



**Istarska
Kreditna
Banka**
Umag d.d.

Ernesta Miloša 1, 52470 Umag

OIB: 65723536010,

ISIN: HRIKBARA0008

TICKER: IKBA

Matična država članica: Republika Hrvatska
Zagrebačka burza-Redovito tržište

LEI: 213800SRX7OTZCOYXQ97

Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga
Franje Račkoga 6
10000 ZAGREB

Službeni registar propisanih informacija
Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga
Franje Račkoga 6
10000 ZAGREB

Zagrebačka burza d.d.
I.Lučića 2a
10000 ZAGREB

HINA-OTS servis

Umag, 19. studeni 2021.

Predmet: Obavijest o održanoj Glavnoj skupštini Istarske kreditne banke Umag d.d.(dalje: Društvo)

Dana 19. studenog 2021. godine održana je Glavna skupština Istarske kreditne banke Umag d.d. na kojoj su donesene odluke prema prijedlogu objavljenom putem sudskog registra dana 13. listopada 2021. godine, na internetskim stranicama Banke, Zagrebačke burze, Službenog registra propisanih informacija (HANFA) i HINA-e. Društvo je dana 19. studenog 2021. godine objavilo odluke Glavne skupštine na internetskim stranicama Zagrebačke burze d.d., Službenog registra propisanih informacija (HANFA), HINA-e te internetskim stranicama Društva

Sukladno članku 476., stavku 4. Zakona o tržištu kapitala i sa ciljem ispunjenja obveza prema dioničarima Istarske kreditne banke Umag d.d. posebno objavljujemo da će se, u skladu s prihvaćenom Odlukom o isplati dividende za 2020. godinu, utvrđena dividenda u iznosu od 80,00 HRK po svakoj dionici oznake IKBA, isplatiti dioničarima Banke imateljima dionica upisanim na njihovim računima nematerijaliziranih vrijednosnih papira u depozitoriju Središnjeg klirinškog depozitarnog društva d.d. na dan 25. studenog 2021. godine (record date). Dividenda će se isplatiti iz ostalih rezervi Banke.

Dan od kada će se na uređenom tržištu trgovati dionicama bez prava na isplatu dividende je 24. studenog 2021.godine (ex date).

Dividenda će se isplatiti dioničarima dana 06. prosinca 2021. godine (payment date).

Prilikom isplate dividende obračunat će se porez i prirez (ako je primjenjiv na dioničara) na način uređen važećim propisima.

Isplata dividende dioničarima izvršit će se putem Istarske kreditne banke Umag d.d., Umag.

S poštovanjem

Istarska kreditna banka Umag d.d.



**Istarska
Kreditna
Banka**
Umag d.d.

Na temelju odredbe članka 56. Statuta ISTARSKE KREDITNE BANKE UMAG, d.d., Umag Glavna skupština Banke je na sjednici održanoj dana 19. studenog 2021. godine, pod točkom 2. dnevnog reda donijela sljedeću

ODLUKU O ISPLATI DIVIDENDE ZA 2020. GODINU

I.

Dioničarima će se isplatiti dividenda u iznosu od 80,00 HRK po svakoj dionici oznake IKBA, odnosno ukupno 11.840.000,00 HRK, koja će se isplatiti u novcu iz ostalih rezervi Banke.

Dividenda će se isplatiti dioničarima Banke, imateljima dionica, upisanim na njihovim računima nematerijaliziranih vrijednosnih papira u depozitoriju Središnjeg klirinškog depozitarnog društva d.d. na dan 25. studenog 2021. godine (record date).

Dan od kada će se na uređenom tržištu trgovati dionicama bez prava na isplatu dividende je 24. studenog 2021.godine (ex date).

II.

Dividenda će se isplatiti dioničarima dana 06. prosinca 2021. godine (payment date).

Prilikom isplate dividende obračunat će se porez i prirez (ako je primjenjiv na dioničara) na način uređen važećim propisima.

Isplata dividende dioničarima izvršit će se putem Istarske kreditne banke Umag d.d., Umag.

III.

Realizaciju točke I. i II. ove Odluke sprovest će Sektor riznica i financijska tržišta i Sektor računovodstva i logistike.

U Umagu, 19. studenog 2021. godine

Broj: GS-2-1/21.

PREDSJEDNIK GLAVNE SKUPŠTINE BANKE

Marijan Kovačić dipl.oec.



ISTARSKA KREDITNA BANKA

UMAG - dioničko društvo



**Istarska
Kreditna
Banka**
Umag d.d.

POLITIKA o ciljanjoj strukturi Nadzornog odbora

Naziv akta:	Politika o ciljanjoj strukturi Nadzornog odbora
Potpisnik akta:	GLAVNA SKUPŠTINA
ID akta:	POL GEN CILJANA STRUKTURA NO ver 3
Zadužena osoba	Direktor Ureda Uprave
Stupanj povjerljivosti:	Povjerljivo
TIP akta:	POL GEN
Datum:	19. studeni 2021. godine
Broj:	GS-2-2/21

Povijest promjena akta:

R. br.	Naziv verzije:	Broj:	Opis promjene:	Datum usvajanja	Datum primjene:
1	POL GEN PRIMJERENOST NO ver 1	GS-11/13	prva verzija	27.09.2013.	27.09.2013.
2.		NO-4-10/14	izmjene i dopune	18.07.2014.	18.07.2014.
3.		NO-4-11/14	pročišćeni tekst	18.07.2014.	
4.	POL GEN CILJANA STRUKTURA NO ver 2	GS-9/19	druga verzija	12.04.2019.	
5.		GS-2-1/20	izmjene i dopune	27.11.2020.	27.11.2020.
6.	POL GEN CILJANA STRUKTURA NO ver 3	GS-2-2/21	treća verzija	19.11.2021.	

Formalno-pravni temelj:

Na temelju članka 56. Statuta Istarske kreditne banke Umag d.d., Umag (u daljnjem tekstu: Banka) te članka 45. Zakona o kreditnim institucijama (NN br. 159/2013., 19/2015, 102/2015., 15/2018, 70/2019, 47/2020 i 146/2020) odredbi članka 19. Odluke o procjeni primjerenosti predsjednika uprave, člana uprave, člana nadzornog odbora i nositelja ključne funkcije u kreditnoj instituciji (NN br. 20/2021) (u daljnjem tekstu: Odluka), Glavna skupština Banke na sjednici održanoj dana 19. studenog 2021. godine donijela je

Politiku o ciljanoj strukturi Nadzornog odbora

I. UVODNE ODREDBE

Članak 1.

U skladu sa Zakonom o kreditnim institucijama i Odlukom, ovim se aktom utvrđuje Politika Banke o ciljanoj strukturi članova Nadzornog odbora s obzirom na vrstu, opseg i složenost poslova, profil rizičnosti i poslovnu strategiju Banke.

II. UTJECAJ NA POSLOVNE PROCESE

Članak 2.

Ova Politika utječe isključivo na interni proces izbora članova Nadzornog odbora Banke.

II.I. KORISNICI AKTA

Članak 3.

Odredbi ove Politike se moraju pridržavati sve osobe čiji se status i funkcija uređuju ovom Politikom te sve službe Banke uključene u aktivnosti uređene istom.

III. PREDMET POLITIKE

Članak 4.

Ovom se Politikom utvrđuju:

- uvjeti za članstvo u Nadzornom odboru,
- ciljana struktura Nadzornog odbora,
- odgovarajuća stručna znanja, sposobnost i iskustvo potrebno za ispunjavanje obveza u Nadzornom odboru,
- posvećenost u ispunjavanju obveza člana Nadzornog odbora te analizu kojom će Banka utvrditi može li kandidat posvetiti dovoljno vremena ispunjavanju dužnosti,
- mjere za smanjenje i otklanjanje sukoba interesa, situacije i okolnosti koje mogu predstavljati sukob interesa,
- plan sukcesije - postupak u slučaju iznenadne ili neočekivane odsutnosti – odlaska člana Nadzornog odbora,

- promicanje raznolikosti Nadzornog odbora,
- potrebu provođenja uvodne i kontinuirane edukacije članova Nadzornog odbora i Stručnu službu odgovornu za takvu edukaciju,
- čuvanje dokumentacije.

IV. UVJETI ZA OBAVLJANJE FUNKCIJE ČLANA NADZORNOG ODBORA BANKE

Članak 5.

Funkciju člana Nadzornog odbora mogu obavljati osobe koje zadovoljavaju uvjete i kriterije utvrđene Zakonom o trgovačkim društvima, Zakonom o kreditnim institucijama te Odlukom, Statutom Banke kao i ovom Politikom.

Statutom Banke je utvrđeno da Nadzorni odbor ima 5 (pet) članova koje bira Glavna skupština Banke.

Član Nadzornog odbora može biti osoba koja ispunjava sljedeće uvjete:

- ima dobar ugled, poštenje i savjesnost,
- ima odgovarajuća stručna znanja, sposobnosti i iskustvo potrebno za neovisno i samostalno obavljanje nadzora vođenja poslova Banke, te drugih poslova u nadležnosti Nadzornog odbora,
- ima sposobnost razumijevanja i kritičkog preispitivanja poslovanja Banke i rizika kojemu je Banka izložena,
- ima sposobnost odlučivanja, posjeduje stratešku viziju i spremnost za kontinuirano učenje i profesionalni razvoj,
- koja je sposobna iskazati neovisno mišljenje odnosno kod koje ne postoji sukob interesa kojim se ne može upravljati na način koji osigurava neovisnost mišljenja,
- može posvetiti dovoljno vremena ispunjavanju obveza iz svoje nadležnosti,
- osigurava da je cjelokupan sastav Nadzornog odbora dovoljno raznolik odnosno da ima potrebna stručna znanja, sposobnosti i iskustvo koje mu omogućuju da neovisno i samostalno obavlja svoje dužnosti.

Dobar ugled, poštenje i savjesnost

Članak 6.

Smatra se da dobar ugled, poštenje i savjesnost ima osoba za koju se utvrdi da u odnosu na nju ne postoje okolnosti utvrđene člankom 5. Odluke, a čije postojanje se ocjenjuje primjenom kriterija propisanih istim člankom Odluke.

Stručna znanja i sposobnost člana NO

Članak 7.

Član Nadzornog odbora mora imati završen najmanje diplomski studij iz nekog od sljedećih relevantnih područja:

- ekonomija i druga srodna područja; npr. bankarstvo i financije, posloводство,

- pravo i srodna područja; npr. uprava,
- matematika, fizika, informatika, elektrotehnika i njima srodna područja.

Iznimno od prethodnog stavka, ukoliko Nadzorni odbor ima pet ili više članova, jedan član Nadzornog odbora kojim svojim iskustvom i dosadašnjim radom u nadzornom odboru može dokazati da ispunjava uvjete za članka 5., stavka 3. Ove Politike, ne mora imati završen diplomski studij.

Iskustvo

Članak 8.

Pod odgovarajućim iskustvom u poslovima nadzora smatrat će se:

- iskustvo stečeno radom na razini uprave, razini neposredno ispod razine uprave i razini Nadzornog Odbora ili istovjetnim razinama u trgovačkim društvima koja imaju osnovan upravni odbor, uz posjedovanje širokoga praktičnoga ili teoretskog znanja iz područja bankovnih i financijskih usluga;
- iskustvo na ključnim rukovodećim mjestima u tijelu nadležnom za nadzor nad kreditnim ili financijskim institucijama;
- iskustvo stečeno akademskim radom i
- iskustvo stečeno radom u tijelima državne uprave ili javnopravnim tijelima na ključnim rukovodećim mjestima s visokim stupnjem samostalnosti.

Pod odgovarajućim iskustvom iz stavka 1. ovog članka podrazumijeva se pet godina recentnog radnog iskustva za člana nadzornog odbora.

Iznimno od prethodnog stavka, član (ili kandidat za člana) Nadzornog Odbora može se smatrati iskusnim ukoliko Odjel za upravljanje ljudskim resursima, odnose s javnošću i opće poslove, (u daljnjem tekstu "Stručna služba") detaljno obrazloži razloge i dostavi dokaze da kandidat posjeduje druge odgovarajuće kvalitete u vezi s iskustvom poput specijalističkog znanja i stečenog iskustva koje je potrebno u kreditnoj instituciji u kojoj se kandidat za člana Nadzornog Odbora imenuje, iznimno uspješne profesionalne karijere i posebnog traženo iskustvo koje će odgovarati posebnoj ulozi i područjima nadležnosti koje će kandidat za člana Nadzornog Odbora u kreditnoj instituciji pokrivati.

Neovisnost mišljenja i sukob interesa

Članak 9.

Član Nadzornog odbora mora biti sposoban iskazati neovisno mišljenje, a što uključuje posjedovanje sljedećih osobina:

- odvažnost, uvjerenje i snagu za djelotvornu procjenu i preispitivanje odluka koje predlažu članovi Nadzornog odbora,
- sposobnost donošenja razboritih, objektivnih i neovisnih odluka i mišljenja pri obavljanju dužnosti i poslova u Nadzornom odboru, koji se iskazuju u raspravi i odlučivanju,

- nepriklanjanje utjecaju prevladavajućeg razmišljanja u Nadzornom odboru.

Postojanje ovih osobina utvrđuje se slobodnom procjenom Stručne službe na temelju informacija prikupljenih od strane nadređenih osoba/suradnika osobe za koje se utvrđuje postojanje tih osobina u poslovnim subjektima u kojima je ili je bila zaposlena odnosno članova tijela čiji je ili je bila član. U tu svrhu Stručna služba će prikupiti podatke i informacije od navedenih osoba, a osobito informacije o njegovu poslovnom ponašanju.

Član Nadzornog odbora ne smije biti u sukobu interesa kojim se ne može upravljati na način koji osigurava neovisnost mišljenja. Postojanje sukoba interesa procjenjuje se na temelju postojanja okolnosti iz članka 8. Odluke.

Ukoliko se kod pojedinog člana Nadzornog odbora utvrdi postojanje sukoba interesa, taj član Nadzornog odbora dužan je izuzeti se od sudjelovanja u raspravi, odlučivanju ili glasanju o prijedlozima, planovima, točkama dnevnog reda i slično u odnosu na koje postoji sukob interesa.

Banka će svaki utvrđeni, potencijalni, percipirani sukob interesa dokumentirati, pratiti, i njime upravljati kao i utvrditi značajnost rizika koji u vezi s time proizlazi ili može proizaći, po potrebi poduzeti mjere za smanjenje ili otklanjanje sukoba interesa kako bi se osigurala neovisnost mišljenja člana Nadzornog odbora i nepristrano obavljanje njegovih dužnosti. Banka će poduzeti sljedeće mjere za upravljanje, smanjenje, ili otklanjanje utvrđenog, potencijalnog ili percipiranog sukoba interesa:

- 1) zabranu sudjelovanja u raspravi, odlučivanju ili glasanju o prijedlozima, planovima, točkama dnevnog reda ili slično ako je u vezi s time utvrđeno postojanje sukoba interesa,
- 2) nalaganje opoziva s funkcije,
- 3) kontinuirano nadziranje i praćenje sukoba interesa od strane Banke,
- 4) redovito izvještavanje Hrvatske narodne banke o situaciji u vezi s kojom je utvrđeno postojanje potencijalnog sukoba interesa,
- 5) određivanje razdoblja u kojemu kandidat ne može preuzeti i početi obnašati funkciju na koju je imenovan,
- 6) primjenu načela dobivanja kredita ili drugih financijskih proizvoda pod uobičajenim tržišnim uvjetima (engl. arm's length principle),
- 7) prodaju određene imovine ili udjela u društvu ili
- 8) svaku drugu mjeru koja može pridonijeti smanjenju ili otklanjanju sukoba interesa.

Posvećenost ispunjavanju dužnosti

Članak 10.

Smatra se da ne može posvetiti dovoljno vremena ispunjavanju obveza iz svoje nadležnosti član Nadzornog odbora koji istodobno obnaša funkcije navedene u članku 11. stavku 1. Odluke odnosno:

- funkciju predsjednika ili člana uprave kreditne institucije i još jednu funkciju člana uprave nekog drugog trgovačkog društva ili funkciju vođenja javnog trgovačkog društva ili komanditnog društva,
- funkciju člana uprave i više od dvije funkcije člana nadzornog odbora ili

- više od četiri funkcije člana nadzornog odbora.

Ukoliko ne obnaša istodobno navedene funkcije, pri procjeni da li može posvetiti dovoljno vremena ispunjavanju obaveza iz svoje nadležnosti, primjenjuju se najmanje kriteriji utvrđeni u članku 11. stavku 2. Odluke odnosno:

- broj izvršnih i neizvršnih funkcija ili funkcija zamjenika koje istodobno obavlja, kao i očekivani ukupan broj dana koje godišnje mora posvetiti njihovu obavljanju
- vrsta, veličina, opseg i složenost poslova koje društvo obavlja, a u kojem ima izvršnu ili neizvršnu funkciju ili funkciju zamjenika,
- zemljopisna lokacija društva u kojem obavlja funkciju i vrijeme putovanja koje je potrebno za obavljanje te funkcije,
- broj sastanaka uprave ili nadzornog odbora u kojem obavlja funkciju koji se prosječno održavaju u godini, kao i vrijeme potrebno za pripremu za sudjelovanje na sastancima
- sastanci uprave ili nadzornog odbora koji se po potrebi održavaju s nadležnim tijelima i zainteresiranim stranama,
- pozicija, odgovornosti i područja nadležnosti koje pokriva,
- druge profesionalne ili političke aktivnosti te sve druge funkcije i relevantne aktivnosti, , kao i očekivani ukupan broj dana koje godišnje mora posvetiti njihovu obavljanju

- broj funkcija u organizacijama ili subjektima koji nisu osnovani primarno s ciljem ostvarivanja dobiti i
- vrijeme koje je potrebno posvetiti uvodnoj i kontinuiranoj edukaciji.

Stručna služba Banke dužna je provesti analizu radi utvrđivanja može li član Nadzornog odbora posvetiti dovoljno vremena obavljanju dužnosti koja će se koristiti kao podloga za donošenje zaključaka o posvećenosti ispunjavanju obaveza iz nadležnosti Nadzornog odbora.

Neovisnost kandidata

Članak 11.

Nadzorni Odbor mora imati dovoljan broj neovisnih članova u skladu s kriterijima prema kojima se procjenjuje taj status, a koji su utvrđeni člankom 10. Odluke.

• Kolektivna primjerenost

Članak 12.

Sastav Nadzornog odbora mora biti takav da se osigura optimalna raznolikost u cilju što boljeg i kvalitetnijeg obavljanja funkcija Nadzornog odbora, imajući u vidu vrstu, opseg i složenost poslova Banke, njezin profil rizičnosti, poslovnu strategiju i model kao i tržište na kojem Banka posluje.

Članovi Nadzornog odbora moraju zajedno imati stručna znanja, sposobnosti i iskustvo potrebne za neovisno i samostalno obavljanje funkcije člana Nadzornog odbora.

Nadzorni odbor mora imati dovoljan broj članova koji zajedno imaju dovoljno stručno znanje o najmanje svakom od sljedećih područja:

- 1) uslugama koje Banka pruža i glavnim rizicima povezanim s time,
- 2) financijskim tržištima i tržištu kapitala, solventnosti i internim modelima,
- 3) sustavu upravljanja kreditne institucije
- 4) računovodstvu i izvještavanju,
- 5) dužnostima kontrolnih funkcija,
- 6) informacijskim tehnologijama i sigurnosti,
- 7) lokalnim, regionalnim i globalnim tržištima, ako je primjenjivo,
- 8) pravnom i regulatornom okviru,
- 9) upravljačkim sposobnostima i iskustvu,
- 10) strateškom planiranju,
- 11) upravljanju nacionalnim i međunarodnim grupama te o upravljanju rizicima povezanim sa strukturama grupa, ako je primjenjivo.

V. PLAN SUKCESIJE - POSTUPAK U SLUČAJU IZNENADNE ILI NEOČEKIVANE ODSUTNOSTI ILI ODLASKA ČLANA NADZORNOG ODBORA

Članak 13.

U slučaju iznenadne ili neočekivane odsutnosti ili odlaska nekog od članova Nadzornog odbora sa njegove funkcije, a preostali broj članova Nadzornog odbora je dovoljan da bi isti donosio valjane odluke, Nadzorni odbor će bez odgode predložiti kandidata/e za člana koji mora ispunjavati uvjete za članstvo sukladno Statutu Banke, Odluci, Zakonu o kreditnim institucijama, Zakonu o trgovačkim društvima i ovom Politikom. Nakon prijedloga Nadzornog odbora, Stručna služba Banke provest će postupak procjene primjerenosti kandidata te postupak procjene kolektivne primjerenosti Nadzornog odbora. Ukoliko uvjeti za članstvo kandidata Nadzornog odbora budu ispunjeni, zatražit će se prethodna suglasnost Hrvatske narodne banke za tog kandidata kako bi se Glavnoj skupštini Banke predložio izbor novog člana Nadzornog odbora.

U slučaju iznenadnih ili neočekivanih odsutnosti ili odlazaka članova Nadzornog odbora sa njihovih funkcija, a preostali broj članova Nadzornog odbora nije dovoljan da bi donosio valjane odluke, Uprava Banke će bez odgađanja predložiti nadležnom sudu imenovanje članova Nadzornog odbora koji nedostaju uvažavajući zahtjev za promicanje raznolikosti Nadzornog odbora, osim ako se ne očekuje da će se broj članova Nadzornog odbora na vrijeme popuniti do naredne sjednice tog odbora.

Tako imenovani članovi Nadzornog odbora smatrat će se privremenim članovima Nadzornog odbora. Odmah nakon njihova imenovanja pokrenut će se redovan postupak imenovanja u skladu s važećim propisima, Statutom i drugim općim aktima Banke.

U slučaju redovnog isteka mandata člana Nadzornog odbora, Banka će najkasnije 3 mjeseca prije isteka mandata podnijeti Hrvatskoj narodnoj banci zahtjev za izdavanje prethodne suglasnosti, uz prehodno provođenje postupka individualne i kolektivne primjerenosti člana Nadzornog odbora.

VI. POLITIKA PROMICANJA RAZNOLIKOSTI NADZORNOG ODBORA

Članak 14.

U cilju dobivanja šireg raspona stručnih znanja, sposobnosti i radnog iskustva, te ostvarivanja višeg stupnja neovisnosti mišljenja, pri izboru članova Nadzornog odbora, Banka će uzeti u obzir da je njegova struktura dovoljno raznolika, primjenjujući aspekte raznolikosti poput obrazovanja i profesionalnog iskustva, spola, dobi i slično, pri čemu će se voditi računa o vrsti, opsegu, izloženosti poslova koja Banka obavlja i rizicima kojima jest ili kojima bi mogla biti izložena. Pritom će se nastojati da članovi Nadzornog odbora imaju što viši stupanj obrazovanja odnosno akademskog zvanja, da budu zastupljene osoba oba spola i različitih životnih dobi u mjeri koja će biti moguća.

VII. POLITIKA I POSTUPAK EDUKACIJE ČLANOVA NADZORNOG ODBORA

Članak 15.

Svi članovi Nadzornog odbora dužni su se uvodno i kontinuirano educirati i unaprijeđivati svoja stručna znanja u cilju osiguranja da njihova stručna znanja budu kontinuirano prikladna.

Kroz edukaciju članovi Nadzornog odbora educiraju se o opsegu i složenosti poslova Banke, profilu rizičnosti, poslovnom modelu, sustavu upravljanja te njihovoj ulozi u Banci.

Uvodna edukacija provodi se za članove Nadzornog odbora koji se po prvi puta imenuju za tu funkciju i to u roku od 6 mjeseci od njihovog imenovanja sa ciljem olakšanja razumijevanja strukture, poslovnog modela, sustava upravljanja, profila rizičnosti Banke te njihove uloge u Banci.

Kontinuirana edukacija provodi se radi stjecanja znanja iz:

- strateškog upravljanja i planiranja,
- računovodstva,
- revizije,
- upravljanja rizicima Banke,
- financijskih tržišta,
- obveznih odnosa i trgovačkog prava,
- upravljanja ljudskim resursima,
- regulatornog okvira i bonitetnih zahtjeva,
- korporativnog upravljanja uključujući i sustav unutarnjih kontrola te drugih relevantnih područja vezanih za poslovanje Banke.

Edukacija se provodi putem pohađanja seminara, predavanja, okruglih stolova na kojima se obrađuju teme važne za obavljanje poslova Banke iz gore navedenih područja, te interne edukacije koje se provode u Banci od strane stručnih službi Banke ili vanjskih stručnjaka.

Svaki član Nadzornog odbora ima pravo zatražiti od Banke dodatnu edukaciju za područje za koje procjeni da je potrebno radi postizanja odgovarajućeg znanja i kompetencije za

obnašanje funkcije člana Nadzornog odbora, a Banka je dužna osigurati traženu dodatnu edukaciju.

Stručna služba odgovorna je za uvođenje, razvoj i primjenu programa uvodne, kontinuirane i dodatne edukacije članova Nadzornog odbora.

VIII. OBLIK I NAČIN ČUVANJA DOKUMENTACIJE O CILJANOJ STRUKTURI I O PROVEDENOM POSTUPKU PROCJENE PRIMJERENOSTI

Članak 16.

Sva dokumentacija o utvrđivanju ciljane strukture Nadzornog odbora i o provedenom postupku procjene primjerenosti osoba obuhvaćeni ovom Politikom čuva se u izvornom obliku u skladu s Pravilnikom o zaštiti i obradi arhivskog gradiva Banke.

IX. AŽURIRANJE

Članak 17.

Ažuriranje akta vrši se kad se za to stvori potreba, a najmanje jednom godišnje provodi se ispitivanje usklađenja Politike sa potrebama Banke obzirom na vrstu, opseg i složenost poslova Banke, njezin profil rizičnosti, poslovnu strategiju, model te tržište na kojem Banka posluje.

X. STUPANJ POVJERLJIVOSTI

Članak 18.

Ovaj akt je klasificiran u klasifikacijski razred 'Povjerljivo' sukladno članku 8. *Pravilnika o klasifikaciji podataka*.

XI. KONTROLA PRIMJENE

Članak 19.

Zadužena osoba za ovaj akt ima obvezu obavljati nadzor nad poštivanjem ove Politike i o tome izvještuje Upravu Banke.

Referada za praćenje usklađenosti provodi analizu načina na koji ova Politika utječe na usklađenost Banke sa propisima kao i njezinim internim politikama te izvještava Upravu Banke i Nadzorni Odbor o svim utvrđenim rizicima i neusklađenostima.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 20.

Ovu Politiku donosi Glavna skupština Banke, a predlaže je Uprava Banke.

Za sve što nije obuhvaćeno ovom Politikom primjenjuju se odredbe Statuta Banke, Odluke, Zakona o kreditnim institucijama i Zakona o trgovačkim društvima.

Ova Politika stupa na snagu danom donošenja. Stupanjem na snagu ove Politike stavlja se van snage Politika o ciljanoj strukturi Nadzornog odbora broj GS-9/19 od dana 12. travnja 2019. godine.

PREDSJEDNIK GLAVNE SKUPŠTINE BANKE

Kovačić Marjan, dipl. oec.





**Istarska
Kreditna
Banka**
Umag d.d.

Na temelju odredbe članka 56. Statuta ISTARSKE KREDITNE BANKE UMAG, d.d., Umag Glavna skupština Banke je na sjednici održanoj dana 19. studenog 2021. godine, pod točkom 4. dnevnog reda donijela sljedeću

**ODLUKU
O ODOBRAVANJU POLITIKE PRIMITAKA UPRAVE**

I.

Odobrava se Politika primitaka članova Uprave. Politika primitaka članova Uprave nalazi se u prilogu ove Odluke i čini njen sastavni dio.

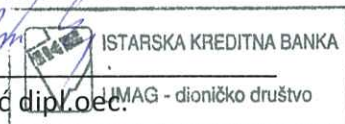
II.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

U Umagu, 19. studenog 2021. godine
Broj: GS-2-3/21.

PREDSJEDNIK GLAVNE SKUPŠTINE BANKE

Marijan Kovačić dipl.oec.





**Istarska
Kreditna
Banka**
Umag d.d.

POLITIKA PRIMITAKA ČLANOVA UPRAVE

Naziv akta:	Politika primitaka članova Uprave
Potpisnik akta:	NADZORNI ODBOR
ID akta:	POL GEN PRIMITAKA ČLANOVA UPRAVE2
Zadužena osoba:	Rukovoditelj Odjela financijskog kontrolinga
Zamjenik zadužene osobe:	
Stupanj povjerljivosti:	Povjerljivo
TIP akta:	POL GEN
Datum:	19. studeni 2021. godine
Broj:	NO-11-1/21

Povijest promjena akta:

R. br.	Naziv verzije:	Broj:	Opis promjene:	Datum usvajanja	Datum primjene:
1	POL GEN PRIMITAKA ČLANOVA UPRAVE ver 1	NO-11-1/21	Prva verzija	19.11.2021.	19.11.2021.

Formalno pravni temelj:

Na temelju članka 247.a. Zakona o trgovačkim društvima (NN 111/93, 34/99, 121/99, 52/00 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13, 110/15 i 40/19), i članka 56. Statuta Istarske kreditne banke Umag d.d., Nadzorni odbor istarske kreditne banke Umag d.d. Umag, E. Miloša 1 (u daljnjem tekstu: Banka), na 11. sjednici održanoj dana 19. studenog 2021. godine, donosi

POLITIKU PRIMITAKA ČLANOVA UPRAVE

I. UVODNE NAPOMENE

Članak 1.

Svrha Politike primitaka članova Uprave (u daljnjem tekstu: Politika primitaka) je utvrditi sustav i kriterije primitaka članova Uprave (pri čemu termin „član Uprave“ uključuje i predsjednika Uprave), podnošenje Izvješća o primicima članova Uprave na glasovanje Glavnoj skupštini Banke, kao i postupak donošenja i izmjene Politike primitaka.

U smislu ove Politike, primici su svi oblici plaćanja i pogodnosti, u novcu ili u naravi, koji se isplaćuju članu Uprave u zamjenu za posao koji član Uprave obavlja, a uključuje primitke po osnovi nesamostalnog rada i druge primitke.

Određivanje primitaka vrši se u okvirima regulatornog okvira koji određuje primitke u kreditnim institucijama: Zakonom o kreditnim institucijama, Odlukama Hrvatske narodne banke, kao i povezanim nacionalnim i EU propisima i smjernicama.

II. CILJEVI I NAČELA POLITIKE PRIMITAKA

Članak 2.

Uspostava sustava primitaka koji odražava jasnu vezu između postavljenih poslovnih ciljeva i uspješnosti poslovanja koja je usmjerena dugoročnim interesima Banke i dioničara je osnovni zadatak i cilj ove Politike.

Politika primitaka se temelji na slijedećim načelima:

- Povezanost isplate varijabilnog dijela primitaka članova Uprave s ostvarenim rezultatima i pokazateljima uspješnosti;
- Usklađenost primitaka članova Uprave s poslovnom politikom i strategijom poslovanja;
- Uravnoteženost svih elemenata primitaka i odgovornosti za ostvarene rezultate;
- Zalaganje i odgovornost za koncept društveno odgovornog poslovanja što podrazumijeva sinergiju brige o društvu i okolišu;
- Usklađenost visine primitaka, na način da su oni usklađeni kako sa tržišnim uvjetima financijsko bankarske struke, tako i sa složenošću poslova prema metodologiji vrednovanja poslova za sva radna mjesta u Banci.

III. VRSTE PRIMITAKA ČLANOVA UPRAVE

Članak 3.

Optimizacija primitaka Uprave provodi se na način da je fokus na fiksnim primicima uz mogućnost ostvarivanja prava na varijabilne primitke. Time je osigurana financijska stabilnost čime su stvoreni preduvjeti dugoročno kvalitetnijeg rada.

Varijabilni primici temelje se na uspješnosti, isplaćuju se povrh fiksnog primitka, te se njima potiče i nagrađuje uspješnost što osigurava dugoročni rast i razvoj Banke.

Na godišnjoj razini varijabilni dio primitka ne može biti veći od ukupnog fiksnog primitka.

III.I. Fiksni primici

Članak 4.

Fiksne primitke predstavlja fiksni dio plaće koji odražava zahtjeve pozicije članova Uprave, te povezuje profesionalno iskustvo i odgovornost.

Fiksni dio plaće člana Uprave odnosi se na stalan dio primitka koji je definiran ugovorom o radu odnosno ugovorom o ovlaštenjima, obvezama i pravima koje Banka, zastupana po predsjedniku Nadzornog odbora, sklapa sa članovima Uprave.

Ista se usklađuje sa tržištem rada uvažavajući okruženje u kojem Banka posluje. Plaća se isplaćuje na mjesečnoj osnovi, najkasnije do svakog 10. u mjesecu za rad obavljen u prethodnom mjesecu.

Fiksni dio plaće na mjesečnoj osnovi isplaćuje se članovima Uprave za puno radno vrijeme, te nije ovisan o dodatnim uvjetima ili vrijednostima, ne odražava se na uspješnost te ne sadrži poticajne elemente.

Fiksni primitak članova Uprave može se za svaku narednu godinu korigirati za indeks porasta troškova života u Republici Hrvatskoj u protekloj godini.

III.II. Pogodnosti

Članak 5.

Fiksni primici članova Uprave sastoje se i od drugih pogodnosti koje im se dodjeljuju temeljem Ugovora ili internih akata Banke kao poslodavca, a koji zadovoljavaju kriterije fiksnih primitaka. U pogodnosti na koje Članovi Uprave imaju pravo spadaju pogodnosti kao što su a dopunsko i dodatno zdravstveno osiguranje, osiguranje od nesretnog slučaja ili profesionalnih oboljenja, korištenje službenog automobila za cjelodnevno korištenje u poslovne i privatne svrhe, fiksni dio otpremnine, regres za godišnji odmor, božićnice te ostale slične isplate radnicima Banke.

III.III. Varijabilni primici

Članak 6.

Varijabilni primici se temelje na kriteriju uspješnosti, a usmjereni su na nagrađivanje članova Uprave s ciljem pojačanog djelovanja radi povećavanja razine uspješnosti, te radi iskazivanja nagrade za doprinose u ostvarivanju poslovnih ciljeva.

Ne postoje zajamčeni varijabilni primici. Osnova za dodjelu i isplatu ovih primitaka su rezultati rada i uspješnost u poslovanju Banke.

Članak 7.

Članovi Uprave imaju pravo na varijabilni primitak u obliku godišnje nagrade i to razmjerno broju mjeseci u kojima su obavljali funkciju članova Uprave u prethodnoj poslovnoj godini.

Varijabilni primitak iz stavka 1. temelji se na ostvarenoj neto dobiti Banke u prethodnoj poslovnoj godini umanjen za gubitak ostvaren u godini koja je prethodila toj godini, te za iznose koji se po zakonu i Statutu iz dobiti prethodne godine unose u zakonske rezerve.

Isplata varijabilnog primitka iz stavka 1. članovima Uprave može se izvršiti isključivo u slučaju kada je u prethodnoj poslovnoj godini ostvaren pozitivan rezultat u poslovanju koji je potvrđen od strane ovlaštenog revizora, a istovremeno Banka ne primjenjuje niti jednu opciju oporavka definiranu svojim Planom oporavka i to nakon održane Glavne skupštine Banke na kojoj je data razrješnica članovima Uprave.

Visina varijabilnog primitka za svakog člana uprave iskazuje se u ugovoru o ovlaštenjima, obvezama i pravima člana Uprave Banke.

Članak 8.

Banka nema obvezu vršiti uplate za članove Uprave u dobrovoljno mirovinsko osiguranje (treći mirovinski stup).

Banka nema obvezu dokupa mirovinskog staža Članu Uprave ukoliko po prestanku radnog odnosa član Uprave odlazi u prijevremenu mirovinu.

IV. UGOVORI S ČLANOVIMA UPRAVE

Članak 9.

Članovi Uprave sklapaju s Bankom zastupanoj po predsjedniku Nadzornog odbora ugovore o radu na određeno vrijeme odnosno ugovore o ovlaštenjima, obvezama i pravima koje odgovara mandatu na koji ih je imenovao (izabrao) Nadzorni odbor. Ugovori se sklapaju nakon dobivene suglasnosti Hrvatske narodne banke za obavljanje poslova člana uprave od strane kandidata za člana Uprave.

U slučaju da član Uprave po isteku mandata ne bude ponovno imenovan na tu funkciju ili mu ta funkcija prestane tijekom trajanja mandata, članu Uprave će se ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova radnog mjesta u skladu sa stručnom spremom, radnim iskustvom i potrebama radnog procesa u Banci.

IV.I. Otkazni rok

Članak 10.

Ugovor o radu, odnosno ugovor o ovlaštenjima, obvezama i pravima člana Uprave može biti otkazan u skladu sa zakonskim odredbama. Trajanje otkaznog roka ovisi o načinu prestanka ugovora.

Članovi uprave imaju sva prava s osnove radnog odnosa utvrđena Zakonom o radu i Pravilnikom o radu Banke.

IV.II. Otpremnina

Članak 11.

Član Uprave kojem Banka otkazuje ugovor o radu, odnosno ugovor o ovlaštenjima, obvezama i pravima nakon dvije godine neprekidnog rada na radnom mjestu člana Uprave, osim ako se ugovor otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem člana Uprave, ima pravo na otpremninu koja se utvrđuje ugovorima navedenim u čl.9 ovih Politika.

U slučaju odlaska u mirovinu za vrijeme trajanja mandata ili po isteku mandata član Uprave ima pravo na otpremninu koja se utvrđuje se ugovorom o ovlaštenju, obvezama i pravima člana Uprave.

V. IZVJEŠĆE O PRIMICIMA

Članak 12.

Uprava i Nadzorni odbor jednom godišnje sastavljaju izvješće o primicima koje je Banka isplatila ili se obvezala isplatiti svakom trenutačnom ili bivšem članu Uprave tijekom posljednje poslovne godine.

Izvješće o primicima ispituje revizor koji ispituje i godišnja financijska izvješća Banke.

Izvješće o primicima sadrži ime i prezime trenutnog ili bivšeg člana Uprave koje je Banka tijekom protekle godine isplatilo ili se obvezalo isplatiti, te najmanje podatke iz članka 272.r stavka 1. i 2. Zakona o trgovačkim društvima.

VI. POSTUPAK DONOŠENJA I IZMJENE POLITIKE PRIMITAKA

Članak 13.

Ovu Politiku primitaka donosi Nadzorni odbor te istu podnosi Glavnoj skupštini na odobrenje.

Ako Glavna skupština ne odobri ovu Politiku primitaka, Nadzorni odbor će Politiku primitaka preispitati te istu podastrijeti na odobrenje na prvoj sljedećoj Glavnoj skupštini.

Najmanje jednom u četiri (4 godine), a uvijek kada se one znatno izmijene, Nadzorni odbor podnosi Politike primitaka Glavnoj skupštini na odobrenje.

Dužnost Nadzornog odbora, odnosno Odbora za primitke je da prilikom preispitivanja Politike za primitke uvaži stajališta dioničara o ranijoj politici i izvješća o primicima.

Odstupanje od ove Politike primitaka dopušteno je i bez njezine prethodne izmjene u slučajevima kada je to potrebno radi usklađenja s regulatornim zahtjevima i supervizijskim mjerama.

Politika primitaka objavljuje se i dostupna je na internetskim stranicama Banke u razdoblju od 10 (deset) godina.

VII. USKLAĐENOST

Članak 14.

Ova Politika primitaka usklađena je s internim pravilnicima, politikama i strategijama.

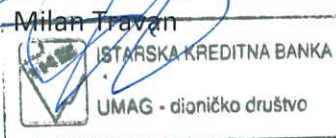
Ova Politika primitaka usmjerena je na nagrađivanje prema učinku, uz istovremeno uvažavanje vrijednosti rada, kompetencija i iskustva članova Uprave, pri tome uvažavajući mjere za zadržavanje najboljeg kadra.

VIII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 15.

Politika primitka se primjenjuje i u poslovnoj godini u kojoj je donesena.

Predsjednik Nadzornog odbora





**Istarska
Kreditna
Banka**
Umag d.d.

Na temelju odredbe članka 56. Statuta ISTARSKE KREDITNE BANKE UMAG, d.d., Umag Glavna skupština Banke je na sjednici održanoj dana 19. studenog 2021. godine, pod točkom 5. dnevnog reda donijela sljedeću

ODLUKU

O UTVRĐIVANJU VISINE NAKNADE ZA RAD ČLANOVIMA NADZORNOG ODBORA BANKE

1. Ova Odluka se temelji na dugoročnoj strategiji Banke, a polazna osnova za određivanje naknade za rad članovima Nadzornog odbora je visina isplaćene redovne neto plaće radnicima Banke.
2. Prilikom određivanja naknade za rad uzeti su u obzir vanjski i unutarnji čimbenici i ekonomski uvjeti, te najbolje prakse drugih subjekata iz bankarskog sektora.
3. Radi zadržavanja neovisnosti i objektivnosti, naknada za rad članova Nadzornog odbora utvrđuje se u fiksnom iznosu.
4. Članovi za svoj rad u Nadzornom odboru i njegovim odborima primaju isključivo fiksnu naknadu za rad u skladu s ovom Odlukom. Fiksna naknada se utvrđuje u odnosu na prosječnu redovnu neto plaću u Banci isplaćenu u prethodnom mjesecu.
5. Predsjednik Nadzornog odbor ima pravo na fiksnu mjesečnu naknadu za rad u neto iznosu od jedne i pol redovne prosječne neto plaće isplaćene sukladno točki 4. ove Odluke. Ostali članovi Nadzornog odbora imaju pravo na mjesečnu fiksnu naknadu za rad u iznosu od jedne redovne prosječne neto plaće isplaćene sukladno točki 4. ove Odluke.
6. Banka se obavezuje na iznos naknade iz točke 5.ove Odluke obračunati i platiti sva davanja koja se plaćaju na naknade članova Nadzornog odbora.
7. Članovi Nadzornog odbora imaju pravo na naknadu za rad od dana početka mandata pa do dana prestanka mandata.
8. Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a primjenjivati će su u buduće sve do donošenja drugačije odluke Skupštine Banke o ovom pitanju.

Stupanjem na snagu ove Odluke prestaje važiti Odluka Skupštine broj S-11/95 od 17.svibnja 1995. godine.

U Umagu, 19. studenog 2021. godine
Broj: GS-2-4/21.

PREDSJEDNIK GLAVNE SKUPŠTINE BANKE

Marijan Kovačić dipl.oec.

