ni isplaćeni radniku već prethodnom poslodavcu ili npr. isplatu u instrumentima kad se radi o istom obrascu?

29.c. Očitovanje

Što se tiče kompenzacije ili otkupa ugovorne obveze na osnovi prestanka radnog odnosa s prethodnim poslodavcem moguće su situacije gdje je novi poslodavac otkupio obvezu prethodnog poslodavca po osnovi isplate varijabilnih primitaka radniku. U tom smislu, na takve primitke koji se odnose na kompenzaciju ili otkup ugovorne obveze primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Odluke o varijabilnim primicima, uključujući ocjenu uspješnosti, odgodu, zadržavanje, isplatu u instrumentima i povrat primitaka. U prethodno opisanoj situaciji radi se o slučajevima koji očito sadržajno ne odgovaraju odredbama o kompenzaciji ili otkupu iz prethodnih ugovora o radu.

30. Primici radnika kontrolnih funkcija

30.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Odredba navedena u točki 8.

30.b.1. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Obzirom na definicije kontrolnih funkcija i identificiranih radnika danih u nacrtu Odluke o primicima radnika, kako kreditna institucija treba smatrati odgovornu osobu za sprječavanje pranja novca koja je Odlukom o izmjenama i dopunama Odluke o procjeni primjerenosti predsjednika uprave, člana uprave, člana nadzornog odbora i nositelja ključne funkcije u kreditnoj instituciji definirana nositeljem ključne funkcije u kreditnoj instituciji (izmijenjeni Članak 15. Stavak 2. Odluke), neovisno o organizacijskom pozicioniranju odgovorne osoba za sprječavanje

pranja novca?

30.c.1. Očitovanje

Pojam "nositelji ključnih funkcija" je širi u odnosu na pojam "kontrolnih funkcija". Naime, u skladu s člankom 105. ZOKI-a, kontrolne funkcije su funkcija kontrole rizika, funkcija praćenja usklađenosti i funkcija unutarnje revizije. U skladu s člankom 15. stavkom 2. Odluke o procjeni primjerenosti predsjednika uprave, člana uprave, člana nadzornog odbora i nositelja ključne funkcije u kreditnoj instituciji (NN. br. 14/2014. i 96/2016), nositelji ključne funkcije su osobe odgovorne za rad kontrolnih funkcija, ovlaštena osoba za sprječavanje pranja novca, osobe odgovorne za poslovanje s korporativnim klijentima i stanovništvom, osoba odgovorna za poslovanje riznice i ostale osobe koje obnašaju one funkcije koje im omogućavaju značajan utjecaj na upravljanje kreditnom institucijom, ali koji nisu ni članovi uprave, ni članovi nadzornog odbora." Način organiziranja i djelokrug poslova osobe odgovorne za sprječavanje pranja novca uređen je propisima kojim se uređuju sprječavanje pranja novca.

30.b.2. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Vezano za članak 21. stavak 3. na koji način strukturirati primitke, posebno varijabilne, za člana uprave koji ima više uloga, od kojih je jedna zaduženje za dio kontrolnih funkcija (npr. član Uprave je CFO i zadužen za internu reviziju)?

30.c.2. Očitovanje

U smislu zahtjeva iz Odluke, osoba odgovorna za rad kontrolne funkcije je osoba iz članka 107. stavka 2. i stavka 4. ZOKI-a, a to najčešće nije član uprave u kreditnim institucijama u RH. Svaki član uprave (i predsjednik uprave), ima odgovarajuće ovlasti i odgovornosti uključujući i zaduženja za kontrolne funkcije, što se ne uređuje ovom Odlukom. Međutim, ako kreditna institucija u skladu s zahtjevima iz članka 107. stavka 2. ZOKI-a imenuje člana uprave kao osobu odgovornu za rad kontrolne funkcije, tada je dužna za tog člana uprave strukturirati primitke na način propisan člankom 21. stavkom 2. Odluke. Napominjemo da je odredba iz članka 21. stavka 3. Odluke ostala nepromijenjena u odnosu na odredbu iz članka 8. stavka 9. Odluke o primicima radnika (NN, br. 73/2014.)

31. Postupak utvrđivanja na pojedinačnoj i konsolidiranoj osnovi

31.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Postupak utvrđivanja na pojedinačnoj i konsolidiranoj osnovi Članak 30.

(1) Matična kreditna institucija u grupi kreditnih institucija u Republici Hrvatskoj dužna je na konsolidiranoj i potkonsolidiranoj osnovi utvrditi identificirane radnike koji imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti grupe primjenom kriterija iz Delegirane uredbe (EU) br. 604/2014 i na temelju konsolidiranih informacija. Kvalitativni kriteriji iz članka 3. Delegirane uredbe (EU) br. 604/2014 primjenjuju se u postupku utvrđivanja identificiranih radnika u društvu kćeri ako su ti radnici na konsolidiranoj ili potkonsolidiranoj osnovi odgovorni za poslove na koje se ti kriteriji odnose. Kvantitativni kriteriji iz članka 4. Delegirane uredbe (EU) br. 604/2014 primjenjuju se na sve radnike na konsolidiranoj i potkonsolidiranoj osnovi, uključujući sva društva kćeri obuhvaćena bonitetnom konsolidacijom.

(4) Kreditna institucija koja nije značajna, a uključena je u postupak utvrđivanja identificiranih radnika na konsolidiranoj osnovi, može postupak utvrđivanja identificiranih radnika na pojedinačnoj osnovi prenijeti na matičnu kreditnu instituciju iz stavka 1. ovoga članka.

31.b.1. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Trebaju li se na zaposlenike društva kćeri koja spada u manju (ne značajnu) kreditnu instituciju, koji po kvantitativnim kriterijima iz članka 4. Delegirane uredbe (EU) br. 604/2014 na konsolidiranoj osnovi spadaju u identificirane radnike, primjenjivati odredbe o specifičnim zahtjevima iz čl. 38. – 42.? (Unatoč odredbi članka 4. stavak 7. Odluke, a zbog odredbe članka 4. stavak 2. točka 4. Odluke)?

31.c.1. Očitovanje

Ako je matična kreditna institucija značajna kreditna institucija u smislu Odluke, na radnike društva kćeri koje su manje kreditne institucije, a koji imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti grupe temeljem kvantitativnih kriterija iz članka 4. stavka 1. Delegirane uredbe (EU) br. 604/2014, primjenjuju se specifični zahtjevi iz članka 38. do 42. na konsolidiranoj osnovi.

Međutim, u slučaju da kreditna institucija u skladu s kriterijima iz članka 4. stavka 2. te Uredbe dokaže da su ispunjeni uvjeti iz članka 4. stavaka 3., 4. i 5. te Uredbe i da radnici nemaju značajan utjecaj na profil rizičnosti grupe, na te se radnike ne bi primjenjivali zahtjevi iz članka 38. do 42. Odluke.

31.b.2. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Kako primjenjivati odredbe Odluke i grupne politike primitaka na identificirane radnike utvrđene na pojedinačnoj osnovi (u manje značajnoj KI) sukladno članku 30. stavak 4. Odluke, ukoliko isti radnici nisu identificirani na način da imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti grupe (značajne KI) sukladno stavku 1. članka 30?

31.c.2. Očitovanje

Način primjene općih i specifičnih zahtjeva iz Odluke propisan je člankom 10. Odluke. Odredbama članka 30. stavka 4. ne reguliraju se izuzeća od obveze utvrđivanja identificiranih radnika u manjim kreditnim institucijama na pojedinačnoj osnovi. Ostale odredbe Odluke (od članka 31. do članka 37.) na odgovarajući se način primjenjuju na identificirane radnike u manjim kreditnim institucijama na pojedinačnoj osnovi.

32. Višegodišnje razdoblje procjene

32.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Mjerenje i ocjena uspješnosti Članak 34.

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

32.b. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Što se podrazumijeva pod pojmom "višegodišnje razdoblje" u smislu ove Odluke?

32.c. Očitovanje

Svrha ove odredbe jest onemogućavanje kreditnim institucijama da utvrđuju varijabilne primitke na osnovi kratkoročne (jednogodišnje) uspješnosti jer jedna godina ne daje dovoljno vremena za materijaliziranje preuzetih rizika. Stoga je uvedena obveza ocjenjivanja dugoročne uspješnosti, bez specificiranja načina na koji će kreditna institucija to ostvariti. Napominjemo da je ovaj zahtjev ispunjen i kombiniranjem više ocjena uspješnosti izrađenih na godišnjoj osnovi.

33. Izuzeća za male primitke

33.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

Određba navedena u točki 16.

33.b. Komentari i upiti u javnoj raspravi

S obzirom da se Glava III. Odluke o primicima radnika odnosi na specifične zahtjeve politike primitaka za značajne kreditne institucije postavlja se pitanje mogu li kreditne institucije koje nisu značajne, u smislu ove Odluke i odredbi članka 4. te nisu dužne primjenjivati odredbe članka 8. i članaka 38. do 42., primjenjivati odredbe članka 42. koji se odnosi na izuzeća za male primitke?

33.c. Očitovanje

Kreditna institucija koja nije značajna može primijeniti odredbu iz članka 42. koja se odnosi na izuzeće za male primitke ako tako propiše svojom politikom primitaka i ako to dosljedno primjenjuje.

34. Javna objava

34.a. Prijedlog odredbe upućen u javnu raspravu

**Javna objava
Članak 44.**

(1) Pri objavi informacija o politici primitaka iz članka 450. Uredbe (EU) br. 575/2013 uzimaju se u obzir veličina, unutarnja organizacija te vrsta, opseg i složenost poslova kreditne institucije.

(2) Kreditna institucija dužna je objaviti informacije o velikim razlikama u politici primitaka za različite kategorije identificiranih radnika i, ako je primjenjivo, razlike u politici primitaka na razini grupe, matične kreditne institucije i društva kćeri. Navedene informacije odnose se ponajprije na različite odnose između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka, programe nagrađivanja, dostupna sredstva i instrumente u kojima se varijabilni primici dodjeljuju. Također, potrebno je pružiti obrazloženje tih razlika te njihov utjecaj na određivanje maksimalnog iznosa varijabilnih primitaka za različita poslovna područja.

(3) Kreditna institucija dužna je objaviti svaku značajnu izmjenu politike primitaka, uključujući njezin utjecaj na sastav varijabilnoga i fiksnog dijela primitaka i postupak upravljanja politikom primitaka.

(4) Kreditna institucija dužna je objaviti informacije o načinu primjene zahtjeva o politikama primitaka i varijabilnim primicima, uključujući zahtjeve utvrđene u Delegiranoj uredbi (EU) br. 604/2014.

(5) Kreditna institucija dužna je objaviti informacije o broju identificiranih radnika raspoređenih po poslovnim područjima, višem rukovodstvu i ostalim identificiranim radnicima, kao i objašnjenje o značajnim promjenama u broju identificiranih radnika u odnosu na prethodnu financijsku godinu.

(6) U okviru objave informacija o postupku donošenja odluka kojim se utvrđuje politika primitaka u smislu članka 450. stavka 1. točke a) Uredbe (EU) br. 575/2013, kreditna institucija dužna je objaviti informacije o nadležnosti i odgovornostima pojedinih tijela, funkcija i osoba koje sudjeluju u postupku donošenja, provedbe i provjere politike primitaka.

(7) U okviru objave informacija o vezi između primitaka i uspješnosti u smislu članka 450. stavka 1. točke b) Uredbe (EU) br. 575/2013, kreditna institucija dužna je objaviti informacije o vezi između varijabilnih primitaka i ocjene uspješnosti uključujući pritom ciljeve uspješnosti, broj radnika za koje je predviđena isplata varijabilnih primitaka i način na koji se promjene u uspješnosti kreditne institucije odražavaju na varijabilne primitke.

(8) U okviru objave najvažnijih značajki politike primitaka u smislu članka 450. stavka 1. točke c) Uredbe (EU) br. 575/2013, objavljuju se sljedeće informacije:

- 1) ključni ciljevi politike primitaka te postupci i način na koji se promiče dobro i učinkovito upravljanje rizicima,
- 2) kvantitativni i kvalitativni pokazatelji za mjerenje uspješnosti i mjerenje rizika kojima se koristi u procjeni uspješnosti kreditne institucije, poslovne jedinice i pojedinog radnika, te način kombiniranja tih kriterija,
- 3) kriteriji koji se primjenjuju u postupku prilagodbe rizicima,
- 4) iznosi i oblici u kojima se varijabilni primici isplaćuju (primjerice novac, dionice, instrumenti kapitala, dugoročni i kratkoročni planovi poticaja) kao i razlozi upotrebe različitih oblika i njihove dodjele različitim kategorijama identificiranih radnika posebno članovima uprave i radnicima koji obavljaju poslove kontrolnih funkcija,
- 5) način na koji kreditna institucija nagrađuje radnika koji obavlja poslove kontrolnih funkcija,
- 6) kriteriji za određivanje fiksnih i varijabilnih primitaka,
- 7) mehanizmi prilagodbe uspješnosti rizicima kako bi se u obzir uzela dugoročna uspješnost, uključujući:
 - za pojedine kategorije identificiranih radnika, kriteriji uzeti u obzir pri odlučivanju o trajanju razdoblja odgode i odnosa odgođenih i neodgođenih primitaka, rasporedu stjecanja i razdoblju zadržavanja,
 - za dodijeljene instrumente primijenjeni odnosi, razdoblja odgode i zadržavanja,
 - kriteriji za primjenu prethodne i naknadne prilagodbe varijabilnih primitaka rizicima, uključujući malus i povrat primitaka i
 - specifični zahtjevi vezani uz dionice,
- 8) način na koji kreditna institucija primjenjuje načelo razmjernosti u politici primitaka i
- 9) politike i kriteriji za dodjelu zajamčenih varijabilnih primitaka i otpremnina.

(9) U okviru objave odnosa između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka u smislu članka 450. stavka 1. točke d) Uredbe (EU) br. 575/2013, kreditna institucija objavljuje u obliku tablice informacije o različitim odnosima između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka za upravu, nadzorni odbor, poslovna područja, korporativne i kontrolne funkcije te najmanje raspodjelu na više rukovodstvo i ostale identificirane radnike.

(10) Ako je glavna skupština kreditne institucije donijela odluku o primjeni višeg odnosa između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka, kreditna institucija dužna je objaviti sljedeće informacije:

- 1) postotak prisutnih glasova i postotak glasova danih za donošenje odluke o primjeni višeg odnosa,
- 2) odobreni viši odnosi, a u slučaju različitih viših odnosa za poslovna područja odnos za svako poslovno područje i
- 3) datum donošenja odluke.

(11) U okviru objave informacija o kriterijima uspješnosti na kojima se zasnivaju prava na dionice, opcije ili varijabilne komponente primitaka u smislu članka 450. stavka 1. točke e) Uredbe (EU) br. 575/2013, kreditna institucija objavljuje kriterije kojima se utvrđuje ravnoteža između različitih vrsta dodijeljenih instrumenata.

(12) U okviru objave informacija o glavnim kriterijima i obrazloženju svih shema varijabilnih dijelova primitaka te drugih negotovinskih pogodnosti u smislu članka 450. stavka 1. točke f) Uredbe (EU) br. 575/2013, kreditna institucija objavljuje informacije o dugoročnim planovima poticaja i pojedinosti o bilo kojoj vrsti varijabilnih primitaka koji predstavljaju neuobičajenu praksu nagrađivanja, uključujući primjerice upotrebu primitaka zasnovanih na ovlastima ili poziciji radnika i diskrecijske dodatne pogodnosti, kao i uvjete u kojima je takve primitke ili pogodnosti moguće ukinuti odnosno izmijeniti njihovu vrijednost.

(13) U okviru objave kvantitativnih informacija u smislu članka 450. stavka 1. točke g) i h) i stavka 2. Uredbe (EU) br. 575/2013, kreditna institucija objavljuje informacije zasebno za svako od svojih većih poslovnih područja, uključujući investicijsko bankarstvo, poslovanje sa stanovništvom i upravljanje imovinom, te za upravu, nadzorni odbor, kontrolne funkcije, korporativne funkcije i za sva ostala poslovna područja. Navedene informacije potrebno je raščlaniti prema višem rukovodstvu i ostalim identificiranim radnicima.

(14) Kreditna institucija objavljuje informacije o ukupnim fiksnim i varijabilnim primicima svih radnika.

34.b.1. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Na kojoj razini agregacije je minimalno prihvatljivo objaviti te podatke?

34.b.2. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Da li se u objavi kvantitativnih i kvalitativnih pokazatelja za mjerenje uspješnosti i mjerenje rizika, trebaju taksativno nabrojiti KPI-evi Banke i organizacijskih jedinica, zar se ne smatraju to povjerljivi podaci.

34.b.3. Komentari i upiti u javnoj raspravi

Je li dovoljno za grupu KI javno objaviti podatke na konsolidiranoj objavi ili su kćerinske kreditne

institucije dužne javno objaviti podatke na pojedinačnoj osnovi? S tim u vezi: Da li se odredbe vezane uz javnu objavu u potpunosti odnose na objavu na konsolidiranoj osnovi za grupu kreditnih institucija, ili je kreditna institucija kći dužna objavljivati određene podatke na pojedinačnoj osnovi? Ako nije dužna, je li dovoljno na službenim web stranicama tvrtke kćeri staviti poveznicu (link) koji vodi do podataka javne objave matične kreditne institucije?

34.c.1. i 2. Očitovanje

Razina primjene i obuhvat javne objave kreditnih institucija uređen člancima 163. do 167. ZOKI-a te člancima 13. i dijelom osmim Uredbe (EU) br. 575/2013 (dalje u tekstu: Uredba). U skladu s člankom 165. stavkom 1. ZOKI-a kreditna institucija dužna je objaviti informacije iz dijela osmog Uredbe na svojim mrežnim stranicama.

Kako je propisano člankom 13. stavkom 2. Uredbe značajna društva kćeri matičnih institucija iz EU i ona društva kćeri koja su od materijalnog značaja za lokalno tržište moraju objavljivati informacije o politici primitaka iz članka 450. na pojedinačnoj ili na potkonsolidiranoj osnovi. Potkonsolidirana osnova definira je u članku 4. stavku 1. točki 49. Uredbe; matična kreditna institucija u EU definirana je u članku 4. stavku 1. točki 29. Uredbe; matična kreditna institucija u EU sa sjedištem u RH definirana je člankom 3. točkom 33. ZOKI-a, a matična kreditna institucija u RH u članku 3. točki 34. ZOKI-a.

Odredbe o objavi informacija koje nisu materijalno značajne, zaštićene ili povjerljive informacije nalaze se u članku 432. Uredbe.

34.c.3. Očitovanje

Matična kreditna institucija obveznik je javne objave politike primitaka iz članka 450. Uredbe za svoju grupu kreditnih institucija u RH iz članka 278. ZOKI-a. Kreditne institucije kćeri, koje su uključene u grupu kreditnih institucija u RH, nisu dužne javno objaviti podatke iz članka 450. Uredbe na pojedinačnoj osnovi, a mogu na svojim službenim web stranicama staviti poveznicu koja vodi do podataka javne objave matične kreditne institucije.