

POLITIKA PRIMITAKA U KREDITNIM INSTITUCIJAMA U EUROPSKOM I HRVATSKOM PRAVU

Jurić, Dionis

Source / Izvornik: **Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 2013, 34, 359 - 391**

Journal article, Published version

Rad u časopisu, Objavljena verzija rada (izdavačev PDF)

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:118:590358>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-20**

PRAVI

Pravni fakultet Faculty of Law



Sveučilište u Rijeci
University of Rijeka

Repository / Repozitorij:

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Law](#)
[- Repository University of Rijeka, Faculty of Law](#)

uniri DIGITALNA
KNJIŽNICA


DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

POLITIKA PRIMITAKA U KREDITNIM INSTITUCIJAMA U EUROPSKOM I HRVATSKOM PRAVU

Dr. sc. Dionis Jurić, izvanredni profesor
Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci

UDK: 336.761(4)
336.761(497.5)
Pr.: 5. veljače 2013.
Ur.: 19. ožujka 2013.
Pregledni znanstveni rad

Sažetak

Europska komisija je kao odgovor na financijsku krizu u razdoblju od 2008. do 2009. godine donijela Preporuku o politici nagrađivanja u sektoru financijskih usluga iz 2009. godine. Preporuka se trebala primjenjivati na sve financijske institucije. Na uvrštene financijske institucije su se primjenjivale i ranije Preporuke Europske komisije o politici primitaka u uvrštenim dioničkim društvima iz 2004., 2005. i 2009. godine. Različita praksa država članica u implementaciji neobvezujućih preporuka u nacionalnim pravnim porecima dovela je do neusklađenosti te je ugrozila postizanje ciljeva koje je postavila Europska komisija. Stoga su 2010. godine Europski parlament i Vijeće donijeli Direktivu o kapitalnim zahtjevima III koja je posebno uredila politiku primitaka u kreditnim institucijama i investicijskim društvima. Odbor europskih bankovnih nadzornika (CEBS) iste je godine izdao Smjernice o politici i praksi primitaka u financijskom sektoru, kako bi olakšao primjenu odredbi iz Direktive. Na taj se način želi osigurati usklađenost nacionalnih pravnih poredaka država članica Europske unije u kreiranju, provedbi i nadzoru politike primitaka u kreditnim institucijama i investicijskim društvima. U Republici Hrvatskoj je Vlada RH krajem 2012. godine izradila prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o kreditnim institucijama, radi njegovog usklađivanja s odredbama o politici primitaka Direktive o kapitalnim zahtjevima III. Hrvatska narodna banka izradila je i nacrt Odluke o primicima radnika, podzakonski akt koji detaljnije uređuje politiku primitaka u kreditnim institucijama.

Ključne riječi: *politika primitaka, kreditne institucije, Direktiva o kapitalnim zahtjevima III, Europska unija, Republika Hrvatska.*

1. UVOD

Europska komisija bavi se problematikom uređenja politike primitaka u dioničkim društvima već čitavo desetljeće. Pojava financijskih skandala u uvrštenim dioničkim društvima potkraj 20. stoljeća i početkom 21. stoljeća u SAD-u i Europi uvjetovala je potragu za mehanizmima poboljšanja korporativnog upravljanja u uvrštenim dioničkim društvima. Pritom su rješenja u SAD-u išla u smjeru poboljšanja sustava revizije godišnjih financijskih izvješća i jačanju objave podataka o politici primitaka. U Europi je naglasak stavljen na jačanju uloge neovisnih članova nadzornih organa uvrštenih dioničkih društava u kreiranju politike primitaka te uređenju strukture primanja za rad članova upravnih organa tih društava.¹

Financijska kriza koja se pojavila u financijskim institucijama u razdoblju od 2007. do 2009. godine usmjerila je pozornost na rad kreditnih institucija i pitanje je li rizičnom poslovanju kreditnih institucija doprinijela neodgovarajuća politika primitaka. Brojne američke i europske kreditne institucije su u tom razdoblju primile državnu pomoć uz uvođenje određenih ograničenja u politici primitaka tih institucija.² Slična su ograničenja potom uvele i neke kreditne institucije koje nisu primile državnu pomoć. Europska komisija je u ovom razdoblju donijela nekoliko preporuka koje reguliraju materiju politike primitaka u uvrštenim dioničkim društvima.³ Praksa je pokazala da je većina država članica navedene preporuke unijela u nacionalne kodekse korporativnog upravljanja koji se primjenjuju na uvrštena dionička društva. Njihov neobvezujući karakter uvjetovao je neusklađenu primjenu tih preporuka u različitim državama članicama Europske unije.⁴ Kada

1 Jurić, Dionis, Primanja za rad i objavljivanje podataka o primanjima za rad članova uprave i nadzornog odbora dioničkih društava, u knjizi Čulinović Herc, Edita, Jurić, Dionis, Žunić Kovačević, Nataša (urednici), *Financiranje, upravljanje i restrukturiranje trgovačkih društava u doba recesije*, Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci, Rijeka, 2011., str. 118–119.

2 Primjerice u Velikoj Britaniji su takvu pomoć primile Lloyds Bank i Royal Bank of Scotland, u Njemačkoj Commerzbank, u Francuskoj BNP Paribas, Société Générale, Crédit Agricole, Caisse d'Épargne, u Nizozemskoj Fortis i ING, u Švicarskoj UBS. Vidi u Ferrarini, Guido, Ungureanu, Maria Cristina, *Economics, Politics, and the International Principles for Sound Compensation Practices: An Analysis of Executive Pay at European Banks*, *Vanderbilt Law Review*, Vol. 64., No. 2/2011., str. 457.-463.

3 Preporuka o primicima direktora u uvrštenim dioničkim društvima iz 2004. godine (Commission Recommendation on fostering an appropriate regime for the remuneration of directors of listed companies, 2004/913/EC), Preporuka o ulozi članova nadzornih odbora ili neizvršnih direktora u uvrštenim dioničkim društvima i o komisijama nadzornog/upravnog odbora iz 2005. godine (Commission Recommendation on the role of non-executive or supervisory directors and on the committees of the (supervisory) board, 2005/162/EC), Preporuka o režimu primitaka direktora uvrštenih dioničkih društava iz 2009. godine (Commission Recommendation complementing Recommendations 2004/913/EC and 2005/162/EC as regards the regime for the remuneration of directors of listed companies, 2009/385/EC). Podrobnije vidi u Jurić, D., op. cit., str. 120.-131.

4 Neke su se države članice odlučile te preporuke unijeti u svoje nacionalne zakone, čime su osigurale obvezatnost njihove primjene (npr. Njemačka, Slovenija). Vidi u Jurić, D., op. cit., str. 132.-143.

se radi o financijskim institucijama, Komisija je 2009. godine donijela Preporuku o politici primitaka u sektoru financijskih usluga,⁵ uzimajući u obzir posebnosti korporativnog upravljanja u financijskim institucijama. I ovdje se pojavio problem neusklađene primjene preporuka u državama članicama, pa su Europski parlament i Vijeće 2010. godine donijeli Direktivu o kapitalnim zahtjevima III,⁶ koja obvezuje države članice na usklađivanje svojih nacionalnih propisa koji se odnose na politiku primitaka u kreditnim institucijama i investicijskim društvima.

2. POSEBNOSTI KORPORATIVNOG UPRAVLJANJA U KREDITNIM INSTITUCIJAMA

Korporativno upravljanje u kreditnim institucijama u određenoj se mjeri razlikuje od korporativnog upravljanja u ostalim dioničkim društvima. Te su razlike uvjetovane posebnostima gospodarske djelatnosti koje obavljaju kreditne institucije.⁷ Dioničari kreditnih institucija i članovi njihovih upravnih organa skloniji su poduzimanju rizičnih poslovnih odluka koji premašuju okvire ekonomske i socijalne učinkovitosti, uz manjkavosti primjerene regulative i nadzora nad poslovanjem kreditnih institucija.⁸ Uloga kreditnih institucija kao glavnih kreditora u nacionalnim ekonomijama potiče više razine rizika u poslovanju uz opasnost nastanka viših gubitaka na duže razdoblje. One su izvor likvidnosti u nacionalnim ekonomijama, osiguravaju održavanje depozita uz državna jamstva te koordiniraju nacionalni sustav plaćanja. Uspješnost sustava kreditnih institucija bitno utječe na stanje nacionalnog gospodarstva.⁹

5 Commission Recommendation on remuneration policies in the financial services sector, 2009/384/EC.

6 Directive 2010/76/EU of the European Parliament and of the Council of 24 November 2010 amending Directives 2006/48/EC and 2006/49/EC as regards capital requirements for the trading book and for re-securitisations, and the supervisory review of remuneration policies.

7 Ferrarini, Guido, Ungureanu, Maria Cristina, Unique Features in the Governance of Bankers' Compensation, http://www.clfge.org/files/gf_unique_features_in_the_governance_of_bankers_c.pdf, 23. siječnja 2013., str. 2.

8 Ferrarini, G., Ungureanu, M. C., Economics, Politics, and the International Principles for Sound Compensation Practices..., str. 439.

9 Ferrarini, G., Ungureanu, M. C., Unique Features in the Governance of Bankers' Compensation, str. 2. Posebnosti kreditnih institucija očituje se i u tome što članovi izvršnih organa moraju voditi računa o interesima dioničara, depozitara, vjerovnika i ostalih dionika. Poslovanje kreditnih institucija je izloženo i vanjskim utjecajima koji proizlaze iz obveza objave podataka na financijskom tržištu i nadzora revizora, djelatnosti rejting agencija. Konačno, djelatnost kreditnih institucija u velikoj je mjeri posebno i detaljno regulirana, sa značajnim utjecajem nacionalnih nadzornih i regulatornih tijela. Vidi u Hopt, Klaus J., Corporate Governance of Banks after the Financial Crisis, u knjizi Wymeersch Eddy, Hopt, Klaus J., Ferrarini, Guido (editors), Financial Regulation and Supervision – A Post-Crisis Analysis, Oxford University Press, 2012., str. 341.-343.

Kreditne institucije su zaduženije u odnosu na ostala dionička društva, što za posljedicu ima akutniji sukob interesa između dioničara i vjerovnika.¹⁰ Struktura imovine kreditnih institucija razlikuje se od ostalih dioničkih društava. One imaju relativno mali iznos temeljnog kapitala u odnosu na druga dionička društva te se prvenstveno financiraju zaduživanjem.¹¹ Obveze kreditnih institucija uglavnom su u obliku depozita, koji su dostupni depozitarima i vjerovnicima na njihov zahtjev, dok imovinu kreditnih institucija u značajnoj mjeri čine krediti s dugim rokovima dospijeca. Ovakav nerazmjer između likvidnih obveza i nelikvidne imovine predstavlja problem u kriznim situacijama, kada depozitari nastoje povući svoje depozite iz kreditne institucije, koja u rezervi ima samo dio prikupljenih depozita. Takve se pojave nastoje spriječiti sustavom osiguranja depozita.¹² S druge strane, sustav osiguranja depozita potiče dioničare i članove upravnih organa kreditnih institucija na prekomjerno rizično poslovanje. Taj rizik osobito dolazi do izražaja u slučaju približavanja stanju nesolventnosti poslovanja kreditne institucije, koja i dalje privlači nova financijska sredstva, s obzirom na to da dioničari ne snose gubitke rizičnih ulaganja, već mogu uživati i određene koristi iz takve situacije.¹³ Konačno, u kreditnim institucijama supstitucija imovine relativno je lakša negoli u nefinancijskim dioničkim društvima. To omogućava fleksibilniju i bržu promjenu rizika u poslovanju, što za posljedicu ima povećanje agencijskih troškova između dioničara i ostalih dionika (depozitari, imatelji obveznica i ostali vjerovnici) te povećava rizična postupanja članova upravnih organa kreditnih institucija. Dodatna posebnost kreditnih institucija su i poteškoće u procjeni stabilnosti poslovanja i rizičnog profila tih institucija, s obzirom na složenost djelatnosti kreditnih institucija.¹⁴

10 Kod donošenja odluka o alokaciji imovine trgovačkog društva, svaka investicijska odluka koja povećava rizike transferira korist s vjerovnika na dioničare. Ovaj se problem pojačava u kreditnim institucijama zbog visokog udjela obveza u ukupnoj imovini kreditnih institucija te postojanja sustava osiguranja depozita. U ostalim dioničkim društvima problem prekomjernog poduzimanja rizičnih poslovnih odluka ograničen je određenim mehanizmima zaštite vjerovnika. S druge strane, u kreditnim institucijama osiguranje depozita potiče članove upravnih organa i dioničara na preuzimanje većih rizika u poslovanju. Vidi u Macey, Jonathan R., O'Hara, Maureen, *The Corporate Governance of Banks*, *Economic Policy Review*, Vol. 9, No. 1, April 2003., dostupno na SSRN: <http://ssrn.com/abstract=795548>, 23. siječnja 2013., str. 98., Avgouleas, Emiliios, Cullen, James, *Market Discipline and Corporate Governance in the EU Banking Sector: Intellectual Fallacies, Cognitive Boundaries and Groupthink*, University of Edinburgh, School of Law, Research Paper Series No 2012/24, dostupno na SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2163118>, 23. siječnja 2013., str. 3.-4.

11 Kreditne institucije uobičajeno se financiraju zaduživanjem u iznosu od 90% i više. Vidi u Macey, J. R., O'Hara, M., op. cit., str. 97., Ferrarini, G., Ungureanu, M. C., *Economics, Politics, and the International Principles for Sound Compensation Practices...*, str. 439.-440.

12 O'Hara, M., op. cit., str. 97., Ferrarini, G., Ungureanu, M. C., op. cit., str. 440., Hopt, K. J., op. cit., str. 351.

13 U ostalim dioničkim društvima je rizično poslovanje u slučaju približavanja stanju nesolventnosti poslovanja ograničeno tržišnim mehanizmima i ugovornim odredbama. Vidi u Macey, J. R., O'Hara, M., op. cit., str. 98., Ferrarini, G., Ungureanu, M. C., op. cit., str. 440.

14 Ferrarini, G., Ungureanu, M. C., op. cit., str. 440.-441., Avgouleas, E., Cullen, J., op. cit., str. 4.-5.

3. UTJECAJ KORPORATIVNOG UPRAVLJANJA U KREDITNIM INSTITUCIJAMA NA POJAVU FINACIJSKE KRIZE

Istraživanja poslovanja kreditnih institucija u razdoblju od 2007. do 2008. godine pokazala su da nedostaci u korporativnom upravljanju nisu u većoj mjeri doprinijeli nastanku financijske krize. Dapače, kreditne institucije s upravnim organima koji su vodili računa o interesima dioničara, bilježile su lošije poslovne rezultate.¹⁵ Glavni uzrok financijske krize treba tražiti u strukturi ulaganja kreditnih institucija i propasti tržišta hipotekarnih kredita u SAD-u, koja se potom prelila i u ostale kreditne institucije diljem svijeta.¹⁶

Ta činjenica ipak ne znači da nisu potrebne reforme korporativnog upravljanja u kreditnim institucijama i poboljšanje postojeće prakse. U tom su smjeru upravo i krenule inicijative u okviru Europske unije, osobito u pogledu kreiranja politike primitaka članova upravnih organa u financijskim institucijama, kao i postavljanje novih kapitalnih zahtjeva za kreditne institucije kako bi se one u buduće osigurale od eventualnih šokova koji se javljaju na financijskim tržištima. Kada se radi o politici primitaka, naglasak se daje na uređenju strukture primanja za rad, njihovo vezanje uz rizičnost poslovanja kreditnih institucija, jačanja sustava odlučivanja o politici primitaka te objavljivanju podataka o primanjima.¹⁷

-
- 15 Beltratti, Andrea, Stulz, Rene M., *Why Did Some Banks Perform Better during the Credit Crisis? A Cross-Country Study of the Impact of Governance and Regulation* (July 13, 2009). Fisher College of Business Working Paper No. 2009-03-012., dostupno na SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1433502>, Adams, Renee B., *Governance and the Financial Crisis* (May 4, 2009). ECGI - Finance Working Paper No. 248/2009., dostupno na SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1398583>, prema Ferrarini, G., Ungureanu, M.C., op. cit., str. 441.-443.
- 16 Američki FED je 2001. godine donio odluku o sniženju kamatnih stopa kako bi potaknuo potražnju za kreditima kućanstava i gospodarstvenika u SAD-u. Komercijalne banke koje su plasirale takve kredite trebale su držati tražbine iz takvih kredita privremeno te ih dalje prodavati investicijskim bankama. Investicijske su banke potom provodile sekuritizaciju tih tražbina njihovim objedinjavanjem i izdavanjem vrijednosnih papira (engl. *special purpose vehicles*), čiju su rizičnost ulaganja procijenile kreditne rejting agencije najvećom ocjenom AAA. Potom su te vrijednosne papire američke investicijske banke ponudile brojnim investicijskim ulagateljima diljem svijeta, koji su zbog svoje rentabilnosti i procijenjene nerizičnosti postali vrlo traženi. FED je u razdoblju od 2004. do 2006. godine značajno povisio kamatnu stopu sa 1 na 5,25 %, a u razdoblju od 1998. do 2006. godine došlo je do značajnog rasta cijena nekretnina zbog povećane potražnje i povoljnih uvjeta kreditiranja. U prvoj polovici 2007. godine došlo je do pucanja cjenovnog balona na američkom tržištu nekretnina i početka pada cijena nekretnina, a kumulativno s porastom kamatnih stopa na kredite dolazi do urušavanja tržišta nekretnina, a potom i financijskih tržišta prvo u SAD-u, a zatim i financijskih tržišta u drugim državama svijeta. Financijska kriza se iz SAD-a prelila u Europu zbog ulaganja u američke hipotekarne vrijednosne papire koji su naglo izgubili na vrijednosti. Vidi u Štefulić, Petra, Radman Peša, Anita, *Kompenzacije menadžera kao jedan od uzroka suvremene financijske krize*, *Oeconomica Jadertina*, br. 2./2012., str. 47.-52.
- 17 Ferrarini, G., Ungureanu, M. C., op. cit., str. 444.-451., Hopt, K. J., op. cit., str. 363.-364., Winter, Jaap, *The Financial Crisis: Does Good Corporate Governance Matter and How to Achieve It?*, u knjizi Wymeersch, E., Hopt, K. J., Ferrarini, G. (editors), *Financial Regulation and Supervision – A Post-Crisis Analysis*, Oxford University Press, 2012., str. 374.-375.

4. MEĐUNARODNI STANDARDI POLITIKE PRIMITAKA U KREDITNIM INSTITUCIJAMA

Usljed pojave financijske krize i ukazivanja političara i medija da je jedan od temeljnih razloga njezine pojave bila orijentiranost politike primitaka članova upravnih organa kreditnih institucija na kratkoročnu uspješnost tih institucija, 2009. godine donesena su u okviru Odbora za financijsku stabilnost (FSB)¹⁸ dva dokumenta: Načela za primjerenu praksu kompenzacija¹⁹ i Standardi za implementaciju Načela.²⁰ Načela i Standardi bave se pitanjima korporativnog upravljanja, strukture primanja, nadzora te objavom.²¹

Načela prihvaćaju neke uobičajene standarde korporativnog upravljanja, kao što su strateška i nadzorna uloga nadzornih organa u postupku određivanja i provedbe politike primitaka. Ona također uređuju upravljanje rizicima poslovanja i nadzor od strane nadzornih organa kreditnih institucija. Standardi naglašavaju ulogu komisije za primitke u određivanju i nadzoru nad provedbom politike primitaka.²²

Načela i Standardi u znatnoj mjeri su utjecali na sadržaj Preporuke o politici primitaka u sektoru financijskih usluga koju je 2009. godine usvojila Europska komisija, a koja je prihvatila njihova brojna rješenja.

5. PREPORUKA O POLITICI PRIMITAKA U SEKTORU FINANCIJSKIH USLUGA

Europska je komisija u travnju 2009. godine usvojila Preporuku o politici primitaka u sektoru financijskih usluga. U njoj su sadržana opća načela koja se trebaju primijeniti u politici primitaka u financijskim institucijama. Preporuka se treba primjenjivati usporedno s ostalim pravnim izvorima koji reguliraju pojedine sektore financijskih usluga, neovisno jesu li oni nacionalnog podrijetla ili su nastali zakonodavnom djelatnošću organa EU-a. Kada se radi o uvrštenim financijskim

18 Odbor za financijsku stabilnost (*Financial Stability Board*) osnovan je u travnju 2009. godine kao slijednik Foruma za financijsku stabilnost (*Financial Stability Forum*). Forum za financijsku stabilnost osnovali su 1999. godine ministri financija i guverneri središnjih banaka država koje čine skupinu G7. Forum je osnovan radi unaprjeđenja suradnje različitih nacionalnih i međunarodnih nadzornih tijela i međunarodnih financijskih institucija, radi promicanja stabilnosti u međunarodnom financijskom sustavu. Godine 2009. preimenovan je u Odbor te je povećano članstvo na predstavnike država članica skupine G20 i proširene su njegove ovlasti. Dostupno na: <https://www.financialstabilityboard.org/about/history.htm>, 26. siječnja 2013.

19 *Financial Stability Forum Principles for Sound Compensation Practices*, 2009., dostupno na: https://www.financialstabilityboard.org/publications/r_0904b.pdf, 26. siječnja 2013. godine.

20 *Financial Stability Board Principles for Sound Compensation Practices: Implementation Standards*, 2009., dostupno na: https://www.financialstabilityboard.org/publications/r_090925c.pdf, 26. siječnja 2013.

21 Ferrarini, G., Ungureanu, M. C., op. cit., str. 464.-469.

22 *Ibid.*, str. 469.-473.

institucijama, ova se Preporuka primjenjuje zajedno s Preporukom o primicima direktora u uvrštenim dioničkim društvima iz 2004., Preporukom o ulozi članova nadzornih odbora ili neizravnih direktora u uvrštenim dioničkim društvima i o komisijama nadzornog/upravnog odbora iz 2005. godine i Preporukom o režimu primitaka direktora uvrštenih dioničkih društava iz 2009. godine.²³ Radi ostvarivanja tih ciljeva Preporuka se pozabavila pitanjem kreiranja politike primitaka (struktura politike primitaka, mjerila uspješnosti rada članova upravnih organa i ostalog osoblja financijskih institucija te postupak utvrđivanja politike primitaka), objavi podataka o politici primitaka i nadzora nad usklađenošću politike primitaka s Preporukom.

Preporuka određuje da države članice moraju osigurati primjenu načela na sve financijske institucije²⁴ koje imaju registrirano sjedište ili glavnu upravu na području država članica EU-a (točka 1.1. Preporuke).²⁵ Pod pojmom financijske institucije podrazumijeva se svaka institucija, bez obzira na njezin pravni status, reguliran ili ne, koja profesionalno obavlja jednu od sljedećih djelatnosti: a) prima depozite i druga povratna sredstva (banke, štedne banke, stambene štedionice); b) pruža investicijske usluge i/ili obavlja investicijske djelatnosti sukladno Direktivi 2004/39/EZ (investicijska (brokerska) društva); c) obavlja poslove osiguranja i reosiguranja (društva za osiguranje i reosiguranje) ili d) obavlja poslovne djelatnosti slične onima koje su prethodno navedene. Pojam financijske institucije uključuje, ali nije ograničen na kreditne institucije, investicijska društva, društva za osiguranje i reosiguranje, mirovinske fondove i investicijske fondove (točka 2.1. Preporuke). Na ovaj je način Komisija željela obuhvatiti što širi krug financijskih institucija, ne ograničavajući se samo na kreditne institucije i investicijska društva. Time se osigurava jednaki standard poslovanja u svim financijskim institucijama te se sprječava poremećaj natjecanja između različitih vrsta financijskih institucija, a koje se natječu za privlačenje sličnih profila službenika na istom tržištu rada.²⁶

Kada se radi o strukturi politike primitaka direktora u financijskim institucijama, Preporuka određuje da politika primitaka zaposlenika, koji su izloženi rizicima, mora biti u skladu s dobrim i učinkovitim upravljanjem rizicima. U tu svrhu financijske institucije moraju postići primjerenu ravnotežu između fiksnog i varijabilnog dijela primanja za rad. Isplata glavnine varijabilnog dijela primanja

23 Preporuke iz 2004. i 2005. godine imale su za cilj poboljšanje korporativnog upravljanja u području politike primitaka i objave. U okviru Akcijskog plana za financijske usluge usvojene su i određene direktive koje se, između ostalog, bave i problemima preglednosti politike primitaka i *insider-dealing* problematikom (Direktiva o transparentnosti 2004/109/EC, Direktiva o zloporabama tržišta 2003/51/EC, Direktiva o prospektu 2003/71/EC)). Ibid., str. 474.-476.

24 Preporuka koristi pojam „financijsko poduzeće“ (engl. *financial undertaking*).

25 Države članice moraju osigurati da se te Preporuke primjenjuju i na podružnice financijskih institucija koje imaju registrirano sjedište ili glavnu upravu u trećoj državi (inozemne financijske institucije) i koje posluju na području države članice.

26 European Commission, Report on the application by Member States of the EU of the Commission 2009/384/EC Recommendation on remuneration policies in the financial services sector, Bruxelles, 2010., str. 3.

za rad mora biti odgođena, kako bi se uzeli u obzir i rizici koji su povezani s uspješnošću u cjelokupnom poslovnom ciklusu. Kriteriji za mjerenje uspješnosti moraju davati prednost dugoročnoj uspješnosti financijskih institucija i prilagoditi temeljnu uspješnost riziku, troškovima kapitala i likvidnosti. Kada se pokaže da su podatci očito netočni, financijske institucije mogu zahtijevati povrat već isplaćenih varijabilnih oblika primanja za rad (engl. *clawbacks*). Pri upravljanju politikom primitaka, ta politika mora biti interno pregledna, jasna i pravilno dokumentirana te sadržati mjere za izbjegavanje pojave sukoba interesa. Nadzorni/upravni odbor mora biti odgovoran za nadzor nad provedbom politike primitaka za financijsku instituciju kao cjelinu, s primjerenim sudjelovanjem unutarnjeg nadzora i odjela ili stručnjaka za ljudske resurse. Članovi nadzornog/upravnog odbora i drugi zaposlenici, uključeni u kreiranje i provedbu politike primitaka moraju biti nezavisni.

Zainteresirani sudionici moraju biti primjereno upoznati s politikom primitaka. Objava podataka mora biti jasna i lako razumljiva te sadržavati glavne elemente politike primitaka, njenog oblikovanja i provedbe.

Nacionalna nadzorna tijela moraju osigurati, uz upotrebu nadzornih sredstava koja su im na raspolaganju, da financijske institucije u najvećoj mogućoj mjeri koriste načela dobre politike primitaka te da je ta politika u skladu s učinkovitim upravljanjem rizicima. U odnosu na pitanje proporcionalnosti, nadzorna tijela moraju uzeti u obzir prirodu i opseg financijske institucije i složenost njezinih djelatnosti, da bi mogla ocijeniti postupanje financijske institucije u skladu s načelima dobre politike primitaka.²⁷

6. PRIMJENA PREPORUKE O POLITICI PRIMITAKA U SEKTORU FINANCIJSKIH USLUGA U NACIONALNIM PRAVIMA DRŽAVA ČLANICA EU-a

Preporuka je odredila da države članice trebaju poduzeti potrebne mjere radi provedbe načela određenih Preporukom do 31. prosinca 2009. godine te izvijestiti Europsku komisiju o poduzetim mjerama radi usvajanja daljnjih mjera. U lipnju 2010. godine Komisija je objavila svoje izvješće o primjeni Preporuke o politici primitaka u sektoru financijskih usluga u državama članicama EU-a.²⁸

27 European Commission, Financial services sector pay: Commission sets out principles on remuneration of risk-taking staff in financial institutions, Press Release, IP/09/674, Brussel, 29. travnja 2009., <http://europa.eu/>, 15. srpnja 2010., str. 1.-2., Ferrarini, G., Ungureanu, M. C., op. cit., str. 476.-478.

28 European Commission, Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Report on the application by Member States of the EU of the Commission 2009/384/EC Recommendation on remuneration policies in the financial services sector, Bruxelles, 2010.

Izvjeshće je pokazalo da je 16 država članica usvojilo odgovarajuće nacionalne mjere sukladno Preporuci.²⁹ U preostalih 11 država članica nacionalne mjere nisu bile poduzete ili je poduzimanje tih mjera bilo u tijeku.³⁰ U 6 država članica³¹ načela iz Preporuke bila su primijenjena na dodjele bonusa u 2009. godini, dok je u drugim državama članicama primjena tih načela bila predviđena za 2010. godinu.

Izvjeshće je ukazalo na različitu praksu država članica u pogledu primjene načela iz Preporuke na različite financijske institucije koje čine sektor financijskih usluga. Tako je u samo 7 država članica³² primjena načela iz Preporuke određena nacionalnim mjerama za sve financijske institucije.³³

Većina se država članica opredijelila za donošenje pravnog akta nacionalnog regulatornog tijela o primicima članova upravnih i nadzornih organa financijskih institucija. Ti su pravni akti imali karakter preporuka ili obvezujućih podzakonskih akata. U Francuskoj su načela iz Preporuke usvojena donošenjem uredbe Ministarstva financija.³⁴

Ovakvo raznoliko stanje u prihvaćanju Preporuke u nacionalnim zakonodavstvima država članica Europske unije zahtijevalo je odgovarajuću zakonodavnu akciju organa Europske unije, osobito kada se radi o politici primitaka u kreditnim institucijama i investicijskim društvima, koji su bili najizloženiji financijskoj

29 To su sljedeće države članice: Belgija, Bugarska, Cipar, Njemačka, Španjolska, Francuska, Mađarska, Italija, Letonija, Litva, Luksemburg, Malta, Nizozemska, Rumunjska, Švedska i Ujedinjeno Kraljevstvo. Vidi u European Commission, Report on the application by Member States of the EU of the Commission 2009/384/EC Recommendation on remuneration policies in the financial services sector, str. 3.-4.

30 U ovoj je skupini 6 država članica (Češka, Danska, Estonija, Finska, Irska i Portugal) u trenutku sastavljanja Izvjeshća ukazalo da je postupak pripreme ili usvajanja nacionalnih mjera u tijeku. Austrija i Grčka su prigovorile da već imaju određene nacionalne odredbe koje reguliraju primanja članova upravnih i nadzornih organa trgovačkih društava, no te se odredbe odnose na sva trgovačka društva te se ne bave pitanjima koje je uredila Preporuka, kada se radi o financijskim institucijama. Slovačka je procijenila da posebno reguliranje primanja za rad članova upravnih i nadzornih organa i drugih službenika u financijskim institucijama nije potrebno s obzirom na mali značaj financijskih institucija na slovačkom tržištu. Poljska nije našla opravdanje za zakonodavnom intervencijom u materiju određivanja primanja za rad, već je prepustila samim financijskim institucijama da u svoje kodekse korporativnog upravljanja ugrade načela iz Preporuke. Loc. cit.

31 U tu skupinu država spadali su Njemačka, Francuska, Italija, Malta, Nizozemska i Ujedinjeno Kraljevstvo. Loc. cit.

32 To su bile Belgija, Francuska, Mađarska, Litva, Letonija, Nizozemska i Švedska.

33 U 6 država članica su se nacionalne mjere primjenjivale samo na kreditne institucije (Bugarska, Cipar, Španjolska, Italija, Malta i Rumunjska). U Ujedinjenom Kraljevstvu su se nacionalne mjere primjenjivale na kreditne institucije i investicijska društva. U Njemačkoj su se nacionalne mjere primjenjivale na kreditne institucije, osiguravajuća društva i investicijska društva. Luksemburg je primjenjivao nacionalne mjere na sve financijske institucije, izuzev osiguravajućih društava. Ibid., str. 5

34 Nekoliko država članica predviđa da u slučaju, ako financijska institucija ne postupa u skladu sa zahtjevima nacionalnog regulatornog tijela, ono može poduzeti nadzorne mjere (regulatorno tijelo može naložiti korekciju primanja za rad ili zatražiti od institucije kapitalne dodatke (engl. *capital add-ons*)). Ibid., str. 6.

krizi. Europski parlament i Vijeće 2010. godine su donijeli Direktivu o kapitalnim zahtjevima III koja, između ostalog, ima cilj uskladiti nacionalne propise država članica o politici primitaka u kreditnim institucijama i investicijskim društvima.³⁵

7. DIREKTIVA O KAPITALNIM ZAHTJEVIMA III

Europski parlament i Vijeće su, na prijedlog Komisije, u studenom 2010. godine donijeli Direktivu br. 2010/76/EC o izmjenama Direktiva o kapitalnim zahtjevima za kreditne institucije i investicijska poduzeća br. 2006/48/EC i 2006/49/EC (CRD III). U Aneksu I ove Direktive predviđena je dopuna Aneksa V Direktive br. 2006/48/EC uvođenjem novog odjeljka 11. pod naslovom „Politika primitaka“. Direktiva iz 2010. godine primjenjuje se samo na kreditne institucije i investicijska (brokerska) društva, uz obvezu država članica da usklade svoja nacionalna zakonodavstva do 1. siječnja 2011. godine.

Ona je predvidjela opća pravila kojima zahtijeva da politika primitaka u kreditnim institucijama i investicijskim društvima mora biti povezana s njihovim dugoročnim interesima te mora osigurati primjereno upravljanje rizicima, kao i posebna pravila o strukturi politike primitaka. Od kreditnih institucija i investicijskih društava zahtijeva se da godišnje objavljuju detaljne podatke o politici primitaka i njezinoj primjeni za one službenike čije profesionalne djelatnosti imaju materijalni utjecaj na profil rizika tih institucija. Sukladno odredbama Direktive o kapitalnim zahtjevima III, Odbor europskih bankovnih nadzornika (*Committee of European Banking Supervisors* (CEBS)) izdao je Smjernice o politici i praksi primitaka u financijskom sektoru,³⁶ kako bi olakšao primjenu odredbi iz Direktive.³⁷

7.1. Područje primjene Direktive

Primanja za rad kreditnih institucija i investicijskih društava obuhvaćaju sve oblike plaćanja ili pogodnosti koje su učinjene izravno ili posredno (u ime i za račun) navedenih institucija, u zamjenu za profesionalne usluge koje pružaju zaposlenici navedenih institucija. Primanja za rad imaju fiksni dio (plaćanja ili pogodnosti neovisno o kriteriju uspješnosti) i varijabilni dio (dodatna plaćanja ili pogodnosti ovisna o kriterijima uspješnosti ili drugim kriterijima određenim ugovorom). Oba sastojka primanja za rad mogu uključivati monetarna plaćanja i

35 Ferrarini, G., Ungureanu, M. C., op. cit., str. 476.-477.

36 CEBS Guidelines on Remuneration Policies and Practices (2010), dostupno na EBA: <http://www.eba.europa.eu/Publications/Guidelines.aspx>, 28. siječnja 2013. Europsko nadzorno tijelo za bankarstvo (*European Banking Authority* (EBA)) osnovano je Uredbom Europskog parlamenta i Vijeća br. 1093/2010/EC 24. studenog 2010. godine. EBA je otpočela s radom 1. siječnja 2011. godine te je preuzela sve zadaće i odgovornosti CEBS-a.

37 Ibid., str. 477., Okoń, Szymon, *New Approach to Remuneration Policy for Investment Firms: a Polish Capital Market Perspective*, *Contemporary Economics*, Vol. 6., No. 1/2012., str. 72.-73., Avgouleas, E., Cullen, J., op. cit., str. 13.-14.

pogodnosti³⁸ ili nemonetarne pogodnosti.³⁹ Pomoćna plaćanja i pogodnosti koja su dio opće, nediskrecijske politike institucije i nemaju poticajne učinke u pogledu preuzimanja rizika mogu biti isključena iz definicije primanja za rad pri primjeni Direktive o kapitalnim zahtjevima III.⁴⁰

Odredbe Direktive primjenjuju se na kreditne institucije koje su određene čl. 4(1) Direktive 2006/48/EC⁴¹ i investicijska (brokerska) društva koja su određena čl. 3(1) Direktive 2006/49/EC, a koja upućuje na čl. 4(1)(1) Direktive 2004/39/EC o tržištima financijskim instrumentima (MiFID Direktiva).⁴²

Navedene institucije imaju odgovornost odrediti zaposlenike čije profesionalne djelatnosti imaju značajan utjecaj na profil rizika institucije i na koje se primjenjuju odredbe Direktive. U tu kategoriju spadaju: a) članovi upravnih organa kreditnih institucija i investicijskih društava;⁴³ b) više rukovodstvo odgovorno za svakodnevno upravljanje;⁴⁴ c) zaposlenici odgovorni za obavljanje neovisnih kontrolnih funkcija⁴⁵ i d) ostali preuzimatelji rizika.⁴⁶ Odredbe Direktive primjenjuju se i na ostale zaposlenike ili osobe koje imaju značajan utjecaj na profil rizika institucije, čija ih ukupna primanja za rad svrstavaju u isti rang primanja za rad kao i više rukovodstvo i preuzimatelje rizika.⁴⁷

Odredbe Direktive primjenjuju se i na povezana društva koja čine kreditne institucije, društvo-majku i društva-kćeri koja su osnovana na području Europskoga

38 To su primjerice gotovinske isplate (plaća, bonusi), dionice, opcije, brisanje zajmova odobrenih osoblju po prestanku službe, mirovinski doprinosi, primanja koja isplaćuju treće osobe.

39 To su primjerice zdravstveno osiguranje, popusti, neoporezive pogodnosti, naknada troškova korištenja automobila, mobilnog telefona i sl.

40 Aneks V Odjeljak 11. točka 23 Direktive 2006/48/EC, CEBS, Guidelines on Remuneration Policies and Practices (2010), str. 13.-14.

41 Pod kreditnom institucijom se podrazumijeva: a) pravna osoba čija je djelatnost primanje depozita ili drugih povratnih sredstava od javnosti i odobravanje kredita za svoj račun ili b) pravna osoba čija je djelatnost izdavanje sredstva plaćanja u obliku elektroničkog novca (institucija za elektronički novac) u smislu Direktive 2000/46/EC.

42 Investicijsko društvo je pravna osoba čija je redovita djelatnost pružanje jedne ili više investicijskih usluga trećima i/ili obavljanje jedne ili više investicijskih aktivnosti na profesionalnoj osnovi. Institucije na koje se primjenjuju izuzeci predviđeni u člancima 2. i 3. MiFID Direktive ne smatraju je investicijskim društvima te se na njih ne primjenjuju odredbe Direktive o kapitalnim zahtjevima III. Ibid., str. 14.-15.

43 U tu skupinu spadaju članovi uprave i predsjednik uprave, glavni izvršni direktor i ostali izvršni direktori, kao i članovi upravnog odbora koji su istodobno i izvršni direktori.

44 Tu spadaju članovi odbora koji djeluju pri upravnim organima, a nisu uključeni u prethodnu kategoriju; svi pojedinci koji izravno izvješćuju upravne organe institucije; svi pojedinci koji su odgovorni za rukovođenje značajnim poslovnim aktivnostima (uključujući one odgovorne za rukovođenje regionalnim poslovnim aktivnostima).

45 Viši rukovoditelji zaduženi za nadzor nad usklađenošću poslovanja, upravljanje rizicima, ljudske resurse, unutarnju reviziju i slične funkcije.

46 Zaposlenici čije profesionalne djelatnosti mogu imati utjecaj na profil rizika institucija, uključujući osobe koje imaju ovlast sklapati ugovore i donositi odluke koje utječu na rizike institucije (pojedinačni brokeri, kreditni službenici, odjeli za trgovanje).

47 Aneks V Odjeljak 11. točka 23 Direktive 2006/48/EC, ibid., str. 15.-17.

gospodarskog prostora, ali i na društva-kćeri koja su osnovana izvan Europskoga gospodarskog prostora (tzv. offshore društva-kćeri).⁴⁸

7.2. Načelo razmjernosti u primjeni Direktive

Svrha načela razmjernosti je kreiranje politike primitaka u skladu s pojedinačnim profilom rizika i strategije svake institucije na koju se primjenjuju odredbe Direktive.⁴⁹ Time se osigurava učinkovito ostvarenje ciljeva Direktive. Ovo se načelo primjenjuje i na opće i na posebne zahtjeve u pogledu politike primitaka. Učinak primjene načela razmjernosti očituje se u tome da će neke institucije morati primjenjivati sofisticiraniju politiku primitaka, kako bi zadovoljile zahtjeve Direktive, a neke će te zahtjeve ostvarivati na jednostavniji i lakši način. Pritom je prvenstveno zadaća samih institucija da ocijene svoju prirodu i moguću primjenu načela razmjernosti u kreiranju i ostvarenju politike primitaka, a nacionalna nadzorna tijela imaju zadaću primijeniti to načelo pri nadziranju politike primitaka.⁵⁰

Načelo razmjernosti osobito dolazi do izražaja u podjeli kreditnih institucija i investicijskih društava na velike (značajne) i male institucije. Kriteriji koji se uzimaju u obzir pri ocjeni primjene načela razmjernosti jesu veličina, unutarnja organizacija te priroda, područje i složenost djelatnosti institucije.⁵¹ U ocjeni se

48 Ako se radi o društvu-kćeri osnovanom na području Europskoga gospodarskog prostora, a društvo-majka je osnovano izvan tog područja, odredbe Direktive se primjenjuju samo na društvo-kćer. Odredbe Direktive se primjenjuju i na podružnice kreditnih institucija osnovanih u trećim državama, a koje djeluju na području Europskoga gospodarskog prostora. Vidi u Aneks V Odjeljak 11. točka 23 (t) Direktive 2006/48/EC, *ibid.*, str. 22.-23.

49 Aneks V Odjeljak 11. točka 23 Direktive 2006/48/EC.

50 Primjenom načela razmjernosti moguće je isključiti primjenu određenih odredbi Direktive o politici primitaka u kreditnim institucijama u postupku isplate varijabilnih primanja za rad (dodjela varijabilnih primanja za rad u obliku financijskih instrumenata, obveza zadržavanja dodijeljenih financijskih instrumenata, odgoda isplate varijabilnih primanja za rad, naknadna prilagodba varijabilnih primanja za rad izmijenjenim rizicima (sustav malusa, zahtjevi za povrat isplaćenih iznosa varijabilnih primanja za rad). Primjena ovih odredbi može se neutralizirati ili primjenom načela razmjernosti između kreditnih institucija ili primjenom načela razmjernosti između kategorija zaposlenika čije profesionalne djelatnosti imaju značajan utjecaj na profil rizika institucije. Primjenom načela razmjernosti moguće je isključiti i obvezu o osnivanju komisije za primitke u malim kreditnim institucijama. *Ibid.*, str. 17.-20.

51 Kriterij veličine institucije određuje se uzimajući u obzir: vrijednost imovine; obveze i izloženost rizicima; razina kapitala kao i broj zaposlenika ili podružnica. Kriterij unutarnje organizacije odnosi se na: pravnu strukturu; uvrštenje na uređeno tržište kapitala; ovlast na uporabu unutarnjih metoda za mjerenje kapitalnih zahtjeva (npr. IRB, AMA metode), kao i ciljeve institucije (npr. neprofitno orijentirane zadruge i profitno orijentirane institucije). Kada se radi o kriteriju prirode, područja i složenosti poslovnih djelatnosti uzimaju se u obzir: tip odobrenih djelatnosti (štedne banke, investicijsko bankarstvo); vrste klijenata (fizičke osobe, trgovačka društva, mali gospodarstvenici); udio rizičnih djelatnosti i klijenata u odnosu na ukupne aktivnosti i klijente; tuzemna ili međunarodna priroda poslovnih djelatnosti; priroda, stabilnost, mjerljivost i predvidivost rizika poslovnih djelatnosti; složenost financijskih proizvoda ili ugovora. *Ibid.*, str. 20.-21.

moraju u obzir uzeti svi navedeni kriteriji, a prema potrebi i ostali kriteriji koji nisu navedeni u Direktivi.

Ovo se načelo primjenjuje i pri utvrđivanju kategorija zaposlenika čije profesionalne djelatnosti imaju značajan utjecaj na profil rizika institucije i na koje se primjenjuju odredbe Direktive.⁵²

7.3. Položaj i odnos organa kreditne institucije u postupku kreiranja, provedbe i nadzora politike primitaka (korporativno upravljanje politikom primitaka)

Nadzorni odbor, odnosno upravni odbor kreditne institucije nadležni su za usvajanje, provedbu i nadzor politike primitaka članova uprave i izvršnih direktora kreditne institucije.⁵³ Ti nadzorni organi moraju u svoj rad uključiti i neizvršne članove koji imaju dovoljno znanja o politici primitaka i njihovoj strukturi.⁵⁴ Pri ostvarenju nadzora nad provedbom politike primitaka, nadzorni organi odlučuju i o eventualnim naknadnim izmjenama politike primitaka te razmatraju njihove posljedice. Postupak određivanja primanja mora biti jasan, dokumentiran i pregledan unutar kreditne institucije. Pri kreiranju i nadzoru nad politikom primitaka, nadzorni organi moraju u obzir uzeti sve elemente koji utječu na visinu i strukturu primanja za rad.⁵⁵ Moraju osigurati da je politika primitaka sukladna i da promiče razborito i učinkovito upravljanje rizicima. Članovi uprave i izvršni direktori ne smiju samostalno određivati svoja primanja za rad. Nadzorni organi odobravaju i nadziru primanja višeg rukovodstva i zaposlenika koji dobivaju najviše iznose u odnosu na ukupna primanja u kreditnoj instituciji. Radi sprječavanja sukoba interesa preporuča se da nagrade za rad članova nadzornih organa budu određene samo u fiksnom obliku.⁵⁶

U postupak odobrenja politike primitaka i odlučivanje o primanjima za rad članova uprave i izvršnim direktorima, uključuje se i glavna skupština kreditne institucije, ovisno o nacionalnim propisima država. Odluka glavne skupštine

52 Uz kriterije veličine, unutarnje organizacije te prirode, područja i složenosti djelatnosti institucije, u obzir se uzima i pozicija zaposlenika u hijerarhiji, veličina poslova koje može poduzimati preuzimatelj rizika u ime i za račun institucije, veličina skupine osoba koje mogu samo skupno značajno utjecati na profil rizika institucije, oblici primanja koja se isplaćuju zaposlenicima, omjer varijabilnih i fiksnih primanja i/ili njihova kombinacija s ukupnim iznosom primanja. Ibid., str. 21.

53 Ako su za izvršne direktore imenovani neki od članova upravnog odbora, oni ne mogu sudjelovati u odlučivanju o usvajanju i provedbi politike primitaka.

54 Aneks V Odjeljak 11. točka 23 (b), (c) i (d) Direktive 2006/48/EC.

55 Elementi koji se uzimaju u obzir jesu ovlasti, zadaće, stručnost i odgovornost članova uprave, odnosno izvršnih direktora, ali i upravljanje rizicima, usklađenost politike primitaka, upravljanje ljudskim resursima, strateško planiranje i sl.

56 Treba izbjegavati varijabilne oblike nagrada za rad, a ako se oni primjenjuju, trebaju biti isključivo vezani uz nadzorne zadatke te odražavati pojedinačne sposobnosti i postignute rezultate. Kada se dodjeljuju dionice ili opcije, potrebno je predvidjeti razdoblje njihovog zadržavanja do isteka mandata članova nadzornih organa.

može biti savjetodavna ili obvezujuća, a dioničarima se mora osigurati primjerena obaviještenost radi donošenja odluke. Nadzorni organi i dalje ostaju nadležni za podnošenje prijedloga odluke glavne skupštine, kao i za provedbu i nadzor politike primitaka.

Nadzorni organi dužni su osigurati ispitivanje provedbe politike primitaka najmanje jednom godišnje. Time se ocjenjuje provodi li se utvrđena politika primitaka kako je bilo namjeravano i je li usklađena s nacionalnim i međunarodnim pravilima, načelima i standardima. U taj postupak moraju biti uključeni sustavi unutarnjeg nadzora, kao i posebne komisije koje djeluju kao pomoćna tijela pri nadzornim organima. Manje kreditne institucije postupak ispitivanja politike primitaka mogu povjeriti i vanjskim institucijama, sukladno načelu razmjernosti. Rezultati ispitivanja politike primitaka moraju se učiniti dostupnima odgovarajućim organima i komisijama kreditne institucije.⁵⁷

Značajne kreditne institucije trebaju osnovati komisiju za primitke, kao pomoćno tijelo nadzornog organa. Komisija za primitke mora biti ustanovljena na način koji omogućava provedbu stručne i neovisne prosudbe politike i prakse primitaka te utjecaja primitaka na upravljanje rizicima, kapitalom i likvidnošću. Članovi komisije za primitke moraju biti članovi nadzornog organa kreditne institucije, koji nemaju izvršnih ovlasti, pri čemu većina članova moraju biti neovisni o kreditnoj instituciji. Predsjednik komisije treba biti neovisni neizvršni član nadzornog organa. Najmanje jedan član komisije treba imati potrebna znanja i profesionalno iskustvo u svezi s upravljanjem rizicima i nadzornim djelatnostima, osobito u pogledu mehanizama za povezivanje strukture primanja za rad s profilom rizika i kapitala kreditne institucije. U svojem radu komisija se koristi i savjetodavnim uslugama unutarnjih i vanjskih stručnjaka, a na njezinim sjednicama ne smiju prisustvovati članovi uprave ili izvršni direktori o čijim primanjima odlučuje. Komisija za primitke odgovorna je za pripremanje odluka u svezi s primanjima, uključujući i one odluke koje utječu na rizike i upravljanje rizicima kreditne institucije, a koje donosi nadzorni organ institucije.⁵⁸ U pripremanju tih odluka komisija mora voditi računa o dugoročnim interesima dioničara, ulagatelja i drugih zainteresiranih osoba u kreditnoj instituciji.⁵⁹

⁵⁷ Ibid., str. 28.-31.

⁵⁸ Ovlasti komisije za primitke su: a) pripremanje preporuka nadzornom organu o primanjima za rad članova uprave/izvršnih direktora, kao i najviše plaćenih zaposlenika institucije; b) pružanje podrške i savjetovanje nadzornog organa u kreiranju ukupne politike primitaka; c) traženje savjeta od unutarnjih i vanjskih stručnjaka; d) preispitivanje imenovanja vanjskih stručnjaka za primitke, koje angažira nadzorni organ; e) pružanje podrške nadzornom organu u nadzoru nad kreiranjem i provedbom sustava primitaka; f) procjena usvojenih mehanizama koji trebaju osigurati da sustav primitaka uzima u obzir sve vrste rizika, likvidnost i kapitalne razine te osigurava da je ukupna politika primitaka usklađena s dugoročnim i razumnim upravljanjem kreditnom institucijom; g) ispituje moguće situacije kako će sustav primitaka reagirati na buduće unutarnje i vanjske događaje. Komisija može biti zadužena i za nadgledanje središnje i neovisne revizije politike i prakse primitaka.

⁵⁹ Aneks V Odjeljak 11. točka 24 Direktive 2006/48/EC. Ibid., str. 31.-33.

Zaposlenici koji obavljaju kontrolne funkcije moraju biti neovisni o poslovnim jedinicama koje nadziru te moraju imati primjereni autoritet. Oni dobivaju primanja za rad sukladno ostvarenim ciljevima koji su povezani s njihovim funkcijama, neovisno o uspješnosti poslovnih područja koje nadziru.⁶⁰ Primitke viših službenika, koji obavljaju funkcije upravljanja rizicima i ostvarivanja usklađenosti s pravnim aktima, neposredno nadzire komisija za primitke, odnosno ako ona nije osnovana nadzorni organ kreditne institucije.⁶¹ Na taj se način osigurava neovisnost zaposlenika koji su uključeni u obavljanje kontrolnih funkcija, upravljanje rizicima i ostvarivanje usklađenosti od kreditne institucije.

7.4. Opći zahtjevi o politici primitaka

7.4.1. Temeljna načela o vezivanju politike primitaka s rizicima

Opće zahtjeve o politici primitaka moraju primjenjivati sve kreditne institucije na sve zaposlenike. Primjenom tih zahtjeva osigurava se vezanost primanja za rad s primjerenim preuzimanjem rizika u poslovanju. Politika primitaka mora biti usklađena s prikladnim i učinkovitim upravljanjem rizicima te mora promicati takvo upravljanje rizicima. Ona ne smije poticati preuzimanje rizika koji bi prelazili razinu prihvatljivog rizika za kreditnu instituciju.⁶² Politika primitaka mora biti u skladu s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima kreditne institucije te mora uključivati mjere za sprječavanje sukoba interesa.⁶³ Uzimajući u obzir ove zahtjeve kreditne institucije imaju obvezu izraditi i provesti takvu politiku primitaka, a osobito odrediti primjereni omjer varijabilnog i fiksnog oblika primanja za rad, kriterije za mjerenje uspješnosti, strukturu primanja za rad, kao i mehanizme za moguća naknadna usklađivanja varijabilnog dijela primanja za rad s rizicima.

Pri utvrđivanju politike primitaka kreditna institucija mora voditi računa o tomu kako primanja za rad doprinose sprječavanju prekomjernog preuzimanja rizika te usklađenosti politike primitaka s učinkovitim upravljanjem rizicima.⁶⁴ Drugi kriterij koji mora uzeti u obzir kreditna institucija jest kako su primanja za

60 Aneks V Odjeljak 11. točka 23(e) Direktive 2006/48/EC.

61 Aneks V Odjeljak 11. točka 23(f) Direktive 2006/48/EC.

62 Aneks V Odjeljak 11. točka 23(a) Direktive 2006/48/EC.

63 Aneks V Odjeljak 11. točka 23(b) Direktive 2006/48/EC.

64 Primanja za rad utječu na ponašanje pojedinaca. Varijabilna primanja za rad mogu poticati zaposlenike na preuzimanje nepoželjnih ili neodgovornih rizika, u nadi da će ostvariti veći povrat ili dobit te na taj način povećati svoj varijabilni dio primanja za rad. Također, zaposlenici mogu manipulirati s podacima o poslovanju kako bi „uljepšali“ svoju uspješnost u poslovanju, o kojoj ovisi iznos varijabilnih primanja za rad (npr. isplate varijabilnih primanja za rad bez odgode, neprimjena mehanizama za povrat već isplaćenih varijabilnih primanja u slučaju naknadnog saznanja za isplatu na temelju očitih pogrešnih podataka (engl. *clawbacks*), isplata varijabilnih primanja za rad na temelju ostvarenih tekućih godišnjih prihoda). Ibid., str. 38.-39.

rad uključena u planiranje kapitala i likvidnosti te doprinose li očuvanju primjerene kapitalne osnove kreditne institucije.⁶⁵

Mirovinska politika također mora biti usklađena s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima kreditne institucije. Ako zaposlenik napusti kreditnu instituciju prije umirovljenja, kreditna institucija čuva diskrecijske mirovinske pogodnosti u razdoblju od 5 godina u obliku dionica, ekvivalentnim vlasničkim instrumentima ili drugim instrumentima koji na odgovarajući način odražavaju kreditnu kvalitetu institucije. Ako zaposlenik ostvari uvjete za umirovljenje, diskrecijske mirovinske pogodnosti isplaćuju se u navedenim oblicima instrumenata, uz obvezu njihovog zadržavanja u razdoblju od 5 godina.⁶⁶

7.4.2. *Opće zabrane u politici primitaka*

Direktiva predviđa i određene zabrane u kreiranju politike primitaka. One se odnose na isplatu zajamčenih varijabilnih primanja za rad, otpremnina te upotrebe osobnih strategija osiguranja od rizika ili osiguranja u svezi s primanjima i odgovornosti.

Kada se radi o zajamčenim varijabilnim primanjima za rad, oni predstavljaju iznimku te se mogu primjenjivati samo u slučaju zapošljavanja novih zaposlenika i ograničeni su na prvu godinu zaposlenja.⁶⁷

Isplate koje su povezane s prijevremenim prestankom ugovora o radu, odnosno službi (otpremnine)⁶⁸ moraju odražavati postignutu uspješnost u određenom razdoblju i moraju biti tako kreirane da ne nagrađuju neuspješnost.⁶⁹ Time se

65 Aneks V Odjeljak 11. točka 23(i) Direktive 2006/48/EC. Kreditne institucije moraju uključiti utjecaj razine isplate varijabilnih primanja za rad u svoje planiranje kapitala i ukupni postupak procjene kapitala, uzimajući u obzir njihovo postojeće kapitalno stanje. Ukupni iznos varijabilnih primanja za rad koje je dodijelila kreditna institucija ne smije ograničiti sposobnost institucije da održi ili uspostavi primjerenu kapitalnu osnovu u dugoročnom razdoblju te osigura kapitalnu osnovu u skladu s interesima depozitara, ulagatelja i drugih dionika. Primanja za rad predstavljaju trošak za kreditnu instituciju, budući da njihova isplata utječe na njihovu kapitalnu osnovu. Ibid., str. 39.-40.

66 Aneks V Odjeljak 11. točka 23(r) Direktive 2006/48/EC.

67 Aneks V Odjeljak 11. točka 23(j) Direktive 2006/48/EC. Zajamčena varijabilna primanja za rad pojavljuju se u različitim oblicima (npr. zajamčeni bonusi, bonusi dobrodošlice, minimalni bonusi i sl.) pri čemu se dodjeljuju u novčanom obliku ili u dionicama ili drugim instrumentima. Ovo ograničenje onemogućava kreditnim institucijama odobrenje višegodišnjih zajamčenih varijabilnih primanja za rad, npr. u razdoblju od dvije ili tri godine. Ibid., str. 41.

68 Engl. *golden parachutes*.

69 Aneks V Odjeljak 11. točka 23(m) Direktive 2006/48/EC. Ova zabrana ne isključuje isplatu otpremnina u slučaju prijevremenog prestanka ugovora zbog promjena u strategiji institucije, statusnih promjena i postupaka preuzimanja dioničkih društava. Otpremnine se mogu isplaćivati ovisno o trajanju otkaznog roka, postojanju naknade za gubitak službe/posla, a moguće je u ugovor o službi/radu ugovoriti i zabranu konkurencije nakon prestanka ugovora. Ibid., str. 41.-42.

spriječava isplata otpremnina u slučaju neuspješnog poslovanja određenog zaposlenika, budući da takva praksa potiče zaposlenike na prekomjerno rizično poslovanje, uz jamstvo da će uvijek ostvariti korist.

U određenim slučajevima moguće je naknadno sniženje iznosa dodijeljenih varijabilnih primanja za rad zaposlenima.⁷⁰ Učinkovitost vezivanja politike primitaka uz rizike značajno se smanjuje ako zaposlenici imaju mogućnost prenijeti rizik smanjenja varijabilnih primanja na neku treću osobu uz pomoć osobnih strategija osiguranja od rizika ili osiguranja u svezi s primanjima i odgovornosti. Zbog toga se zaposlenicima zabranjuje sklapanje takvih ugovora o osiguranju, koji se primjenjuju i na odođene i na zadržane varijabilne oblike primanja za rad.⁷¹

7.5. Specifični zahtjevi o politici primitaka

7.5.1. Odnos fiksnih oblika i varijabilnih oblika primanja za rad

Fiksni i varijabilni oblici ukupnih primanja za rad moraju biti primjereno uravnoteženi te udio fiksnog dijela primanja za rad mora biti dovoljno visok u ukupnom iznosu primanja za rad. To omogućava provedbu potpuno fleksibilne politike o varijabilnom dijelu primanja za rad, uključujući i mogućnost da se uopće ne isplaćuje varijabilni dio primanja za rad.⁷² Na taj način se omogućava ne samo smanjenje varijabilnog dijela primanja za rad u slučaju neostvarivanja mjerila uspješnosti, već i potpunu neisplatu tog oblika primanja za rad. S druge strane, fiksni dio primanja za rad mora biti dovoljno visok kako bi se zaposlenicima platio njihov rad u skladu s njihovim stupnjem obrazovanja, hijerarhijskom položaju, stručnosti i vještinama, radnom iskustvu u okviru određenog poslovnog sektora ili regije. Ovom se odredbom ne utvrđuje iznos fiksnih primanja za rad, budući da je on predmet pregovaranja između pojedinog zaposlenika i institucije. Ipak, na pojedinačni iznos fiksnog oblika primanja za rad posredno utječe načelo vezivanja primanja s rizicima te zahtjev da primanja za rad budu uključena u planiranje kapitala i likvidnosti te da doprinose očuvanju primjerene kapitalne osnove kreditne institucije.⁷³

Svaka kreditna institucija utvrđuje primjereni omjer između fiksnog i varijabilnog dijela ukupnih primanja za rad. Varijabilni oblici primanja za rad potiču zaposlenike da ostvaruju ciljeve i interese institucije te im omogućava da sudjeluju u njezinom poslovnom uspjehu. Ona promiče i ostvarenje interesa dioničara i ostalih dionika. Varijabilna primanja za rad povezana uz uspješnost doprinose podjeli rizika i promiču primjereno i sigurno poslovanje, uz uvjet primjerenog omjera s

70 Npr. ako je ugovorena primjena malusa pri isplati varijabilnih primanja ili ako se smanji vrijednost dionica, ekvivalentnih vlasničkih instrumenata ili drugih instrumenata koji odražavaju kreditnu kvalitetu institucije.

71 Aneks V Odjeljak 11. točka 23(s) Direktive 2006/48/EC. S druge strane, dopušteno je sklapanje ugovora o osiguranju radi pokrića osobnih plaćanja zdravstvenog osiguranja ili otplata kredita osiguranih založnim pravom. Ibid., str. 42.-44.

72 Aneks V Odjeljak 11. točka 23(l) Direktive 2006/48/EC.

73 Ibid., str. 44.-45.

fiksni primanjima za rad. Što je viši udio varijabilnih primanja u odnosu na fiksna primanja za rad, to je i veći poticaj zaposlenicima da ostvare traženu uspješnost, ali su veći i rizici koji se mogu pojaviti u poslovanju. Ako je udio fiksnih primanja za rad prenizak u odnosu na varijabilna primanja za rad, nastaju poteškoće za kreditnu instituciju u slučaju potrebe sniženja ili ukidanja varijabilnih primanja u lošim poslovnim godinama. Stoga je potrebno uspostaviti primjerenu ravnotežu između fiksnog i varijabilnog oblika primanja u ukupnom iznosu primanja za rad.⁷⁴

Kreditna institucija mora u svojoj politici primitaka izričito odrediti najviši udio varijabilnih primanja u odnosu na fiksna primanja za rad. Taj najviši udio varijabilnih primanja za rad institucija mora odrediti za različite kategorije zaposlenika čije profesionalne djelatnosti imaju značajan utjecaj na profil rizika institucije. Konkretna omjer fiksnih i varijabilnih odlika primanja za rad ovise o: a) kvaliteti mjerenja uspješnosti i sustavu prilagodbe primanja rizicima; b) duljini razdoblja odgode i zadržavanja primanja; c) pravnoj strukturi institucije i vrstama i području njezinih djelatnosti; d) vrstama rizika kojima je izložena institucija u poslovanju; e) kategorijama zaposlenika⁷⁵ te f) razini zaposlenika u organizacijskoj strukturi i odgovornostima koje ima na svojem radnom mjestu.⁷⁶

7.5.2. Vezivanje varijabilnih primanja uz rizike

Kako bi se ograničilo pretjerano preuzimanje rizika, varijabilna primanja moraju biti ovisna o uspješnosti i podložna izmjenama zbog promjena rizika. Vezivanje primanja uz rizike ostvaruje se u postupku mjerenja uspješnosti i rizika, postupku dodjeljivanja i postupku isplate primanja za rad.

Ako primanja za rad ovise o kriterijima uspješnosti, ukupni iznos varijabilnih primanja za rad temelji se na kombinaciji ocjene uspješnosti pojedinca i predmetne poslovne jedinice te ukupnih rezultata kreditne institucije. Pri ocjeni uspješnosti pojedinca uzimaju se u obzir i financijski i nefinancijski pokazatelji.⁷⁷

Ocjena uspješnosti postavljena je u višegodišnji okvir, kako bi se osiguralo da se postupak ocjene temelji na dugoročnoj uspješnosti. Postupak isplate varijabilnih primanja za rad razdjeljuje se kroz razdoblje koje uzima u obzir osnovni poslovni ciklus kreditne institucije i njezine poslovne rizike.⁷⁸

74 Ibid., str. 45.

75 Zaposlenici koji obavljaju kontrolne funkcije moraju imati niži udio varijabilnih oblika u odnosu na fiksne oblike primanja za rad.

76 Ibid., str. 46.-47.

77 Aneks V Odjeljak 11. točka 23(g) Direktive 2006/48/EC. Financijski (kvantitativni) pokazatelji odnose se na iznos kapitala koji je potreban za stvaranje prihoda, dok se nefinancijski (kvalitativni) pokazatelji odnose na postizanje strateških ciljeva, zadovoljstvo potrošača, poštivanje politike upravljanja rizicima, usklađenost s unutarnjim i vanjskim pravilima, kreativnost, timski rad, motivacija i suradnja s drugim poslovnim jedinicama i sl. Ibid. str. 52.-53.

78 Aneks V Odjeljak 11. točka 23(h) Direktive 2006/48/EC. Dio varijabilnih primanja isplaćuje se neposredno nakon dodjele i njime se nagrađuje uspješan rad zaposlenika u proteklom razdoblju (kratkoročna varijabilna primanja), a dio varijabilnih primanja koji je odgođen

Mjerenje uspješnosti, koja je podloga za izračun varijabilnog dijela primanja za rad ili skupina varijabilnog dijela primanja za rad, uključuje prilagodbe za sve vrste trenutnih i budućih rizika te uzima u obzir troškove kapitala i potrebnu likvidnost. Raspoređivanje varijabilnih oblika primanja za rad u okviru kreditne institucije uzima u obzir i sve vrste trenutnih i budućih rizika.⁷⁹ Na taj način se omogućava izmjena politike primitaka i u etapi mjerenja uspješnosti i u etapi dodjele varijabilnih primanja za rad, sukladno promijenjenim rizicima poslovanja. Varijabilna primanja za rad, uključujući i odgođeni dio tih primanja isplaćuju se ili dospijevaju na isplatu samo ako su održiva uzimajući u obzir financijsko stanje kreditne institucije kao cjeline i ako su opravdana s obzirom na uspješnost institucije, poslovne jedinice i konkretnog pojedinca.⁸⁰

7.5.3. Isplata varijabilnih primanja za rad

Već je ranije navedeno da se isplata varijabilnih primanja za rad ostvaruje u obrocima u određenom vremenskom razdoblju. Pritom se razlikuju kratkoročna i dugoročna varijabilna primanja za rad. Dugoročna varijabilna primanja za rad odlikuje postojanje roka odgode za njihovu isplatu, čime se omogućava naknadna prilagodba politike primitaka izmijenjenim rizicima. Time se dodatno osigurava vezanost varijabilnih primanja uz rizike poslovanja. U tu svrhu Direktiva određuje i najniži iznos varijabilnih primanja za rad čija je isplata odgođena, kao i rok odgode. Znatan dio, a u svakom slučaju najmanje 40% varijabilnih primanja za rad odgađa se za razdoblje koje nije kraće od 3 do 5 godina, te se primjereno usklađuje s prirodom poslovanja, njegovim rizicima i djelatnostima predmetnog zaposlenika.⁸¹ Ona varijabilna primanja za koja vrijedi odgoda, dospijevaju na isplatu u skladu s načelom razmjernosti.⁸² Ako je iznos varijabilnih primanja za rad izrazito visok, najmanje 60% iznosa se odgađa. Duljina roka odgode određuje se u skladu s poslovnim ciklusom, prirodom poslovanja, njegovim rizicima i djelatnostima predmetnog zaposlenika.⁸³

isplaćuje se tijekom ili po isteku razdoblja odgode (dugoročna varijabilna primanja). Na taj način se zaposlenici nagrađuju za održivost uspješnosti poslovanja u dužem razdoblju, koja je rezultat ranijih poslovnih odluka. Ibid., str. 49.

79 Aneks V Odjeljak 11. točka 23(n) Direktive 2006/48/EC.

80 Aneks V Odjeljak 11. točka 23(q) Direktive 2006/48/EC. Ibid., str. 56.-59.

81 Rok odgode otpočinje po isplati kratkoročnog dijela varijabilnih primanja za rad, a prestaje po dospijecu posljednjeg varijabilnog primanja za rad. Duljina roka odgode ovisi o utjecaju zaposlenika na profil rizika kreditne institucije, njegovim ovlastima i odgovornosti te očekivanim fluktuacijama u gospodarskim aktivnostima kreditne institucije. Za članove uprave i izvršne direktore kreditna institucija treba predvidjeti dulje rokove odgode.

82 Dospijeće isplate odgođenog dijela varijabilnih primanja za rad po načelu razmjernosti znači da ako je rok odgode 3 godine, na kraju prve, druge i treće godine dospijeva na isplatu 1/3 odgođenog iznosa varijabilnog primanja, pri čemu je početak roka odgode dan kada je isplaćen kratkoročni dio varijabilnog primanja, uz uvjet obavljanja mjerenja uspješnosti. Dospijeće isplate odgođenih dijelova varijabilnih primanja za rad ne smije biti kraće od jedne godine, čime se osigurava primjerena procjena rizika i eventualna potreba prilagodbe primanja za rad.

83 Aneks V Odjeljak 11. točka 23(p) Direktive 2006/48/EC. Ibid., str. 59.-61.

Direktiva određuje i oblike u kojima se isplaćuju varijabilna primanja za rad. Varijabilna primanja za rad mogu se isplaćivati u novcu ili dionicama i ostalim financijskim instrumentima. Dodjeljivanjem dionica i ostalih financijskih instrumenata zaposlenicima vezuju se njihovi interesi s interesima dioničara, čime se potiče da svojim djelovanjem povećavaju vrijednost kreditne institucije, a time i vrijednost financijskih instrumenata. Pri tomu je potrebno kombinirati varijabilna primanja u obliku gotovinskih isplata i financijskih instrumenata. U tu svrhu Direktiva određuje da znatan dio, a u svakom slučaju najmanje 50% ukupnih varijabilnih primanja za rad mora biti sastavljen u primjerenom omjeru: a) od redovnih dionica ili ekvivalentnih vlasničkih instrumenata,⁸⁴ ovisno o pravnom obliku kreditne institucije, odnosno instrumenata povezanih s dionicama ili ekvivalentnih negotovinskih instrumenata u slučaju neuvrštenih kreditnih institucija⁸⁵ i b) ako je to primjereno, drugih instrumenata koji na odgovarajući način odražavaju kreditnu kvalitetu institucije.⁸⁶ Za ove financijske instrumente primjenjuje se primjerena politika zadržavanja,⁸⁷ čija je svrha usklađivanje poticaja zaposlenika s dugoročnim interesima kreditne institucije.⁸⁸

84 Za kreditne institucije osnovane u pravnom obliku dioničkih društava ti su instrumenti dionice ili financijski instrumenti povezani s dionicama, čija se vrijednost određuje prema tržišnoj vrijednosti dionica (npr. prava na porast vrijednosti dionica (engl. *stock appreciation rights* (SAR), sintetičke dionice (opcije)). Ibid., str. 63. SAR predstavlja pravo, koje se uobičajeno dodjeljuje zaposlenicima, na isplatu bonusa koji je jednak porastu tržišne vrijednosti dionice kroz određeno vremensko razdoblje. Ono se razlikuje od opcija za stjecanje dionica po tomu što zaposlenik ne mora platiti izvršnu cijenu (*exercise price*), već samo dobiva iznos povećanja tržišne cijene dionice u novcu ili dionicama. Dostupno na: <http://www.investopedia.com/terms/s/sar.asp#ixzz2JXw09Ikr>, 31. siječnja 2013.

85 Za kreditne institucije koje nisu osnovane u pravnom obliku dioničkog društva, kao i za neuvršteno kreditne institucije financijski instrumenti povezani s dionicama nisu pogodni, bilo zbog njihovog pravnog oblika, bilo zbog poteškoća u određivanju cijene dionice, budući da ona nije uvrštena na uređeno tržište. Stoga one koriste ekvivalentne negotovinske instrumente, čiju vrijednost određuje treća osoba, a ne tržište vrijednosnih papira. U takvim slučajevima je osobito važna ispravna procjena vrijednosti kreditne institucije koja mora biti obavljena u trenutku dodjeljivanja instrumenta, a prije dospijeca i prije proteka roka zadržavanja tog instrumenta. Loc. cit.

86 Hibridni financijski instrumenti su primjerice zamjenjive obveznice i povlaštene dionice. Ibid., str. 63.-64.

87 Razdoblje zadržavanja varijabilnih primanja za rad koja se daju u obliku financijskih instrumenata određuje kreditna institucija uzimajući u obzir: a) duljinu razdoblja procjene, b) duljinu roka odgode, c) utjecaj zaposlenika na profil rizika kreditne institucije, d) preciznost prilagodbe rizicima pri mjerenju uspješnosti i utvrđivanju primanja za rad, e) vrijeme potrebno da se određeni relevantni rizici ostvare i f) druge značajne elemente. Tijekom razdoblja zadržavanja zaposlenik se obvezuje da neće prodati financijske instrumente koji su mu isplaćeni kao oblik varijabilnih primanja za rad, pri čemu se to razdoblje određuje ugovorom sa zaposlenikom.

88 Države članice, odnosno njihovi nadležni organi mogu ograničiti vrste i oblike tih financijskih instrumenata, odnosno zabraniti određene instrumente. Odredbe o udjelu i vrstama financijskih instrumenata koji čine varijabilna primanja za rad primjenjuju se i na odgođena i na neodgođena varijabilna primanja za rad. Vidi Aneks V Odjeljak 11. točka 23(o) Direktive 2006/48/EC, *ibid.*, str. 64.-66.

Varijabilna primanja za rad se ne smiju isplaćivati u instrumentima ili metodama koji omogućavaju izbjegavanje zahtjeva iz Direktive.⁸⁹

Nakon što su zaposlenicima dodijeljena početna varijabilna primanja za rad te isplaćena kratkoročna varijabilna primanja, kreditna institucija ima i dalje na raspolaganju mehanizme prilagodbe, odnosno smanjenja varijabilnih primanja sukladno izmijenjenim rizicima poslovanja tijekom vremena. To se ostvaruje primjenom sustava malusa ili zahtjeva za povrat isplaćenih iznosa primanja za rad (engl. *clawbacks*).⁹⁰ Ti se mehanizmi moraju predvidjeti u ugovorima sa zaposlenicima, a primjenjuju se u slučaju slabih ili negativnih financijskih rezultata kreditne institucije i na odgođena varijabilna primanja i na već isplaćena varijabilna primanja za rad.⁹¹

7.5.4. Specifični zahtjevi za varijabilna primanja za rad u kreditnim institucijama koja su primila izvanrednu pomoć države

Ako država pruži financijsku pomoć kreditnoj instituciji, putem sustava državnih potpora, radi osiguravanja financijske stabilnosti u slučaju izvanrednih okolnosti na financijskom tržištu, Direktiva predviđa posebna pravila za politiku primitaka takve kreditne institucije. Na taj način se želi spriječiti da varijabilna primanja za rad utječu na pravodobni i odgovarajući povrat državne pomoći. U takvim kreditnim institucijama su varijabilna primanja za rad strogo ograničena kao udio neto dobiti institucije, ako njihov iznos nije u skladu s očuvanjem primjerene kapitalne osnove i pravodobnim prestankom upotrebe državne potpore. Nadležni nacionalni organi mogu zahtijevati od kreditne institucije da restrukturira svoja varijabilna primanja za rad na način koji je u skladu s učinkovitim upravljanjem rizicima i dugoročnim rastom.⁹² Oni mogu, kada je to primjereno, ograničiti primanja osoba koje stvarno vode poslove kreditne institucije (članovi uprave/

89 Aneks V Odjeljak 11. točka 23(t) Direktive 2006/48/EC.

90 Npr. sniženjem isplata gotovinskih primanja ili dodjeljivanjem manjeg broja financijskih instrumenata. Malus predstavlja metodu prilagodbe politike primitaka promijenjenim rizicima smanjenjem dijela odgođenih primanja za rad. Oni utječu na postupak isplate odgođenih neisplaćenih varijabilnih primanja za rad i ne mogu se primjenjivati nakon protoka roka odgode. Zahtjevi za povrat isplaćenih iznosa primjenjuju se na varijabilna primanja za rad, vraćanjem isplaćenog iznosa ili vraćanjem prava iz financijskih instrumenata. Ti se zahtjevi mogu ugovoriti za odgođena i neodgođena varijabilna primanja za rad. Oni se obično primjenjuju u slučaju prijevornog postupanja ili davanja netočnih podataka zaposlenika kreditne institucije, koja su utvrđena naknadno.

91 Aneks V Odjeljak 11. točka 23(q) Direktive 2006/48/EC. Ibid., str. 66.-69.

92 Pod mjerama restrukturiranja varijabilnih primanja za rad podrazumijevaju se mjere: a) određivanje ograničenja za primanja članova uprave/izvršnih direktora kreditne institucije, b) zabrana isplate varijabilnih primanja za poslovnu godinu u kojoj je zatražena financijska pomoć države, c) smanjenje varijabilnih primanja koja su odgođena i koja nisu isplaćena, odnosno za koja nisu prenesena prava iz financijskih instrumenata, d) zabrana utvrđivanja bilo kakvih varijabilnih primanja do prestanka upotrebe državne potpore ili dok se ne provede ili ostvari plan financijskog oporavka institucije te e) druge slične mjere.

izvršni direktori). Varijabilna primanja ne isplaćuju se osobama koje stvarno vode poslove kreditne institucije, osim ako je to opravdano.⁹³

7.6. Objava politike primitaka kreditnih institucija

Direktiva o kapitalnim zahtjevima III predviđela je i dopunu Aneksa XII Dio 2. Direktive br. 2006/48/EC, koji određuje tehnička mjerila o preglednosti i objavi uvođenjem nove točke 15, kojom se određuju podatci o politici i praksi primitaka u kreditnim institucijama koji se moraju objaviti.

Kreditne institucije trebaju razotkriti javnosti detaljne podatke o politici primitaka i njezinoj provedbi za one kategorije zaposlenika čije profesionalne djelatnosti imaju značajan utjecaj na profil rizika institucije. One trebaju učiniti dostupnim i opće podatke o temeljnim obilježjima institucionalne politike i prakse primitaka.

Pri objavi se također primjenjuje načelo razmjernosti, što znači da se zahtjevi o objavi podataka o politici primitaka primjenjuju na kreditne institucije ovisno o njihovoj veličini, unutarnjoj organizaciji te prirodi, području i složenosti djelatnosti institucije. Male i jednostavne kreditne institucije će objavljivati samo neke kvalitativne podatke i najosnovnije kvantitativne podatke o politici primitaka.⁹⁴ Institucija mora objaviti kako je primijenila načelo razmjernosti, uključujući i naznaku odredbi koje nisu bile primijenjene.

Objava podataka o politici primitaka provodi se najmanje jednom godišnje i što je prije moguće.

Kvalitativni podatci o politici primitaka odnose se na postupak kreiranja i provedbe politike primitaka.⁹⁵ U njih spadaju: a) podatci o postupku odlučivanja, koji se primjenjuje u utvrđivanju politike primitaka, uključujući, ako je to primjereno, podatke o sastavu i ovlastima komisije za primitke, vanjskom stručnjaku čije su se savjetodavne usluge koristile za utvrđivanje politike primitaka te ulozima relevantnih zainteresiranih osoba; b) podatci o povezanosti isplata i uspješnosti; c) najvažnije značajke oblikovanja sustava primitaka, uključujući podatke o mjerilima koja su uporabljena za mjerenje uspješnosti i prilagodbu rizicima, politici odgode i mjerilima za stjecanje prava; d) podatci o mjerilima uspješnosti na kojima se temelji pravo na dionice, opcije ili varijabilna primanja za rad; e) glavni parametri i utemeljenje za moguću godišnju shemu varijabilnih primanja za rad i drugih negotovinskih pogodnosti.⁹⁶

Kvantitativni podatci o politici primitaka odnose se na ukupne iznose primanja za rad u kreditnim institucijama. Pritom kreditna institucija ima obvezu objaviti

93 Aneks V Odjeljak 11. točka 23(k) Direktive 2006/48/EC. Ibid, str. 27.-28.

94 Primjerice, male kreditne institucije ne moraju objaviti sve podatke iz Aneksa XII, Dio 2 točke 15(g) Direktive 2006/48/EC.

95 Aneks XII Dio 2. točke 15(a)-(e) Direktive 2006/48/EC.

96 Ibid., str. 71.-73.

podatke o ukupnim iznosima primanja za rad po pojedinim područjima poslovanja.⁹⁷ Također, kreditna institucija mora prikazati i ukupne iznose i strukturu primanja za rad, raščlanjenu na više rukovodstvo i zaposlenike čije profesionalne djelatnosti imaju značajan utjecaj na profil rizika institucije.⁹⁸

Značajne kreditne institucije imaju obvezu posebno objaviti gore navedene ukupne kvantitativne podatke i za osobe koje stvarno vode poslove kreditne institucije (članovi uprave/izvršni direktori) te oni čine posebnu kategoriju zaposlenika kreditne institucije.⁹⁹

Podatci o politici primitaka moraju biti dostupni i samim zaposlenicima kreditne institucije. Pritom kreditne institucije primjenjuju načelo razmjernosti, što znači da zaposlenicima kreditna institucije nije dužna dostaviti sve podatke koje mora objaviti. Zaposlenici trebaju biti upoznati s mjerilima za utvrđivanje njihovih primanja za rad, a postupak ocjenjivanja uspješnosti mora biti jasan, dokumentiran i pregledan unutar kreditne institucije.

8. IMPLEMENTACIJA DIREKTIVE O KAPITALNIM ZAHTEJIMA III U NACIONALNIM PRAVIMA DRŽAVA ČLANICA EU-a

Države članice Europske unije uskladile su svoje nacionalne propise s odredbama Direktive o kapitalnim zahtjevima III¹⁰⁰ o politici primitaka u

97 Aneks XII Dio 2. točka 15(f) Direktive 2006/48/EC. Kreditna institucija tako prikazuje ukupne iznose primanja za rad ovisno o područjima poslovanja institucije (npr. investicijsko bankarstvo, poslovanje s potrošačima (štednja, vođenje bankovnih računa, hipotekarni krediti, potrošački krediti i kartično poslovanje), poslovanje s pravnim osobama i sl.).

98 Ti se podaci odnose na: a) iznose primanja za rad za poslovnu godinu, razdijeljene na fiksne i varijabilne oblike primanja za rad te broj ovlaštenika, b) iznose i oblike varijabilnih primanja za rad, razdijeljene na gotovinu, dionice, financijske instrumente povezane s dionicama te druge vrste, c) iznose nepodmirenih odgođenih varijabilnih primanja za rad, razdijeljenih na dodijeljeni i nedodijeljeni dio, d) iznose odgođenih varijabilnih primanja za rad, dodijeljenih u poslovnoj godini, koji su isplaćeni i smanjeni prilagodbom s uspješnošću, e) nova plaćanja povodom početka i prestanka zaposlenja u poslovnoj godini (zajamčena varijabilna primanja i otpremnine) te broj ovlaštenika na takva plaćanja i f) iznosi plaćanja u slučaju prestanka zaposlenja (otpremnine), dodijeljeni tijekom poslovne godine, broj ovlaštenika i najviši iznos takvog plaćanja dodijeljen pojedinoj osobi. Vidi Aneks XII Dio 2. točka 15(g) Direktive 2006/48/EC.

99 Ibid., str. 70.-74.

100 Europska komisija je 20. srpnja 2011. godine usvojila prijedlog Direktive o kapitalnim zahtjevima IV i Uredbe, koji trebaju zamijeniti postojeće Direktive o kapitalnim zahtjevima u kreditnim institucijama (Direktiva 2006/48/EC i Direktiva 2006/49/EC). Svrha predlaganja nove Direktive i Uredbe implementacija je Pravila Basel III o kapitalu, likvidnosti i apsorpciji gubitaka u kreditnim institucijama. Direktiva sadrži pravila o očuvanju kapitala i protucikličkim kapitalnim rezervama u kreditnim institucijama. Uredba sadrži odredbe o kakvoći i količini kapitala, pravilima o procjeni rizika neispunjenja obveza, likvidnosti i upravljanju financijskim polugama u kreditnim institucijama i investicijskim društvima. Prijedlog Direktive u čl. 74. uređuje provedbu nadzora nad politikom primitaka kreditnih

kreditnim institucijama i investicijskim društvima.¹⁰¹ Pritom su implementirale odredbe Direktive u nacionalne pravne poretke kombinacijom donošenja zakona, podzakonskih akata, okružnica i memoranduma. Pravne akte donosila su zakonodavna tijela, nacionalne vlade ili nadležna regulatorna tijela.¹⁰² Opća značajka te implementacije je postojanje razlika između država članica u načinu primjene odredbi Direktive, ovisno o značaju financijskog sektora u nacionalnim gospodarstvima. Time su stvorene razlike između država članica Europske unije, ali i razlike između europskih kreditnih institucija i institucija iz trećih država.¹⁰³

Između država članica nije bilo značajnijih razlika u pogledu institucija na koje se primjenjuju odredbe Direktive (kreditne institucije i investicijska društva). Ipak, izvjesne razlike postoje između država u pogledu proširenja primjene odredbi Direktive i na ostale financijske institucije.¹⁰⁴

institucija nacionalnih nadzornih organa, koji te podatke dostavljaju Europskom nadzornom tijelu za bankarstvo (EBA). Članci 88.-91. prijedloga Direktive sadrže odredbe o politici primitaka koje slijede rješenja iz Direktive o kapitalnim zahtjevima III. EBA ima obvezu pripremiti nacrt regulativnih tehničkih standarda glede mjerila za određivanje primjerenog omjera između fiksnog i varijabilnog oblika ukupnih primanja za rad i određivanje primjerenih hibridnih financijskih instrumenata koji se dodjeljuju kao varijabilna primanja za rad, a koje će usvojiti Komisija. Vidi u Winter, J., op. cit., str. 382.-383.

101 U većini država članica EU-a nacionalni propisi bili su usklađeni s odredbama Direktive te su stupili na snagu od 1. siječnja 2011. godine, zajedno s primjenom CEBS Smjernica o politici i praksi primitaka u financijskom sektoru. Neke države članice prekoračile su taj rok zbog odgoda u zakonodavnom postupku. Vidi u EBA, Survey on the implementation of the CEBS Guidelines on Remuneration Policies and Practices, dostupno na EBA: <http://www.eba.europa.eu/cebs/media/Publications/Standards%20and%20Guidelines/2010/Remuneration/Implementation-survey-on-CEBS--Guidelines-on-Remuneration--final-.pdf>, 31. siječnja 2013., str. 3., Linklaters, Overview of Remuneration regulation for financial institutions in selected jurisdictions, dostupno na Linklaters: http://www.linklaters.com/pdfs/mkt/london/4531_Generic_Remuneration_Guide_FINAL.pdf, 31. siječnja 2013.

102 Tako su u Francuskoj, Njemačkoj, Italiji, Nizozemskoj i Švedskoj uredbama nacionalnih regulatornih tijela i središnjih banaka uskladili nacionalne propise. U Belgiji, Finskoj i Portugalu harmonizacija se provela podzakonskim aktima (uredbe, odluke) koje su donijele nacionalne vlade. U Luksemburgu su odredbe Direktive implementirane okružnicama nacionalnog regulatornog tijela, a u Velikoj Britaniji je nacionalno regulatorno tijelo izmijenilo Kodeks o primicima. Vidi u Linklaters, Overview of Remuneration regulation..., str. 1.-16.

103 Primjena Direktive u nacionalnim zakonodavstvima povećala je udio fiksnih primanja za rad u ukupnom iznosu primanja u razdoblju od 2007. do 2012. godine te je smanjena fleksibilnost u kreiranju politike primitaka. Što se tiče ukupnih iznosa primanja za rad oni su u tom razdoblju bili u padu u investicijskim bankama koje posluju s pravnim osobama, rasle su u bankama koje posluju s potrošačima, a blago su padale u sektoru kontrolnih funkcija u kreditnim institucijama. Takva politika primitaka za posljedicu je imala i pad broja zaposlenika u financijskom sektoru te smanjenje razine primanja za rad u odnosu na ostale grane gospodarstva. Vidi u Shelton, Mark, Perspectives – The impact of European regulation on pay in financial services, dostupno na: <http://www.towerswatson.com/assets/pdf/7157/TW-EU-2012-25851-Perspectives-on-CRDIII.pdf>, 31. siječnja 2013., str. 2.-6.

104 U Belgiji, Italiji, Njemačkoj, Luksemburgu, Nizozemskoj, Portugalu, Švedskoj i Velikoj Britaniji odredbe o primicima primjenjuju se i na neke druge financijske institucije (osiguravajuća društva, društva za upravljanje investicijskim fondovima i ostale financijske

Primjena načela razmjernosti na kreditne institucije može isključiti primjenu određenih odredbi Direktive o primanjima za rad. Same kreditne institucije ocjenjuju primjenom kriterija svoje veličine, unutarnje organizacije te prirode, područja i složenosti svojih djelatnosti potpadaju li pod takve izuzetke. Države članice svojim propisima postavljaju fiksne kriterije¹⁰⁵ ili predviđaju *ad hoc* ocjenu mora li kreditna institucija obaviti analizu svoje rizičnosti i spada li u značajne ili male kreditne institucije. Na taj način mogu nastati razlike između država članica u pogledu kreditnih institucija koje moraju dosljedno primjenjivati odredbe Direktive.¹⁰⁶

Kada se radi o kategorijama zaposlenika čije profesionalne djelatnosti imaju značajan utjecaj na profil rizika institucije, a na koje se primjenjuju odredbe Direktive, kreditne institucije samostalno određuju te zaposlenike. Pritom koriste različita mjerila koja vrlo često nisu dostatna za ocjenu utjecaja zaposlenika na profil rizika institucije. Broj zaposlenika čije profesionalne djelatnosti imaju značajan utjecaj na profil rizika institucije razlikuje se u značajnoj mjeri između država članica, s općom tendencijom kreditnih institucija da smanje taj broj na najmanju moguću mjeru. To utječe na učinkovitost i ostvarenje ciljeva Direktive.¹⁰⁷ Stoga nacionalna nadzorna tijela traže određenje jasnih mjerila i provedbu postupka utvrđivanja preuzimatelja rizika u svakoj pojedinoj kreditnoj instituciji, kao i u povezanim društvima. Ona zahtijevaju i dodatne upute o primjeni načela razmjernosti i neutralizaciji odredbi Direktive na pojedine kategorije zaposlenika.¹⁰⁸

Korporativno upravljanje politikom primitaka u kreditnim institucijama predstavlja područje Direktive koje su u najvećoj mjeri prihvatile države članice. Odredbe Direktive i Smjernice o općim načelima korporativnog upravljanja, uložni nadzornih organa institucije te obvezi osnivanja komisije za primitke dosljedno se primjenjuju u državama članicama. Izvjesne razlike između država u provedbi

institucije). Vidi u Linklaters, *Overview of Remuneration regulation...*, str. 1.-16., Jain, Madhu, *Insurance Update*, September 2011, dostupno na Linklaters: http://www.linklaters.com/pdfs/mkt/london/FINAL_InsuranceUpdate_September2011_PDF.pdf, 16. siječnja 2012., str. 15.-18.

105 Primjerice, u Njemačkoj kreditne institucije koje imaju prosječni zbroj bilance od najmanje 10 milijardi eura na kraju svake protekle tri poslovne godine, moraju obaviti ocjenu rizičnosti. Kreditne institucije čiji je zbroj bilance manji od tog iznosa nisu dužne obavljati ocjenu rizičnosti te se pretpostavlja da su male kreditne institucije. Kreditne institucije koje imaju prosječni zbroj bilance od najmanje 40 milijardi eura na kraju svake protekle tri poslovne godine, smatraju se značajnim kreditnim institucijama. Ova potonja odredba je oboriva pretpostavka, koja se može opovrgnuti u postupku ocjene rizičnosti. Savezna vlast za nadzor financijskih usluga (BaFin) nadzire postupak ocjene rizičnosti kreditnih institucija. Vidi u Kurz, Antje - Irina, Steck, Andreas, Tepass, Michael, *Q&A Institutions' Remuneration Regulation*, December 2010, dostupno na Linklaters: http://www.linklaters.com/pdfs/mkt/london/A13022231_101222_QA%20Institutions%20Remuneration%20Regulation.pdf, 16. siječnja 2012., str. 4.-5.

106 EBA, *Survey on the implementation of the CEBS Guidelines...*, str. 3.

107 Taj problem dolazi do izražaja i u odnosima između povezanih društava, gdje te kategorije zaposlenika mogu različito određivati društvo-majka i društva-kćeri.

108 Loc. cit.

ovih odredbi proizlaze u odnosima između povezanih društava koja čine kreditne institucije iz različitih država članica.¹⁰⁹

Nedostaci u provedbi Direktive dolaze do izražaja u vezivanju politike primitaka uz rizike i njezinu prilagodbi izmijenjenim rizicima. U praksi su prihvaćena načela prilagodbe politike primitaka tijekom mjerenja uspješnosti zaposlenika i primjene mjerila za određivanje varijabilnih primanja za rad u postupku njihove dodjele. Nedostatak se očituje u tomu što se prilagodba varijabilnih primanja za rad u postupku dodjele ograničava na najviše razine zaposlenika kreditne institucije. Kada se radi o prilagodbi odgođenih varijabilnih primanja za rad, javlja se potreba poboljšanja sustava malusa i postupka mjerenja uspješnosti zaposlenika. Nerazvijenost tehnika prilagodbe primanja za rad promijenjenim rizicima odražava se u određivanju odnosa varijabilnih i fiksnih primanja za rad u politikama primitaka kreditnih institucija, gdje je udio varijabilnih primanja još uvijek vrlo visok. Mjerila koja kreditne institucije primjenjuju u određivanju omjera varijabilnih i fiksnih primanja za rad još uvijek nisu dovoljno jasna i pregledna. Napredak je postignut u utvrđivanju višegodišnjeg okvira za mjerenje uspješnosti zaposlenika i širenju primjene roka odgode za isplatu varijabilnih primanja za rad.¹¹⁰

Direktiva zahtijeva da znatan dio, a u svakom slučaju najmanje 50% ukupnih varijabilnih primanja za rad mora biti sastavljen od financijskih instrumenata. To ostavlja kreditnim institucijama mogućnost da taj zahtjev u praksi prilagođavaju vlastitim potrebama i mogućnostima. U nekim državama odgađa se primjena ovog zahtjeva zbog poteškoća kreditnih institucija u pronalaženju takvih pogodnih financijskih instrumenata.¹¹¹

Objava politike primitaka kreditnih institucija je raznolika u državama članicama zbog primjene načela razmjernosti i činjenice da se podaci o primanjima objavljuju samo za zaposlenike čije profesionalne djelatnosti imaju značajan utjecaj na profil rizika institucije. Kako je to već ranije naznačeno, broj takvih zaposlenika kreditnih institucija značajno se razlikuje između država članica. Time se onemogućava ostvarenje jedinstvene razine razotkrivanja podataka, što je pretpostavka za učinkoviti nadzor tržišta i regulatornih tijela na odnos između primitaka, preuzimanja rizika i uspješnost zaposlenika. Time se potiče i bolja provedba politike primitaka te zadovoljenje potreba za financijskom stabilnošću i potrebama institucija za provedbu kompetitivne politike primitaka.¹¹²

109 Te neujednačenosti nastaju zbog razlika u nacionalnim pravima trgovačkih društava i praksi te poteškoća u postizanju ravnoteže između koherentne provedbe politike primitaka grupacije i lokalnih obveza pojedinih društava-kćeri, koje nastaju zbog lokalnih profila rizika i regulatornih zahtjeva koji se odnose na primanja za rad. *Ibid.*, str. 3.-4.

110 *Ibid.*, str. 4.

111 U određenom broju država uvrštene kreditne institucije ne koriste redovne dionice zbog praktičnih problema. Znatno češće se koriste ekvivalentni negotovinski instrumenti i u uvrštenim i neuvrštenim kreditnim institucijama. Pri njihovoj primjeni se postavlja pitanje tko određuje vrijednost takvih negotovinskih instrumenata i koja se mjerila pri tomu koriste. Hibridni financijski instrumenti, koje predviđa Direktiva, ne primjenjuju se u praksi. *Ibid.*, str. 4.-5.

112 *Ibid.*, str. 5.

9. UREĐENJE POLITIKE PRIMITAKA U KREDITNIM INSTITUCIJAMA U HRVATSKOM PRAVU

U hrvatskom pravu su Preporuke Europske komisije o politici primitaka implementirane u Kodeksu korporativnog upravljanja iz 2010. godine.¹¹³ Odredbe Preporuka Komisije iz 2004. i 2005. godine o politici primitaka i komisiji za primitke u uvrštenim dioničkim društvima djelomično su usvojene u Kodeksu, dok Preporuke iz 2009. godine nisu našle svoje mjesto u Kodeksu iz 2010. godine. Kada se radi o kreditnim institucijama i investicijskim društvima taj Kodeks su primjenjivale samo uvrštene institucije.¹¹⁴ No kako primjena Kodeksa ima neobvezujući karakter, u praksi uvrštena dionička društva vrlo često ne primjenjuju sve njegove preporuke.¹¹⁵

Kodeks korporativnog upravljanja u točki 6.3. daje preporuke koje se

113 Prvi kodeks korporativnog upravljanja donesen je 2007. godine (NN 46/07.). U prosincu 2010. godine HANFA i Zagrebačka burza usvojile su novi Kodeks korporativnog upravljanja 2010. koji se primjenjuje na uvrštena dionička društva od 1. siječnja 2011. godine. Odredbe novog Kodeksa usklađene su s novim odredbama Zakona o tržištu kapitala, Zakonom o trgovačkim društvima te Pravilima Zagrebačke burze, koje su donesene od 2007. do 2010. godine. U novom Kodeksu nisu prihvaćene odredbe Preporuka Komisije EU-a iz 2009. godine.

114 Pravila Zagrebačke burze određuju obveznike primjene Kodeksa korporativnog upravljanja. Tako pravilo br. 150. određuje da se Kodeks korporativnog upravljanja primjenjuje na sve izdavatelje čije su dionice uvrštene na uređeno tržište, osim na zatvorene investicijske fondove. Obveza ispunjavanja upitnika, koji predstavlja sastavni dio Kodeksa korporativnog upravljanja, primjenjuje se na sve izdavatelje čije su dionice uvrštene na uređeno tržište, a koji su ga dužni dostaviti Burzi najkasnije do dostave godišnjeg izvještaja (pravilo br. 151). Izdavatelji na koje se primjenjuje Kodeks korporativnog upravljanja ispunjavaju svoju obvezu na način da u cijelosti ispunjen godišnji upitnik koji je sastavni dio Kodeksa: 1. objave na svojim internetskim stranicama i 2. dostave Burzi koja će ga objaviti na svojim internetskim stranicama (pravilo br. 152.). Dostupno na ZSE: <http://zse.hr/default.aspx?id=144>, 31. siječnja 2013. Uvrštene kreditne institucije su: Banco Popolare Croatia d.d. Zagreb, Banka Splitsko-Dalmatinska d.d. Split, Centar banka d.d. Zagreb, Erste&Steiermärkische banka d.d. Rijeka, Hrvatska poštanska banka d.d. Zagreb, Istarska kreditna banka Umag d.d., Jadranska banka d.d. Šibenik, Karlovačka banka d.d. Karlovac, Kreditna banka Zagreb d.d., Nava banka d.d. Zagreb, Podravska banka d.d. Koprivnica, Privredna banka Zagreb d.d., Slatinska banka d.d. Slatina, VABA d.d. Varaždin, Zagrebačka banka d.d. Zagreb. Dostupno na ZSE: <http://zse.hr/default.aspx?id=36769>, 4. veljače 2013.

115 Dionička društva uvrštena u Vodeće tržište, Službeno tržište i Redovito Tržište na Zagrebačkoj burzi primjenjuju odredbe Kodeksa dobrovoljno. Društva koja ne primjenjuju pojedine preporuke Kodeksa, dužna su objasniti razloge zbog kojih se ne pridržavaju istih preporuka, tako da te razloge navedu u odgovorima na pitanja Godišnjeg upitnika. U čl. 272.p ZTD-a određuje se da nadzorni, odnosno upravni odbor društva dionicama kojeg se trguje na uređenom tržištu ima obvezu osigurati da uprava, odnosno izvršni direktori društva u posebnom odjeljku godišnjeg izvješća o stanju društva navedu minimalne podatke o primjeni kodeksa korporativnog upravljanja, osnovnim obilježjima provođenja unutarnjeg nadzora u društvu i upravljanja rizicima u odnosu na financijsko izvještavanje, dioničarskoj strukturi i posebnostima u ostvarivanju prava iz dionica te imenovanju, opozivu, ovlastima, sastavu i djelovanju uprave, odnosno izvršnih direktora i nadzornog, odnosno upravnog odbora i njihovih pomoćnih tijela.

trebaju primijeniti u određivanju i provedbi politike primitaka za rad članova uprave uvrštenih dioničkih društava (sastavljanje izjave o politici nagrađivanja uprave i nadzornog odbora, struktura primanja za rad, metode određivanja primanja za rad te objavljivanje podataka o primanjima za rad članova uprave društva).¹¹⁶ U točkama 4.12. i 4.12.2. Kodeksa uređuje se položaj komisije za primitke (nagrađivanja). Točka 6.3. i 6.3.3. uređuje pitanje sadržaja i objave izjave o politici nagrađivanja i podataka o primanjima članova uprave i nadzornog odbora (izjava o nagradama) u godišnjem izvješću društva. Kodeks u točki 4.7. uređuje određivanje i objavu nagrada za rad članovima nadzornog odbora.¹¹⁷

Ministarstvo financija RH u prosincu 2012. godine izradilo je prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o kreditnim institucijama, radi njegovog usklađivanja s Direktivom o kapitalnim zahtjevima III (Direktiva 2010/76/EU), Direktivom o ovlastima i zadacima Europskog nadzornog tijela za bankarstvo (Direktiva 2010/78/EU) i Direktivom o superviziji financijskih konglomerata (Direktiva 2011/89/EU).¹¹⁸ Prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o kreditnim institucijama uvodi obveze kreditnih institucija da donesu politiku primitaka koja je u skladu s odgovarajućim i učinkovitim upravljanjem rizicima.¹¹⁹ Hrvatska narodna banka izradila je i nacrt Odluke o primicima radnika, u kojoj

116 Ove se odredbe moraju primijeniti i pri određivanju primanja za rad izvršnih direktora. Točka 5.8. Kodeksa upućuje na primjenu točke 6.3. i pri nagrađivanju članova upravnog odbora. Ovu odredbu treba tumačiti tako da se ona primjenjuje samo na izvršne direktore, dok na neizvršne direktore treba primijeniti odredbe točke 4.7. o nagrađivanju članova nadzornog odbora.

117 Odredbe Kodeksa iz 2010. godine o politici primitaka po svom sadržaju se ne razlikuju od odredbi Kodeksa iz 2007. godine. Detaljnije o odredbama Kodeksa i Zakona o trgovačkim društvima, koje uređuju primanja i nagrade za rad članovima upravnih i nadzornih organa dioničkih društava vidi u Jurić, D., op. cit., str. 143.-154.

118 Republika Hrvatska, Ministarstvo financija, Prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o kreditnim institucijama, s konačnim prijedlogom Zakona, Zagreb, 2012., str. 2.-3. Donošenje ovog Zakona predloženo je u hitnom postupku.

119 Prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o kreditnim institucijama (ZKI) predviđa: a) obvezu nadzornog odbora kreditne institucije osnovati odbor za primitke i obvezu kreditne institucije identificirati nositelje ključnih funkcija (čl. 20.), b) obvezu kreditne institucije, razmjerno vrsti, opsegu i složenosti poslova koje obavlja, uspostaviti i provoditi djelotvoran i pouzdan sustav upravljanja politikom primitaka (čl. 24.), c) zabranu kreditnoj instituciji isplaćivati varijabilna primanja koja nisu usklađena sa ZKI, podzakonskim aktom ili njezinim politikama i procedurama (čl. 25.), d) ovlast HNB-a podzakonskim aktom urediti pravila, postupke i kriterije u svezi s politikama primitaka te način i rokove izvješćivanja HNB-a o primicima zaposlenika kreditnih institucija (čl. 32.) i utvrđivati referentne trendove i prakse kreditnih institucija vezane uz primitke zaposlenika (čl. 34.), e) obvezi kreditne institucije javno objavljivati opće informacije o politici primitaka zaposlenika i provođenju te politike (čl. 37.). HNB može, ako utvrdi nezakonitost u superviziji, naložiti kreditnoj instituciji da iznos varijabilnih primanja ne prelazi postotak dobiti poslije oporezivanja (čl. 57.), a u slučaju uvođenja posebne uprave nad kreditnom institucijom prestaju svi ugovori o službi s članovima uprave, a isplata eventualne otpremnine i varijabilnih primanja odgađa se do prestanka svih ovlasti posebne uprave (čl. 68.). Predviđena je i prekršajna odgovornost kreditne institucije koja ne postupi u skladu s odredbama Zakona o politici primitaka zaposlenika (čl. 120.).

su usvojene odredbe Direktive o kapitalnim zahtjevima III o politici primitaka u kreditnim institucijama.¹²⁰ Ovim izmjenama i dopunama Zakona o kreditnim institucijama te podzakonskim aktom HNB-a o primicima zaposlenika, poslovanje kreditnih institucija usklađuje se s odredbama Direktive o kapitalnim zahtjevima III o politici primitaka. Time bi se otklonila dosadašnja praksa da preporuke o politici primitaka dobrovoljno primjenjuju samo uvrštene kreditne institucije.

10. ZAKLJUČAK

Europska komisija je u proteklom desetljeću donijela nekoliko preporuka koje su se pozabavile korporativnim upravljanjem, a posebno politikom primitaka u uvrštenim dioničkim društvima i financijskim institucijama. Preporuka o primicima direktora u uvrštenim dioničkim društvima iz 2004. godine i Preporuka o ulozi članova nadzornih odbora ili neizvršnih direktora u uvrštenim dioničkim društvima i o komisijama nadzornog/upravnog odbora iz 2005. godine, bavile su se problemom postupaka određivanja i provedbe politike primitka te objave podataka o primanjima za rad u uvrštenim dioničkim društvima. Odgovor na financijsku krizu u razdoblju od 2008. do 2009. godine bilo je donošenje Preporuke o režimu nagrađivanja direktora uvrštenih dioničkih društava i Preporuke o politici nagrađivanja u sektoru financijskih usluga iz 2009. godine. Ove dvije preporuke pozabavile su se problemom strukture primanja za rad članova upravnih i nadzornih organa u uvrštenim dioničkim društvima i financijskim institucijama. Države članice Europske unije su na različite načine implementirale te preporuke u svoje nacionalne pravne poretke. Većina njih je ugradila preporuke u neobvezujuće nacionalne kodekse korporativnog upravljanja, a neke su ih ugradile u svoje nacionalne propise. Takva različita praksa ugrozila je postizanje ciljeva koje je imala na umu Europska komisija.

Kada se radi o financijskim institucijama, pitanje politike primitaka bilo je prvotno uređeno Preporukom o politici nagrađivanja u sektoru financijskih usluga iz 2009. godine. Preporuka se trebala primjenjivati na sve financijske institucije. Praksa je i ovdje pokazala značajne razlike u implementaciji neobvezujućih preporuka u nacionalnim pravnim porecima, pa se javila potreba unošenja preporuka u direktive, koje imaju obvezujući karakter za države članice EU-a. U tu su svrhu 2010. godine Europski parlament i Vijeće donijeli Direktivu o kapitalnim zahtjevima III koja posebno uređuje i politiku primitaka u kreditnim institucijama i investicijskim društvima. Odbor europskih bankovnih nadzornika (CEBS) izdao je iste godine Smjernice o politici i praksi primitaka u financijskom sektoru, kako bi olakšao primjenu odredbi iz Direktive. Kada se radi o politici primitaka u ostalim financijskim institucijama, za očekivati je da će odgovarajuće direktive

¹²⁰ Nacrt Odluke o primicima radnika, dostupno na HNB: http://www.hnb.hr/propisi/odluke-nadzor-kontrola/nacrti_odluka_sranj_2011/h-nacrt-odluka-o-primicima-radnika-v6.pdf, 5. siječnja 2013.

koje uređuju te financijske institucije doživjeti odgovarajuće izmjene. Neki autori prigovaraju usklađivanju politike primitaka u kreditnim institucijama u EU, budući da to smanjuje fleksibilnost u kreiranju politike primitaka, dovodi do pada broja zaposlenika u kreditnim institucijama te smanjenja razine primanja za rad u odnosu na ostale grane gospodarstva.

U Republici Hrvatskoj usvojene su Preporuke Europske komisije iz 2004. i 2005. godine u Kodeksu korporativnog upravljanja iz 2010. godine. Nedostatak Kodeksa je njegova neobvezujuća narav, primjena samo na uvrštena dionička društva te činjenica da nije usklađen s Preporukama iz 2009. godine. Stoga je Vlada RH krajem 2012. godine izradila prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o kreditnim institucijama, radi njegovog usklađivanja s Direktivom o kapitalnim zahtjevima III. Na taj se način proširuje primjena odredbi Direktive o politici primitaka na sve kreditne institucije. Hrvatska narodna banka izradila je i nacrt Odluke o primicima radnika, podzakonski akt koji detaljnije uređuje politiku primitaka u kreditnim institucijama.

Summary

THE REMUNERATION POLICIES OF CREDIT INSTITUTIONS IN EUROPEAN AND CROATIAN LAW

The European Commission adopted a Recommendation on remuneration policies in the financial services' sector in 2009 as a response to the financial crisis in the period of 2008 to 2009. The Recommendation was applicable to all financial institutions. The listed financial institutions were subject to the previous Recommendations on the remuneration policy of listed companies adopted in 2004, 2005 and 2009. Different practices of EU Member States in the implementation of non-binding recommendations in national jurisdictions not only lead to incompatibility, but also endangered the goals of the European Commission. To eliminate this situation the European Parliament and the Council adopted the Capital Requirements Directive (hereinafter: CRD III) in 2010 which regulates the remuneration policy in credit institutions and investment firms. Likewise, the Committee of the European Banking Supervisors adopted Guidelines on Remuneration Policies and Practices in 2010 to facilitate implementation of CRD III. CRD III promotes harmonization of national jurisdictions of EU Member States in design, execution and supervision of the remuneration policy in credit institutions and investment firms. The Croatian Government proposed a revision of the Credit Institutions Act at the end of 2012, with the view of harmonizing its provisions with CRD III provisions on the remuneration policy in credit institutions. The Croatian National Bank drafted the Decision on the remuneration of staff which regulates the remuneration policy in credit institutions in detail.

Key words: remuneration policy, credit institutions, Capital Requirements Directive III, European Union, Republic of Croatia.

Zusammenfassung

EINKOMMENS POLITIK IN KREDITINSTITUTIONEN IM EU- ROPÄISCHEN UND KROATISCHEN RECHT

Die Europäische Kommission hat als Antwort zur finanziellen Krise von 2008 bis 2009 die Empfehlung zur Vergütungspolitik im Finanzdienstleistungssektor im Jahr 2009 erlassen. Die Empfehlung sollte an alle Finanzinstitute angewendet werden. Die früheren Empfehlungen der Europäischen Kommission zur Regelung der Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleistung börsennotierter Gesellschaften aus 2004, 2005 und 2009 wurden an registrierte Finanzinstitute angewendet. Unterschiedliche Praxis der Mitgliedsstaaten bei der Implementierung

von nicht bindenden Empfehlungen in nationalen Rechtsregelungen hat zur Inkongruenz geführt und die Erreichung der von der Europäischen Kommission gesetzten Ziele gefährdet. Deshalb haben das Europäische Parlament und der Europäische Rat die Eigenkapitalrichtlinie (CRD III) erlassen, welche die Vergütungspolitik in Kreditinstitutionen und Investitionsgesellschaften besonders reguliert hat. Die Europäische Bankenaufsichtsbehörde (CEBS) hat im selben Jahr die Leitlinien über Vergütungspolitik und –praxis im Finanzsektor erlassen, damit die Anwendung der Richtlinienbestimmungen erleichtert wird. Auf diese Art und Weise will man die Kongruenz nationaler Rechtsregelungen der EU Mitgliedsstaaten bei der Erstellung, Durchführung und Aufsicht der Vergütungspolitik in Kreditinstitutionen und Investitionsgesellschaften sichern. In der Republik Kroatien hat die Regierung der Republik Kroatien Ende 2012 Vorschlag zum Gesetz über Änderungen und Ergänzungen des Gesetzes über Kreditinstitutionen mit dem Ziel seiner Kongruenz mit Bestimmungen über Vergütungspolitik der Eigenkapitalrichtlinie (CRD III) entworfen. Die Kroatische Nationalbank hat den Entscheidungsentwurf über Vergütungen von Angestellten, eine untergesetzliche Vorschrift, welche die Vergütungspolitik in Kreditinstitutionen detailliert regelt, erlassen.

***Schlüsselwörter:** Vergütungspolitik, Kreditinstitutionen, Eigenkapitalrichtlinie (CRD III), die Europäische Union, die Republik Kroatien*

Riassunto

POLITICA REMUNERATIVA DEGLI ISTITUTI DI CREDITO NEL DIRITTO CROATO ED EUROPEO

La Commissione europea come risposta alla crisi finanziaria nel periodo tra il 2008 ed il 2009 ha emanato la Raccomandazione sulla politica di gratificazione nel settore dei servizi finanziari del 2009. La Raccomandazione va applicata a tutti gli istituti finanziari. Già in precedenza in alcuni casi vanivano applicate in alcune società di capitali le Raccomandazioni della Commissione europea sulla politica remunerativa del 2004, 2005 e 2009. La differente prassi negli Stati membri circa l'attuazione delle raccomandazioni non vincolanti nell'ordinamento interno ha condotto ad una difformità di disciplina e ha pregiudicato il raggiungimento degli scopi prefissati dalla Commissione europea. Pertanto nel 2010 il Parlamento europeo ed il Consiglio hanno emanato la Direttiva sui requisiti patrimoniali (c.d. CDR III), che ha regolato nel dettaglio la politica remunerativa negli istituti di credito e nelle società di investimento. Il Comitato delle autorità europee di vigilanza bancaria (CEBS) nel corso dello stesso anno ha emanato delle indicazioni circa la politica e la prassi remunerativa nel settore finanziario, al fine di semplificare l'applicazione delle disposizioni della Direttiva. In questo modo si vuole assicurare

l'uniformità dei sistemi giuridici nazionali per la creazione, l'applicazione e la vigilanza delle politiche remunerative negli istituti di credito e nelle società di investimenti. In Croazia il Governo sul finire dell'anno 2012 ha presentato la proposta della legge sulle modifiche ed integrazioni della legge sugli istituti di credito al fine di uniformare la normativa interna con le disposizioni della direttiva CDR III. La Banca di Croazia ha altresì redatto una proposta circa la decisione sulle remunerazioni dei lavoratori; atto normativo che regola nel dettaglio la politica remunerativa negli istituti di credito.

Parole chiave: politica remunerativa, istituti di credito, Direttiva sui requisiti patrimoniali III, Unione europea, Croazia.