

**Javna objava Politike
primitaka
na dan 31.12.2025. godine**

Ne možemo napredovati ako ne
pogledamo unatrag

Addiko Bank



Sadržaj

Sadržaj 2

1	Uvod	3
2	Objava Politike primitaka - kvalitativne informacije	4
3	Objava Politike primitaka - kvantitativne informacije	13

1 Uvod

Addiko Bank d.d. Zagreb (u nastavku: Banka) na temelju:

- Uredbe EU br. 575/2013, dio osmi - članak 450. Objava Politike primitaka
- Provedbene Uredbe Komisije (EU) 2024/3172
- Provedbene Uredbe Komisije (EU) 2026/722

javno objavljuje sljedeće informacije sa stanjem na dan 31. prosinca 2025. godine.

Banka objavljuje informacije propisane u glavam II, dio osmi Uredbe 575/2013, članak 450. na način kako je utvrđeno člankom 433.a Uredbe, budući da Banka ispunjava uvjete kao „velika institucija“ i određena je kao ostala sistemski važna institucija (OSV).

Objavljene informacije su u skladu s formalnim politikama i internim procesima, sustavima i kontrolama.

Svi podaci iskazani su u milijunima eura, osim ako je drugačije navedeno.

Prikazane tablice mogu sadržavati razlike uzrokovane zaokruživanjem.

Izvešće je javno objavljeno na mrežnim stranicama Addiko Bank d.d. (www.addiko.hr).



Mario Žižek
Predsjednik Uprave



Marko Bolanča
Član Uprave

2 Objava Politike primitaka - kvalitativne informacije

Objava u skladu s člankom 450. Uredbe

Kvalitativna objava - Politika i prakse primitaka

Tablica EU REMA Politika primitaka

Addiko Bank d.d. (Banka) članica je Addiko Bank Grupe (Grupa) čije je sjedište u Austriji.

Sukladno glavi XV, poglavlju VI. Zakona o kreditnim institucijama (NN 22/26), i Odluci o primicima radnika (NN 30/26) Banka provodi Politiku primitaka koja je stupila na snagu u 2013. godini i od tada se redovito ažurira sukladno relevantnim promjenama primjenjivih propisa. Politika primitaka usklađena je s najnovijim međunarodnim i nacionalnim regulatornim zahtjevima.

Na razini Banke, primici svih skupina zaposlenika regulirani su Politikom primitaka, pa tako i primici članova Uprave i Nadzornog odbora.

S posebnim osvrtom na Identificirano osoblje, funkcija Razvoja ljudi i korporativne kulture uspostavlja smjernice i koordinira dosljedno upravljanje sustavima primitaka, bonusa i novčanih poticaja. U skladu s Grupnom Politikom primitaka i lokalnim propisima, Banka primjenjuje okvir primitaka za sve zaposlenike, s lokalnim prilagodbama na temelju specifičnih propisa i/ili poslovnih specifičnosti.

Grupna Politika primitaka provodi se lokalno, uz podršku Odbora za primitke, Nadzornog odbora i Uprave, te Razvoja ljudi i korporativne kulture i Unutarnje revizije.

Sustav primitaka usklađen je s dugoročnom poslovnom strategijom Grupe i Banke tako da uključuje ukupnu poslovnu strategiju i kvantificirane razine tolerancije na rizik s višegodišnjim horizontom. Varijabilni primici služe nagrađivanju postignuća izravnim povezivanjem plaće s učinkom (Grupa, Banka i individualni učinak). Također, svrha je Politike da motivira zaposlenike da slijede ciljeve i interese Banke te da im se omogući sudjelovanje u njezinom uspjehu.

2.1. Sastav i mandat Odbora za primitke

Godine 2025. Odbor za primitke sastojao se od tri člana. Bio je zadužen za podršku, savjetovanje i preglede promjena Politike primitaka u skladu s Odlukom o primicima radnika koju je donijela Hrvatska narodna banka. Osim toga, Odbor je nadzirao pitanja primitaka, uključujući varijabilne primitke, te odluke koje utječu na profil rizičnosti Banke i njezino upravljanje.

Odbor za primitke također je surađivao s drugim odborima Nadzornog odbora čije aktivnosti mogu utjecati na dizajn i pravilno funkcioniranje politika i praksi primitaka, primjerice Odborom za rizike te Odborom za reviziju, usklađenost i AML.

Funkcija Razvoj ljudi i korporativne kulture osigurao je dokumente i podatke potrebne za praćenje Politike primitaka te ih predstavio članovima relevantnog odbora. Osim toga, Razvoj ljudi i korporativne kulture, u svojoj savjetodavnoj ulozi, podržava Upravu Banke u pitanjima primitaka.

Funkcija Kontrole rizika trebala bi pomagati i informirati o definiranju prikladnih mjera uspješnosti prilagođenih riziku (uključujući ex post prilagodbe), kao i u procjeni kako struktura varijabilnog primitka utječe na profil rizika i kulturu Banke. Funkcija Kontrole rizika trebala bi validirati i procijeniti podatke o prilagodbi rizika, ne dovodeći u pitanje zadaće Odbora za primitke. Odbor za rizike mora ispitati uzimaju li poticaji predviđeni politikama i praksama nagrađivanja u obzir i rizik, kapital i likvidnost te vjerojatnost i vrijeme zarade.

Funkcija Usklađenosti trebala bi analizirati kako Politika primitaka utječe na usklađenost Banke sa zakonodavstvom, propisima, internim politikama i kulturom rizika te bi trebala prijaviti sve utvrđene rizike usklađenosti i probleme neusklađenosti upravljačkom tijelu, kako Upravi tako i Nadzornom odboru. Nalaze funkcije Usklađenosti nadzorna funkcija trebala bi uzeti u obzir tijekom odobravanja, pregleda i nadzora Politike primitaka. Funkcija Usklađenosti također je odgovorna za pružanje analize količine i razloga pritužbi potrošača

na bankovne proizvode/usluge. Funkcija Usklađenosti dužna je potvrditi usklađenost s politikama i važećim zakonima.

Funkcija Unutarnja revizija provodi neovisnu reviziju dizajna, provedbe i učinaka Politike primitaka Banke na njezin profil rizika.

Odbor za primitke sastao se pet puta tijekom 2025. godine.

Revizije Politike primitaka u 2025.

U skladu s regulatornim zahtjevima, Politika primitaka mora se revidirati barem jednom godišnje ili nakon regulatorne promjene. Razvoj ljudi i korporativne kulture predložio je promjene Politike primitaka koje se podnose Upravi Banke, Odboru za primitke i Nadzornom odboru na odobrenje, te su oni dvaput pregledali i odobrili Politiku primitaka i povezane promjene tijekom 2025. godine.

Glavne promjene u Politici primitaka u odnosu na prethodnu godinu potaknute su nastojanjem da se osigura dodatno poboljšano usklađivanje strategije primitaka sa strateškim smjerom materijalnih poslovnih aktivnosti Banke, uz poštivanje najnovijih regulatornih promjena. Te su promjene uključivale, između ostalog:

- Rok za postavljanje ciljeva za nove zaposlenike definiran na pet mjeseci, kategorija "Uzoran radnik koji napušta Društvo" za PAIF/LTIP usklađene s kategorijama za godišnji bonus, dodavanje načela postavljanja ciljeva za kontrolne funkcije
- Nova definicija LTIP
- Pojašnjenje faktora uspješnosti zemlje kroz cijelu Politiku primitaka
- Postotci i opisi ocjenjivanja uspješnosti usklađeni s godišnjim ciljevima
- Smjernice za upravljanje lošom uspješnošću zamijenjene su smjernicama za upravljanje učinkovitošću i razvojem
- Podignut prag odgode s 150.000 € na 175.000 € ili 100% fiksne plaće
- Dodavanje Programa preporuka zaposlenika u dio o varijabilnim primicima
- Prihvaćanje ciljeva uspješnosti kao obveznog uvjeta za sudjelovanje u godišnjoj shemi varijabilne naknade

2.2. Kriteriji za identifikaciju zaposlenika

Proces identifikacije zaposlenika provodi se u skladu sa člancima 92. i 94. Direktive 2013/36/EU (Direktiva o pristupanju djelatnosti kreditnih institucija i bonitetnom nadzoru nad kreditnim institucijama i investicijskim društvima (dalje u tekstu: Direktiva 2013/36/EU ili CRD), Uredbom (EU) 575/2013 (CRR), Delegiranom uredbom Komisije (EU) 2021/923 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 (dalje u tekstu: Delegirana uredba Komisije 2021/923) te EBA Smjernicama o dobrim politikama primitaka na temelju Direktive 2013/36/EU (EBA/GL/2021/04).

Procjena se temelji na kvalitativnim i kvantitativnim kriterijima utvrđenima u članku 92. Direktive 2013/36/EU, Delegiranoj uredbi Komisije 2021/923, Regulatornim tehničkim standardima o kriterijima za identifikaciju kategorija zaposlenika čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na rizični profil institucije (RTS o identificiranom osoblju), Odluci Hrvatske narodne banke o primicima radnika kreditnih institucija te, prema potrebi, na dodatnim kriterijima koje je utvrdila Banka, a koji odražavaju razine rizika pojedinih aktivnosti unutar Banke i utjecaj članova osoblja na njezin rizični profil, s ciljem potpune identifikacije svih relevantnih zaposlenika.

U skladu s gore navedenim propisima, smatra se da zaposlenici imaju značajan utjecaj na profil rizika Banke ako su ispunjeni kvantitativni i/ili kvalitativni kriteriji navedeni u Delegiranoj uredbi Komisije 2021/923.

Za potrebe utvrđivanja identificiranog osoblja na početku tekuće financijske godine na temelju kvantitativnih kriterija, Banka uzima u obzir ukupne novčane i nenovčane primitke dodijeljene zaposleniku u prethodnoj poslovnoj godini, bez obzira na to kada su ti primici isplaćeni ili će biti isplaćeni.

Banka povremeno ažurira proces određivanja Identificiranog osoblja, barem u pogledu kvalitativnih kriterija. Zaposlenici identificirani na temelju kvalitativnih kriterija tijekom razdoblja od najmanje tri mjeseca u poslovnoj godini smatraju se Identificiranim osobljem za tu poslovnu godinu.

U 2025. godini 4,56% zaposlenika u Banci definirano je kao Identificirano osoblje.

2.3. Fiksni primici

Glavni parametri za određivanje iznosa fiksnih primitaka su:

- Zakonodavni propisi koji uređuju primitke
- Politika primitaka
- Radno mjesto te razvrstavanje radnih mjesta u platne razrede, kako je utvrđeno Politikom primitaka
- položaj unutar Banke (razine hijerarhije, preuzimanje korporativne odgovornosti, procjena ostvarenih rezultata u prethodnom razdoblju)
- Osnovna plaća usklađena s tržišnim razinama i specifičnostima pojedine uloge (usklađenost se procjenjuje na temelju tržišnih usporednih pokazatelja - benchmark)

2.4. Varijabilni primici

Varijabilne komponente primitaka (uključujući pogodnosti koje ovise o učinku) mogu se isplaćivati samo ako je financijska situacija tvrtke održiva i isplata opravdana.

Sve sheme varijabilnih primitaka dovoljno su fleksibilne da se mogu smanjiti, uključujući i do nule, ako su rezultati negativni ili ako to zahtijeva nadležno nadzorno tijelo. Varijabilni primitak može se dodijeliti samo ako su ispunjeni odgovarajući kapitalni zahtjevi, kako je definirano regulatornim kapitalnim zahtjevima za Banku.

Ako kapitalni zahtjevi nisu ispunjeni na kraju relevantne godine praćenja, osnovni uvjet nije ispunjen, što predstavlja knock-out kriterij. To znači da se bonus za odgovarajuću godinu ne kapitalizira i da se u toj godini ne isplaćuje bonus (niti novi bonus niti odgođena plaćanja koja bi dospjela u toj godini).

2.4.1. Godišnji bonus

Iznos godišnjeg bonusa se određuje temeljem tri faktora: Target Bonus, Faktor uspješnosti Društva i Uspješnosti zaposlenika.

Korporativni uspjeh mjeri se korištenjem definiranih pokazatelja uspješnosti i rizika. Individualna učinkovitost zaposlenika procjenjuje se putem procesa evaluacije učinka.

Upravljanje učinkom doprinosi učinkovitom upravljanju pojedincima kako bi se postigla visoka razina organizacijske uspješnosti. Proces upravljanja učinkom provodi se godišnje i uključuje:

1. Postavljanje ciljeva
2. Komunikacija o uspješnosti kroz čitavu godinu
3. Godišnji razgovor o uspješnosti
4. Procjena, tj. kalibracija uspješnosti
5. Komunikacija ukupne procjene uspješnosti i nagrađivanje

Ciljevi zaposlenika definirani su u individualnim listama ciljeva koje omogućuju procjenu pojedinačnih rezultata u godišnjem ciklusu ocjenjivanja uspješnosti. Ciljevi se postavljaju kao uravnotežena kombinacija kvantitativnih/financijskih ciljeva i kvalitativnih / nefinancijskih ciljeva, s ukupnim ponderom od 100%. Individualni scorecard je uravnotežen i osigurava da su ciljevi usklađeni s poslovnom strategijom, unutar okvira sklonosti riziku i sustava upravljanja rizicima društva.

Kvantitativni ciljevi temelje se na budžetu i uključuju ciljeve iz sljedećih kategorija:

- Transformacija poslovanja (broj klijenata s aktivnim urednim kreditom u fokusnom području, rast prihoda u fokusu, itd.)
- Rizik (omjer nenaplativih izloženosti/nenaplativih kredita, nekvalitetnih kredita/stanje problematičnih kredita, omjer migracije nenaplativih kredita,...)

- Efikasnost (omjer prihoda i troškova (Cost Income Ratio - CIR), Operativni troškovi (OPEX), Operativni rezultat (NBI - OPEX), Povrat na kapital (ROE)
- Financijska uspješnost (neto dobit, dobit nakon oporezivanja, itd.)

Specifični ciljevi postavljaju se za svaku poslovnu godinu. Za svaki kvantitativni / financijski cilj definirani su ključni pokazatelji uspješnosti (KPI) za postignuća niskog (Floor), ciljanog (Target) i visokog (Cap) stupnja ostvarenja. Izračun KPI-eva za kvantitativne ciljeve priprema CFO / Financijski kontroling, Kontrola rizika i druge relevantne funkcije. Konačnu potvrdu tih KPI-eva daje Nadzorni odbor. Kvalitativni / nefinancijski ciljevi definiraju se na temelju poslovne uspješnosti i specifičnih zahtjeva postavljenih pred Upravu, a uključuju, na primjer, vještine vođenja tima, uspješno dovršavanje izvještavanja poslovnog segmenta, podršku digitalnoj transformaciji Grupe ili jačanje kulture upravljanja rizicima.

Individualni ciljevi zaposlenika moraju proizlaziti iz ciljeva Banke i ciljeva postavljenih za odgovarajuću organizacijsku jedinicu te biti usklađeni s vrijednostima propisanim u Kodeksu poslovnog ponašanja i etike. Dodatno, mogu se definirati i očekivanja vezana uz ukupnu uspješnost u odnosu na posebne zadatke povezane s opisom posla. Individualni ciljevi trebaju poticati zaposlenike na veću uključenost i izvanrednu uspješnost.

Postavljanje ciljeva slijedi smjernice objašnjene u nastavku:

- Individualni ciljevi za zaposlenika u internim kontrolnim funkcijama prvenstveno odražavaju učinak njihove vlastite funkcije (kako bi se smanjili potencijalni sukobi interesa)
- Menadžeri na razini B1 trebaju imati 30% svojih individualnih godišnjih ciljeva učinka strukturirano kao korporativne ciljeve, uz iznimku menadžera na razini B1 voditelja internih kontrolnih funkcija (Unutarnja revizija, Usklađenost i Kontrola rizika), kod kojih je ovaj udio postavljen na 20% njihovih individualnih godišnjih ciljeva učinka. Uprava definira korporativne ciljeve na početku svake poslovne godine.
- Zaposlenici na razini B2 trebaju imati najmanje 10% svojih individualnih godišnjih ciljeva učinka strukturirano kao korporativne ciljeve.
- Najmanje 10% individualnih ciljeva treba se temeljiti na vrijednostima i ponašanjima Banke te korporativnoj kulturi.
- Politikom primitaka su definirane mjere koje se moraju uključiti u sustav upravljanja učinkom i sustav primitaka radi sprječavanja sukoba interesa povezanih s interesima potrošača, a koje se odnose na sve zaposlenike i menadžere uključene u proces, kao i njihove nadređene (uključujući razinu Uprave)

Preduvjet za ispunjavanje kriterija uspješnosti je dokumentirano ostvarenje ciljeva, koji uključuju dogovorene financijske i nefinancijske, kao i kvantitativne i kvalitativne ciljeve.

Prilikom kalibracije učinka uzimaju se u obzir i sljedeći aspekti:

- Rukovoditeljske vještine
- Zadovoljstvo internih korisnika
- Usklađenost - regulatorna usklađenost, pravovremeno rješavanje nalaza Unutarnje revizije, izbjegavanje kazni, zaštita interesa i prava potrošača.

Potencijalni iznos varijabilnog primitka ovisi o radnom mjestu/funkciji koju zaposlenik obavlja i ograničen je na maksimalni iznos.

Bonus je završni korak u procesu upravljanja učinkom, u kojem primitak vezan uz učinak nadopunjuje fiksni primitak.

Godišnji bonus određuje se uzimajući u obzir tri čimbenika: target bonus (definiran radnim mjestom i godišnjom osnovnom plaćom), faktor uspješnosti Društva (učinak zemlje) i individualni učinak (individualni faktor uspješnosti). Minimalni ukupni individualni faktor uspješnosti za aktivaciju varijabilnog primitka definiran je za sve kvalificirane sudionike.

Prilikom procjene individualnog učinka strogo se uzimaju u obzir povrede pravila ponašanja ili propisa o usklađenosti / vrijednostima, nalazi i procjene nadzornih tijela ili Unutarnje revizije, Usklađenosti, Kontrole rizika te Razvoja ljudi i korporativne kulture.

2.4.2. PAIF

PAIF shema osmišljena je kao dugoročni program nagrađivanja s trogodišnjim razdobljem praćenja učinka, za razdoblje od 2023-2025. Sastoji se od glavne dugoročne komponente koja prati postignuća tijekom trogodišnjeg razdoblja i druge komponente koja omogućuje godišnje prilagodbe.

Komponenta koja omogućuje godišnje prilagodbe omogućuje Nadzornom odboru da uravnoteži poticaj za postizanje prvotno postavljenog dugoročnog cilja na kraju trogodišnjeg razdoblja i uzme u obzir vanjske događaje koji se događaju tijekom tog razdoblja. To uključuje, primjerice, definiranje dodatnog mehanizma kada je okidač za dugoročni cilj već ostvaren (prije kraja razdoblja uspješnosti) ili kada je cijena dionice značajno pala u prethodnoj godini zbog vanjskih događaja. Ova komponenta definirana je za svaku godinu trogodišnjeg razdoblja praćenja učinka.

PAIF shema definira se uz godišnju bonus shemu. Cilj PAIF sheme je uskladiti poslovnu strategiju i dugoročne ciljeve višeg menadžmenta Grupe i Banke s interesima dioničara te pružiti dugoročni poticaj Upravi i vodstvu tima za osiguranje održivog razvoja Grupe.

Zbog dugoročne prirode PAIF sheme i radi podrške dugoročnoj održivosti kapitalne strukture, Banka procjenjuje dodatni dugoročni kriterij: korištenje kapitala za kreditni rizik u ICAAP-u (ekonomskom pogledu).

Osim osnovnih zahtjeva / kriterija za eliminaciju, definirat će se PAIF mjera uspješnosti povezana sa sudjelovanjem dioničara i za dugoročnu i godišnju komponentu koja omogućuje godišnje prilagodbe.

Takva PAIF mjera uspješnosti definira se kroz Total Shareholder Return (TSR). TSR se izračunava kao zbroj:

- Kapitalna dobit ili gubici (promjena cijene dionice Addiko Bank AG na Bečkoj burzi) i
- Raspodjela zarade/dividendi po dionici (isplaćena u razdoblju uspješnosti)

Promjena cijene dionice Addiko Bank AG računa se kao razlika između Volume Weighted Average Price (VWAP) dionica Addiko Bank AG u četvrtom kvartalu na kraju razdoblja uspješnosti i VWAP-a dionica Addiko Bank AG u četvrtom kvartalu prije početka razdoblja uspješnosti.

Ciljani TSR bit će izražen kao poboljšanje tijekom razdoblja uspješnosti, u postotnim iznosima, temeljen na VWAP-u dionica Addiko Bank AG u četvrtom kvartalu prije početka razdoblja uspješnosti, te odražava očekivanu dodatnu vrijednost za dioničare koja će biti ostvarena u razdoblju uspješnosti.

Ciljne vrijednosti TSR-a određuju se i za dugoročnu komponentu i za komponentu koja omogućuje godišnje prilagodbe ("godišnja komponenta"). Ciljani TSR za dugoročnu komponentu određen je na početku trogodišnjeg razdoblja, a ciljni TSR za godišnje komponente određuju se prije početka svake godine unutar trogodišnjeg ciklusa.

Ciljani TSR definira Nadzorni odbor Grupe.

2.5. Maksimalni omjer varijabilnog i fiksnog primitka

Banka u svojoj Politici primitaka određuje izričit maksimalni omjer varijabilne komponente u odnosu na fiksnu komponentu primitka. Ovaj maksimalni omjer mora biti postavljen za različite relevantne kategorije zaposlenika čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti Banke. Maksimalna ravnoteža između fiksnih i varijabilnih primitaka treba biti postavljena dovoljno precizno.

U svim slučajevima, razdvajanje između fiksnih i varijabilnih komponenti mora biti potpuno. Ne smije postojati nikakvo preklapanje između ove dvije komponente.

Općenito, varijabilna komponenta primitaka ne smije prelaziti 100% ukupne fiksne komponente tih primitaka za svakog pojedinca.

Kombinacija fiksnih i varijabilnih primitaka za zaposlenike internih kontrolnih funkcija trebala bi biti ponderirana u korist fiksnih primitaka. Ako primaju varijabilne primitke, taj dio treba biti temeljen na ciljevima specifičnim za funkciju i ne bi trebao biti određen individualnim financijskim rezultatima poslovnog područja koje prate.

Primici voditelja internih kontrolnih funkcija trebaju biti pretežno fiksni i ne smiju biti manji od 2/3 ukupnih primitaka takvog zaposlenika.

Nije bilo zaposlenika unutar Banke kojima je dodijeljen godišnji varijabilni primitak temeljen na rezultatima za 2025. godinu u iznosu većem od fiksnih primitaka za tu godinu.

2.6. Učinkovito upravljanje rizicima

Prilikom određivanja budžeta za varijabilne primitke, Banka uzima u obzir cijeli spektar trenutnih i potencijalnih (neočekivanih) rizika povezanih s poduzetim aktivnostima. Mjere uspješnosti koje se koriste za određivanje budžeta primitaka možda ne obuhvaćaju u potpunosti preuzete rizike.

Stoga se mogu primijeniti ex-ante prilagodbe kako bi se osiguralo da varijabilni primici ostanu usklađeni s rizicima koji se poduzimaju. Banka primjenjuje i kvantitativne i kvalitativne mjere u svom procesu prilagodbe rizika. Pri procjeni rizika i učinka, trenutni i budući rizici razmatraju se na razini zaposlenika, poslovne jedinice, Banke i Grupe u cjelini.

Ex-post prilagodbe rizika varijabilnih primitaka primjenjuju se kao odgovor na stvarne ishode rizika povezane s postupcima zaposlenika ili promjenama relevantnih okolnosti. Ova naknadna prilagodba rizika je eksplicitni mehanizam usklađivanja rizika putem kojeg Banka može prilagoditi primitke zaposlenika primjenom Malus aranžmana ili klauzula o povratu primitka. Osim toga, Politika primitaka potiče učinkovito upravljanje rizicima i ne potiče preuzimanje rizika iznad regulirane/tolerirane razine rizika. Sve sheme varijabilnih primitaka usklađene su s Internim procesom procjene adekvatnosti kapitala (ICAAP) i Internim procesom procjene adekvatnosti likvidnosti (ILAAP).

Grupa i Banka moraju razmotriti rizike povezane sa svojim sustavima primitaka u pogledu mogućeg utjecaja na kapitalnu bazu Grupe na konsolidiranoj i pod konsolidiranoj osnovi.

Shodno tome, Grupa i Banka moraju uključiti utjecaj varijabilnih primitaka – kako up front tako i odgođenih – u svoj kapitalni plan i ukupni proces procjene kapitala, uzimajući u obzir svoju trenutnu kapitalnu poziciju. Smjernice o procesu pružaju odgovarajuće interne kontrolne funkcije na lokalnoj razini i na razini Grupe.

Ukupni varijabilni primici koje dodjeljuje Banka ne smije ograničiti sposobnost institucije da dugoročno održi ili obnovi stabilnu kapitalnu bazu. Prilikom procjene je li kapitalna osnova čvrsta, institucija bi trebala uzeti u obzir svoja ukupna vlastita sredstva – posebno redovni osnovni kapital (Common Equity Tier 1) – svoje primjenjive zahtjeve za kapitalom (uključujući zahtjev za kombiniranim zaštitnim slojem kapitala, zahtjev za omjer financijske poluge i minimalni zahtjev za vlastita sredstva i prihvatljive obveze), kao i eventualne dodatke kapitala i ograničenja u raspodjelama.

U skladu sa Smjernicama EBA-e o dobrim politikama primitaka na temelju Direktive 2013/36/EU, kako je također definirano u Politici primitaka, Banka bi trebala procijeniti:

- Pokazatelje za ex-ante prilagodbu rizika
- Pokazatelje za ex-post prilagodbu rizika,
- Indikatori za višegodišnju ex-post prilagodbu rizika, i
- Utjecaj isplate primitaka za 2025. godinu na adekvatnost kapitala.

Ex-ante prilagodba rizika

Za svaku novo dodijeljenu nagradu provode se ex-ante procjene rizika koristeći sljedeće pokazatelje:

- Prosječni PD ponderiran izloženostima za novo odobrene kredite u Fokus portfelju
- Trošak rizika (Cost-of-Risk)
- Udio Stage 2 u portfelju koji uredno posluje
- Kapacitet za preuzimanje rizika (Risk Bearing Capacity)

Ako su gore navedeni pokazatelji lošiji od definiranih pragova koje je Nadzorni odbor odobrio u skladu s budžetom i korporativnim ciljevima, utjecaj na profil rizika može ukazivati na potrebu za prilagodbom rizika. Na temelju odluke Nadzornog odbora Banke, može se primijeniti ex-ante prilagodba rizika do ukupnog iznosa varijabilnih primitaka koja bi inače bila dodijeljena identificiranom osoblju.

Ex-post prilagodba rizika

Banka može primjenjivati ex-post prilagodbe rizika putem Malus aranžmana (smanjenje ili otkazivanje plaćanja) ili klauzule o povratu primitka Clawback (zahtijevanje povrata ako plaćanje nije bilo opravdano), u skladu s unaprijed definiranim pravilima.

Malus i Clawback mogu se potencijalno primijeniti na sve vrste varijabilnih primitaka. Mogu se primjenjivati neovisno, a relevantna tijela unutar Banke imaju diskreciju i zakonsko pravo utvrditi postoji li situacija Malusa ili Clawback i koja je mjera prikladna. Malus se može primijeniti tijekom cijelog definiranog razdoblja odgode. Clawback se može primijeniti na dio ili cijeli varijabilni primitak koji je već isplaćen, ovisno o odredbama ugovora o radu i implikacijama prema primjenjivom radnom, građanskom i kaznenom pravu, uključujući slučajeve prijevare.

Malus

Prilagodba vezana uz učinak prema Malus aranžmanu može se primijeniti u sljedećim slučajevima:

- Značajan pad financijskih pokazatelja Društva ili odjela u kojem takav zaposlenik radi
- Svaka značajna negativna promjena u ekonomskoj ili regulatornoj kapitalnoj osnovi Društva i Grupe
- Institucija koja pretrpi značajan propust u upravljanju rizicima
- Dokaz o (teškom) kršenju Internih pravila rada od strane takvog zaposlenika ili kršenju internih postupaka, posebno postupaka upravljanja rizicima
- Ako je zaposlenik sudjelovao u aktivnostima koje su dovele do značajnih gubitaka za Društvo ili ako je bio odgovoran za takve aktivnosti
- Zaposlenik nije ispunio propisane ili interno postavljene standarde prikladnosti
- Ponašanje zaposlenika doprinijelo je izricanju nadzornih mjera
- Otkaz zbog nedoličnog ponašanja takvog zaposlenika

Na temelju odluke Nadzornog odbora može se primijeniti (ex-post) prilagodba riziku do punog iznosa odgođenog iznosa dospjelog za isplatu iz pojedinog ciklusa uspješnosti (odgovarajuće kohorte). Prilagodba rizika ukupnih odgođenih rata koje dopijevaju za isplatu provodi se na temelju sljedećih pokazatelja procjene:

- Povećanje neprihodujućih izloženosti (NPE Inflow)
- Omjer neprihodujućih izloženosti (NPE Ratio)
- Pokrivenost neprihodujućih izloženosti rezervacijama (NPE Coverage Ratio)

Ova tri pokazatelja prepoznata su i prate se u planu oporavka i unutar okvira za apetit rizika Banke. Prikazuju utjecaj upravljačkih i prodajnih aktivnosti u prethodnim razdobljima na razinu preuzimanja rizika unutar portfelja Banke i prate se prema unaprijed definiranim pragovima kako bi se utvrdilo ostaje li rizik unutar granica koje je Banka spremna preuzeti.

Na temelju odluke Nadzornog odbora Banke, može se primijeniti ex-post prilagodba rizika do ukupnog odgođenog iznosa za isplatu ako su sljedeći pokazatelji "žuti" ili "crveni":

- Ako je prag plana oporavka razine „žute“ boje probijen dulje od 6 mjeseci,
- Ako je prag „crvene“ razine probijen dulje od 3 mjeseca.

Clawback

Clawback treba primijeniti u slučajevima koji uključuju sljedeće:

- Prijevaru ili doprinos prijevari od strane zaposlenika,
- Kada je zaposlenik otpušten s pozicije na temelju disciplinskog postupka zbog ponašanja koje je imalo slab ili negativan utjecaj na financijske rezultate ili izazvalo gubitak,
- Zaposlenik je pridonio slabim ili negativnim financijskim rezultatima,
- Bilo koje drugo namjerno ili grubo nemarno ponašanje zaposlenika koje je dovelo do značajnog gubitka.

Ovisno o okolnostima i primjenjivom Zakonu o radu, povrat se može primijeniti i na zaposlenike koji nisu identificirano osoblje (na primjer, u slučajevima prijevare počinjene radi dobivanja bonusa).

Višegodišnja prilagodba ex-post rizika

Ako su višegodišnji pokazatelji procjene navedeni u nastavku lošiji od definiranih pragova koje je odobrio Nadzorni odbor Banke u skladu s budžetom i korporativnim ciljevima, utjecaj na profil rizika može ukazivati na potrebu za primjenom Malus aranžmana.

- Analiza stope defaulta po kohortama starosti kreditnog portfelja,
- Analiza udjela Stage 2 po kohortama starosti kreditnog portfelja.

Utjecaj isplate varijabilnih primitaka za 2025. godinu na adekvatnost kapitala

Cilj analize bio je identificirati učinke isplate nagrada i varijabilnih primitaka za 2025. godinu na adekvatnost kapitala iz regulatorne/normativne (Stup I) i interne/ekonomske (Stup 2) perspektive.

Učinkovito upravljanje rizicima - zaključak

Osim osnovnih i dodatnih zahtjeva za aktivaciju varijabilnih primitaka, Banka također procjenjuje pokazatelje za ex-ante prilagodbu rizika, ex-post prilagodbu rizika i višegodišnju ex-post prilagodbu rizika, kao i utjecaj isplate primitaka na adekvatnost kapitala.

Gore navedene procjene priprema Kontrola rizika, a prije rasprave i zaključka Odbora za primitke, iste su analizirane i razmatrane na Odboru za rizike.

Na temelju rasprave na Odboru za rizike, mišljenje prosljeđeno Odboru za primitke bilo je da nema naznaka potrebe za naknadnom prilagodbom rizika za odgođene isplate te da isplate primitaka ne predstavljaju eliminaciju zbog zadovoljavanja svih pokazatelja kapitala.

Odbor za primitke razmatrao je, s gledišta primitaka, moguću potrebu za prilagodbom varijabilnih primitaka na temelju procjene rizika. S obzirom na mišljenje Odbora za rizike i daljnju raspravu, zaključeno je da, prema rezultatima procjene rizika, nema razloga za primjenu Malusa ili Clawbacka te da se može aktivirati varijabilni primitak za 2025. godinu.

2.7. Isplata varijabilnog primitka za identificirane radnike

Na temelju trenutno važeće regulative, definiran je prag vrijednosti za odgodu varijabilnog primitka. Uzimajući u obzir profil rizičnosti i vrstu kreditnog poslovanja Banke, varijabilni iznos primitaka, izračunat kao zbroj svih varijabilnih primitaka u određenoj godini praćenja, može se dogoditi samo ako:

- Varijabilni iznos primitka jednak je ili veći od 50.000 EUR ili
- Varijabilni iznos primitka prelazi 1/3 (jednu trećinu) godišnjeg fiksnog primitka pojedinca

Ako je lokalna regulativa stroža od bilo kojeg od gore navedenih pragova, primjenjuju se stroži pragovi.

Banka primjenjuje model isplate s varijabilnim primitkom, kako je opisano u nastavku:

(i) U prvoj polovici sljedeće financijske godine zaposlenik ima pravo na bonus u iznosu od 60% varijabilnog primitka. Prva rata bit će isplaćena čim je razumno moguće nakon završetka financijske godine za koju je zaposlenik nagrađen (najkasnije do kraja prve polovice Y+1).

(ii) preostalih 40% bonusa bit će odgođeno i isplaćivano proporcionalno tijekom razdoblja od pet godina (8% godišnje), isplaćujući se što je prije razumno moguće nakon završetka prve/druge/treće/četvrte/pete godine nakon financijske godine za koju je zaposlenik nagrađen (najkasnije do kraja prve polovice Y+2/Y+3/Y+4/Y+5/Y+6).

Izuzetno, ako varijabilni iznos primitka prelazi EUR 175.000, 60% ukupnog iznosa bonusa bit će odgođeno i isplaćeno proporcionalno tijekom pet godina, isplaćujući se na sljedeći način:

(i) U prvoj polovici sljedeće financijske godine zaposlenik ima pravo na bonus ratu u iznosu od 40% bonusa. Prva rata bit će isplaćena čim je razumno moguće nakon završetka financijske godine za koju je zaposlenik nagrađen (najkasnije do kraja prve polovice Y+1).

(ii) preostalih 60% bonusa bit će odgođeno i isplaćuje proporcionalno tijekom razdoblja od pet godina (12% godišnje), isplaćujući se što je prije razumno moguće nakon završetka prve/druge/treće/četvrte/pete godine nakon financijske godine za koju je zaposlenik nagrađen (najkasnije do kraja prve polovice Y+2/Y+3/Y+4/Y+5/Y+6).

Nadzorni odbor može predložiti način isplate koji uključuje kombinaciju gotovine i financijskih instrumenata za identificirano osoblje, u skladu s odredbama i strožim lokalnim zakonima. Takav prijedlog može dati nadležni Nadzorni odbor tijekom procesa postavljanja ciljeva za odgovarajuću poslovnu godinu.

Jasan sažetak financijskih instrumenata koji se koriste za varijabilne primitke Uprave i visokog rukovodstva, uključujući financijske instrumente, nalazi se u kvantitativnom izvještaju. Detalji o tim instrumentima navedeni su u bonus pismima, koja nadopunjuju definicije u Politici primitaka.

Odgode

Za ciklus varijabilnih primitaka 2025. isplata financijskih instrumenata primijenjena je za članove Uprave i jednog visokog rukovoditelja.

Banka nema koristi od odstupanja utvrđenog u članku 94. stavku 3. CRD-a u skladu s člankom 450. stavkom 1. točkom (k) CRR-a.

3 Objava Politike primitaka - kvantitativne informacije

Objava u skladu s člankom 450. Uredbe

Kvantitativna objava

Obrazac EU REM1, REM2, REM3, REM4, REM5

Obrazac EU REM1 Primici dodijeljeni za financijsku godinu

u milijunima eura

		Upravljačko tijelo, nadzorna funkcija	Upravljačko tijelo, upravljačka funkcija	Ostalo više rukovodstvo	Ostali identificirani zaposlenici
1	Broj identificiranih zaposlenika	5	3	18	8
2	Ukupni fiksni primici	0	1	1	0
3	od čega: novčani	0	1	1	0
4	(nije primjenjivo u EU-u)				
EU-4a	Fiksni primici od čega: dionice ili istovrijedni vlasnički udjeli				
5	od čega: instrumenti povezani s dionicama ili istovrijedni nenovčani instrumenti				
EU-5x	od čega: ostali instrumenti				
6	(nije primjenjivo u EU-u)				
7	od čega: ostali oblici				
8	(nije primjenjivo u EU-u)				
9	Broj identificiranih zaposlenika		3	17	4
10	Ukupni varijabilni primici		1	0	0
11	od čega: novčani		0	0	0
12	od čega: odgođeni		0	0	
EU-13a	od čega: dionice ili istovrijedni vlasnički udjeli				
EU-14a	od čega: odgođeni				
EU-13b	Varijabilni primici od čega: instrumenti povezani s dionicama ili istovrijedni nenovčani instrumenti				
EU-14b	od čega: odgođeni				
EU-14x	od čega: ostali instrumenti		0	0	
EU-14y	od čega: odgođeni		0	0	
15	od čega: ostali oblici				
16	od čega: odgođeni				
17	Ukupni primici (2 + 10)	0	2	2	0

Obrazac EU REM2 - Posebne isplate zaposlenicima čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti institucija (identificirani zaposlenici)

u milijunima eura

		Upravljačko tijelo, nadzorna funkcija	Upravljačko tijelo, upravljačka funkcija	Ostalo više rukovodstvo	Ostali identificirani zaposlenici
	Dodijeljeni zajamčeni varijabilni primici				
1	Dodijeljeni zajamčeni varijabilni primici - broj identificiranih zaposlenika				
2	Dodijeljeni zajamčeni varijabilni primici - ukupan iznos				
3	od čega dodijeljeni zajamčeni varijabilni primici isplaćeni tijekom financijske godine koji nisu uzeti u obzir pri ograničavanju bonusa				
	Otpremnine dodijeljene u prethodnim razdobljima koje su isplaćene tijekom financijske godine				
4	Otpremnine dodijeljene u prethodnim razdobljima koje su isplaćene tijekom financijske godine - broj identificiranih zaposlenika				
5	Otpremnine dodijeljene u prethodnim razdobljima koje su isplaćene tijekom financijske godine - ukupan iznos				
	Otpremnine dodijeljene tijekom financijske godine				
6	Otpremnine dodijeljene tijekom financijske godine - broj identificiranih zaposlenika				
7	Otpremnine dodijeljene tijekom financijske godine - ukupan iznos				
8	od čega isplaćene tijekom financijske godine				
9	od čega odgođene				
10	od čega otpremnine isplaćene tijekom financijske godine koje nisu uzete u obzir pri ograničenju bonusa				
11	od čega najveći iznos dodijeljen jednoj osobi				

Obrazac EU REM3 - Odgođeni primici

u milijunima eura

Odgođeni i zadržani primici		Ukupan iznos odgođenih primitaka dodijeljenih za prethodna razdoblja uspješnosti	od čega iznos za koji se pravo iz primitaka prenosi u financijskoj godini	od čega iznos za koji se pravo iz primitaka prenosi u narednim financijskim godinama	Iznos usklađenja s uspješnošću izvršenog u financijskoj godini za odgođene primitke za koje se pravo iz primitaka prenosi u financijskoj godini	Iznos usklađenja s uspješnošću izvršenog u financijskoj godini za odgođene primitke za koje se pravo iz primitaka prenosi u narednim godinama uspješnosti	Ukupan iznos usklađenja tijekom financijske godine zbog implicitnih <i>ex post</i> usklađenja (tj. Promjene vrijednosti odgođenih primitaka zbog promjena cijena instrumenata)	Ukupan iznos odgođenih primitaka dodijeljenih prije financijske godine stvarno isplaćenih tijekom financijske godine	Ukupan iznos odgođenih primitaka za prethodno razdoblje uspješnosti za koji je pravo iz primitaka bilo preneseno, ali je predmet razdoblja zadržavanja
1	Upravljačko tijelo, nadzorna funkcija								
2	Novčani								
3	Dionice ili istovrijedni vlasnički udjeli								
4	Instrumenti povezani s dionicama ili istovrijedni nenovčani instrumenti								
5	Ostali instrumenti								
6	Ostali oblici								
7	Upravljačko tijelo, upravljačka funkcija	1	0	1			0	0	
8	Novčani	0	0	0			0		
9	Dionice ili istovrijedni vlasnički udjeli								
10	Instrumenti povezani s dionicama ili istovrijedni nenovčani instrumenti								
11	Ostali instrumenti	1	0	0			0	0	
12	Ostali oblici								
13	Ostalo više rukovodstvo	0	0	0			0	0	
14	Novčani	0	0	0			0		
15	Dionice ili istovrijedni vlasnički udjeli								
16	Instrumenti povezani s dionicama ili istovrijedni nenovčani instrumenti								
17	Ostali instrumenti	0	0	0			0	0	
18	Ostali oblici								
19	Ostali identificirani zaposlenici								
20	Novčani								
21	Dionice ili istovrijedni vlasnički udjeli								
22	Instrumenti povezani s dionicama ili istovrijedni nenovčani instrumenti								
23	Ostali instrumenti								
24	Ostali oblici								
25	Ukupan iznos	1	1	1			0	0	

Obrazac EU REM4 - Primici od milijun EUR ili više po godini

EUR		Identificirani zaposlenici koji ostvaruju visoke primitke kako je utvrđeno u članku 450. stavku 1. točki (i) CRR-a
1	1 000 000 do 1 500 000	
2	1 500 000 do 2 000 000	
3	2 000 000 do 2 500 000	
4	2 500 000 do 3 000 000	
5	3 000 000 do 3 500 000	
6	3 500 000 do 4 000 000	
7	4 000 000 do 4 500 000	
8	4 500 000 do 5 000 000	
9	5 000 000 do 6 000 000	
10	6 000 000 do 7 000 000	
11	7 000 000 do 8 000 000	

Obrazac EU REM5 - Informacije o primicima zaposlenika čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti institucija (identificirani zaposlenici)

u milijunima eura

	Primici upravljačkog tijela			Dijelovi poslovanja					Ukupno
	Upravljačko tijelo, nadzorna funkcija	Upravljačko tijelo, upravljačka funkcija	Ukupno, upravljačko tijelo	Investicijsko bankarstvo	Poslovanje sa stanovništvom	Upravljanje imovinom	Korporativne funkcije	Neovisne funkcije unutarnje kontrole	
Ukupan broj identificiranih zaposlenika									34
od čega: članovi upravljačkog tijela	5	3	8						
od čega: ostalo više rukovodstvo					1		13	3	1
od čega: ostali identificirani zaposlenici					1		7		
Ukupni primici identificiranih zaposlenika	0	2	2		0		1	0	0
od čega: varijabilni primici	0	1	1		0		0	0	0
od čega: fiksni primici	0	1	1		0		1	0	0