



HNB

EUROSUSTAV

Trg hrvatskih velikana 3, HR-10000 Zagreb

T. +385 1 4564 555 · F. +385 1 4610 551

www.hnb.hr

Nacrt – savjetovanje s javnošću

NACRT ODLUKE O PRIMICIMA RADNIKA

studeni, 2025.

HRVATSKA NARODNA BANKA

EUROSUSTAV

Na temelju članka 100. stavka 4. Zakona o kreditnim institucijama ("Narodne novine", br. 159/2013., 19/2015., 102/2015., 15/2018., 70/2019., 47/2020., 146/2020., 151/2022. i 145/2024.; dalje u tekstu: Zakon o kreditnim institucijama) i članka 43. stavka 2. točke 10. Zakona o Hrvatskoj narodnoj banci ("Narodne novine", br. 75/2008., 54/2013. i 47/2020.) guverner Hrvatske narodne banke donosi

ODLUKU

O PRIMICIMA RADNIKA

I. OPĆE ODREDBE

Predmet i obuhvat Odluke

Članak 1.

(1) Ovom Odlukom pobliže se uređuju pravila, postupci i kriteriji u vezi s politikama primitaka, a osobito:

- definicija i vrste primitaka radnika
- kriteriji za određivanje identificiranih radnika i
- zahtjevi vezani uz primitke radnika te način i opseg primjene tih zahtjeva.

(2) Ovom se Odlukom u hrvatsko zakonodavstvo djelomično prenosi Direktiva 2013/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. lipnja 2013. o pristupanju djelatnosti kreditnih institucija i bonitetnom nadzoru nad kreditnim institucijama i investicijskim društvima, izmjeni Direktive 2002/87/EZ te stavljanju izvan snage direktiva 2006/48/EZ i 2006/49/EZ (Tekst značajan za EGP) (SL L 176, 27. 6. 2013.), kako je posljednji put izmijenjena Direktivom (EU) 2024/1619 Europskog parlamenta i Vijeća od 31. svibnja 2024. o izmjeni Direktive 2013/36/EU u pogledu nadzornih ovlasti, sankcija, podružnica iz trećih zemalja i okolišnih, socijalnih i upravljačkih rizika (Tekst značajan za EGP)(SL L 1619, 19. 06. 2024.), dalje u tekstu: Direktiva 2013/36/EU.

(3) Odredbe ove Odluke primjenjuju se na kreditne institucije sa sjedištem u Republici Hrvatskoj koje su sukladno zakonu o kreditnim institucijama dobile odobrenje za rad.

(4) Odredbe ove Odluke na odgovarajući način primjenjuju se na podružnice kreditnih institucija iz trećih zemalja koje su od Hrvatske narodne banke dobile odobrenje za osnivanje podružnice kreditne institucije iz treće zemlje, te na financijske holdinge ili mješovite financijske holdinge koji su sukladno zakonu o kreditnim institucijama od Hrvatske narodne banke dobili odobrenje za rad.

(5) Odredbe ove Odluke kreditna institucija dužna je primjenjivati na pojedinačnoj osnovi te na potkonsolidiranoj, odnosno konsolidiranoj osnovi u skladu s člancima 134., 175. i 176. Zakona o kreditnim institucijama.

(6) Kada izvršava svoje zadaće iz članka 4. stavaka 1. i 2. Uredbe Vijeća (EU) br. 1024/2013. od 15. listopada 2013. o dodjeli određenih zadaća Europskoj središnjoj banci u vezi s politikama bonitetnog nadzora kreditnih institucija (SL L 287/63, 29. 10. 2013.); dalje u tekstu: Uredba (EU) br. 1024/2013, a u skladu s člankom 6. Uredbe (EU) br. 1024/2013, Europska središnja banka ima ovlasti Hrvatske narodne banke iz Zakona o kreditnim institucijama i Uredbe (EU) br. 575/2013 Europskog parlamenta i Vijeća od 26. lipnja 2013. o bonitetnim zahtjevima za kreditne

institucije i o izmjeni Uredbe (EU) br. 648/2012 (Tekst značajan za EGP) (SL L 176, 27. 6. 2013.) kako je posljednji put izmijenjena Uredbom (EU) 2025/1215 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. lipnja 2025. o izmjeni uredbe (EU) br. 575/2013 u pogledu zahtjeva za transakcije financiranja vrijednosnih papira u okviru omjera neto stabilnih izvora financiranja (Tekst značajan za EGP) (SL L 1215, 25. 06. 2025.); dalje u tekstu: Uredba (EU) br. 575/2013.

Članak 2.

(1) Odredbe ove Odluke usklađene su sa Smjernicama Europskoga nadzornog tijela za bankarstvo o dobrim politikama primitaka na temelju Direktive 2013/36/EU (EBA/GL/2021/04).

Pojmovi Članak 3.

(1) 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.

2) *Fiksni primici* jesu plaćanja ili pogodnosti radnicima koji ispunjavaju uvjete za njihovu dodjelu iz članka 14. ove Odluke.

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

4) *Varijabilni primici* jesu primici koji nisu fiksni.

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

6) *Bonusi za zadržavanje radnika* jesu varijabilni primici koji se dodjeljuju pod uvjetom da radnici ostanu u radnom odnosu s kreditnom institucijom tijekom unaprijed određenog razdoblja. Njima se može koristiti tijekom restrukturiranja, likvidacije, stečaja, sanacije, promjene u kontroli nad poslovanjem kreditne institucije ili kako bi se osigurao dovršetak velikih projekata.

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.

8) *Otpremnine* jesu varijabilni primici povezani s prijevremenim prestankom ugovora, odnosno u slučaju ugovora na određeno vrijeme, prestankom ugovora prije datuma isteka ugovora te, u slučaju ugovora na neodređeno vrijeme, prije ugovornoga ili zakonskog umirovljenja, koje provode kreditna institucija ili njezina društva kćeri. Redovne isplate primitaka tijekom otkaznog roka ne smatraju se otpremninama.

9) *Diskrecijske mirovinske pogodnosti* jesu varijabilni primici, a imaju značenje kako je uređeno člankom 4. stavkom 1. točkom 73. Uredbe (EU) br. 575/2013.

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

11) *Identificirani radnik* jest radnik čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti pojedine kreditne institucije ili na profil rizičnosti grupe u skladu s kriterijima utvrđenima u članku 28. ove Odluke i Delegiranom uredbom Komisije (EU) 2021/923 od 25. ožujka 2021. o dopuni Direktive 2013/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća u vezi s regulatornim tehničkim standardima kojima se utvrđuju kriteriji za definiranje upravljačkih odgovornosti i kontrolnih funkcija, značajnih poslovnih jedinica i značajnog utjecaja na profil rizičnosti značajnih poslovnih jedinica te kojima se utvrđuju kriteriji za utvrđivanje zaposlenika ili kategorija zaposlenika čije profesionalne aktivnosti imaju utjecaj na profil rizičnosti institucije koji je usporediv s utjecajem zaposlenika ili kategorija zaposlenika iz članka 92. stavka 3. te direktive (Tekst značajan za EGP) (Službeni list EU L 203/1, 9. 6. 2021.; dalje u tekstu: Delegirana uredba Komisije (EU) 2021/923).

12) *Maksimalni iznos varijabilnih primitaka* jest najveći iznos varijabilnih primitaka koji se može dodijeliti u procesu dodjele koji je uspostavljen na razini kreditne institucije ili na razini poslovne jedinice kreditne institucije.

13) *Razdoblje procjene* jest razdoblje za koje se procjenjuje i mjeri uspješnost radnika, poslovne jedinice i kreditne institucije za potrebe utvrđivanja varijabilnih primitaka radnika.

14) *Primici dodijeljeni na temelju višegodišnjeg razdoblja procjene* jesu primici dodijeljeni na osnovi procjene uspješnosti koja se ne obavlja svake godine.

15) *Utvrđivanje varijabilnih primitaka* jest određivanje iznosa varijabilnih primitaka za pojedine radnike.

16) *Dodjela* jest odobrenje varijabilnih primitaka za određeno razdoblje procjene uspješnosti neovisno o stvarnom trenutku isplate dodijeljenog iznosa.

17) *Neodgođene isplate* jesu isplate koje se provode neposredno po proteku razdoblja procjene.

18) *Odgoda primitaka* jest ugovorna odredba prema kojoj se varijabilni primici ne isplaćuju neposredno po proteku razdoblja procjene. Primici su odgođeni ako su ispunjena oba sljedeća uvjeta: prvo, ako primatelju primici nisu isplaćeni, odnosno ako mu nisu prenesena prava iz instrumenata; drugo, ako je ugovorena odredba o malusu.

19) *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) *Instrumenti* jesu financijski instrumenti ili drugi ugovori koji ulaze u jednu od kategorija iz članka 40. stavka 3. ove Odluke.

21) *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.

22) *Malus* jest ugovorna odredba prema kojoj je radnik suglasan s time da mu kreditna institucija nije dužna isplatiti odnosno prenijeti prava nad dijelom odgođenih neisplaćenih varijabilnih primitaka ili nad cijelim odgođenim neisplaćenim varijabilnim primicima ako ostvarenje prethodno preuzetih rizika dovede do narušene uspješnosti odnosno lošijeg financijskog rezultata.

23) *Povrat primitaka* jest ugovorna odredba prema kojoj se radnik obvezuje kreditnoj instituciji vratiti određeni iznos varijabilnih primitaka, ili isplaćeni iznos ili prava iz instrumenata, ako ostvarenje prethodno preuzetih rizika dovede do narušavanja uspješnosti odnosno lošijeg financijskog rezultata. Ova se odredba može ugovoriti na odgođene i neodgođene varijabilne primitke.

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

25) *Razdoblje zadržavanja* jest razdoblje tijekom kojega radnik zadržava varijabilne primitke isplaćene u obliku instrumenata. Razdoblje zadržavanja počinje prijenosom prava iz instrumenata. Ako su predmet odgode primitaka instrumenti, razdoblje zadržavanja počinje prijenosom prava iz tih instrumenata za svaki odgođeni dio primitaka. Tijekom razdoblja zadržavanja instrumenti ne mogu biti prodani ili se njima ne može raspolagati na drugi način.

26) *Zaobilaženje odredbi o primicima* jest neusklađenost s odredbama ove Odluke na način da je kreditna institucija formalno usklađena s odredbama ove Odluke, ali ne ispunjava cilj i svrhu tih odredbi.

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

28) *Profil rizičnosti* jest mjera odnosno procjena svih rizika kojima jest ili bi mogla biti izložena kreditna institucija u svom poslovanju.

29) *Bonitetna konsolidacija* jest ispunjavanje bonitetnih zahtjeva utvrđenih u Zakonu o kreditnim institucijama i Uredbi (EU) br. 575/2013 na konsolidiranoj ili potkonsolidiranoj osnovi, u skladu s dijelom 1. glavom 2. poglavljem 2. Uredbe (EU) br. 575/2013.

30) *Značajna poslovna jedinica* kako je uređeno člankom 1. točkom 3. Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923.

31) *Izvanredna javna financijska potpora* jest državna potpora u smislu članka 107. stavka 1. Ugovora o funkcioniranju Europske unije ili bilo koja druga javna financijska potpora na nadnacionalnoj razini koja bi, da se dodjeljuje na nacionalnoj razini, činila državnu potporu, a koja se dodjeljuje s ciljem očuvanja ili obnavljanja održivosti, likvidnosti ili solventnosti kreditne institucije ili grupe u čijem je sastavu takva kreditna institucija.

32) *Rodno uvjetovana razlika u plaći* jest razlika između prosječne bruto zarade po satu muškaraca i žena izražena kao postotak prosječne bruto zarade po satu muškaraca.

(2) Pojmovi koji nisu drugačije definirani za potrebe ove Odluke imaju značenje kako je uređeno Zakonom o kreditnim institucijama ili Uredbom (EU) br. 575/2103.

II. DONOŠENJE, PROVOĐENJE I PROVJERA POLITIKE PRIMITAKA

Politika primitaka

Članak 4.

(1) Kreditna institucija dužna je donijeti i provoditi politiku primitaka u skladu s odredbama ove Odluke.

(2) Matična kreditna institucija u grupi kreditnih institucija u Republici Hrvatskoj dužna je donijeti i provoditi politiku primitaka za grupu kreditnih institucija u Republici Hrvatskoj u skladu s odredbama ove Odluke.

(3) Politika primitaka iz stavaka 1. i 2. ovoga članka rodno je neutralna politika primitaka.

(4) Ugovori o radu kao i drugi ugovori između radnika i kreditne institucije moraju biti sklopljeni u skladu s politikom primitaka iz stavka 1. ovoga članka.

Načelo razmjernosti primjene

Članak 5.

(1) Pri ispunjavanju obveza utvrđenih u člancima od 6. do 43. ove Odluke kreditna institucija postupi prema načelu razmjernosti, to jest na način i u opsegu koji je primjeren veličini, unutarnjoj organizaciji te vrsti, opsegu i složenosti poslova kreditne institucije.

(2) Kako bi kreditna institucija mogla postupiti prema načelu razmjernosti, dužna je uzeti u obzir sljedeće kriterije:

- 1) bilancu i strukturu računa dobiti i gubitka
- 2) raspoložive vlasničke i dužničke instrumente
- 3) odobrenje za korištenje internih pristupa za izračun kapitalnih zahtjeva
- 4) procjenu razmjernosti za grupu, ako je kreditna institucija članica grupe kreditnih institucija u RH
- 5) vrste usluga koje pruža klijentima i vrste klijenata (npr. stanovništvo, pravne osobe, obrti, subjekti od javnog interesa)
- 6) poslovnu strategiju, strukturu poslovnih aktivnosti, mjerljivost i predvidivost rizika poslovnih aktivnosti
- 7) strukturu izvora financiranja
- 8) unutarnju organizaciju, uključujući razinu varijabilnih primitaka koji se mogu isplatiti identificiranim radnicima

- 9) složenost proizvoda
- 10) zemljopisnu prisutnost i opseg aktivnosti u svakoj državi i
- 11) činjenicu ispunjava li / (ne ispunjava) kriterije za određivanje kreditne institucije koja nije velika kreditna institucija.

(3) Pri primjeni zahtjeva iz ove Odluke na razmjeran način kreditna institucije dužna je uzeti u obzir profil rizičnosti, sklonost preuzimanju rizika i druga obilježja te donijeti i provoditi politike primitaka koje su na odgovarajući način usklađene s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima kreditne institucije.

(4) Prije primjene zahtjeva o primicima na razmjeran način kreditna institucija dužna je utvrditi identificirane radnike te primijeniti ograničenje maksimalnog odnosa između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka, u skladu s člankom 21. ove Odluke, na sve radnike u kreditnoj instituciji.

(5) Kreditna institucija koja nije velika kreditna institucija nije dužna primjenjivati odredbe iz članka 9. i članaka od 39. do 43. ove Odluke.

(6) Kreditna institucija dužna je na zahtjev Hrvatske narodne banke obrazložiti način na koji je provela analizu kriterija iz stavaka 2. i 3. ovoga članka i dostaviti svu relevantnu dokumentaciju.

(7) Pri ispunjavanju obveza utvrđenih u člancima od 28. do 43. ove Odluke kreditna institucija postupi prema načelu razmjernosti, to jest na način koji je primjeren utjecaju identificiranog radnika na profil rizičnosti kreditne institucije.

Nadležnosti i odgovornosti uprave i nadzornog odbora u donošenju i provedbi politike primitaka

Članak 6.

(1) Članovi nadzornog odbora moraju zajedno imati odgovarajuća stručna znanja, sposobnosti i iskustvo u vezi s politikama i praksama primitaka, uključujući mehanizme za usklađivanje strukture primitaka s profilom rizičnosti i kapitalnom strukturom kreditne institucije.

(2) Pri obavljanju svojih dužnosti iz članka 191. stavka 1. točaka 6. i 7. Zakona o kreditnim institucijama nadzorni odbor kreditne institucije dužan je:

- 1) dati suglasnost za bilo kakva naknadna izuzeća koja bi se primjenjivala na pojedinoga identificiranog radnika kao i za izmjene politike primitaka
- 2) donijeti odluku o maksimalnom iznosu varijabilnih primitaka koji će kreditna institucija utvrditi za sve radnike kreditne institucije u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene
- 3) donijeti odluku na pojedinačnoj osnovi o primicima članova uprave i ako nije osnovan odbor za primitke, izravno nadzirati primitke voditelja internih kontrolnih funkcija
- 4) donijeti odluku o smanjenju ili ukidanju varijabilnih primitaka radnicima, uključujući primjenu odredbi o malusu ili povratu primitaka, ako dođe do značajnog narušavanja uspješnosti ili ostvarivanja gubitka kreditne institucije, u skladu s člankom 38. ove Odluke i
- 5) donijeti odluku o mogućoj upotrebi otpremnina, uključujući maksimalan iznos ili kriterije za određivanje takvih iznosa koji se mogu dodijeliti kao otpremnina radnicima.

(3) Uprava kreditne institucije dužna je donijeti politiku primitaka, uz suglasnost nadzornog odbora, te je odgovorna za provedbu te politike. Uprava provodi odluke nadzornog odbora iz

stavka 2. točaka od 2. do 5. ovoga članka u skladu s politikom primitaka. Uprava može odrediti primitke radnika koji nisu navedeni u stavku 2. točki 3. ovoga članka na skupnoj osnovi.

Nadležnosti i odgovornosti funkcija kreditne institucije u donošenju i provedbi politike primitaka
Članak 7.

(1) Pri obavljanju poslova iz članka 6. stavka 2. ove Odluke nadzorni odbor dužan je na primjeren način uključiti interne kontrolne funkcije, relevantne poslovne jedinice te funkcije kreditne institucije zadužene za upravljanje ljudskim resursima, pravne poslove, strateško planiranje i izradu proračuna.

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

(3) Funkcija upravljanja rizicima sudjeluje i izvještava odgovarajuća tijela i funkcije kreditne institucije o sljedećim poslovima:

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

(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.

(5) Funkcija unutarnje revizije provodi neovisnu provjeru izrade, provedbe i utjecaja politike primitaka kreditne institucije na njezin profil rizičnosti, kao i načina na koji se upravlja politikom primitaka.

Politike primitaka na konsolidiranoj osnovi
Članak 8.

(1) Matična kreditna institucija u grupi kreditnih institucija u RH dužna je donijeti politiku primitaka na razini grupe kreditnih institucija u RH i osigurati njezinu primjenu u društvima kćerima koja su obuhvaćena bonitetnom konsolidacijom u skladu s odredbama članaka 134., 175. i 176. Zakona o kreditnim institucijama.

(2) Pri donošenju politike primitaka koja će se primjenjivati na konsolidiranoj i potkonsolidiranoj osnovi za grupu kreditnih institucija u RH, matična kreditna institucija u RH 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 provedba ograničenja maksimalnog odnosa između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka pojedinog

radnika i zahtjeva iz članaka od 28. do 43. 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 RH 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 RH dužna je osigurati da društvo kći obuhvaćeno bonitetnom konsolidacijom, koje nije institucija ni društvo kći iz članka 176. stavka 1. Zakona o kreditnim institucijama, 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.

(4) Na društvo kći iz članka 176. stavka 1. Zakona o kreditnim institucijama primjenjuju se odredbe o maksimalnom odnosu između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka.

(5) Matična kreditna institucija u grupi kreditnih institucija u RH dužna je za društvo kći s poslovnim nastanom u trećoj zemlji, ako to društvo kći, da ima poslovni nastan u Europskoj uniji, ne bi bilo obveznik primjene posebnih propisa o primicima u skladu s ostalim pravnim propisima Europske unije, a koje je uključeno u bonitetnu konsolidaciju:

- 1) politikom primitaka na razini grupe odrediti maksimalni odnos između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka te osigurati da se za potrebe isplate varijabilnih primitaka koristi instrumentima iz članka 40. ove Odluke, osim ako bi to bilo protivno propisima treće zemlje u kojoj je društvo kći osnovano 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.

(6) Odredbe ove Odluke primjenjuju se i na ugovore o radu na određeno vrijeme, upućivanje radnika na rad u inozemstvo, kao i na izaslane radnike za vrijeme njihova rada u kreditnoj instituciji sa sjedištem u Republici Hrvatskoj.

(7) 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.

Odbor za primitke

Članak 9.

(1) Nadzorni odbor kreditne institucije dužan je osnovati odbor za primitke u skladu s odredbama članka 192. stavka 1. Zakona o kreditnim institucijama. Kada mala i jednostavna kreditna

institucija osniva odbor za primitke, zadaci odbora za primitke mogu se kombinirati s drugim zadacima, ako to ne dovodi do sukoba interesa.

(2) Osim dužnosti iz članka 195. stavka 2. Zakona o kreditnim institucijama, odbor za primitke odgovoran je za sljedeće poslove:

- 1) pružanje podrške nadzornom odboru pri donošenju i redovitom preispitivanju temeljnih načela politike primitaka iz članka 191. stavka 1. točke 6. i točke 7. Zakona o kreditnim institucijama
- 2) pružanje podrške i savjetovanje uprave pri izradi politike primitaka
- 3) pripremanje odluka nadzornog odbora iz članka 6. stavka 2. ove Odluke
- 4) osiguravanje primjerenosti informacija koje se pružaju dioničarima, a koje se odnose na politike i prakse primitaka, osobito o predloženom višem odnosu između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka
- 5) procjenjivanje mehanizama i sustava koji su prihvaćeni kako bi se osiguralo ispunjavanje uvjeta iz članka 12. stavka 1. ove Odluke
- 6) davanje prijedloga nadzornom odboru povezanih s traženjem savjetodavnih usluga na području politike primitaka i provođenja te politike
- 7) preispitivanje i provjeru provođenja politike primitaka ili pružanje podrške nadzornom odboru pri preispitivanju i provjeri provođenja politike primitaka iz članka 10. ove Odluke
- 8) procjenjivanje ostvarene ciljne uspješnosti i potrebe za naknadnim smanjenjem primitaka, uključujući primjenu malusa i povrata primitaka
- 9) sudjelovanje u postupku utvrđivanja identificiranih radnika
- 10) provođenje nekoliko različitih scenarija za potrebe testiranja utjecaja budućih vanjskih i unutarnjih događaja na politiku primitaka i provođenje te politike najmanje jednom godišnje
- 11) provođenje retroaktivnog testiranja kriterija koji se primjenjuju za određivanje varijabilnih primitaka i umanjenje primitaka prije njihova utvrđivanja ili isplate najmanje jednom godišnje i
- 12) izravno nadziranje primitaka voditelja internih kontrolnih funkcija.

(3) Odbor za primitke surađuje s drugim odborima nadzornog odbora čije aktivnosti mogu utjecati na izradu i provedbu politike primitaka. Član odbora za primitke sudjeluje na sastancima odbora za rizike i obrnuto.

Preispitivanje i provjera provođenja politike Članak 10.

(1) Odbor za primitke ili, ako kreditna institucija u skladu s odredbama članka 192. stavka 2. Zakona o kreditnim institucijama 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 250. 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 6. stavcima 2., 3. i 4. Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923 i

4) primjenjuju li se dosljedno u cijeloj grupi kreditnih institucija u RH.

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

(4) Ako se u postupku iz stavka 1. ovoga članka utvrde nedostaci u politici primitaka ili njezinu provođenju, nadzorni odbor dužan je bez odgađanja donijeti plan otklanjanja tih nedostataka te započeti ostvarivanje tog plana.

(5) Mala i jednostavna kreditna institucija može provođenje postupka iz stavka 1. ovoga članka eksternalizirati, u skladu s odredbama Zakona o kreditnim institucijama i propisa donesenih na temelju njih. Ako pružatelj usluga u postupku iz stavka 1. ovoga članka utvrdi nedostatke u politici primitaka ili njezinu provođenju, nadzorni odbor dužan je bez odgađanja donijeti plan otklanjanja tih nedostataka i osigurati ostvarivanje tog plana.

(6) Izvješće o provedenom postupku iz stavka 1. ovoga članka mora se dostaviti upravi i nadzornom odboru te ostalim relevantnim funkcijama i odborima nadzornog odbora.

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

(8) Mala i jednostavna kreditna institucija, koja je društvo kći u grupi kreditnih institucija u RH, može provjeru politike primitaka i ocjenu usklađenosti provođenja politike primitaka povjeriti funkciji unutarnje revizije matične kreditne institucije u grupi kreditnih institucija u RH pod sljedećim uvjetima:

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

(9) Kreditna institucija dužna je odvojeno pratiti kretanje rodno uvjetovane razlike u plaći za:

- 1) identificirane radnike, ne uključujući članove uprave i nadzornog odbora
- 2) članove uprave
- 3) članove nadzornog odbora i
- 4) druge radnike.

(10) Ako postoje materijalne razlike između prosječne plaće muških i ženskih radnika ili muških i ženskih članova uprave i nadzornog odbora, kreditna institucija dužna je:

- 1) dokumentirati glavne razloge postojanja razlika i poduzeti odgovarajuće mjere, gdje je to relevantno ili
- 2) dokazati da razlika ne proizlazi iz politike primitaka koja nije rodno neutralna.

III. OPĆI I SPECIFIČNI ZAHTJEVI POLITIKE PRIMITAKA

Zahtjevi politike Članak 11.

(1) Opće zahtjeve iz članaka od 12. do 27. ove Odluke kreditna institucija dužna je primijeniti na sve radnike.

(2) Specifične zahtjeve iz članaka od 28. do 43. ove Odluke kreditna institucija dužna je primijeniti na identificirane radnike.

(3) Kreditna institucija može, radi veće usklađenosti primitaka s rizicima, neke ili sve specifične zahtjeve iz članaka od 28. do 43. ove Odluke primijeniti i na sve radnike, što je dužna propisati politikom primitaka i dosljedno primjenjivati.

III.1. OPĆI ZAHTJEVI POLITIKE PRIMITAKA

Opći zahtjevi Članak 12.

- (1) Kreditna institucija dužna je donijeti i provoditi politiku primitaka koja ispunjava sve sljedeće uvjete:
- 1) u skladu je i promiče odgovarajuće i djelotvorno upravljanje rizicima te ne potiče preuzimanje rizika koje prelazi razinu prihvatljivog rizika za kreditnu instituciju
 - 2) u skladu je s ciljevima poslovne strategije i strategije rizika, uključujući ciljeve povezane s okolišnim, društvenim i upravljačkim rizicima, vrijednostima i dugoročnim interesima kreditne institucije te obuhvaća mjere za sprječavanje sukoba interesa
 - 3) ne ograničuje sposobnost kreditne institucije da održi ili poveća iznos svojega kapitala i
 - 4) omogućuje učinkovit okvir za mjerenje uspješnosti, prilagodbu za rizike i vezu između uspješnosti i nagrađivanja.
- (2) Politika primitaka potiče preuzimanje rizika koje prelazi razinu prihvatljivog rizika za kreditnu instituciju ako je ispunjen bilo koji od sljedećih uvjeta:
- 1) postoji znatna ovisnost radnika o varijabilnim primicima koja proizlazi iz neprimjerenog odnosa između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka ili
 - 2) primici radnika u slučaju prestanka ugovornog odnosa s kreditnom institucijom ne odražavaju uspješnost postignutu u određenom razdoblju ili ne kažnjavaju neuspjeh ili ponašanje neusklađeno s propisima ili internim aktima.
- (3) Kreditna institucija dužna je osigurati da je provođenje politike primitaka u skladu s:
- 1) njezinom sklonošću za preuzimanje svih rizika, uključujući reputacijski rizik i rizike koji proizlaze iz obmanjujuće prodaje proizvoda i
 - 2) dugoročnim interesima dioničara kreditne institucije.
- (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.
- (5) Kreditna institucija dužna je utvrditi okolnosti i situacije u kojima može doći do potencijalnog sukoba interesa u vezi s politikom primitaka, osobito u odnosu na isplatu varijabilnih primitaka u instrumentima te poduzeti mjere za njegovo sprječavanje uključujući najmanje:

- 1) postavljanje objektivnih kriterija dodjele koji se zasnivaju na internom sustavu izvještavanja, odgovarajućim kontrolama i načelu dvostruke kontrole i
- 2) postupanje u skladu s propisom kojim se uređuje tržište kapitala, a osobito s odredbama o zabrani trgovanja na osnovi povlaštenih informacija i zabrani manipuliranja tržištem.

Kriteriji za određivanje fiksnih i varijabilnih primitaka

Članak 13.

(1) Kreditna institucija dužna je u politici primitaka jasno razlikovati kriterije za određivanje fiksnih i varijabilnih primitaka, pri čemu:

- 1) fiksni primici ponajprije odražavaju profesionalno iskustvo i odgovornosti koje proizlaze iz opisa radnog mjesta pojedinog radnika, a
- 2) varijabilni primici odražavaju uspješnost koja je održiva i koja je prilagođena rizicima, kao i uspješnost koja nadmašuje standard očekivan u skladu s opisom radnog mjesta pojedinog radnika.

Fiksni primici

Članak 14.

(1) Fiksnim primicima smatraju se primici koji ispunjavaju sljedeće uvjete:

- 1) zasnivaju se na unaprijed utvrđenim kriterijima
- 2) odražavaju razinu profesionalnog iskustva, radnog staža radnika i druge kriterije utvrđene internim aktima kreditne institucije
- 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 ugovora o radu
- 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
- 7) ne potiču preuzimanje rizika
- 8) ne ovise isključivo o uspješnosti i
- 9) ne ovise o donošenju diskrecijske odluke.

(2) Sljedeće vrste primitaka također se smatraju fiksnim primicima:

- 1) uobičajeni paketi za zaposlenike
- 2) primici koji se isplaćuju radnicima upućenima na rad u inozemstvo u vezi s troškovima života i plaćanjem poreza
- 3) primici kojima se povećava osnovna fiksna plaća radniku upućenom na rad u inozemstvo kada prima niže primitke u odnosu na one koji bi mu kreditna institucija isplaćivala za slične poslove u Republici Hrvatskoj. U tom slučaju moraju biti ispunjeni svi sljedeći uvjeti:
 - primitak se isplaćuje svim radnicima u sličnim okolnostima,
 - primitak se isplaćuje radi usklađivanja s visinom primitaka na relevantnom tržištu,
 - razina primitaka zasniva se na unaprijed utvrđenim kriterijima

- primitak se isplaćuje tijekom trajanja razdoblja na koje je radnik upućen na rad u inozemstvo.

(3) Svi primici koji ne ispunjavaju uvjete iz stavka 1. ovoga članka smatraju se varijabilnim primicima.

Dodaci

Članak 15.

(1) Kreditna institucija dužna je na temelju uvjeta iz članka 14. 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 varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka prelazio dopušteni odnos propisan u članku 201. stavcima 1. i 2. Zakona o kreditnim institucijama 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 14. 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 14. 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.

Varijabilni primici zasnovani na budućoj uspješnosti

Članak 16.

(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) odrediti da razdoblje odgode završava najranije godinu dana po isteku posljednjeg razdoblja procjene i
- 5) za potrebe određivanja odnosa između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka uzeti u obzir ukupni iznos dodijeljenih varijabilnih primitaka uključujući dugoročne planove poticaja, u financijskoj godini za koju se ti varijabilni primici dodjeljuju.

(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 stavka 1. točaka 1. i 2. 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.

Otpremnina

Članak 17.

(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 38. 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 postojanja neslaganja o pravima i obvezama iz radnog odnosa koje može dovesti do pokretanja radnog spora pred sudom (podnošenja tužbe pred sudom) ili sudsku nagodbu u radnom sporu, uključujući i sporazum radnika i poslodavca o prestanku 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 zbog 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) Kreditna institucija ne smije dodijeliti otpremninu 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 uzimaju se u obzir pri izračunu maksimalnog odnosa između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka iz članka 21. stavka 2. ove Odluke i na njih se ne primjenjuju odredbe o odgodi i isplati varijabilnih primitaka u instrumentima iz članaka od 39. do 41. ove Odluke:

- 1) otpremnina u iznosu koji ne prelazi iznos utvrđen zakonom 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

- 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 i
- 5) primitak koji se isplaćuje kao naknada štete u slučaju sudskog raskida ugovora kako je propisano zakonom koji uređuje radne odnose.
- 6) otpremnina na temelju stavka 2. ovoga članka koja nije navedena u točkama od 1. do 5. u slučaju kada je kreditna institucija dokazala Hrvatskoj narodnoj banci razloge i primjerenost iznosa otpremnine.

(7) Dodatna plaćanja u smislu redovnog isteka ugovornog razdoblja ili imenovanja osobe članom uprave, npr. dodijeljene diskrecijske mirovinske pogodnosti, ne smatraju se otpremninama. Ako su takve isplate varijabilni primici i ako se plaćaju identificiranim radnicima, podliježu svim posebnim zahtjevima za varijabilne primitke iz ove Odluke.

Bonusi za zadržavanje radnika **Članak 18.**

(1) Ako kreditna institucija dodjeljuje bonuse za zadržavanje radnika identificiranom radniku, dužna je primijeniti odredbe o varijabilnim primicima, uključujući odredbe o maksimalno dozvoljenom odnosu između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka, naknadnom usklađenju za rizike, isplati u instrumentima, odgodi, zadržavanju, mehanizmu malusa i povrata primitaka.

(2) Na bonuse za zadržavanje radnika na odgovarajući način primjenjuju se i odredbe članka 105. stavka 1. točke 11. Zakona o kreditnim institucijama i članka 25. i 44. ove Odluke.

(3) Bonusi za zadržavanje ne smiju se isplatiti kao zamjena za primitke zasnovane na ocjeni uspješnosti.

(4) Kreditna institucija dužna je odrediti:

- 1) uvjete zadržavanja i primjenjive uvjete uspješnosti
- 2) trajanje razdoblja zadržavanja ili, ako točno trajanje razdoblja zadržavanja nije unaprijed poznato, uvjet čije ispunjenje dovodi do isteka razdoblja zadržavanja i
- 3) datum ili događaj nakon kojega se utvrđuje jesu li uvjeti za zadržavanje i uvjeti uspješnosti ispunjeni.

(5) Uvjeti uspješnosti iz stavka 4. točke 1. ovoga članka obuhvaćaju uvjete povezane s:

- 1) legitimnim interesom zbog kojeg bi radnik trebao biti zadržan
- 2) ponašanjem radnika i
- 3) odredbama stavka 2. ovoga članka.

(6) Bonusi za zadržavanje dodjeljuju se po isteku razdoblja zadržavanja nakon ispunjenja uvjeta za zadržavanje i primjenjivih uvjeta uspješnosti.

(7) Pri utvrđivanju odnosa između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka uzima se u obzir:

- 1) godišnji iznos bonusa za zadržavanje za svaku godinu razdoblja zadržavanja. Navedeni odnos izračunava primjenom načela pravilnoga vremenskog razgraničavanja, neovisno o činjenici što se ukupan iznos bonusa za zadržavanje dodjeljuje po isteku razdoblja zadržavanja ili
- 2) ukupan iznos bonusa za zadržavanje radnika u godini u kojoj je ispunjen uvjet zadržavanja.

Zajamčeni varijabilni primici **Članak 19.**

(1) Zajamčeni varijabilni primici nisu u skladu s odgovarajućim i djelotvornim upravljanjem rizicima niti s načelom nagrađivanja uspješnosti. Kreditna institucija ne smije radniku jamčiti isplatu određenog iznosa varijabilnih primitaka niti uključivati zajamčene varijabilne primitke u politiku primitaka. Ugovorna odredba kojom se kreditna institucija obvezuje isplatiti radniku određeni iznos varijabilnih primitaka, neovisno o uspješnosti, to jest isključivo pod uvjetom održavanja ugovornog odnosa do određenog datuma, smatra se jamčenjem isplate određenog iznosa varijabilnih primitaka.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, kreditna institucija može ugovoriti zajamčene varijabilne primitke ako su ispunjeni svi sljedeći uvjeti:

- 1) zajamčeni varijabilni primici ugovaraju se pri zapošljavanju novih radnika, i to samo za prvu godinu rada tih radnika i
- 2) kreditna institucija ima adekvatnu razinu kapitala.

(3) Kreditna institucija može dodijeliti zajamčene varijabilne primitke istom radniku samo jednom. Ovo se primjenjuje na konsolidiranoj i potkonsolidiranoj osnovi i uključuje okolnosti u kojima radniku isto ili drugo društvo obuhvaćeno konsolidacijom ponudi novi ugovor.

(4) Na zajamčene varijabilne primitke iz stavka 2. ovog članka ne primjenjuju se odredbe o malusu i povratu primitaka niti se uključuju u izračun odnosa između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka za prvo razdoblje procjene. Ukupan iznos zajamčenih varijabilnih primitaka kreditna institucija može isplatiti u novcu, bez odgode.

Kompenzacija ili otkup iz prethodnih ugovora o radu **Članak 20.**

(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 19. stavka 2. ove Odluke.

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

Odnos između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka **Članak 21.**

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

(2) Maksimalan odnos između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka određuje se kao odnos između varijabilnog dijela primitaka koji se može maksimalno dodijeliti za određeno razdoblje procjene i fiksnog dijela primitaka za isto razdoblje procjene.

(3) Pri određivanju primjerenog odnosa između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka kreditna institucija dužna je uzeti u obzir:

- 1) kvalitetu mjerenja uspješnosti i s tim povezanu prilagodbu primitaka rizicima

- 2) duljinu razdoblja odgode i zadržavanja primitaka
- 3) vrstu, opseg i složenost poslova kreditne institucije
- 4) vrste rizika kojima je kreditna institucija izložena
- 5) kategoriju kojoj određeni radnik pripada
- 6) poziciju radnika u organizacijskoj strukturi te ovlasti i odgovornosti povezane s tom pozicijom i
- 7) druge elemente za koje kreditna institucija procijeni da su važni.

Odnos između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka određuje se neovisno o bilo kojim potencijalnim smanjenjima primitaka iz članka 38. ove Odluke ili promjenama u cijeni instrumenta u kojemu se varijabilni primitak može isplatiti.

(4) Kreditna institucija može odrediti različite odnose između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka za različite poslovne jedinice, interne kontrolne i ostale funkcije te različite kategorije identificiranih radnika. U iznimnim i opravdanim slučajevima kreditna institucija može odrediti različite odnose između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka za pojedinačne identificirane radnike unutar iste kategorije.

(5) Kreditna institucija dužna je odnos između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka pojedinog radnika odrediti na način da iznos varijabilnog dijela ne prelazi iznos fiksnog dijela ukupnih primitaka u skladu s člankom 201. stavkom 1. Zakona o kreditnim institucijama.

(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 uvjeti propisani člankom 201. stavcima 2. i 3. Zakona o kreditnim institucijama.

(7) Kreditna institucija dužna je u roku od pet radnih dana od dana održavanja glavne skupštine dostaviti Hrvatskoj narodnoj banci informacije iz članka 201. stavka 4. Zakona o kreditnim institucijama na obrascu iz Priloga 1. ove Odluke kao i druge informacije koje zatraži Hrvatska narodna banka.

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

Primici radnika internih kontrolnih funkcija

Članak 22.

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

(2) Za radnika koji obavlja poslove internih 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 u istom platnom razredu ili radnika koji obavlja poslove usporedivog opsega, složenosti i odgovornosti.

(3) Ako je radnik član uprave ili višeg rukovodstva ujedno osoba odgovorna za rad interne 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 internih kontrolnih funkcija mogu biti stopa osnovnoga kapitala, stopa neprihodonosnih kredita (engl. *non-performing loan ratio*), stopa povrata neprihodonosnih kredita (engl. *non-performing loan recovery rate*), nalazi revizije i drugi slični kriteriji, a djelomično se mogu zasnivati na uspješnosti kreditne institucije kao cjeline.

Primici nadzornog odbora Članak 23.

(1) Članu nadzornog odbora isplaćuju se fiksni primici. Naknada za sudjelovanje u radu i prisustvovanje pojedinoj sjednici nadzornog odbora uključujući pripadajuće troškove smatra se fiksnim primitkom.

(2) Iznimno, kreditna institucija može članu nadzornog odbora dodijeliti i isplatiti varijabilne primitke, pri čemu dodjela varijabilnih primitaka i postupak prilagodbe rizicima moraju biti prilagođeni dodijeljenim ovlastima i odgovornostima članova nadzornog odbora te radnim zadacima i ostvarenim ciljevima povezanim s njihovim funkcijama.

Osobna zaštita od rizika Članak 24.

(1) Kreditna institucija dužna je sve radnike obvezati da se ne služe osobnim strategijama zaštite od rizika te da ne ugovaraju osiguranja od gubitka varijabilnih primitaka ili osiguranja od nepovoljnog ishoda preuzetih rizika, jer to narušava usklađenost njihovih primitaka s rizicima. Ova odredba odnosi se na sve varijabilne 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 varijabilnih 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 varijabilnih primitaka niti ugovarati osiguranja od gubitka varijabilnih primitaka ili osiguranja od nepovoljnog ishoda preuzetih rizika.

Održavanje adekvatnoga kapitala Članak 25.

(1) Kreditna institucija dužna je osigurati da ukupni varijabilni primici svih radnika kreditne institucije ne ograničavaju sposobnost kreditne institucije da održi ili poveća iznos svojega kapitala.

(2) Pri procjeni utjecaja ukupnih varijabilnih primitaka na sposobnost kreditne institucije da održi ili poveća iznos svojega kapitala kreditna institucija uzima u obzir ukupni regulatorni kapital, osobito redovni osnovni kapital, zahtjev za kombinirani zaštitni sloj, zahtjev za zaštitni sloj omjera financijske poluge i minimalni zahtjev za regulatorni kapital i podložne obveze (MREL) te ograničenja raspodjela iz članka 250. Zakona o kreditnim institucijama i propisa koji reguliraju sanaciju institucija kao i rezultate postupka procjene adekvatnosti internoga kapitala. U ukupne varijabilne primitke uključuju se varijabilni primici koji se mogu dodijeliti za godinu i iznosi varijabilnih primitaka koji će u toj godini biti isplaćeni ili će biti prenesena prava iz instrumenata.

(3) Kreditna institucija dužna je utjecaj varijabilnih primitaka na odgovarajući način uključiti u svoje planove za kapital i likvidnost te u postupak procjene adekvatnosti internoga kapitala.

(4) Kreditna institucija koja nema adekvatan kapital ili kreditna institucija kod koje je ugrožena adekvatnost kapitala, dužna je poduzeti sljedeće mjere:

- 1) smanjiti maksimalni iznos varijabilnih primitaka, uključujući mogućnost smanjenja na nulu
- 2) primijeniti odredbe o malusu i
- 3) ne isplatiti neto dobit za godinu i, po potrebi, neto dobit za sljedeće godine.

(5) Ako kreditna institucija poduzima mjere za smanjenje varijabilnih primitaka iz stavka 4. ovoga članka za određenu godinu, ne smije te varijabilne primitke nadoknaditi u sljedećim godinama.

Interna transparentnost Članak 26.

(1) Politika primitaka i procedure koje je kreditna institucija donijela za provođenje politike primitaka moraju biti jasne, dobro dokumentirane i dostupne svim radnicima. Kako bi se ponašanje radnika uskladilo s načelima politike primitaka, kreditna institucija dužna je informirati svakog radnika kreditne institucije o odredbama politike primitaka koje se primjenjuju na njega.

Zaobilaženje odredbi o primicima Članak 27.

(1) Kreditna institucija ne smije zaobilaziti odredbe o primicima na način da varijabilne primitke isplaćuje preko drugih pravnih osoba ili na način kojim olakšava ili omogućuje izbjegavanje zahtjeva ove Odluke, Zakona o kreditnim institucijama ili Uredbe (EU) br. 575/2013. Navedeno uključuje dogovore između kreditne institucije i trećih osoba u slučaju kada radnik ima financijski ili osobni interes u njima.

(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 za odlazak u mirovinu ili
 - radnik ne odlazi u mirovinu nakon takve isplate i
- 7) isplatom dividende koristi se kao metodom plaćanja varijabilnih primitaka.

III.2. SPECIFIČNI ZAHTJEVI POLITIKE PRIMITAKA ZA SVE KREDITNE INSTITUCIJE

Identificirani radnici

Članak 28.

(1) Kreditna institucija dužna je identificiranim radnicima smatrati:

- 1) članove uprave, nadzornog odbora i višeg rukovodstva kreditne institucije
- 2) voditelje internih kontrolnih funkcija i značajnih poslovnih jedinica
- 3) radnike koji imaju pravo na znatne primitke iz prethodne poslovne godine, ako su ispunjeni sljedeći uvjeti:
 - primici tog radnika iznose ili prelaze iznos od 500 000 eura te su jednaki ili veći od prosječnih primitaka dodijeljenih članovima uprave, članovima nadzornog odbora i višeg rukovodstva kreditne institucije iz točke 1. ovoga članka i
 - radnik obavlja poslove u značajnoj poslovnoj jedinici i ti poslovi imaju značajan učinak na profil rizičnosti relevantne poslovne jedinice
- 4) identificirane radnike utvrđene primjenom kriterija iz Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923 i, po potrebi, primjenom dodatnih kriterija koje je utvrdila kreditna institucija.

(2) Kreditna institucija dužna je jednom godišnje provoditi i na odgovarajući način dokumentirati postupak ponovnog utvrđivanja identificiranih radnika u skladu s kriterijima iz Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923. Navedena dokumentacija uključuje sljedeće informacije:

- 1) razloge za ponovno utvrđivanje identificiranih radnika i obuhvat primjene
- 2) metodu primijenjenu za procjenu rizika koji proizlaze iz poslovne strategije i aktivnosti kreditne institucije
- 3) metodu procjene radnika kreditne institucije, drugih društava kćeri koja su obuhvaćena bonitetnom konsolidacijom i podružnica, uključujući i one koje se nalaze u trećim zemljama
- 4) ovlasti i odgovornosti različitih tijela i funkcija kreditne institucije uključenih u izradu, nadzor, kontrolu i primjenu postupka ponovnog utvrđivanja
- 5) rezultate ponovnog utvrđivanja, uključujući broj identificiranih radnika, broj radnika koji su identificirani prvi put, poslovne odgovornosti, aktivnosti i poslovna područja u kojima identificirani radnici rade, imena ili osobni identifikacijski broj identificiranih radnika te usporedbu s rezultatima utvrđivanja iz prethodne poslovne godine i
- 6) ako je primjenjivo, dokaz o ispunjavanju uvjeta iz članka 6. stavka 2. Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923 za radnike koji su identificirani na osnovi kvantitativnih kriterija iz članka 6. stavka 1. te Uredbe, ali za koje je kreditna institucija utvrdila da njihove profesionalne aktivnosti nemaju značajan utjecaj na profil rizičnosti kreditne institucije.

(3) Za potrebe određivanja identificiranih radnika na početku tekuće poslovne godine na osnovi kvantitativnih kriterija iz članka 6. stavka 1. Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923 kreditna institucija dužna je uzeti u obzir ukupne novčane i nenovčane primitke dodijeljene radniku u prethodnoj poslovnoj godini ili za prethodnu poslovnu godinu, neovisno o tome kada su ti primici isplaćeni.

(4) Kreditna institucija dužna je periodično ažurirati postupak utvrđivanja identificiranih radnika, najmanje u smislu kvalitativnih kriterija iz članka 5. Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923. Radnici koji su identificirani na osnovi kvalitativnih kriterija tijekom razdoblja od najmanje tri mjeseca u poslovnoj godini smatraju se identificiranim radnicima za tu poslovnu godinu.

(5) Kreditna institucija dužna je na zahtjev Hrvatske narodne banke obrazložiti način na koji je utvrdila identificirane radnike prema kvalitativnim i kvantitativnim kriterijima koji su propisani Delegiranom uredbom Komisije (EU) 2021/923 i drugim kriterijima koje je utvrdila kreditna institucija te dostaviti svu relevantnu dokumentaciju.

Prethodna suglasnost za isključenje Članak 29.

(1) Za radnike koji su identificirani na osnovi kvantitativnih kriterija iz članka 6. stavka 1. Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923, a za koje je kreditna institucija u skladu s kriterijima iz članka 6. stavka 2. te Uredbe ocijenila da njihove profesionalne aktivnosti nemaju značajan utjecaj na njezin profil rizičnosti, kreditna institucija dužna je najkasnije u roku od šest mjeseci od isteka prethodne poslovne godine podnijeti Hrvatskoj narodnoj banci zahtjev za izdavanje prethodne suglasnosti za isključenje radnika od primjene odredbi članaka od 32. do 42. ove Odluke.

(2) Zahtjevu za izdavanje prethodne suglasnosti iz stavka 1. ovoga članka potrebno je priložiti ime ili osobni identifikacijski broj za identificirane radnike na koje se isključenja primjenjuju, postotak internoga kapitala koji je dodijeljen poslovnoj jedinici ili društvu kćeri i analizu utjecaja radnika na profil rizičnosti kreditne institucije prema kriterijima iz članka 6. stavka 2. Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923.

(3) Iznimno od stavaka 1. i 2. ovoga članka odredbe Odluke (EU) 2015/2218 Europske središnje banke od 20. studenoga 2015. o postupku otklanjanja pretpostavke o značajnom utjecaju radnika na profil rizičnosti nadzirane kreditne institucije (SL L 314/66, 1. 12. 2015.), kako je posljednji puta izmijenjena Odlukom (EU) 2022/368 Europske središnje banke od 18. veljače 2022. o izmjeni Odluke (EU) 2015/2218 o postupku otklanjanja pretpostavke o značajnom utjecaju zaposlenika na profil rizičnosti nadzirane kreditne institucije (ESB/2022/6) (SL L 69/117, 4. 3. 2022.) na odgovarajući način primjenjuju se na značajnu kreditnu instituciju iz članka 3. stavka 1. točke 153. Zakona o kreditnim institucijama.

(4) Odluku o isključenju iz stavka 1. ovoga članka donosi uprava uz suglasnost nadzornog odbora.

(5) Hrvatska narodna banka odlučuje o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka sukladno ovlastima iz članka 6. Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923.

Nadležnosti i odgovornosti u postupku utvrđivanja identificiranih radnika Članak 30.

(1) Osim nadležnosti nadzornog odbora iz članka 6. ove Odluke, nadzorni odbor ima sljedeće nadležnosti u postupku utvrđivanja identificiranih radnika kreditne institucije:

- 1) daje suglasnost upravi za politiku postupka utvrđivanja identificiranih radnika
- 2) osigurava provedbu procjene za potrebe utvrđivanja identificiranih radnika u skladu s ovom Odlukom
- 3) nadzire postupak utvrđivanja identificiranih radnika na kontinuiranoj osnovi i
- 4) daje suglasnost za isključenje radnika u skladu s člankom 6. stavkom 2. Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923.

(2) Odbor za primitke aktivno sudjeluje u postupku utvrđivanja identificiranih radnika u svrhu pripreme donošenja odluka o primicima. Funkcija upravljanja rizicima, funkcija praćenja usklađenosti, funkcija pravnih poslova, funkcija upravljanja ljudskim resursima i ostali odbori nadzornog odbora sudjeluju u postupku utvrđivanja identificiranih radnika u skladu sa svojim ovlastima i odgovornostima. Kreditna institucija dužna je osigurati odgovarajuću razmjenu informacija između sudionika uključenih u postupak utvrđivanja identificiranih radnika.

(3) Unutarnja revizija kreditne institucije dužna je provjeriti postupak i rezultat utvrđivanja identificiranih radnika.

Postupak utvrđivanja na pojedinačnoj i konsolidiranoj osnovi

Članak 31.

(1) Matična kreditna institucija u grupi kreditnih institucija u RH dužna je na konsolidiranoj i potkonsolidiranoj osnovi, u skladu s člancima 134., 175. i 176. Zakona o kreditnim institucijama, utvrditi radnike koji imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti grupe primjenom kriterija iz Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923 i na temelju konsolidiranih informacija. Kvalitativni kriteriji iz članka 5. Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923 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.

(2) Matična kreditna institucija iz stavka 1. ovoga članka dužna je osigurati da društva kćeri obuhvaćena bonitetnom konsolidacijom, osim društva kćeri iz članka 176. stavka 1. Zakona o kreditnim institucijama:

- 1) provode politiku primitaka grupe i aktivno sudjeluju u postupku utvrđivanja identificiranih radnika na razini grupe i
- 2) dostavljaju podatke potrebne za utvrđivanje svih identificiranih radnika na razini grupe.

(3) Matična kreditna institucija iz stavka 1. ovoga članka provodi postupak utvrđivanja identificiranih radnika za društva kćeri koja nisu institucije ni društva kćeri iz članka 176. stavka 1. Zakona o kreditnim institucijama na pojedinačnoj osnovi, na temelju informacija koje joj dostavljaju društva kćeri.

(4) Ako je mala i jednostavna kreditna institucija uključena 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.

(5) Kreditna institucija sa sjedištem u Republici Hrvatskoj koja je društvo kći matične kreditne institucije iz treće zemlje i podružnica kreditne institucije iz treće zemlje obavještavaju svoju matičnu kreditnu instituciju o rezultatima utvrđivanja identificiranih radnika.

(6) Kreditna institucija dužna je utvrditi identificirane radnike u svojoj podružnici osnovanoj u trećoj zemlji primjenom kriterija koje primjenjuje na pojedinačnoj osnovi.

Prilagodba varijabilnih primitaka rizicima

Članak 32.

- (1) Kreditna institucija provodi postupak prilagodbe varijabilnih primitaka rizicima tijekom:
- 1) mjerenja uspješnosti
 - 2) dodjele varijabilnih primitaka i
 - 3) isplate varijabilnih primitaka.
- (2) Kreditna institucija dužna je odrediti odgovarajuće kvalitativne i kvantitativne kriterije za prilagodbu varijabilnih primitaka rizicima. Pri određivanju kriterija potrebno je uzeti u obzir strategiju, profil rizičnosti i sklonost preuzimanju rizika kreditne institucije te rezultate provedene usporedbe sa sličnim kreditnim institucijama.
- (3) Ako pri određivanju kriterija iz stavka 2. ovoga članka kreditna institucija primjenjuje metodu prosudbe, dužna je:
- 1) odrediti parametre na kojima se ta prosudba zasniva
 - 2) dokumentirati postupak prilagodbe varijabilnih primitaka rizicima
 - 3) uključiti u taj postupak interne kontrolne funkcije i
 - 4) poduzeti mjere za sprječavanje potencijalnog sukoba interesa.

Kriteriji za prilagodbu varijabilnih primitaka rizicima

Članak 33.

- (1) Kvantitativni kriteriji za prilagodbu varijabilnih primitaka rizicima uključuju pokazatelje kojima se kreditna institucija obično koristi za potrebe upravljanja rizicima. Kako bi se uzeli u obzir svi značajni rizici, kreditna institucija dužna je pri utvrđivanju i mjerenju rizika osloniti se na metode koje su primijenjene u postupku procjene adekvatnosti internoga kapitala i u procjeni adekvatnosti likvidnosti.
- (2) Kvalitativni kriteriji za prilagodbu varijabilnih primitaka rizicima mogu biti informacije o postupanju u skladu s propisima i internim pravilima, rezultati i nalazi unutarnje revizije te ostali slični kriteriji.

Kriteriji za prilagodbu varijabilnih primitaka uspješnosti

Članak 34.

- (1) Kreditna institucija dužna je odrediti odgovarajuće kvalitativne i kvantitativne kriterije uspješnosti za radnika, poslovnu jedinicu i kreditnu instituciju kojima se ne potiče prekomjerno preuzimanje rizika ili obmanjujuća prodaja proizvoda.
- (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 kao jedini kvantitativni kriterij za procjenu uspješnosti.
- (3) Kvalitativni kriteriji procjene uspješnosti mogu biti ostvarivanje strateških ciljeva, zadovoljstvo klijenata, pridržavanje politike upravljanja rizicima, usklađenost s propisima,

liderstvo, timski rad, kreativnost, motivacija i suradnja s ostalim poslovnim jedinicama, kontrolnim i korporativnim funkcijama te drugi slični kriteriji.

Mjerenje i ocjena uspješnosti **Članak 35.**

(1) Mjerenje uspješnosti, kao osnova za izračun varijabilnog dijela primitaka ili maksimalnog iznosa varijabilnih primitaka, mora biti prilagođeno svim vrstama rizika kojima je kreditna institucija izložena ili kojima bi mogla biti izložena te mora uzimati u obzir troškove potrebnoga kapitala i potrebne likvidnosti. U slučaju kada je teško izmjeriti izloženost riziku, primjerice kada je riječ o reputacijskom ili operativnom riziku, procjena rizika zasniva se na prikladnim zamjenskim vrijednostima kao što su pokazatelji rizika, kapitalni zahtjevi ili analize scenarija.

(2) Ako varijabilni primici ovise o uspješnosti, ukupan iznos varijabilnih primitaka radnika mora se zasnivati na kombinaciji ocjene uspješnosti pojedinca (uzimajući u obzir kvantitativne i kvalitativne kriterije uključujući uspostavljeni sustav upravljanja rizicima) i odgovarajuće poslovne jedinice te na ukupnim rezultatima kreditne institucije.

(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.

Dodjela varijabilnih primitaka **Članak 36.**

(1) Kreditna institucija dužna je utvrditi maksimalan iznos varijabilnih primitaka za razdoblje za koje se varijabilni primici dodjeljuju. Varijabilni primici dodjeljuju se po isteku razdoblja procjene, koje iznosi najmanje godinu dana.

(2) Pri utvrđivanju maksimalnog iznosa varijabilnih primitaka i dodjeli varijabilnih primitaka unutar kreditne institucije moraju se uzeti u obzir sve vrste rizika, očekivani i neočekivani gubici kao i odnos između varijabilnih i fiksnih primitaka, kriteriji za procjenu uspješnosti i rizika, ciljevi kontrola i financijski položaj, uključujući adekvatnost kapitala i likvidnost. Pokazatelji uspješnosti koje kreditna institucija uzima u obzir za potrebe određivanja maksimalnog iznosa varijabilnih primitaka uključuju dugoročne pokazatelje uspješnosti i ostvarene rezultate poslovanja.

Isplata varijabilnih primitaka **Članak 37.**

(1) Kreditna institucija dužna je prije isplate varijabilnih primitaka provesti ponovnu procjenu uspješnosti u svrhu prilagodbe varijabilnih primitaka s dodatnim rizicima koji su utvrđeni nakon dodjele varijabilnih primitaka.

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

Smanjenje varijabilnih primitaka **Članak 38.**

(1) Kreditna institucija dužna je ukupne varijabilne primitke znatno smanjiti, ako dođe do značajnog narušavanja uspješnosti ili ostvarivanja gubitka kreditne institucije. Pritom se u obzir uzimaju svi sljedeći oblici smanjenja primitaka:

- 1) smanjenje primitaka tekuće poslovne godine
- 2) smanjenje primitaka koji su prethodno dodijeljeni, ali koji su odgođeni i još uvijek nisu isplaćeni (primjenom odredbi o malusu) i
- 3) naknadno smanjenje primitaka koji su prethodno dodijeljeni i koji su već isplaćeni (primjenom odredbi o povratu primitaka).

(2) Varijabilni su primici u cijelosti podložni smanjenju primjenom odredbi o malusu i povratu primitaka. Varijabilni se primici primjenom odredbi o malusu i povratu primitaka mogu smanjiti do 100%.

(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 u kojoj je radnik zaposlen 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.

(4) Kretanje cijena dionica ili instrumenata povezanih s dionicama nije kriterij za primjenu odredbi o malusu i povratu primitaka.

III.3. SPECIFIČNI ZAHTJEVI POLITIKE PRIMITAKA ZA KREDITNE INSTITUCIJE NA KOJE SE NE PRIMJENJUJU IZUZEĆA O ODGODI I ISPLATI VARIJABILNIH PRIMITAKA U INSTRUMENTIMA

Odgoda varijabilnih primitaka

Članak 39.

(1) Kreditna institucija dužna je odgoditi značajan udio varijabilnog dijela primitaka na primjereno razdoblje te osigurati da je odgoda varijabilnih primitaka usklađena s vrstom poslovanja, rizicima poslovanja i poslovima radnika.

(2) Duljina razdoblja odgode i udio varijabilnog primitka koji se odgađa određuju se prema:

- 1) ovlastima i odgovornostima radnika te zadataka koje obavljaju
- 2) vrsti, opsegu i složenosti poslova kreditne institucije
- 3) poslovnom ciklusu kreditne institucije
- 4) očekivanim promjenama u ekonomskim aktivnostima i poslovanju kreditne institucije i utjecaju radnika na te promjene
- 5) rizicima kojima je kreditna institucija i poslovna jedinica izložena ili bi mogla biti izložena i
- 6) dobrenom odnosu između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka, apsolutnom iznosu varijabilnih primitaka i količini rizika koju taj radnik može preuzeti.

(3) Kreditna institucija dužna je odgoditi najmanje 40% varijabilnog dijela primitaka. Iznimno, ako je iznos varijabilnog dijela primitaka izrazito visok, kreditna institucija dužna je odgoditi najmanje 60% varijabilnog dijela primitaka. Za potrebe ovoga stavka kreditna institucija dužna je odrediti izrazito visok iznos varijabilnog primitka uzimajući u obzir prosječne primitke isplaćene u kreditnoj instituciji, trendove i prakse primitaka na razini bankovnog sustava u Republici Hrvatskoj i druge rezultate usporedne analize primitaka.

(4) Iznos varijabilnog primitka od 400.000 eura na godišnjoj osnovi ili varijabilnog primitka koji je na godišnjoj osnovi jednak ili prelazi 100% fiksnog primitka smatra se izrazito visokim iznosom.

(5) Razdoblje odgode varijabilnog dijela primitaka ne smije biti kraće od četiri do pet godina. Za članove uprave, nadzornog odbora i više rukovodstvo razdoblje odgode ne smije biti kraće od pet godina.

(6) Odgođeni primici isplaćuju se odnosno prava iz instrumenata prenose se u cijelosti na kraju razdoblja odgode ili u nekoliko navrata tijekom razdoblja odgode primjenom načela pravilnoga vremenskog razgraničavanja. Načelo pravilnoga vremenskog razgraničavanja pri isplati odgođenih primitaka nalaže da kod primitaka koji se odgađaju tijekom n godina, počevši od kraja razdoblja procjene, isplate primitaka na kraju svake godine od kraja razdoblja procjene čine odgođeni iznos primitaka pomnožen s $1/n$.

(7) Kreditna institucija odgođene dijelove primitaka ne smije isplaćivati češće od jedanput godišnje. Kreditna institucija prvi odgođeni dio primitaka smije isplatiti najmanje godinu dana nakon početka razdoblja odgode.

Dodjela varijabilnih primitaka u instrumentima **Članak 40.**

(1) Kreditna institucija dužna je značajan udio varijabilnog dijela primitaka, odgođenoga i neodgođenog dijela, isplatiti u obliku instrumenata. Udio varijabilnog dijela primitaka koji će se isplatiti u obliku instrumenata određuje se u skladu s pozicijom i odgovornostima određenog radnika, iznosom varijabilnih primitaka tog radnika i količinom rizika koju taj radnik može preuzeti.

(2) Najmanje 50% svakoga varijabilnog primitka mora se sastojati od instrumenata.

(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
- 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, 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 (SL L 148/21, 20. 05. 2014.).

(4) U skladu s člankom 202. Zakona o kreditnim institucijama 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.

(5) Ako je u mogućnosti, kreditna je institucija dužna za ispunjavanje zahtjeva iz ove Odluke upotrijebiti odgovarajući odnos između instrumenata iz stavka 3. točaka od 1. do 4. ovoga članka i instrumenata iz stavka 3. točke 5. ovoga članka.

(6) 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.

(7) Kreditna institucija ne smije radniku isplatiti iznos na osnovi dividende ili kamate na instrument prije nego što mu prenese prava iz tog instrumenta.

Zadržavanje Članak 41.

(1) Kreditna institucija dužna je za instrumente donijeti primjerenu politiku zadržavanja primitaka, kojom se motivacija radnika usklađuje s dugoročnim interesima kreditne institucije, pri čemu se politika zadržavanja primitaka primjenjuje na odgođene i neodgođene varijabilne primitke.

(2) Pri određivanju razdoblja zadržavanja uzimaju se u obzir ukupno trajanje odgode i planirano razdoblje zadržavanja te utjecaj kategorije radnika na profil rizičnosti kreditne institucije kao i duljina poslovnog ciklusa koji je relevantan za tu kategoriju radnika.

(3) Razdoblje zadržavanja ne smije biti kraće od šest mjeseci od prijenosa prava iz instrumenata za svaki neodgođeni i odgođeni dio primitaka. Za članove uprave razdoblje zadržavanja ne smije biti kraće od godinu dana.

(4) Po isteku razdoblja odgode i razdoblja zadržavanja radnici mogu prodati te instrumente ili na drugi način slobodno njima raspolagati.

Diskrecijske mirovinske pogodnosti Članak 42.

(1) Kreditna institucija dužna je isplatu diskrecijskih mirovinskih pogodnosti uskladiti s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima kreditne institucije.

(2) U slučaju prestanka ugovornog odnosa kada radnik ne odlazi u mirovinu, kreditna institucija dužna je iznos diskrecijskih mirovinskih pogodnosti pretvoriti u instrumente. Prava iz tih instrumenata kreditna institucija ne smije prenijeti radniku prije isteka razdoblja od pet godina računajući od dana kada je radnik napustio kreditnu instituciju.

(3) U slučaju prestanka ugovornog odnosa kada radnik odlazi u mirovinu, iznos diskrecijskih mirovinskih pogodnosti isplaćuje se radniku u obliku instrumenata uz uvjet petogodišnjeg razdoblja zadržavanja primitaka.

Izuzeca za male primitke Članak 43.

(1) Kreditna institucija nije dužna primijeniti odredbe iz članaka od 39. do 42. ove Odluke na male primitke radnika u skladu s odredbama članka 200. stavka 2. Zakona o kreditnim institucijama.

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

IV. PRIMICI U SLUČAJU IZVANREDNE JAVNE FINACIJSKE POTPORE

Primici u slučaju izvanredne javne financijske potpore

Članak 44.

(1) Kreditna institucija koja je primila izvanrednu javnu financijsku potporu dužna je pri provođenju politike primitaka primjenjivati pravila kojima se uređuju državne potpore financijskom sektoru u Europskoj uniji.

(2) Ako je primila izvanrednu javnu financijsku potporu, kreditna institucija dužna je procijeniti utjecaj varijabilnih primitaka na:

- 1) održavanje adekvatne razine kapitala
- 2) pravodobni povrat primljenih sredstava i
- 3) ciljeve iz plana restrukturiranja.

(3) Ako se procjenom utvrdi da varijabilni primici imaju negativan utjecaj na zahtjeve iz stavka 2. ovoga članka, kreditna institucija dužna je varijabilne primitke strogo ograničiti kao udio u neto dobiti kreditne institucije.

(4) Članovima uprave i nadzornog odbora kreditne institucije koja je primila izvanrednu javnu financijsku potporu ne smiju se dodjeljivati i isplaćivati varijabilni primici, osim ako se dokaže da su takvi primici opravdani.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, članovima uprave koji su dobili prethodnu suglasnost Hrvatske narodne banke nakon što je kreditna institucija zatražila izvanrednu javnu financijsku potporu, mogu se isplatiti varijabilni primici pod uvjetom da su ispunjeni ostali zahtjevi iz stavka 2. ovoga članka.

(6) Hrvatska narodna banka može kreditnoj instituciji koja je primila izvanrednu javnu financijsku potporu naložiti restrukturiranje varijabilnih primitaka na način koji je u skladu s odgovarajućim upravljanjem rizicima i dugoročnim rastom kreditne institucije, uključujući ograničenje visine neto dobiti kreditne institucije koja može biti iskorištena pri utvrđivanju i isplati varijabilnih primitaka.

(7) Pod restrukturiranjem varijabilnih primitaka iz stavka 6. ovoga članka podrazumijevaju se sljedeće mjere:

- 1) određivanje ograničenja za primitke članova uprave i nadzornog odbora kreditne institucije
- 2) zabrana isplaćivanja varijabilnih primitaka za financijsku godinu u kojoj je zatražena izvanredna javna financijska potpora
- 3) smanjenje varijabilnih primitaka utvrđenih u prethodnim razdobljima koji su odgođeni i koji nisu isplaćeni odnosno za koje nisu prenesena prava iz instrumenata
- 4) zabrana utvrđivanja bilo kakvoga varijabilnog primitka dok izvanredna javna financijska potpora nije u potpunosti otplaćena ili dok se ne primijeni ili ostvari plan financijskog oporavka kreditne institucije

- 5) usklađenje kriterija uspješnosti s rezultatima koje je kreditna institucija ostvarila u ispunjavanju ciljeva iz plana restrukturiranja i doprinosu identificiranog radnika u ostvarenju tih rezultata
- 6) povećanje udjela odgođenih varijabilnih primitaka do 100%
- 7) usklađenje razdoblja procjene i odgode varijabilnih primitaka s rokovima za ispunjavanje ciljeva iz plana restrukturiranja ili
- 8) druge slične mjere.

V. VOĐENJE DOKUMENTACIJE

Vođenje dokumentacije Članak 45.

(1) Kreditna institucija dužna je osigurati cjelovitost dokumentacije povezane s primicima radnika, što uključuje:

- 1) politiku primitaka i moguće procedure za njezino provođenje
- 2) odluke nadzornog odbora iz članka 6. stavka 2. ove Odluke
- 3) odluke uprave o primicima radnika koji nisu navedeni u članku 6. stavku 2. točki 3. ove Odluke
- 4) izvješće iz članka 10. stavka 6. ove Odluke
- 5) metodologiju i rezultate mjerenja uspješnosti pri utvrđivanju varijabilnih primitaka za identificirane radnike i
- 6) metodologiju određivanja maksimalnog iznosa varijabilnih primitaka koji se dodjeljuju radnicima za određeno razdoblje procjene, uključujući određivanje maksimalnog odnosa između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka iz članka 21. ove Odluke.

(2) Kreditna institucija dužna je na zahtjev Hrvatske narodne banke obrazložiti način na koji je provela sljedeće aktivnosti te o tome dostaviti relevantnu dokumentaciju:

- 1) postupak prilagodbe varijabilnih primitaka rizicima iz članka 32. ove Odluke
- 2) raspoređivanje dodataka kao fiksnog primitka iz članka 15. ove Odluke
- 3) dodjelu bonusa za zadržavanje određenog radnika u smislu članka 18. ove Odluke
- 4) isplatu otpremnine, primjerenost dodijeljenog iznosa i kriterije koji su primijenjeni za određivanje tog iznosa u smislu članka 17. ove Odluke
- 5) kretanje rodno uvjetovane razlike u plaći iz članka 10. stavaka 9. i 10. i
- 6) druge slične aktivnosti kojima se dokazuje da su politika i praksa primitaka u skladu s učinkovitim upravljanjem rizicima.

VI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Stupanje na snagu i primjena Članak 46.

(1) Danom stupanja na snagu ove Odluke prestaje važiti Odluka o primicima radnika ("Narodne novine", br. 31/2017., 57/2017., 4/2021., 145/2021. i 51/2023.).

(2) Ova odluka objavljuje se u "Narodnim novinama" te stupa na snagu s danom objave.

O.br: xx-020/10-20/BV

Zagreb, xx. xxx 2026.

Nacrt – *savjetovanje s javnošću*

Boris Vujčić

guverner