

Zagrebačka banka d.d.
Trg bana Josipa Jelačića 10, 10000 Zagreb, Hrvatska

Broj telefona: + 385 1 6104 169

Broj: 16/2025

LEI: PRNXTNXHBI0TSY1V8P17
Matična država članica: Hrvatska

ISIN: HRZABARA0009
Redovna dionica oznake: ZABA
Tržište: Zagrebačka burza d.d.- Redovito tržište

Zagreb, 6. svibnja 2025.

Obavijest o sazivanju Glavne skupštine Zagrebačke banke d.d.

Zagrebačka banka d.d. (dalje: Banka) objavljuje poziv za Glavnu skupštinu, koja će se održati dana 11. lipnja 2025. s početkom u 11:00 sati u poslovnom objektu Banke u Zagrebu, Samoborska cesta 145, Jankomir 3/Edukacijski centar, prizemlje.

Poziv s dnevnim redom, prijedlozima odluka i obrazloženjima prijedloga odluka nalazi se u privitku ove obavijesti.

S poštovanjem,

Zagrebačka banka d.d.

Zagrebačka banka d.d.

Trg bana Josipa Jelačića 10
10000 Zagreb
Republika Hrvatska

www.zaba.hr

Uprava
Predsjednik Uprave
Dalibor Čubela
Članovi Uprave:
Aleksandra Rašić, Tatjana Antolić
Jasnić, Jasna Mandac, Slaven
Rukavina, Gianluca Totaro, Pavel
Vinter
Predsjednik Nadzornog odbora
Davide Bazzarello

Upisana u sudski registar kod Trgovačkog suda u Zagrebu rješenjem broj Tt -95/1-2, od 17.03.1995., MBS 080000014, iznos temeljnog kapitala: 850.068.230,00 eura, u cijelosti uplaćen.

Temeljni kapital podijeljen je na 320.241.955 redovnih dionica bez nominalnog iznosa, koje se u kompjutorskom sustavu Središnjeg klirinškog depozitarnog društva vode s oznakom ZABA-R-A kao nematerijalizirani vrijednosni papiri na ime.

Račun Banke kod Hrvatske narodne banke, Trg hrvatskih velikana 3, 10000 Zagreb,
IBAN: HR8823600001000000013, OIB: 92963223473.

Na temelju članka 277. stavak 2. Zakona o trgovačkim društvima i članka 52. stavak 1. Statuta Zagrebačke banke d.d., Uprava Zagrebačke banke d.d., Zagreb, Trg bana Josipa Jelačića 10 (Banka) je 30. travnja 2025. donijela Odluku broj 21490 / 25 o sazivanju

GLAVNE SKUPŠTINE
Zagrebačke banke d.d., Zagreb, Trg bana Josipa Jelačića 10

koja će se održati 11. lipnja 2025. s početkom u 11:00 sati u poslovnom objektu Banke u Zagrebu, Samoborska cesta 145, Jankomir 3/Edukacijski centar, prizemlje sa sljedećim dnevnim redom:

Za ovu Glavnu skupštinu utvrđen je sljedeći

DNEVNI RED

- 1) Odluka o imenovanju zakonskog revizora Zagrebačke banke d.d. za 2026. godinu
- 2) Odluka o imenovanju pružatelja usluge provjere Izvješća o održivosti Grupe Zagrebačke banke za 2025. i 2026. godinu
- 3) Odluka o prihvaćanju odnosa varijabilnih i fiksnih primitaka za 2024. godinu
- 4) Odluka o odobrenju Izvješća o primicima članova Uprave i Nadzornog odbora društva za 2024. godinu s izvješćem neovisnog revizora s neovisno izraženim uvjerenjem
- 5) Odluka o odobrenju Politike plaćanja i nagrađivanja za Grupu Zagrebačka banka za 2024. godinu
- 6) Odluka o primjerenosti trenutnih članova Nadzornoga odbora Zagrebačke banke d.d. /redovna procjena primjerenosti za 2024. godinu/

PRIJEDLOZI ODLUKA:

Pod točkom 1. dnevnog reda Uprava i Nadzorni odbor predlažu Glavnoj skupštini donošenje sljedeće odluke:

TOČKA 1.

O D L U K A

o imenovanju zakonskog revizora Zagrebačke banke d.d. za 2026. godinu

I.

KPMG Croatia d.o.o. za reviziju, Ulica Ivana Lučića 2A, Zagreb, OIB: 20963249418, imenuje se revizorskim društvom za zakonsku reviziju godišnjih financijskih izvještaja Zagrebačke banke d.d. i konsolidiranih financijskih izvještaja njezine grupe za 2026. godinu.

II.

Preporuka Revizijskog odbora o angažmanu zakonskog revizora Zagrebačke banke d.d. za 2026. godinu od 29.04.2025. nalazi se u prilogu ove Odluke i čini njezin sastavni dio.

III.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Obrazloženje uz prijedlog odluke pod točkom 1. dnevnog reda:

Odlukom Glavne skupštine Banke održane 26.03.2025. godine revizorsko društvo KPMG Croatia d.o.o. za reviziju, Ulica Ivana Lučića 2A, Zagreb, imenovano je za zakonskog revizora Banke za 2025. godinu. Ovom se odlukom predlaže obnavljanje angažmana navedenog revizorskog društva te imenovanje istoga za zakonskog revizora Banke i za 2026. godinu. KPMG

Croatia d.o.o. raspolaže potrebnim ekspertizama za kvalitetno obavljanje zakonske revizije financijskih izvješća Banke i Grupe Zagrebačke banke d.d.

Pod točkom 2. dnevnog reda, Uprava i Nadzorni odbor predlažu Glavnoj skupštini donošenje sljedeće odluke:

TOČKA 2.

O D L U K A

o imenovanju pružatelja usluge provjere Izvješća o održivosti Grupe Zagrebačke banke za 2025. i 2026. godinu

I.

Za pružatelja usluge provjere Izvješća o održivosti Grupe Zagrebačke banke za 2025. i 2026. godinu imenuje se KPMG Croatia d.o.o. za reviziju, Ulica Ivana Lučića 2A, Zagreb, OIB: 20963249418.

II.

Preporuka Revizijskog odbora o angažmanu pružatelja usluge provjere Izvješća o održivosti Grupe Zagrebačke banke za 2025. i 2026. godinu od 29.04.2025. nalazi se u prilogu ove Odluke i čini njezin sastavni dio.

III.

Ovaj Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Obrazloženje uz prijedlog odluke pod točkom 2. dnevnog reda:

U skladu s odredbama EU Direktive 2022/2464 (CSRD - "Corporate Sustainability Reporting Directive") te odredbama Zakona o računovodstvu i Zakon o reviziji, Banka je u obvezi imenovati pružatelja usluge provjere Izvješća o održivosti Grupe Zagrebačke banke d.d. za 2025. i 2026. godinu. Odluka o imenovanju pružatelja usluge provjere Izvješća o održivosti Grupe Zagrebačke banke d.d. je u nadležnosti Glavne skupštine Banke. Revizorsko društvo KPMG Croatia d.o.o. za reviziju, Ulica Ivana Lučića 2A, Zagreb, prethodno je imenovano za pružatelja usluge provjere Izvješća o održivosti Grupe Zagrebačke banke za 2024. godinu. U skladu s člancima 16. i 17. Uredbe (EU) br. 537/2014 te odredbama Zakona o reviziji, ovom se odlukom predlaže obnavljanje angažmana navedenog revizorskog društva, odnosno, imenovanje istoga kao pružatelja usluge provjere Izvješća o održivosti Grupe Zagrebačke banke za 2025. i 2026. godinu. KPMG Croatia d.o.o. raspolaže potrebnim ekspertizama za kvalitetno obavljanje usluge provjere Izvješća o održivosti Grupe Zagrebačke banke d.d.

Pod točkom 3. dnevnog reda, Uprava predlaže Glavnoj skupštini donošenje sljedeće odluke:

TOČKA 3.

O D L U K A

o prihvatanju odnosa varijabilnih i fiksnih primitaka za 2024. godinu

I.

Odobrava se isplata varijabilnog primitka za 2024. godinu za Predsjednika Uprave, Dalibora Ćubelu, čime se prihvaća viši odnos varijabilnih i fiksnih primitaka koji iznosi 1,29 varijabilnih primitaka prema 1,00 fiksnih primitaka, te člana Uprave za Maloprodaju, Slavena Rukavinu, čime se prihvaća viši odnos varijabilnih i fiksnih primitaka koji iznosi 1,09 varijabilnih primitaka prema 1,00 fiksnih primitaka.

II.

U skladu s utvrđenom individualnom razinom uspješnosti i važećim pravilima nagrađivanja, za Predsjednika Uprave, Dalibora Čubelu, odobrava se individualni iznos godišnjeg bonusa za 2024. godinu u ukupnom bruto iznosu od 556.000,00 eura.

U skladu s utvrđenom individualnom razinom uspješnosti i važećim pravilima nagrađivanja, za člana Uprave za Maloprodaju, Slavena Rukavinu, odobrava se individualni iznos godišnjeg bonusa za 2024. godinu u ukupnom bruto iznosu od 238.000,00 eura.

III.

Provedba ove Odluke nema materijalnog utjecaja na održavanje adekvatne razine kapitala Zagrebačke banke d.d.

IV.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Obrazloženje uz prijedlog odluke pod točkom 3. dnevnog reda:

Na temelju utvrđene uspješne razine individualne uspješnosti predsjednika Uprave Dalibora Čubele, i utvrđene uspješne razine individualne uspješnosti člana Uprave za Maloprodaju Slavena Rukavine, i važećim pravilima nagrađivanja, predlaže se veći omjer varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka za predsjednika Uprave i za člana Uprave za Maloprodaju za 2024. godinu.

Predloženom Odlukom, koja je u skladu s Politikom plaćanja i nagrađivanja 2024. za grupu Zagrebačka banka, s obzirom na sve vrste rizika kojima je Banka izložena, cijenu adekvatnog kapitala i potrebnu likvidnost, osigurava se ispunjavanje regulatornih obveza i Odluka neće imati značajan utjecaj na održavanje adekvatne razine kapitala Zagrebačke banke d.d. i Grupe Zagrebačke banke.

Pod točkom 4. dnevnog reda, Uprava i Nadzorni odbor predlažu Glavnoj skupštini donošenje sljedeće odluke:

TOČKA 4.

O D L U K A

o odobrenju Izvješća o primicima članova Uprave i Nadzornog odbora društva za 2024. godinu s izvješćem neovisnog revizora s neovisno izraženim uvjerenjem

I.

Odobrava se Izvješće o primicima članova Uprave i Nadzornog odbora društva za 2024. godinu s izvješćem neovisnog revizora s neovisno izraženim uvjerenjem.

II.

Izvješće o primicima članova Uprave i Nadzornog odbora društva za 2024. godinu s izvješćem neovisnog revizora s neovisno izraženim uvjerenjem prilaže se ovoj Odluci i čini njezin sastavni dio.

III.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja Odluke o prihvatanju odnosa varijabilnih i fiksnih primitaka za 2024. godinu na Glavnoj skupštini Banke.

Obrazloženje uz prijedlog odluke pod točkom 4. dnevnog reda:

U skladu s člankom 272.r Zakona o trgovačkim društvima Uprava i Nadzorni odbor dužni su jednom godišnje sastaviti izvješće o svim primicima koje je društvo isplatilo članovima Uprave i Nadzornog odbora tijekom posljednje poslovne godine. Izvješće

o primicima ispituje revizor koji je ispitao i godišnja financijska izvješća. KPMG Croatia d.o.o. je izvješće ispitao i sastavio neovisno izvješće o tome da je Izvješće o primicima sastavljeno u skladu s odredbama zakona, a koje izvješće revizora je priloženo Izvješću o primicima članova Uprave i Nadzornog odbora Zagrebačke banke d.d.

Nakon što Glavna skupština banke odobri Izvješće sukladno čl. 276.a Zakona o trgovačkim društvima, Izvješće o primicima i izvješće revizora bit će besplatno dostupni na mrežnim stranicama Banke u razdoblju od 10 godina.

Izvješće o primicima članova Uprave i Nadzornog odbora Zagrebačke banke d.d. za 2024. godinu se prilaže ovoj odluci i objavljuje zajedno s prijedlogom odluke.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja Odluke Glavne skupštine o prihvatanju odnosa varijabilnih i fiksnih primitaka za 2024. godinu.

Pod točkom 5. dnevnog reda, Nadzorni odbor predlaže Glavnoj skupštini donošenje sljedeće odluke:

TOČKA 5.

O D L U K A

o odobrenju Politike plaćanja i nagrađivanja za Grupu Zagrebačka banka za 2024. godinu

I.

Odobrava se Politika plaćanja i nagrađivanja za Grupu Zagrebačka banka za 2024. godinu.

II.

Politika plaćanja i nagrađivanja za Grupu Zagrebačka banka za 2024. godinu prilaže se ovoj Odluci i čini njezin sastavni dio.

III.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Obrazloženje uz prijedlog odluke pod točkom 5. dnevnog reda:

Sukladno Odluci o primicima radnika Hrvatske narodne banke, Nadzorni odbor je zadužen za usvajanje Politike plaćanja i nagrađivanja za Grupu Zagrebačka banka za 2024. godinu, na prijedlog Odbora za primitke. Politika plaćanja i nagrađivanja za Grupu Zagrebačka banka za 2024. godinu definirana je u skladu sa Grupnom Politikom plaćanja i nagrađivanja. U skladu s člancima 247.a i 276.a Zakona o trgovačkim društvima, Politiku plaćanja i nagrađivanja za Grupu Zagrebačka banka za 2024. godinu potrebno je odobriti i od strane Glavne skupštine.

Pod točkom 6. dnevnog reda, Uprava predlaže Glavnoj skupštini donošenje sljedeće odluke:

TOČKA 6.

O D L U K A

o primjerenosti trenutnih članova Nadzornoga odbora Zagrebačke banke d.d. /redovna procjena primjerenosti za 2024. godinu/

I.

Na temelju rezultata redovne procjene primjerenosti za obavljanje funkcije člana Nadzornog odbora Zagrebačke banke d.d., provedene u skladu sa Zakonom o kreditnim institucijama i relevantnim podzakonskim propisima, internom Politikom za izbor i procjenu primjerenosti članova Nadzornog odbora Zagrebačke banke d.d. te internom Politikom o postupku procjene primjerenosti predsjednika i članova Uprave, članova Nadzornog odbora te nositelja ključnih funkcija u Zagrebačkoj banci d.d.,

- 1) gospodin Davide Bazzarello,
- 2) gospodin Danimir Gulin,
- 3) gospođa Zeynep Nazan Somer Ozelgin,
- 4) gospođa Daniela Croitoru,
- 5) gospođa Mirjana Hladika,

su primjereni za obavljanje funkcija člana Nadzornog odbora Zagrebačke banke d.d., u smislu odredaba Zakona o kreditnim institucijama.

II.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Obrazloženje uz prijedlog odluke pod točkom 6. dnevnog reda:

U skladu sa Zakonom o kreditnim institucijama te odgovarajućom Odlukom Hrvatske narodne banke kreditna institucija je dužna najmanje jednom godišnje provesti postupak redovne godišnje procjene primjerenosti članova nadzornog odbora s ciljem utvrđivanja njihove primjerenosti za obnašanje funkcije na koju su imenovani. U skladu s navedenom obvezom, proveden je postupak redovne godišnje procjene primjerenosti članova Nadzornog odbora Zagrebačke banke d.d. za 2024. godinu te je ocijenjeno da su članovi Nadzornog odbora Banke primjereni za obnašanje odnosne funkcije. Odluku o primjerenosti članova Nadzornog odbora Banke, na temelju prijedloga Uprave, uz očitovanje Odbora za imenovanja, donosi Glavna skupština Banke.

Pozivaju se dioničari da sudjeluju u radu Glavne skupštine.

Pozivaju se dioničari da dođu 15 minuta prije početka Glavne skupštine radi evidentiranja sudionika.

Temeljni kapital Banke podijeljen je na 320.241.955 redovnih dionica bez nominalnog iznosa, koje se u kompjutorskom sustavu Središnjeg klirinškog depozitarnog društva vode s oznakom ZABA-R-A kao nematerijalizirani vrijednosni papiri na ime.

Svaka dionica s pravom glasa daje pravo na jedan glas u Glavnoj skupštini Banke.

Dioničari mogu opunomoćiti financijske, odnosno kreditne institucije i ovlaštene udruge dioničara te druge osobe za zastupanje na Glavnoj skupštini i dati im obveznu uputu kako da glasuju o predloženoj točki dnevnog reda.

Dioničar koji osobno ili putem punomoćnika želi sudjelovati u radu Glavne skupštine, mora se pisanim putem prijaviti za sudjelovanje Upravi Banke, najkasnije petoga dana prije održavanja Glavne skupštine, odnosno najkasnije 6. lipnja 2025.

Prijave za sudjelovanje mogu se:

- dostaviti poštom na adresu: Zagrebačka banka d.d., Ured Uprave, 10 000 Zagreb, Trg bana Josipa Jelačića 10

ili

- osobno predati na info pultu u Poslovnici Zagrebačke banke d.d. u Zagrebu, Trg bana Josipa Jelačića 10.

Prijenosi dionica učinjeni unutar roka od petoga dana prije održavanja Glavne skupštine pa do dana zaključenja Glavne skupštine ne daju pravo sudjelovanja na sazvanoj Glavnoj skupštini.

Uredno popunjene i potpisane glasačke listiće dioničari dostavljaju, zajedno s prijavom sudjelovanja, u Ured podrške Upravi Banke na gore navedenu adresu.

Glasovi dioničara osobno prisutnih ili uredno zastupanih na Glavnoj skupštini, dani na uredno popunjenim i potpisanim glasačkim listićima, predanim do početka Glavne skupštine, uzet će se u obzir prilikom glasovanja, ako dioničari pri glasovanju ne odluče drugačije.

U skladu s člankom 476. st. 4. toč. 2. Zakona o tržištu kapitala, Banka osigurava dioničarima punomoćnika koji ih zastupa na Glavnoj skupštini, pri čemu je svaki dioničar slobodan, posebnom punomoći, ovlastiti drugu osobu da ga zastupa na sazvanoj Glavnoj skupštini.

S obzirom na pravo dioničara koji zajedno imaju udjele u visini od dvadesetoga dijela temeljnoga kapitala društva da zahtijevaju da se neki predmet stavi na dnevni red Glavne skupštine i da se to objavi, dioničari se upućuju na odredbu članka 278. st. 2. Zakona o trgovačkim društvima.

S obzirom na pravo dioničara na davanje protuprijedloga prijedlogu pojedine odluke koji je dala Uprava, odnosno Nadzorni odbor Banke, dioničari se upućuju na odredbu čl. 282. st. 1. Zakona o trgovačkim društvima.

S obzirom na pravo dioničara na stavljanje prijedloga o izboru članova Nadzornog odbora, dioničari se upućuju na odredbu čl. 283. Zakona o trgovačkim društvima.

S obzirom na pravo dioničara da budu obaviješteni o poslovima društva, dioničari se upućuju na odredbu čl. 287. st. 1. Zakona o trgovačkim društvima.

Ako na sazvanoj Glavnoj skupštini ne bude kvoruma za donošenje odluka, određenog Statutom Zagrebačke banke d.d., naredna Glavna skupština održat će se 12. lipnja 2025., na istom mjestu, s početkom u 11:00 sati.

Saziv Glavne skupštine, s prijedlozima odluka, objavit će se na internetskoj stranici na kojoj se nalazi sudski registar.

Od dana objave saziva Glavne skupštine na internetskoj stranici na kojoj se nalazi sudski registar, saziv Glavne skupštine, s pratećom dokumentacijom te potrebnim obavijestima, bit će objavljen i na internetskoj stranici Banke na adresi: www.zaba.hr.

Dioničari koji steknu dionice Banke, oznake ZABA-R-A, nakon objave saziva Glavne skupštine mogu preuzeti skupštinski materijal na info pultu u Poslovnici Zagrebačke banke d.d. u Zagrebu, Trg bana Josipa Jelačića 10, svakog radnog dana od 10:00 do 12:00 sati.

ZAGREBAČKA BANKA d.d.

ZAGREBAČKA BANKA d.d.
REVIZIJSKI ODBOR

Preporuka broj: 160 / 2025

Na temelju članka 3. Pravilnika o radu Revizijskog odbora, Revizijski odbor Zagrebačke banke d.d. je na svojoj 119. sjednici održanoj dana 29. travnja 2025. godine utvrdio sljedeću

P R E P O R U K U

**o angažmanu zakonskog revizora
Zagrebačke banke d.d. za 2026. godinu**

I.

Revizijski odbor Zagrebačke banke d.d. prihvaća *Izvešće banke Revizijskom odboru o angažmanu zakonskog revizora Zagrebačke banke d.d. za 2026. godinu* te predlaže angažman društva KPMG Croatia d.o.o. za reviziju, Ulica Ivana Lučića 2A, Zagreb za zakonsku reviziju godišnjih financijskih izvještaja Banke i konsolidiranih financijskih izvještaja njene grupe za 2026. godinu, u skladu s člankom 16. i 17. Uredbe (EU) br. 537/2014.

II.

Na ovu preporuku nije utjecala treća strana te pri njenom sastavljanju nije bila nametnuta nikakva klauzula poput one navedene u članku 16(6) Uredbe (EU) br. 537/2014.

III.

Odluku o imenovanju KPMG Croatia d.o.o. za reviziju, Ulica Ivana Lučića 2A, Zagreb za zakonskog revizora godišnjih financijskih izvještaja Banke i konsolidiranih financijskih izvještaja njene grupe za 2026. godinu donosi Glavna skupština Zagrebačke banke.

IV.

Ova Preporuka stupa na snagu danom donošenja.

PREDSJEDNIK REVIZIJSKOG ODBORA

Danimir Gulin

ZAGREBAČKA BANKA d.d.
REVIZIJSKI ODBOR

Preporuka broj: 161 / 2025

Na temelju članka 3. Pravilnika o radu Revizijskog odbora, Revizijski odbor Zagrebačke banke d.d. je na svojoj 119. sjednici održanoj dana 29. travnja 2025. donio

P R E P O R U K U

o angažmanu pružatelja usluge provjere Izvješća o održivosti Grupe Zagrebačke banke za 2025. i 2026. godinu

I

Revizijski odbor Zagrebačke banke d.d. prihvaća *Izvješće banke Revizijskom odboru o angažmanu pružatelja usluge provjere Izvješća o održivosti Grupe Zagrebačke banke za 2025. i 2026. godinu* te predlaže angažman društva KPMG Croatia doo, Ulica Ivana Lučića 2A, Zagreb za pružatelja usluge provjere Izvješća o održivosti Grupe Zagrebačke banke dd za 2025. i 2026. godinu, u skladu s člankom 16. i 17. Uredbe (EU) br. 537/2014.

II

Na ovu preporuku nije utjecala treća strana, te pri njenom sastavljanju nije bila nametnuta klauzula navedena u članku 16(6) Uredbe (EU) br. 537/2014.

III

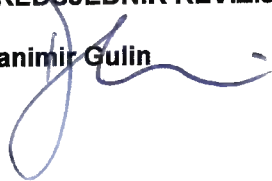
Odluku o imenovanju KPMG Croatia d.o.o. za reviziju, Ulica Ivana Lučića 2A, Zagreb za pružatelja usluge provjere Izvješća o održivosti Grupe Zagrebačke banke dd za 2025. i 2026. godinu donosi Glavna skupština Zagrebačke banke.

IV

Ova Preporuka stupa na snagu danom donošenja.

PREDSJEDNIK REVIZIJSKOG ODBORA

Danimir Gulin



**IZVJEŠĆE O PRIMICIMA ČLANOVA UPRAVE I NADZORNOG ODBORA
DRUŠTVA ZA 2024. GODINU S IZVJEŠĆEM NEOVISNOG REVIZORA S
NEOVISNO IZRAŽENIM UVJERENJEM**

IZVJEŠĆE O PRIMICIMA ČLANOVA UPRAVE I NADZORNOG ODBORA DRUŠTVA ZA 2024. GODINU S IZVJEŠĆEM NEOVISNOG REVIZORA S NEOVISNO IZRAŽENIM UVJERENJEM

Sadržaj:

IZVJEŠĆE NEOVISNOG REVIZORA S NEOVISNO IZRAŽENIM UVJERENJEM.....	1
1. Fiksni i varijabilni dijelovi primitaka članova Uprave i Nadzornog odbora za i u 2024. godini	4
2. Usporedni prikaz godišnjih izmjena primitaka, prihoda, odnosno dobiti društva i prosječnih primitaka radnika zaposlenih na puno radno vrijeme	7
3. Broj dionica i opcija na dionice koje je Društvo dalo ili se obvezalo dati članovima Uprave i Nadzornog odbora	8
4. Vraćanje varijabilnih dijelova primitaka	9
5. Odstupanje od Politike primitaka članova Uprave	9
6. Primici koje je članu Uprave isplatila ili mu se obvezala isplatiti u 2024. treća osoba u vezi s poslovima koje je obavljao kao član Uprave	9
7. Primici koje se društvo obvezalo isplatiti članu Uprave u slučaju prijevremenog prestanka članstva u Upravi.....	9
8. Primici koje se društvo obvezalo isplatiti članu Uprave u slučaju redovitog prestanka članstva u upravi	9
9. Primici koje se društvo obvezalo isplatiti bivšem članu Uprave kojem je članstvo u Upravi prestalo u 2023., u vezi s prestankom članstva u Upravi.....	9
10. Najviši primitak članova Uprave	9
11. Završne odredbe.....	10



Neovisno izvješće o izražavanju ograničenog uvjerenja o ispitivanju Izvješća o primicima za društvo Zagrebačka banka d.d.

Upravi i Nadzornom odboru društva Zagrebačka banka d.d.

Angažirani smo od strane Uprave društva Zagrebačka banka d.d. („Banka“), kako bismo izrazili ograničeno uvjerenje o ispitivanju priloženog Izvješća o primicima za 2024. godinu („Izvješće“) u obliku zaključka da nam, na osnovi provedenih procedura i prikupljenih dokaza, ništa nije privuklo pažnju kako bismo posumnjali da priloženo Izvješće nije sastavljeno sukladno zahtjevima specificiranim u stavcima 1. i 2. članka 272.r Zakona o trgovačkim društvima primjenjivog u Republici Hrvatskoj.

Odgovornosti Uprave i Nadzornog odbora

Uprava i Nadzorni odbor odgovorni su za:

- sastavljanje Izvješća o primicima za 2024. godinu u skladu sa zahtjevima za objavom iz članka 272.r stavcima 1. i 2. Zakona o trgovačkim društvima;
- utvrđivanje pojedinaca koji će biti uključeni u Izvješće o primicima u skladu s člankom 272.r stavkom 1. Zakona o trgovačkim društvima;
- odabir i primjenu odgovarajućih politika primitaka, kao i za donošenje razumnih prosudbi i procjena u odnosu na podatke objavljene u Izvješću o primicima;
- mjerenje primitaka za godinu koja je završila 31. prosinca 2024. u skladu s odredbama članka 272.r stavaka 1. i 2. Zakona o trgovačkim društvima; i
- objavljivanje Izvješća o primicima na internetskoj stranici Banke u skladu s odredbama članka 272.r stavka 4. Zakona o trgovačkim društvima.

Uprava je odgovorna za:

- Dizajn, implementaciju i održavanje sustava unutarnjih kontrola relevantnih za pripremu i prezentaciju Izvješća, bez značajnih pogrešaka, bilo kao rezultat prijave ili pogreške;
- Mjerenje i izvještavanje primitaka u skladu sa Izvještajnim zahtjevima;
- Izbor i primjenu politika te formiranje odgovarajućih procjena i prosudbi prilikom pripreme Izvješća o primicima.

Naše odgovornosti

Naša je odgovornost ispitati Izvješće o primicima te, na osnovi prikupljenih dokaza, izraziti zaključak u sklopu neovisnog izvješća s izražavanjem ograničenog uvjerenja o ispitivanju Izvješća o primicima. Angažman smo obavili u skladu s *Međunarodnim standardom za angažmane s izražavanjem uvjerenja (MSIU) 3000 (izmijenjen) - Angažmani s izražavanjem uvjerenja različitih od revizija ili uvida povijesnih financijskih informacija*, izdanim od strane Međunarodnog odbora za standarde revidiranja i izražavanje uvjerenja (IAASB).

Ispunili smo zahtjeve neovisnosti i druge etičke zahtjeve Međunarodnog kodeksa etike za profesionalne računovođe (uključujući Međunarodne standarde neovisnosti) koji je izdao Odbor za međunarodne standarde etike za računovođe (IESBA).



Neovisno izvješće o izražavanju ograničenog uvjerenja o ispitivanju Izvješća o primicima za društvo Zagrebačka banka d.d. (nastavak)

Primjenjujemo Međunarodni standard upravljanja kvalitetom (MSUK) 1, Upravljanje kvalitetom za društva koja obavljaju reviziju ili uvide u financijske izvještaje ili druge angažmane za izražavanje uvjerenja ili povezane usluge, izdanim od IAASB-a. Standard zahtjeva da oblikujemo, implementiramo i provodimo sustav upravljanja kvalitetom, uključujući politike i postupke koji se odnose na usklađenost s etičkim zahtjevima i profesionalnim standardima te s primjenjivim zakonskim i regulativnim zahtjevima.

Opseg angažmana s izražavanjem zaključka s ograničenim uvjerenjem znatno je manji od opsega angažmana s izražavanjem razumnog uvjerenja u pogledu postupaka procjene rizika, uključujući razumijevanje interne kontrole i postupaka provedenih kao odgovor na procijenjene rizike. Priroda i opseg naših postupaka utvrđeni su na temelju procjene rizika i naše stručne prosudbe kako bismo izrazili zaključak s ograničenim uvjerenjem. Postupci su uključivali:

- upite,
- na uzorku, pregled relevantne dokumentacije,
- provjeru usklađenosti sadržaja Izvješća sukladno Primjenjivim kriterijima.

Naš angažman nije uključivao reviziju ili uvid Izvješća o primicima niti povezane računovodstvene i ostale evidencije na osnovi kojih je ono kompilirano.

Vjerujemo da su revizijski dokazi koje smo dobili dostatni i primjereni da osiguraju osnovu za naš zaključak s ograničenim uvjerenjem.

Ograničenja u pripremi Izvješća o primicima

Interpretacija rezultata uspješnosti do određene je mjere subjektivna zato što u obzir uzima i kvalitativne i kvantitativne aspekte. Zbog inherentne subjektivnosti kod interpretacije kvalitativnih kriterija nagrađivanja, ali i subjektivnosti prilikom mjerenja kvantitativnih ciljeva (primjerice vezano za mjerenje rezultata za godinu), moguće su različite prihvatljive metodologije mjerenja ostvarenja pojedinačnih ciljeva. Nadalje u pripremi Izvješća o primicima, korištene su i razne druge procjene i prosudbe koje između ostalog uključuju one vezane uz: usklađenost s politikom primitaka; način na koji članovi Uprave i Nadzornog odbora podupiru dugoročnu uspješnost Banke te način na koji su se primjenjivala mjerila za ocjenu te uspješnosti; objašnjenje kako su se radnički primici uzimali u obzir pri izračunu prosječnih primitaka te koji je krug radnika bio uključen u taj izračun.

Primjenjivi kriteriji

Primjenjivi kriteriji za utvrđivanje pojedinaca koji će biti uključeni u Izvješće o primicima i zahtjevi vezani uz objavu njihovih primitaka sadržani su u odredbama članka 272.r stavcima 1. i 2. Zakona o trgovačkim društvima.

Izjava Uprave i Nadzornog odbora

Uprava i Nadzorni odbor Banke izjavljuju da je Izvješće o primicima za 2024. godinu točno i potpuno te da sadrži sve podatke iz odredbi stavaka 1. i 2. članka 272.r Zakona o trgovačkim društvima.



Neovisno izvješće o izražavanju ograničenog uvjerenja o ispitivanju Izvješća o primicima za društvo Zagrebačka banka d.d. (nastavak)

Zaključak s ograničenim uvjerenjem

Na osnovi provedenih procedura i prikupljenih dokaza, ništa nam nije privuklo pažnju kako bismo posumnjali da Izvješće o primicima za 2024. godinu, u svim značajnim odrednicama, nije sastavljeno na način da sadrži podatke iz odredbi stavaka 1. i 2. članka 272.r Zakona o trgovačkim društvima.

Ovaj zaključak potrebno je sagledati u kontekstu s ostatkom našeg izvješća o izražavanju ograničenog uvjerenja, a posebice u kontekstu odlomaka *Ograničenja u pripremi Izvješća o primicima* i *Ograničenja upotrebe našeg izvješća*.

Ograničenja upotrebe našeg izvješća

Ovo izvješće namijenjeno je isključivo u svrhu predviđenu člankom 272.r Zakona o trgovačkim društvima. U najvećoj mjeri u kojoj je to dopušteno zakonima, ne prihvaćamo nikakvu odgovornost i ne pristajemo ni na kakve obveze prema bilo kojoj drugoj strani, osim prema Banci, vezano uz naš rad, ovo neovisno izvješće o izražavanju ograničenog uvjerenja ili zaključke do kojih smo došli.

KPMG Croatia d.o.o. za reviziju

Hrvatski ovlaštteni revizori

Eurotower, 17. kat

Ivana Lučića 2a

10000

Zagreb

Hrvatska

17. travnja 2025.

KPMG Croatia
d.o.o. za reviziju
Eurotower, 17. kat
Ivana Lučića 2a, 10000 Zagreb

Katarina Kecko

Član Uprave, Hrvatski ovlaštteni revizor

1. Fiksni i varijabilni dijelovi primitaka članova Uprave i Nadzornog odbora za i u 2024. godini

Zagrebačka banka (u daljnjem tekstu: Banka) osigurava da članovi Uprave Banke zajedno imaju stručna znanja, sposobnosti i iskustvo potrebno za neovisno i samostalno vođenje poslova Banke te za razumijevanje poslova i značajnih rizika Banke. Uvjete za odabir članova Uprave i Nadzornog odbora Banke utvrđuje provedbom postupka primjerenosti koji je propisan Politikom za izbor i procjenu primjerenosti članova Uprave Zagrebačke banke d.d. i Politikom za izbor i procjenu primjerenosti članova Nadzornog odbora Zagrebačke banke d.d. te nadzire redovito, jednom godišnje, provedbom postupka redovne procjene primjerenosti članova Uprave i Nadzornog odbora.

Upravu Banke u 2024. činilo je 7 članova, osim u periodu kada je član uprave nadležan za Maloprodaju obavljao je i poslove iz nadležnosti člana uprave za Korporativno bankarstvo (tada je bilo 6 članova). U tablici ispod navedeni su svi koju su u 2024. godini obnašali dužnost Člana/Predsjednika Uprave. U tablici su navedeni datumi početka i završetka zadnjeg mandata.

Članovi Uprave 2024.	Funkcija	Mandat	
		početak od	završetak do
Ivan Vlahe	Predsjednik	08.02.2023.	30.04.2024.
Davide Bazzarello*	Zamjenik predsjednika	01.05.2024.	08.07.2024.
Dalibor Čubela	Predsjednik	09.07.2024.	08.02.2027.
Jasna Mandac	Članica	08.02.2023.	08.02.2027.
Tatjana Antolić Jasnić	Članica	08.02.2023.	08.02.2027.
Slaven Rukavina**	Član	08.02.2023.	08.02.2027.
Spas Blagovestov Vidarkinsky	Član	08.02.2023.	08.04.2024.
Gianluca Totaro	Član	08.02.2023.	08.02.2027.
Pavel Vinter	Član	08.02.2023.	08.02.2027.
Aleksandra Rašić	Članica	15.10.2024.	08.02.2027.

*Temeljem dane ostavke predsjednika Uprave i ujedno CEO, g. Ivana Vlahe sa 01.05.2024. te Odluke Nadzornog odbora od 23.04.2024. o primjerenosti i imenovanju zamjenika predsjednika Uprave Zagrebačke banke d.d. i ujedno zamjenika „Chief Executive Officer“ (CEO), g. Davideu Bazzarellu je počeo mandat u Upravi Banke na razdoblje od 01.05.2024. do dobivanja suglasnosti Hrvatske narodne banke na imenovanje gospodina Dalibora Čubele na funkciju predsjednika Uprave i ujedno CEO Zagrebačke banke d.d., a najduže na razdoblje od tri mjeseca. Za vrijeme dok je obavljao rad u Upravi gospodin David Bazzarello nije obavljao funkciju člana Nadzornog odbora Zagrebačke banke d.d.

**U razdoblju od podnošenja ostavke g. S.B. Vidarkinskyja do imenovanja gđe Aleksandre Rašić članicom Uprave, g. Slaven Rukavina obavljao je i poslove iz nadležnosti člana uprave za Korporativno bankarstvo.

Nadzorni odbor Banke je u 2024. brojao 7 članova. U tablici ispod navedeni su svi koju su u 2024. godini obnašali dužnost Člana/Predsjednika/Zamjenika predsjednika Nadzornog Odbora.

Članovi Nadzornog odbora 2024.	Funkcija	Mandat	
		početak od	završetak do
Simone Marcucci	Predsjednik	12.5.2022.	14.07.2024.
Davide Bazzarello	Predsjednik	17.07.2024.	12.05.2026.
Davide Bazzarello	Član	12.05.2022.	16.07.2024.
Zeynep Nazan Somer Ozelgin	Zamjenica predsjednika	12.05.2022.	12.05.2026.
Danimir Gulin	Zamjenik predsjednika	12.05.2022.	12.05.2026.
Mirjana Hladika	Članica	12.05.2022.	12.05.2026.
Daniela Croitoru	Članica	12.05.2022.	12.05.2026.
Teodora Alexandrova Petkova	Članica	12.05.2022.	12.05.2026.

1.1. Primici članova Uprave Zagrebačke banke za 2024. godinu

Članovima Uprave su za 2024. godinu utvrđeni sljedeći bruto 1 iznosi:

Iznosi u EUR	Fiksni primitak	%	Varijabilni primitak za 2024.	%	Ostali primici	%	Ukupno	%
Dalibor Čubela	181.388,80	32%	278.000,00	50%	100.294,11	18%	559.682,91	100%
Slaven Rukavina	171.551,86	38%	238.000,00	52%	46.321,42	10%	455.873,28	100%
Aleksandra Rašić	44.808,02	43%	39.583,33	38%	19.434,03	19%	103.825,38	100%
Tatjana Antolić Jasnić	205.960,58	57%	126.000,00	35%	29.509,40	8%	361.469,98	100%
Jasna Mandac	172.155,66	44%	190.000,00	49%	28.595,14	7%	390.750,80	100%
Pavel Vinter	237.966,26	47%	179.000,00	35%	90.263,93	18%	507.230,19	100%
Gianluca Totaro	184.306,82	36%	156.000,00	31%	167.026,40	33%	507.333,22	100%
Ivan Vlaho	183.984,89	36%	269.397,05	53%	59.090,61	12%	512.472,56	100%
Spas Blagovestov Vidarkinsky	71.250,31	45%	50.415,54	31%	38.473,68	24%	160.139,53	100%

Fiksnim primicima članova Uprave smatra se godišnja plaća (za izaslane radnike uključena i naknada za rad u inozemstvu), božićnica, regres te naknada za prijevoz.

Ostalim primicima članova Uprave smatra se korištenje automobila u privatne svrhe, dopunsko zdravstveno, dobrovoljni mirovinski fond, životno osiguranje, dio primitaka i obveznih davanja za radnike izaslane iz drugih zemalja koje plaćaju matične zemlje te ostala primanja u naravi.

Iskazan varijabilni primitak odnosi se na utvrđeni bonus za 2024. godinu.

1.2. Primici članova Uprave Zagrebačke banke u 2024. godini

Ukupan primitak članova Uprave u 2024. godini (bruto 1):

Iznosi u EUR	Fiksni primitak	Varijabilni primici isplaćeni u 2024.*	Ostali primici	Ukupno
Dalibor Čubela	181.388,80	46.782,10	100.294,11	328.465,01
Slaven Rukavina	171.551,86	49.765,99	46.321,42	267.639,27
Aleksandra Rašić	44.808,02	0,00	19.434,03	64.242,04
Tatjana Antolić Jasnić	205.960,58	26.216,67	29.509,40	261.686,65
Jasna Mandac	172.155,66	32.735,67	28.595,14	233.486,47
Pavel Vinter	237.966,26	39.662,05	90.263,93	367.892,24
Gianluca Totaro	184.306,82	35.648,51	167.026,40	386.981,73
Ivan Vlaho	183.984,89	177.289,68	59.090,61	420.365,19
Spas Blagovestov Vidarkinsky	71.250,31	88.417,07	38.473,68	198.141,06

*Isplaćeni bonus u 2024., dio koji se odnosi na novčane isplate.

Iskazani varijabilni primici odnose se na dio varijabilne nagrade u obliku novčane isplate, a koji su isplaćeni u 2024. godini. Varijabilni primici isplaćeni u 2024. godini odnose se na prvi obrok nagrade za 2023. godinu, te na odgođeni treći obrok nagrade za 2021. godinu iskazan proporcionalno vremenu provedenom u Zagrebačkoj banci u 2021. godini na dužnosti Člana/Predsjednika Uprave.

Dio isplate u 2024. u obliku dodjele redovnih dionica Zagrebačke banke d.d. ZABA-R-A. iskazan je u poglavlju 3. ovog dokumenta.

Sustav nagrađivanja za 2024. godinu temelji se na bonus pool pristupu na razini UniCredit Grupe, s kaskadnom raspodjelom na razinu divizije/Grupe Zagrebačke banke, ovisno o ostvarenom rezultatu usklađenog sa indikatorima kvalitete i rizika kao i troška kapitala, čime se osigurava snažna veza između profitabilnosti, rizika i nagrada.

Aktivacija nagrađivanja vezana je uz ostvarenja Uvjeta za sudjelovanje koji uključuju mjerenje godišnje profitabilnosti, stanje kapitala i rezultate likvidnosti na razini UniCredit Grupe, divizije i Grupe Zagrebačke banke, s tri moguća scenarija koji omogućuju povećanje, smanjenje ili otkazivanje bonusa za svaki klaster.

Dodatno, u svrhu osiguranja usklađenosti s okvirom sklonosti preuzimanju rizika UniCredit Grupe i ekonomske održivosti rezultata UniCredit Grupe i divizije/Grupe Zagrebačke banke tijekom vremena, bonus pool može biti revidiran naviše ili naniže, ovisno o ukupnoj „kvaliteti uspješnosti“ (eng. quality of performance). Utvrđenom metodologijom predviđena je procjena na temelju posebnih grafičkih prikaza (eng. dashboards), uključujući pokazatelje za sve relevantne rizike te izloženost riziku, pokazatelje usklađenosti s regulatornim zahtjevima i pokazatelje odnosa između rizika i profitabilnosti. Procjena vodi do definicije "koeficijenta" prilagodbe fonda za dodjelu bonusa, u rasponu od 50%-120%.

Na individualnoj razini, varijabilna nagrada utvrđuje se u skladu s ocjenom uspješnosti radnika i specifičnom referentnom vrijednosti, koja je u skladu s rezultatima interne i/ili vanjske poredbene (benchmarking) analize sličnih uloga, funkcija, složenosti posla, propisanog najvećeg omjera između varijabilnog i fiksnog dijela nagrade. Dodatno, za CEO-a Zagrebačke banke d.d., 60% bonusa se odgađa i podliježe dodatnim dugoročnim uvjetima ostvarenih rezultata, koji djeluju kao modifikator individualne nagrade.

Isplata nagrade za identificirane radnike vrši se kroz neodgođene i odgođene primitke (upfront and deferred), u novcu ili redovnim dionicama Zagrebačke banke d.d., koja se raspoređuje na razdoblje od više godina prema definiranim shemama odgode. Prvi obrok isplaćuje se po aktivaciji nagrađivanja i odobrenja bonus poola za godinu na koju se nagrađivanje odnosi, a odgođene komponente koje još nisu isplaćene predmetom su mehanizma malusa (smanjenje/ukidanje dijela ili ukupnog iznosa varijabilnog primitka), uvjetom kontinuiranog zaposlenja kao i mogućoj primjeni Zero Factor-a ovisno o financijskom ostvarenju za relevantnu financijsku godinu koja može potvrditi, smanjiti ili otkazati pravo na obrok varijabilne nagrade.

1.3. Naknada članova Nadzornog odbora za 2024. godinu

Za sudjelovanje u radu Nadzornog odbora, član Nadzornog odbora ima pravo na naknadu, koja se utvrđuje u bruto iznosu i isplaćuje jednokratno na godišnjoj razini. Članu Nadzornog odbora pripada i naknada troškova vezanih uz prisustvo na sjednici u neto iznosu troškova.

Za rad obavljen u 2024. godini članovima Nadzornog odbora isplaćena je naknada u ukupnom bruto 1 iznosu od 79.653,69 EUR.

Članovima Nadzornog odbora su za 2024. godinu isplaćeni sljedeći bruto 1 iznosi:

Nadzorni odbor 2024.	Funkcija	Pravo na naknadu za 2024.	Iznosi u EUR
Zeynep Nazan Somer Ozelgin	Zamjenica predsjednika	DA	27.272,73
Danimir Gulin	Zamjenik predsjednika	DA	27.056,28
Mirjana Hladika	Članica	DA	25.324,68
Simone Marcucci	Predsjednik	NE	0,00
Daniela Croitoru	Članica	NE	0,00
Davide Bazzarello	Član/Predsjednik	NE	0,00
Teodora Alexandrova Petkova	Članica	NE	0,00

Jednokratna godišnja naknada ne isplaćuje se sljedećim članovima Nadzornog odbora: Simone Marcucci, Teodora Alexandrova Petkova, Daniela Croitoru i Davide Bazzarello, u skladu s, o tome, postignutom suglasnošću Banke i navedenih članova Nadzornog odbora.

Sve navedeno u skladu je s odlukom o utvrđivanju i isplati naknade članovima Nadzornog odbora Zagrebačke banke d.d., usvojenom od strane Glavne skupštine 26. ožujka 2025.

Doprinosi na navedene bruto 1 iznose primitaka i naknada u ovom dokumentu banka plaća u skladu sa zakonskim propisima.

2 Usporedni prikaz godišnjih izmjena primitaka, prihoda, odnosno dobiti društva i prosječnih primitaka radnika zaposlenih na puno radno vrijeme

Prosječni primitak po zaposleniku isplaćen u godini (Bruto 1 u EUR)	2024.	2023.	2022.	2021.	2020.
Godišnji primitak	35.587	32.713	30.401	27.454	26.943
Zagrebačka banka d.d. (u EUR*)	2024.	2023.	2022.	2021.	2020.
Prihod	809.063.731	787.439.184	585.427.567	584.826.098	479.777.750
Neto dobit	449.641.499	450.360.805	237.740.719	266.525.002	97.485.893

*za prikaz iznosa iz prethodnih godina korišten je tečaj konverzije 7,5345.

Godišnji primici po zaposleniku isplaćeni u godini uključuju Bruto 1 iznose, koji uključuju fiksni i varijabilni dio plaće, ostale primitke u naravi i sve ostale primitke izvršene u vezi sa radnim statusom zaposlenika (prijevoz, regres, božićnica, dar za djecu, jubilarne nagrade, pomoći zaposlenicima, prigodne nagrade) za poslovnu godinu podijeljeni sa prosječnim brojem zaposlenika i izračunati na bazi broja zaposlenih prema

satima rada. Uključeni varijabilni primici uključuju isplaćen prvi obrok nagrade za prethodnu godinu, te sve odgođene obroke nagrada iz prethodnih godina plaćenih u iskazanoj godini. U Izračun su uključeni svi zaposlenici banke.

Iskazani ukupni prihodi uključuju neto prihod od kamata, neto prihod od naknada i provizija, neto ostale prihode iz poslovanja, neto dobit po prestanku priznavanja financijske imovine i financijskih obveza koje nisu mjerene po fer vrijednosti kroz dobit ili gubitak, neto dobit po financijskoj imovini i financijskim obvezama koje se drže radi trgovanja, neto dobit po financijskoj imovini kojom se ne trguje koja se obvezno mjeri po fer vrijednosti kroz dobit ili gubitak, neto dobit od računovodstvene zaštite, neto dobit od tečajnih razlika, neto dobit po prestanku priznavanja ulaganja u društva kćeri, zajedničke pothvate i pridružena društva, neto dobit po prestanku priznavanja nefinancijske imovine i prihode od dividende.

3 Broj dionica i opcija na dionice koje je Društvo dalo ili se obvezalo dati članovima Uprave i Nadzornog odbora

Isplata obroka varijabilne nagrade u dionicama provedena je u obliku vlastitih redovnih dionica Zagrebačke banke d.d., ZABA-R-A, u utvrđenom broju dionica, a sve u skladu s lokalnom regulativom.

Članovima Uprave je u 2024. godini dodijeljen sljedeći broj dionica (broj i vrijednost dionica iskazani su proporcionalno vremenu provedenom u Zagrebačkoj banci u relevantnoj godini na dužnosti Člana/Predsjednika Uprave):

Član Uprave	Godina nagrađivanja	Broj dionica	Vrijednost dionica na dan dodjele u EUR	Cijena dionice na dan dodjele u EUR	Datum prijenosa
Dalibor Ćubela	2020	732	13.380,96	18,28	8.4.2024.
	2021	2.452	44.822,56	18,28	8.4.2024.
Ivan Vlaho	2021	896	16.378,88	18,28	8.4.2024.
	2023	6.698	121.501,72	18,14	10.7.2024
Pavel Vinter	2021	425	7.769,00	18,28	8.4.2024.
	2023	1.080	19.742,40	18,28	8.4.2024.
Gianluca Totaro	2021	379	6.928,12	18,28	8.4.2024.
	2023	930	17.000,40	18,28	8.4.2024.
Spas Blagovestov Vidarkinsky	2020	326	5.959,28	18,28	8.4.2024.
	2021	1.834	33.525,52	18,28	8.4.2024.
	2023	2.230	40.764,40	18,28	8.4.2024.
Slaven Rukavina	2020	249	4.551,72	18,28	8.4.2024.
	2021	889	16.250,92	18,28	8.4.2024.
	2023	1.622	29.650,16	18,28	8.4.2024.
Jasna Mandac	2021	319	5.831,32	18,28	8.4.2024.
	2023	1.203	21.990,84	18,28	8.4.2024.
Tatjana Antolić Jasnić	2021	210	3.838,80	18,28	8.4.2024.
	2023	914	16.707,92	18,28	8.4.2024.

Članovi Nadzornog odbora nisu u 2024. godini stjecali dionice i/ili opcije na dionice Društva, niti im se Društvo obvezalo na iste.

4 Vraćanje varijabilnih dijelova primitaka

Banka u 2024. godini nije od članova Uprave zahtijevala vraćanje varijabilnih primitaka, kao ni vraćanje naknada od članova Nadzornog odbora.

5 Odstupanje od Politike primitaka članova Uprave

Nije bilo odstupanja od Politike plaćanja i nagrađivanja za Grupu Zagrebačka banka za 2024. godinu, usvojene od strane Nadzornog odbora.

6 Primici koje je članu Uprave isplatila ili mu se obvezala isplatiti u 2024. treća osoba u vezi s poslovima koje je obavljao kao član Uprave

Članovima Uprave se tijekom 2024. godine nisu isplatili primici od strane treće osobe u vezi s poslovima koje je obavljao/obavljala kao član/članica Uprave.

7 Primici koje se društvo obvezalo isplatiti članu Uprave u slučaju prijevremenog prestanka članstva u Upravi

Nije bilo isplata.

8 Primici koje se društvo obvezalo isplatiti članu Uprave u slučaju redovitog prestanka članstva u upravi

Nije bilo isplata.

9 Primici koje se društvo obvezalo isplatiti bivšem članu Uprave kojem je članstvo u Upravi prestalo u 2023., u vezi s prestankom članstva u Upravi.

Nije bilo isplata.

10 Najviši primitak članova Uprave

Gornja granica varijabilnih primitaka postavljena je na visini ukupnih godišnjih fiksnih primitaka, uz mogućnost da se uveća do dvostrukog godišnjeg iznosa fiksnih primitaka uz odobrenje kvalificirane većine dioničara. Za sljedeće funkcije primjenjuje se konzervativniji pristup.

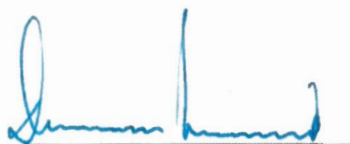
Za kontrolne funkcije Društva (Unutarnja revizija, Upravljanje rizicima, Praćenje usklađenosti) gornja granica varijabilnih primitaka postavljena je na visini jedne trećine ukupnih godišnjih primitaka radnika, što predstavlja 50% godišnjeg iznosa fiksnih primitaka.

Za Ljudske potencijale i korporativnu kulturu – sukladno Grupnim smjernicama omjer između varijabilnih i fiksnih primitaka ne može prelaziti omjer 0,8:1.

11 Završne odredbe

Ovo izvješće o primicima, kako i Izvješće revizora o ispitivanju izvješća o primicima Banka će objaviti i učiniti besplatno dostupnim na razdoblje od deset godina na svojim internetskim stranicama nakon što Glavna skupština društva donese odluku o Izvješću u skladu sa zakonom.

Glavna skupština Zagrebačke banke d.d. je na svojoj sjednici 19.6.2024. donijela Odluku o odobrenju Izvješća o primicima članova Uprave i Nadzornog odbora društva za 2023. godinu s izvješćem neovisnog revizora s neovisno izraženim uvjerenjem.



Dalibor Čubela
Predsjednik Uprave



Davide Bazzarelli
Predsjednik Nadzornog odbora



Politika plaćanja i nagrađivanja za Grupu Zagrebačka banka za 2024. godinu

Sadržaj

1	SVRHA I CILJ POLITIKE	2
2	PRIMJENJIVOST I OBUHVAT	2
3	GRUPNA NAČELA I PRAVILA GRUPE.....	4
4	PODJELA ODGOVORNOSTI IZMEĐU HOLDINGA DRUŠTVA I ČLANICA GRUPE	83

1 SVRHA I CILJ POLITIKE

Ovaj dokument (u daljnjem tekstu „Politika plaćanja i nagrađivanja Grupe“ ili „Politika“ ili „Politika primitaka“) utvrđuje načela i pravila koja se moraju primjenjivati kako bi se osiguralo definiranje, praćenje i kontrola nad sustavom i praksama primitaka koji se prihvataju od strane Grupe Zagrebačke banke (Zagrebačka banka d.d., Zagreb Nekretnine d.o.o. (ZANE), ZANE BH and UniCredit Leasing d.o.o. (UCLC).

Politika opisuje misiju i vrijednosti Grupe vezano za pristup i glavne postavke primitaka, korporativnu i organizacijsku strukturu i proces upravljanja, kao i zahtjeve vezane za praćenje usklađenosti; podržava primjenu usporedbe s tržišnim praksama; ukazuje na pristup definiranja primitaka koji doprinosi održivosti Grupe; opisuje sve elemente primitaka, određuje smjernice za kombinaciju vrsta primitaka u ukupnoj strukturi primitaka te pruža smjernice za određivanje Pravila sustava nagrađivanja Grupe kao i za dodjelu beneficija te primjenu pokretača usklađenosti.

2 PRIMJENJIVOST I OBUHVAT

Politika ispunjava zahtjeve Okružnice br. 285 od 17. prosinca 2013., Dio Prvi, Glava IV., poglavlje 2., dio 1. i 2. u vezi s politikom i praksom za primitke i sustave poticaja koju je izdala Središnja banka Italije u kojoj se navodi da "Matično društvo", u izvršavanju svoje ovlasti za određivanje smjernica i koordinaciju, izrađuje politiku primitaka za cijelu bankarsku Grupu, osiguravajući tako njezinu sveukupnu dosljednost. Matično društvo također mora osigurati da je praksa primitaka u članicama Grupe u skladu s načelima i pravilima sadržanim u ovom poglavlju, a u slučaju inozemnih tvrtki, da iste nisu u sukobu s nacionalnim zakonom države u kojoj su osnovane.

Ovaj dokument također ispunjava zahtjeve Direktive 2019/878/EU (CRD V) u pogledu zahtjeva za plaćanje i nagrađivanje. U skladu s CRD V, institucije moraju primjenjivati zahtjeve za plaćanje i nagrađivanje na razini grupe, matične tvrtke i podružnice, uključujući zahtjeve unutar društava kćeri koje ne podliježu CRD V, osim ako same ne podliježu posebnim zahtjevima za plaćanje i nagrađivanje na pojedinačnoj osnovi prema drugim EU pravilima ili bi podlijegali takvim zahtjevima da imaju poslovni nastan u EU. Međutim, prema članku 109., stavku 5. CRD-a V, odredbe o primicima i dalje se mogu primjenjivati na pojedinačne članove osoblja određenih društava kćeri.

Kao opće načelo, a uzimajući u obzir primjenjive posebne zahtjeve u pogledu plaćanja i nagrađivanja, politike plaćanja i nagrađivanja različitih subjekata grupe unutar opsega bonitetne konsolidacije bi trebale biti u skladu s politikom plaćanja i nagrađivanja Grupe koju je odredila konsolidirajuća institucija. Politika plaćanja i nagrađivanja mora biti u skladu s odredbama CRD V, smjernicama EBA-e o dobrim politikama plaćanja i nagrađivanja od 2. srpnja 2021. te dodatnim zahtjevima navedenim u nacionalnim zakonima o trgovačkim društvima, zakonima o radu i drugim relevantnim zakonima.

Načela Grupne politike plaćanja i nagrađivanja važeća su u cijeloj organizaciji i trebaju se odražavati u praksi plaćanja i nagrađivanja koja se primjenjuje na kategorije zaposlenika u svim članicama, uključivo osoblje koje pripada vanjskim distribucijskim mrežama, uzimajući u obzir posebnosti njihove prakse plaćanja i nagrađivanja.

Nadalje, lokalne politike i prakse plaćanja i nagrađivanja u cijelosti su usklađene sa zahtjevima lokalne regulative odnosno Odluke o primicima Hrvatske narodne banke NN 31/2017 od 13. travnja 2017., NN 57/2017 od 6. lipnja 2017. i dopune Odluke NN 04/2021 od 15. siječnja 2021. godine, NN 145/2021 od 29. prosinca 2021. te 51/2023 od 12. Svibnja 2023.

3 GRUPNA NAČELA I PRAVILA GRUPE

3.1 Pregled i načela

Sustav vrijednosti UniCredita temelji se na integritetu, vlasništvu i brizi kao održivim uvjetima za pretvaranje dobiti u vrijednost za naše dionike. Jednostavan princip smjernica u svrhu osnaživanja zajednica za napredak osigurava da živimo te vrijednosti svaki dan.

Održavajući standarde održivog ponašanja i vrijednosti koji su pokretači misije Grupe, strategija plaćanja i nagrađivanja je ključna za ojačavanje i zaštitu ugleda Grupe te stvaranje dugoročne vrijednosti za sve dionike. Politika primitaka doprinosi poslovnoj strategiji, dugoročnim interesima i održivosti UniCredita.

Više nego ikad prije, održivost čini središnji dio svega što radimo i potpuno je integrirana u posao i proces donošenja odluka: vođenje primjerom u poslovanju UniCredita, pomažanje klijentima kroz pravednu i održivu tranziciju, doprinos boljem društvu. To je ključna poluga za buduće poslovne strategije i kritična sastavnica uspjeha banke.

Kroz odgovarajuće mehanizme plaćanja i nagrađivanja UniCredit želi stvoriti radno okruženje koje prihvaća sve vrste različitosti te koje potiče i oslobađa individualni potencijal kako bi privukla, zadržala i motivirala visoko kvalificirane ljudske potencijale koji mogu stvoriti kompetitivnu prednost Grupi. Pojedinci se nagrađuju na temelju zasluga i učinka u smislu održivih rezultata, ponašanja i vrijednosti Grupe.

UniCredit vjeruje kako je inkluzija strateški poslovni pokretač i predan je stvaranju inkluzivnog, pozitivnog i okruženja bez prepreka za raznoliku radnu snagu, gdje svi koji imaju priliku za rad i rast. Od zaposlenika se očekuje da će doprinijeti stvaranju i održavanju radnog okruženja ispunjenog poštovanjem, okruženja koje je sigurno i uključivo i gdje se prihvaćaju i promoviraju razlike u rodnom identitetu, dobi, rasi, etničkoj pripadnosti, seksualnoj orijentaciji, sposobnostima, podrijetlu, sustavu vjerskih i etičkih vrijednosti i političkim uvjerenjima ili bilo kojoj drugoj kategoriji zaštićenoj zakonom u lokalnoj jurisdikciji.

Oslanjajući se na UniCreditov Grupni model upravljanja, ovaj dokument definira okvir za usklađen i dosljedan dizajn, provedbu i praćenje sustava plaćanja i nagrađivanja u cijeloj Grupi.

U okviru ove zajedničke Politike definirane su smjernice za provođenje planova i programa plaćanja i nagrađivanja koji su potpora kvalitetnoj politici upravljanja rizicima te dugoročnoj strategiji te teže dugoročnom stvaranju vrijednosti i održivosti poduzeća. Na taj način, kvalitetno zadovoljavamo specifične i rastuće potrebe različitih vrsta poslovanja, zahtjeva tržišta i radnika te istovremeno osiguravamo da su strategija poslovanja i strategija upravljanja ljudskim resursom uvijek u skladu s modelom plaćanja i nagrađivanja, uključujući i vanjske mreže i agente, gdje je primjenjivo, kako je predviđeno regulativom.

Kako bi se osigurala konkurentnost i učinkovitost mehanizama plaćanja i nagrađivanja, kao i transparentnost i interna pravednost, sljedeći principi održivog ponašanja i poslovanja predstavljaju ključna načela Politike plaćanja i nagrađivanja.



3.1.1 Usklađivanje politike nagrađivanja sa strategijom održivosti

U UniCreditu stvaranje vrijednosti znači više od pukog stvaranja financijskih vrijednosti. To znači da je uključivanje održivosti u srži svega što Grupa čini.

U 2024, UniCredit je najavio svoje ciljeve za 2030 za sektor čelika, koji je dio obveze banke da dostigne svoj cilj 2050. vezano uz Net Zero u svom kreditnom portfelju i poboljšava vlastite ciljeve za 2030. za tri ugljikom najintenzivnija sektora unutar svog portfelja, a koji uključuju sektore nafte i plina, proizvodnje električne energije i automobilske industrije, priopćen tržištu 2023. To je u skladu s Net Zero obvezom koju je banka potpisala u listopadu 2021. i kontinuiranom potporom održivijem globalnom gospodarstvu.

2023. bila je godina obilježena značajnim napretkom u našim ESG ambicijama s Net Zero sektorskim ciljevima i kontinuiranom podrškom klijentima i svim našim dionicima u pravednoj i poštenoj tranziciji. Također pogledajte Integrated Report izvješće dostupno na korporativnoj web stranici za dodatne pojedinosti o strategiji održivosti u UniCreditu.

Politika primitaka i nagrađivanja pridonosi strategiji UniCredita, ostvarivanju dugoročnih interesa i održivosti tijekom vremena. UniCredit ima uspostavljenu strukturu plaćanja i nagrađivanja koja se temelji na učinku prilagođenom/povezanom s rizikom i ne potiče prekomjerno preuzimanje rizika, uključujući u pogledu rizika održivosti.

Nadalje, jedan od stupova Grupne politike plaćanja i nagrađivanja bavi se održivom naknadom za održivi učinak, održavanjem dosljednosti između naknade i učinka, te između nagrada i

dugoročnog stvaranja vrijednosti dionika, kao i poboljšanjem postignutog rezultata te načina na koji on se postiže.

Nekoliko je procesa i inicijativa koji podupiru vezu između politike nagrađivanja i održivosti.

Grupni sustav poticaja podržan je godišnjim procesom upravljanja učinkom koji osigurava koherentnost, dosljednost i jasnoću ciljeva i očekivanih ponašanja usklađenih s strategijom. Postavljanje godišnjih ciljeva (poznato kao postavljanje ciljeva/Goal setting) početna je faza ovog procesa i podržano je strukturiranim okvirom koji uključuje katalog pokazatelja uspješnosti („KPI Bluebook”) koje godišnje pregledavaju relevantne ključne funkcije grupe (npr. Ljudski potencijali i korporativna kultura, financije, upravljanje rizicima, strategija grupe & ESG) i smjernice. Okvir je u skladu s regulatornim odredbama i standardima Grupe koje je potvrdila Usklađenost (compliance). Između ostalog, navedeno je karakterizirano:

- Korištenjem ciljeva prilagođenih/vezanih uz rizike (npr. barem jedan od KPI-eva u karti ciljeva)
- poveznica sa strategijama ESG te sinergijama Raznolikosti, jednakosti i uključenosti (“DE&I”) (npr. barem jedan ESG KPI za sve radnike koji su prepoznati kao grupni preuzimatelji rizika sa osobitim fokusom na DE&I cilj za zaposlenike koji odgovaraju GEC-u ili njihovoj izravnoj liniji izvještavanja)
- Korištenje ciljeva označenih kao održivi (sustainability) u svrhu stvaranja vrijednosti tijekom vremena (npr. polovica ciljeva vezana uz održivost). Za odabrane pojedince (v. poglavlje 5.1.4.) ESG cilj je uključen kao dodatni dugoročni uvjet
- Korištenje ciljeva vezanih uz posao, korporativne vrijednosti, ponašanje i kulturu usklađenosti/rizika sa fokusom na:
 - Pridržavanje i širenje kulture Grupe, vrijednosti i svrhe
 - Postavljanje odgovarajućeg tona s vrha i tona iz sredine o kulturi usklađenosti i svjesnosti rizika.

Pojedinosti

Za više detalja pogledajte ulomak 5.1 Pravila nagrađivanja za 2024 (GIS) i 5.2 Okvir upravljanja učinkom.

FOKUS

- **Raznolikost, pravednost i uključenost (Diversity, Equity and Inclusion - DE&I)**

U UniCreditu Raznolikost, Pravednost i Uključenost su strateška sredstva za naše poslovanje, rast, inovacije i učinak, djelujući kao sastavni dio naše korporativne kulture i potpuno integrirani u naš ESG model.

Gradimo kulturu koja stavlja vrijednosti **integriteta, vlasništva i brige** u srce našeg procesa donošenja odluka i svega što činimo. Naša kultura i navedene vrijednosti utjelovljuju ono za što se zalažemo, određuju kako se ponašamo, kako donosimo odluke koje oblikuju naš svaki dan, vodeći sve naše aktivnosti i ponašanja.

To također pomaže osigurati dugoročniji održiviji rast i nove poslovne prilike, snažan poriv za inovacijama i kreativnošću, kao i opće poboljšanje radne atmosfere s pozitivnim učinkom na produktivnost, dobrobit i angažman naših zaposlenika.

Za daljnje promicanje kulture uključenosti temeljene na jednakim mogućnostima i nediskriminaciji, UniCredit ima implementiranu DE&I Globalnu politiku koja postavlja jasne smjernice i načela za zaposlenike, kao i treće strane. Politika se primjenjuje na svaki ključni trenutak putovanja zaposlenika, od zapošljavanja i uključivanja, učenja i razvoja, upravljanja učinkom te plaća i naknada, osiguravajući nepristrane odluke temeljene na zaslugama i kompetencijama kao i jednakost plaća, bez obzira na različitosti.

Također, naš Kodeks ponašanja ističe načela uključivanja koja obuhvaćaju kriterije objektivnosti, kompetentnosti, profesionalnosti i jednakih prilika kako u procesima koji se odnose na pojedince (utvrđujući procedure prema kojima se rješavaju slučajevi diskriminacije, mobbinga ili bullyinga) tako i u vanjskim odnosima sa protustrankama.

Unutar okvira predviđenog Politikom primitaka Grupe, UniCredit se zalaže za načelo jednake plaće, osiguravajući pošten tretman u smislu plaćanja i nagrađivanja na temelju uloge koja se obnaša, opsega odgovornosti, rezultata rada i cjelokupne kvalitete doprinosa poslovnim rezultatima, bez obzira na rodni identitet, dob, rasu, etničku pripadnost, seksualnu orijentaciju, sposobnosti i kulturno podrijetlo. UniCredit usvaja rodno neutralne politike plaćanja i nagrađivanja te poticaja koje doprinose postizanju istinske jednakosti među zaposlenicima. Oni osiguravaju da jednak rad prati jednaka plaća, dajući ljudima isti pristup mogućnostima, bez obzira na njihovu različitost.

Potpisivanjem CEO Champion “Towards Zero Gender Gap”, Grupa potvrđuje svoju korporativnu predanost s konkretnim ciljevima i okvirom za pomak prema većoj rodnoj ravnopravnosti, raznolikosti i uključenosti u našu banku.

UniCredit je predan promicanju ravnopravnosti spolova na svim organizacijskim razinama, osiguravajući uravnoteženu distribuciju spolova u fondu talenata, zapošljavanju, imenovanjima i promaknućima, uz širu etničku zastupljenost, kao i jamčenje raznolikog i održivog procesa sukcesije.

>>> Dodatno svjedočeći našim opsežnim zajedničkim naporima u poticanju raznolikijeg i održivijeg radnog okruženja, UniCredit je prva pan-europska banka koja je osvojila **Global EDGE certifikat za rodnu jednakost i uključenost**, uključujući više od 80% našeg stanovništva u zemljama u kojima banka je prisutna.

Grupa je duго naglašavala važnost rodne jednakosti u plaćama stoga je nekoliko inicijativa provedeno u Grupi koje su se odnosile na rješavanje razlika u plaćama, uključujući smjernice za naš postupak plaćanja i nagrađivanja, raspodjelu proračuna za plaće kao i specifične ambicije povezane s DE&I (tj. promicanje rodne ravnopravnosti u svim organizacijskim razinama, u fondu talenata, zapošljavanju, osiguravanju jednake plaće za jednak rad, povećanju kulturne i etničke raznolikosti naših zaposlenika) koje su dodijeljene višim rukovoditeljima unutar godišnjeg procesa postavljanja ciljeva.

Kako bi se dodatno povećala pažnja prema rodnoj ravnopravnosti, raznolikosti i uključenosti unutar organizacije na svim razinama te kako bi se postigla rodna neutralnost u politikama plaćanja i nagrađivanja, usvojene su sljedeće mjere:

- Uprava je odgovorna za rodno neutralnu primjenu sustava nagrađivanja. Individualne tablice rezultata za preuzimatelje materijalnih rizika uključuju specifične DE&I KPI-eve – kao samostalni cilj ili kao dio šireg cilja održivosti, među nefinancijskim mjerama – kao jedan od elemenata za ocjenu njihove učinkovitosti. Kaskadno je primijenjen i na druge pozicije visokog rukovodstva, kako bi se stvorili održivi rezultati, uključujući DE&I ambicije, kao što su: osiguranje jednake plaće za jednak rad, promicanje ravnopravnosti spolova na svim organizacijskim razinama, povećanje kulturne i etničke zastupljenosti u našem osoblju, poticanje integracije poslovnog života, dobrobit i fleksibilan model rada za naše zaposlenike;
- Višegodišnji plan 2022.-2024., UniCredit Unlocked, potvrđuje, među strateškim ciljevima, predanost jednakoj plaći za jednak rad, izdvajajući oko 100 milijuna eura za postupno uklanjanje jaza među plaćama unutar usporedivih radnih uloga. Tijekom 2023. uloženo je c.17 milijuna, što je dovelo do značajnog smanjenja razlike u plaćama između spolova (GPG) na usporedivim radnim ulogama¹ na 2,0%, potvrđujući preuzetu obvezu i dodatno jačajući kulturu poštovanja i uključivanja, temeljenu na jednakom tretmanu i jednakim plaćama. Kako bi se postigla rodna jednakost u plaćama, UniCredit redovito procjenjuje i prati napredak GPG-a, posebnom metodologijom koja vrijedi za cijelu Grupu.
- Naše upravljanje DE&I je ojačano, koristeći mreže Grupe u svrhu stvaranja sinergije, razmjene najbolje prakse i poticanja međusobnog obogaćivanja u našem poslovanju: DE&I odgovorni rukovoditelji, imenovani od strane svakog voditelja GEC-a, rade zajedno s Grupnim DE&I upraviteljem i imenovanim lokalnim DE&I menadžerima u zemljama naše Grupe, osiguravajući da DE&I budu među glavnim temama našeg poslovnog programa i da prožimaju našu korporativnu kulturu. Osim toga, naše mreže zaposlenika, dobrovoljne grupe na područjima različitosti – LGBTQIA+, spol, STEM, invaliditet, kulturna raznolikost, generacije, skrb – stvaraju sigurne prostore, potiču svijest i jačaju glasove zaposlenika o potrebama njihovih zajednica;
- Grupa je pokrenula posebne DE&I smjernice, upućene svim kolegama, o uključivom jeziku, uključivom zapošljavanju, rodnoj tranziciji kao i letak s konkretnim prijedlozima o tome kako se nositi s nesvjesnom predrasudom na radnom mjestu kako bi se nastavilo poticati i graditi kultura uključenosti;
- UniCredit je odgovoran za DE&I napredak u odnosu na navedene ambicije, uspostavljajući proces praćenja koji prati relevantne DE&I metrike i KPI. UniCredit također stavlja na raspolaganje, interno i eksterno, relevantne podatke, obveze i inicijative u Konsolidiranom nefinancijskom izvješću. Osim toga, od 2017. UniCredit objavljuje Izvješće o GPG-u za UK kao što zahtijevaju Regulative o razlikama u plaćama među spolovima u Velikoj Britaniji.

FOKUS

¹ Non-Demographic GPG

- **Ekološko, društveno i korporativno upravljanje - Environmental, Social & Governance (ESG)**

Održivost je ključna poluga za naše buduće poslovne strategije i ključna komponenta našeg uspjeha. Doista, postavili smo ambiciozne ESG ciljeve kao dio novog strateškog plana 2022.-2024., dok Grupa nastavlja napredovati u svojim Net Zero obvezama i ugrađuje ESG ciljeve u sva područja poslovanja istovremeno jačajući korporativnu kulturu sa zajedničkim ciljem osnaživanja naše zajednice prema napretku.

Naša politika plaćanja i nagrađivanja razvijena je kako bi podržala UniCreditovu strategiju održivosti. Temeljni skup naših ESG ciljeva ugrađen je u tablicu rezultata izvršnog direktora kako bi se potaknula usklađenost menadžmenta s trenutnim i budućim ESG ambicijama Grupe. Trenutna strategija predviđa:

- **ESG poslovni prodor²**, kako je objavljeno tržištu u prezentaciji fiksnog prihoda za 2023.:
 - Postotak ESG kreditiranja³ nove proizvodnje u ukupnom MLT kreditiranju nove proizvodnje: cilj grupe za 2024. postavljen na 15%;
 - Postotak održivih obveznica⁴ na sve obveznice: cilj grupe 2024. postavljen na 15%;
 - Postotak ESG imovine pod upravljanjem u odnosu na ukupnu imovinu pod upravljanjem: cilj grupe za 2024. postavljen na 50%;
- **D&I ambicije:**
 - Ravnopravnost spolova u našoj organizaciji i raznolikije, inkluzivnije i održivije radno mjesto, u skladu s obvezom glavnog izvršnog direktora Foruma žena G20 Italije „Prema nultom rodnom jazu“;
 - c. 100 milijuna eura dodijeljeno osiguravanju jednake plaće za jednak rad do 2024.
- **Net Zero obveze:**
 - napredak u odnosu na neto nulte obveze u sektorima s najintenzivnijim udjelom ugljika unutar portfelja koji uključuju naftu i plin, proizvodnju električne energije, automobilsku industriju, nedavno poboljšano i sa sektorom čelika – više detalja potražite u poglavlju o strategiji I Integriranog izvješću za 2023.

Ove ESG obveze, također podložne evoluciji ESG regulative, uključene su u odjelu “Održivosti” u kartama ciljeva CEO-a i top managementa, i kao dugoročni dodatni uvjet uspješnosti, u skladu s njihovim izgledima.

Cijeli dio “Održivosti” imat će ponder od 20% u dugoročnim ciljevima CEO-a i Top Managementa u sklopu Pravila nagrađivanja za 2024 (GIS).

Kako bi se uskladila upravljačka struktura Grupe i ojačala predanost menadžmenta našoj ESG strategiji, takvi će ciljevi biti kaskadno spuštteni prema CEO-ovoj liniji odgovornosti i niže, u skladu s odgovarajućim područjima odgovornosti.

² Vidi 2023 Fixed Income prezentaciju za detalje.

³ Uključujući zajmove povezani s okolišem, društvom i održivošću..

⁴ Za korporativne i financijske institucije, isključujući Državni, nadnacionalni i agencijski dugoročni kredit.

Lokalno, ZABA Grupa prati ove procese i inicijative Grupe kako bi podržala vezu između Politike plaćanja i nagrađivanja i strategije održivosti.

3.1.2 Uvjeti rada zaposlenika, sastavni dio Politike plaćanja i nagrađivanja

Naši su ljudi naše najveće bogatstvo, a mi smo predani izgradnji radnog mjesta jednakih mogućnosti i pozitivnog, sigurnog i kolaborativnog okruženja, gdje su svi osnaženi za uspjeh dok istovremeno njeguju dobrobit svakog pojedinca. Naš grupni pristup dobrobiti razvijen je obuhvaćajući fizičku, mentalnu, društvenu, financijsku dobrobit i dobrobit karijere, dodatno jača i obogaćuje našu predanost i ambicije DE&I, pružajući podršku svim zaposlenicima u trenucima koji su najvažniji i poštujući sve naše različitosti tijekom cijelog životnog ciklusa zaposlenika. Osim toga, naš poboljšani okvir dobrobiti ponovno potvrđuje naše obećanje da ćemo biti pokretač društvenog napretka i za naše ljude, ponovno pokrećući ljudske veze i brižni način razmišljanja.

Socijalni dijalog stvara ravnotežu između potreba radnika i poslovnih potreba kroz kontinuiranu suradnju i međusobno slušanje. U svakoj zemlji u kojoj je naša Banka prisutna, prilagođavamo naše ponude socijalne skrbi lokalnim potrebama. Brinemo se za dobrobit naših ljudi, njihovih obitelji i zajednica, uz predanost rješavanju njihovih specifičnih i konkretnih potreba. To uključuje stalni fokus na poboljšanje uvjeta na našem radnom mjestu, olakšavanje osobnog rasta i promicanje dobrobiti. Osim toga, nastavljamo podržavati i usvajati daljinska i fleksibilna radna rješenja gdje god je to izvedivo i prilagođeno različitim populacijama.

Kako bi nadopunio lokalne regulatorne odredbe, UniCredit nudi širok raspon alata za sve brižnije i inkluzivnije radno okruženje; nekoliko prilagođenih inicijativa za zadovoljavanje ključnih dobrobiti i obiteljskih potreba na snazi je u većini zemalja diljem Grupe:

- Rješenja kao što su **fleksibilno radno vrijeme i rad na daljinu**, nuđenje plaćenog dopusta uvažavajući kulturne promjene i dajući jednak tretman svim obiteljskim modelima, uključujući brigu o djeci i brigu o djeci. Dopuštenja se daju za važne životne događaje, poput rođenja rođaka, proslave vjenčanja, kupnje kuće i traženja mogućnosti obrazovanja. Osim toga, postavljen je minimalni standard za roditeljski dopust na razini Grupe na svim našim tržištima, osiguravajući da se majkama nudi najmanje 16 tjedana plaćenog dopusta, a očevima najmanje 4 tjedna na dobrovoljnoj osnovi.
- Velik izbor **inicijativa za dobrobit**, o temama u rasponu od prehrane, fitnessa i izgradnje odnosa do kognitivno-emocionalnih problema kao što su otpornost i osobna svijest, uz naše zdravstvene dobrobiti i usluge psihološke podrške
- Posebna pažnja posvećena je **upravljanju invaliditetom** kako bi se odgovorilo na zahtjeve kolega koji žive s invaliditetom, promičući njihovu neovisnost, iskorištavajući njihove vještine i osmišljavajući načine za poticanje integracije i inkluzije.
- Diverzificirane akcije za poboljšanje kvalitete **poslovnog i privatnog života** i veću produktivnost, uključujući: proširenje IT infrastrukture za školovanje kod kuće/posao i partnerstva za namještaj; rješenja mobilnosti; internetski resursi o sportu, zabavi za starije članove obitelji, djecu s teškoćama u razvoju itd.;

Kroz naš okvir dobrobiti nastojimo biti poslodavac po izboru sa široko rasprostranjenom kulturom različitosti i uključenosti te aktivno doprinosimo privlačenju, angažiranju i zadržavanju talentiranih

ljudi, promičući inicijative među zemljama kako bismo osigurali jednak tretman za sve zaposlenike .

Ponuda socijalne skrbi sastavni je dio ukupne nagrade za kolege iz UniCredita i važan stup strategije Ljudskih potencijala i korporativne kulture.

>>> Kao priznanje učinkovitosti svoje strategije za ljudske resurse, UniCredit je službeno certificiran kao **najbolji poslodavac u Europi u 2024.** osmu godinu za redom za ponudu zaposlenika u pogledu radnog okruženja, stjecanja talenata, učenja, dobrobiti i Raznolikosti, pravednosti i uključenosti.

Za daljnje pojedinosti pogledajte UniCredit Integrirano izvješće koje je dostupno na institucionalnoj web stranici za informacije o dobrobiti tvrtke uz planove učenja i razvoja te inicijative koje promiču Raznolikost, pravednost i uključenost.

FOKUS

• Uvjeti rada zaposlenika

Odluke o naknadama za GMRT nisu u vakuumu. To je uz korake koje poduzimamo kako bismo stvorili sigurno, uključivo i pošteno radno mjesto usred globalne makroekonomske neizvjesnosti.

Naši su ljudi naše najveće bogatstvo, a mi smo predani izgradnji radnog mjesta jednakih mogućnosti i pozitivnog, sigurnog i suradničkog okruženja, gdje su svi osnaženi za uspjeh dok istovremeno njeguju dobrobit svakog pojedinca. Pokrenuli smo nekoliko inicijativa za podršku zaposlenicima da:

- se suoče s visokom inflacijom: c. 80 milijuna eura potrošeno je 2023. za reviziju plaća šire populacije, plus redovita obnavljanja kolektivnih ugovora, što je dovelo do c. +5% na godišnjoj razini. Za 2024. očekujemo daljnji prosječni rast fiksnih plaćanja od c. 8%, i od c. 12% u talijanskoj regiji.
- smanjiti rodni jaz u plaćama: cca. 100 milijuna eura dodijeljeno u Strateškom planu za postupno uklanjanje rodnog jaza u plaćama unutar usporedivih uloga. Tijekom 2023. uloženo je oko 17 milijuna, što je dovelo do značajnog smanjenja razlike u plaćama između spolova (GPG) na usporedivim pozicijama na 2,0%, potvrđujući preuzetu obvezu i dodatno jačajući kulturu poštovanja i uključivanja, temeljenu na jednakom tretmanu i jednakoj plaći
- adekvatno nagraditi učinak naših ljudi: rast bonusa po glavi stanovnika iz godine u godinu za neizvršnu populaciju između 9% i 27%, ovisno o zemlji, poslovnoj aktivnosti i relativnoj uspješnosti; više od 300 milijuna eura povećanja varijabilnih primitaka od 2020., s c. 80% ide neizvršnoj populaciji

Kao priznanje učinkovitosti svoje strategije za ljudske resurse, UniCredit je službeno certificiran kao najbolji poslodavac u Europi 2024. osmu godinu za redom za ponudu svojih zaposlenika u pogledu radnog okruženja, stjecanja talenata, učenja, dobrobiti i raznolikosti i uključivosti.

Dok je financijski uspjeh samo jedan dio slagalice, on će nam omogućiti da ispunimo naše druge, temeljnije uloge pokretača društvenog napretka. Omogućit će nam da podržimo zajednice kojima služimo, nudeći financijsku i drugu pomoć, kao što smo nedavno učinili s nekoliko inicijativa, i osnažiti našu Zakladu da obavlja više filantropskog rada. Što je dugotrajniji uspjeh i kasnija financijska izvedba, to je veći društveni utjecaj koji banka može postići.

FOKUS

• Socijalne dobrobiti u Italiji

Ponuda Socijalne dobrobiti u Italiji je reorganizirana kako bi kolegama pružila konkretne i sveobuhvatne odgovore na njihove potrebe s inovativnim rješenjima u skladu s principima strategije Welfare Reconnect:

- ponovno povezani: stavlja ljude u središte
- jednostavno: govori jezikom svih naših kolega
- fleksibilan: razvija se s potrebama ljudi i regulatornim promjenama
- uključivo: odgovara na različite potrebe ljudi (od obitelji do samaca)
- socijalno: podržava negovatelje i kolege s invaliditetom.

Nova ponuda Welfarea odgovara na 3 ključne potrebe naših ljudi: povećanje kupovne moći, ravnoteža između profesionalnog i privatnog života i obrazovanja, uz istovremeno jačanje svijesti o nevidljivim poteškoćama i kulturi socijalne skrbi.

Kroz "Welfare Reconnect", ponuda Welfare nastavlja se obogaćivati i prilagođavati novonastalim potrebama, također zahvaljujući kanalima komunikacije i slušanja koji nam omogućuju prikupljanje i odgovaranje na zahtjeve ljudi na ciljaniji i pravovremeniji način.

Ovaj novi pristup usredotočen je na 3 glavna stupa:

- 1) Inicijative za smanjenje troškova života i uštedu na kupnji. Jedan od najpopularnijih alata za naše kolege u Italiji je račun socijalne dobrobiti, koji je sve više obogaćen 2022. kako bi se suprotstavio smanjenju kupovne moći zbog trenutnog negativnog ekonomskog scenarija. Osim toga, kampanja „Valore per Te“ (financijski proizvodi s posebnim uvjetima za zaposlenike) i usluga „UniCredit Convenzioni per Te“ (platforma komercijalnih ugovora s popustima i posebnim ponudama za uštedu pri kupnji) glavna su inicijative UniCredita u duhu financijske potpore kolegama, istovremeno osiguravajući da im ponudimo najbolje moguće opcije i prilike;
- 2) inicijative za podršku zdravlju i dobrobiti, što znači fleksibilnost za sve i pozornost obiteljima i pojedincima, kroz rješenja koja poboljšavaju emocionalnu i fizičku dobrobit, kao i kroz studijsko-radni program usmjeravanja za podršku djeci. „La salute è il tuo futuro“ program je pokrenut krajem 2022. i još uvijek traje, a sastoji se od webinarâ s izvrsnim stručnjacima za podizanje svijesti među kolegama o specifičnim temama prevencije, zdravlja i dobrobiti, povećanja znanja i poboljšanja navika i načina života ljudi .
- 3) Inicijative za promicanje generacijske pomirbe. Usluga „Care manager“ uvedena je 2023. godine, nudi prilagođene savjete i integriranu mrežu teritorijalnih usluga kako bi se zadovoljile obrazovne potrebe roditelja i potrebe skrbi onih koji skrbu o starijim osobama ili ovisnim članovima obitelji.

3.1.3 Glasovanje dioničara I glavne promjene uvedene u Politiku plaćanja i nagrađivanja Grupe za 2024

Glasovanje o stavkama nagrađivanja tijekom godišnje skupštine dioničara održane 31. ožujka 2023. bilo je općenito pozitivno na Politiku plaćanja i nagrađivanja Grupe za 2023. i Report

(c.69% gata ZA u odnosu na odjeljak I i c.93% na odjeljak II) tako i Grupni sustav plaćanja i nagrađivanja za 2023. (c.71 glasa ZA%).

UniCredit je predan održavanju najboljih praksi plaćanja i nagrađivanja, slijedeći filozofiju transparentnosti, jasne komunikacije i aktivnog slušanja povratnih informacija dioničara, kako bi se pozabavili eventualnim preostalim nedoumicama i dizajnirali najbolje prakse nagrađivanja nadahnute plaćanjem za učinak i potpuno usklađene s interesima dionika kao i najboljim međunarodnim tržišnim praksama.

UniCredit ima dugogodišnji proces suradnje s institucionalnim ulagačima i proxy savjetnicima koji ima za cilj podijeliti i konstruktivno razmijeniti mišljenja o promjenama Politike. Uspostavili smo jasnu i poštenu komunikaciju s ciljem objašnjavanja i rasprave o promjenama Izvješća o politici plaćanja i nagrađivanja Grupe. Tijekom godina ovaj nam je dijalog omogućio primanje vrijednih povratnih informacija o pristupu kompenzaciji, kao i provjeru usklađenosti s najboljim međunarodnim praksama i očekivanjima ulagača.

Konkretno, plan angažmana za 2023./24. suočio se s velikim izazovom zbog teškog vremenskog okvira regulatornog pojašnjenja o cijeni konverzije dionica, koje je izašlo u trenutku kada je upravljačko tijelo trebalo odobriti politiku nagrađivanja za 2024. godinu. Kao što je spomenuto, ovaj je događaj zahtijevao ponovnu procjenu šireg okvira nagrađivanja, koja je trebala biti dovršena u vrlo kratkom roku.

U skladu sa svojim snažnim modelom upravljanja, UniCredit je proveo niz detaljnih analiza kako bi odgovorio i zatvorio jaz koji je proizašao iz ovog regulatornog pojašnjenja. To je učinjeno u duhu održavanja jasnoće i jednostavnosti okvira naknada za 2023. i očuvanja ishoda strukturiranog dijaloga s ulagačima i opunomoćenim savjetnicima koji je vođen proteklih godina.

Ovaj pregled - koji u biti ponovno potvrđuje osnove dizajna iz 2023. - dovršen je neposredno prije objave Politike nagrađivanja za 2024. godinu. Pokušali smo pružiti potpune i jasne informacije o svim glavnim aspektima okvira. Ovo će biti dodatno razjašnjeno dioničarima u procesu angažmana prije Skupštine dioničara 2024., tijekom koje se namjeravamo sastati s oko 1/3 dioničkog kapitala.

Nadalje, kao što je istaknuto u pismu predsjednika Odbora za naknade, nakon prošlogodišnjih povratnih informacija koje su primili dioničari i opunomoćeni savjetnici, poduzimamo specifične i konkretne radnje u našoj Politici naknada za 2024. koja naglašava predanost UniCredita slušanju i reagiranju. Ispod je nekoliko primjera, posebno relevantnih za tekuću godinu.

- Iznos plaće glavnog izvršnog direktora:

>>> Naše je uvjerenje da se iznos plaće predsjednika uprave ne treba procjenjivati samo prema veličini, već prema tome kako odražava učinak tvrtke. Stoga smo u Politici plaćanja i nagrađivanja za 2024. razjasnili kako su financijski rezultati UniCredita u 2023. bili izvanredni u usporedbi s razdobljem 2017.-19. (npr. TSR >4,2x u odnosu na prosjek sličnih tvrtki, UniCredit #1 za rast kvalitete, #1 za operativnu izvrsnost, #1 za kapitalnu izvrsnost).

Ovi rezultati pokazuju vodeću poziciju koju je UniCredit zauzeo na tržištu, što mora biti glavni kriterij za poštenu usporedbu - u relativnim okvirima, ne samo u apsolutnim - primjerenosti paketa nagrađivanja CEO-a (kao i cijelog tima). [*usp. Izdvajamo fokus na poslovanje i strategiju nagrađivanja; Odjeljak II – st. 3.2*]

- O metodologiji utvrđivanja cijene dionica

>>> Politiku plaćanja i nagrađivanja za 2023. objavili smo 30 dana prije Glavne skupštine 2023., tako da nije bilo moguće dati bilo kakvu točnu objavu o vrijednosti cijene dionice prošle godine, jer je temeljni izračun ovisio o promjeni cijene dionice od 01.01.2023. do 31.03.2023., kada je održana Glavna skupština 2023. na kojoj je odobren sustav godišnjeg nagrađivanja. Međutim, ove godine pružamo potpunu ex-post transparentnost o problemu u objavi. Štoviše, otvoreno smo razgovarali o ovoj temi s regulatorima i – kako bismo razjasnili stvari s obzirom na različita tumačenja i primjene viđene na tržištu – zatražili smo mjerodavno tumačenje EBA-e, što je bilo od pomoći za razjašnjenje prakse za cijelu industriju. Konačno, promijenili smo pristup nakon Regulatornog pojašnjenja vraćajući se na pristup tržišne cijene, zadržavajući i čak jačajući svoju predanost korištenju dionica za nagrađivanje rukovoditelja i zaposlenika te usklađivanje cijele organizacije s interesima dioničara. [*usp. Naglašeno poglavlje 5; Odjeljak I – st. 5.1.5*]

- O mehanizmu poticaja za mjerenje financijskih KPI-ova

>>> Znamo da velike organizacije, posebice banke, moraju djelovati u promjenjivom i neizvjesnom okruženju, gdje moraju donositi brze odluke koje su najbolje za organizaciju. Ponekad to znači vađanje kompromisa i donošenje namjernih odluka koje mogu utjecati na različite dijelove dobiti i gubitka. Želimo osigurati da se te odluke donose s ciljem stvaranja najveće vrijednosti za organizaciju i da ih ne pokreću izolirani ciljevi. Iz tog smo razloga prije nekoliko godina uveli mehanizam koji omogućuje određenu fleksibilnost na kartici rezultata. Svaki cilj nam je bitan i želimo razjasniti da ovaj mehanizam ne dopušta kompenzaciju bilo kojeg KPI-ja koji je "propušten", tj. ispod minimalne razine praga. Nadalje, mehanizam kompenzacije vrlo je ograničen jer je potencijalni učinak ograničen na najviše 4 boda za svaki financijski KPI [od maksimalnih 120 bodova], unutar ukupne granice od 120 bodova tablice rezultata. Također, ne može se primijeniti nikakva kompenzacija između financijskih i nefinancijskih dijelova tablice rezultata. Želimo naglasiti da su u proteklih nekoliko godina rezultati bili značajno iznad svih postavljenih ciljeva, čak i na najvišoj razini. [*usp. Naglašava poglavlje 11; Odjeljak II – st. 3.2*]

U skladu s naznakama nacionalnih i međunarodnih regulatora, godišnji pregled politika i sustava nagrađivanja predviđa nekoliko ažuriranja, uključujući posebno:

- ažuriranje ulaznih uvjeta, uvjeta uspješnosti, ciljeva i krivulje isplate za kratkoročne i dugoročne bodovne kartice CEOa i izvršnih direktora sa strateškim odgovornostima, u skladu sa Strateškim planom;
- puna varijabilna naknada isplaćena u dionicama za CEOa, članove GEC-a i Grupe CAE također je potvrđena za 2024. kako bi se osiguralo kontinuirano jačanje usklađenosti ulagača. Metodologija konverzije cijena dionica je međutim izmijenjena u skladu s Regulatornim pojašnjenjem, postavljajući cijenu ex-post, tj. nakon kratkoročnog razdoblja

uspješnosti bez ikakve prilagodbe dividende tržišnoj cijeni (prosječna tržišna cijena u mjesecu koji je prethodio Odboru koji je odobrio rezultate za 2024.) . Dividende na stečene dionice koje se zadržavaju bit će priznate korisnicima.

- lansiranje *U Share*, novog *Plana vlasništva dionica zaposlenika* (ESOP), koji zaposlenicima nudi mogućnost ulaganja u redovne dionice UniCredita po povoljnim uvjetima, uz globalni i dosljedni pristup u cijeloj Grupi.
- Uvođenje okvira nagrađivanja - usklađenog s načelima skupa bonusa - za financijske savjetnike koji obavljaju *off-site* ponudu osim zaposlenika (*Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede – OFS*)
- ažuriranje uloge i aktivnosti korporativnih tijela i odbora, u skladu s nadolazećim promjenama u našem modelu upravljanja.

Naše je opredjeljenje nastaviti pratiti tržišne trendove i prakse, tijekom cijele godine uz podršku naših savjetnika, kako bismo nastavili dalje definirati naše politike i sustave nagrađivanja te pružiti informacije koje što jasnije i transparentnije odgovaraju potrebama svim našim dionicima i, u svakom slučaju, uvijek u skladu s nacionalnim i međunarodnim regulatornim zahtjevima.

3.2 Upravljanje

Model upravljanja primicima UniCredita ima za cilj osigurati jasnoću i pouzdanost u procesima donošenja odluka vezano uz upravljanje primicima kroz odgovarajuće praćenje sustava plaćanja i nagrađivanja u grupi, osiguravajući pri tome da se odluke donose na odgovarajućim razinama, neovisno, pravovremeno i na temelju svih potrebnih informacija, izbjegavajući sukobe interesa i garantirajući odgovarajuće objavljivanje u skladu s regulatornim principima. Osim ako nije izričito navedeno drugačije, informacije sadržane u ovom odjeljku odnose se na datum odobrenja dokumenta.

3.2.1 Korporativna upravljačka tijela i odbori

3.2.1.1 Uloga odbora za primitke u UniCredit S.p.A

U cilju poticanja učinkovitog informacijskog i savjetodavnog sustava koji bi omogućio Upravi bolju procjenu područja za koja je odgovorna, sukladno odredbama nadzornog tijela korporativnog upravljanja izdanom od Bank of Italy te u skladu s talijanskim Kodeksom korporativnog upravljanja uvrštenih društava („Italian Corporate Governance Code“), osnovan je Odbor za primitke kojem su dodijeljena istraživačka i savjetodavna prava te pravo davanja prijedloga.

Odbor za primitke ima ulogu savjetovanja, davanja mišljenja i prijedloga Upravnom odboru u vezi sa strategijom primitaka Grupe. Odbor za primitke se oslanja na podršku internih korporativnih funkcija, posebice grupnih funkcija Upravljanje ljudskim potencijalima i korporativnom kulturom, Upravljanja rizicima i Praćenja usklađenosti, odnosno za teme pod njihovim obuhvatom. Konkretno, prema potrebi, na sastanke Odbora može biti pozvan glavni direktor za rizike Grupe kako bi se osiguralo da su programi nagrađivanja na odgovarajući način ažurirani i da su uzeti u

obzir svi rizici koje je Banka preuzela, u skladu s metodologijama koje je usvojila Banka u upravljanju rizicima u regulatorne i interne svrhe.

Nadalje, Odbor može koristiti savjetnike, čak i vanjske, kako bi osigurao da su sustavi plaćanja i nagrađivanja usklađeni s rizikom Banke, kapitalnim i likvidnosnim profilom (npr. za sustav plaćanja za korporativne rukovoditelje) te kako bi bili upoznati s tržišnim trendovima, dinamikom primitaka i regulatornim promjenama.

Odbor za primitke osnovan je 2000. godine. Članovi Odbora za primitke, koji je osnovan u skladu s nadzornom regulativom Banke Italije i u skladu s odredbama talijanskog Kodeksa korporativnog upravljanja, su svi neizvršni i većina ih je nezavisna.

Na dan odobravanja ove Grupne politike primitaka i nagrađivanja, Odbor za primitke se sastoji od tri člana koji obnašaju neizvršne funkcije; većina ih je nezavisnih sukladno zahtjevu nezavisnosti koji propisuje Stavak 2, preporuka 7, talijanskog Kodeksa korporativnog upravljanja; svi članovi su nezavisni sukladno stavku 13 Dekreta koje je izdalo Ministarstvo ekonomije i financija 169/20202 i stavku 148 TUF-a n.58/1998 (*Konsolidirani zakon o financijama*). Aktivnostima Odbora koordinira predsjednik, kojega se odabire među članovima.

Svi članovi Odbora za primitke ispunjavaju zahtjeve u vezi stručnosti u skladu normama i regulatornim odredbama trenutno na snazi. Također, svi drugi korporacijski položaji na kojima mogu biti u drugim tvrtkama ili tijelima (uključujući strana) moraju biti usklađeni s predanošću i raspoloživošću za obavljanje dužnosti člana Odbora. Neki od članova posjeduju specifično znanje i iskustvo u području financija i politike primitaka.

Odbor, na prijedlog predsjednika, imenuje tajnika, koji nije član samog Odbora. Dužnost je tajnika pružati predsjedniku podršku u organizaciji sastanaka te voditi zapisnike o raspravama i odlukama donesenim od strane Odbora. Dodatno, voditelj funkcije upravljanja ljudskim potencijalima i korporativnom kulturom na razini Grupe (ili druga osoba kojoj je ta zadaća delegirana) prisustvuje sastancima Odbora, a, kada je to nužno s obzirom na temu rasprave, na sastanke mogu biti također pozvani i drugi relevantni članovi višeg rukovodstva Grupe (npr. voditelj funkcije upravljanja rizikom, glavni financijski direktori (CFOs) ili voditelj funkcije unutarnje revizije na razini Grupe).

Kada se Odbor za primitke saziva u svrhu izražavanja mišljenja o primicima za specifične zadaće određenih članova Odbora, dotični članovi neće prisustvovati sastancima na kojima se takvi primici određuju.

Na prvom sljedećem sastanku, predsjednik Odbora za primitke informira Upravni odbor o aktivnostima provedenima na sastancima.

Nakon sastanka, Odbor za primitke dostavlja materijale o kojima se raspravljalo na sastanku Odbora ovlaštenih revizora.

Standardne teme o kojima se raspravlja tijekom godine⁵ su:

1. kvartal:

- Bonus pool distribucija za prethodnu godinu, uključujući odobrenje povećanja kapitala u vezi s programima poticaja iz prethodnih godina;

⁵ Navedeni vremenski okvir i teme indikativne su prirode budući da se mogu mijenjati od godine do godine, nisu naznačene izvanredne teme

- Evaluacija uspješnosti, isplata bonusa i ostvarenje prošlogodišnjih planova za CEOa i ostale izvršne direktore sa strateškim odgovornostima⁶;
- Godišnji Grupni sustav plaćanja i nagrađivanja, uključujući i dugoročnu komponentu;
- Godišnje određivanje ciljeva za CEO-a i izvršne direktore sa strateškim odgovornostima
- Procjena kompenzacijskog paketa za izvršne direktore i izvršne direktore sa strateškim odgovornostima;
- Grupna politika plaćanja i nagrađivanja i izvješće o primicima na razini Grupe
- Izvješće o primicima za Grupne preuzimatelje materijalnog rizika za prethodnu godinu
- Izvješće o isplaćenim otpremninama za prethodnu godinu
-

2. kvartal:

- Group Material Risk Takers – metodologija procjene i ishodi iste;

3. kvartal:

- Rodno neutralni primici

4. kvartal:

- Lokalna prilagodba Grupne politike plaćanja i nagrađivanja;
- Izvještaj o Isplatama bonusa za prethodnu godinu i revizije plaća na razini Grupe;
- novi trendovi vezani uz tržišnu praksu u području kompenzacije za rad te Peer Group review;
- Konkurentska procjena kompenzacijskog paketa za CEO-a i izvršne direktore sa strateškim odgovornostima;
- Preliminarna rasprava o podjeli fonda za isplatu bonusa;
- Otkup dionica i/ili povećanje kapitala u svrhu isplate poticaja

FOKUS

U okvirima svoje nadležnosti, Odbor za primitke:

- iznosi Upravnom odboru (eng. Board of Directors) prijedloge u vezi nagrađivanja i ciljeva povezanih s uspješnošću na osnovi kojih se utvrđuje pravo na odnosno iznos varijabilnog dijela nagrade za članove Upravnog odbora, glavnog direktora, zamjenike glavnog direktora, voditelje korporativnih kontrolnih funkcija i radnike u čijem slučaju odluku u vezi primitaka i sustava nagrađivanja donosi Upravni odbor;
- obavlja nadzor nad primjenom i ishodima primjene kriterija za nagrađivanje najznačajnijih radnika koji su kao takvi utvrđeni u skladu s relevantnim odredbama Banke Italije, kao i o rezultatima primjene takvih kriterija;
- Izdaje mišljenje Upravnom odboru u vezi politike plaćanja i nagrađivanja, kao i primitke i sustav nagrađivanja CEOa, generalnog direktora, zamjenike generalnog direktora (kada su

⁶ Izvršni direktori sa strateškim odgovornostima“ su oni koji su, izravno ili neizravno, ovlašteni i odgovorni za planiranje, upravljanje i obavljanje nadzora nad aktivnostima društva, uključujući direktore (izvršne ili druge) samog društva. Više pojedinosti o ulozi izvršnih direktora sa strateškom odgovornostima navedeno je u stavku 2.5.

imenovani), voditelje korporativnih kontrolnih funkcija i ostale izvršne direktore sa strateškim odgovornostima i ostale Grupne preuzimatelje materijalnog rizika

- izdaje mišljenja Upravnom odboru u vezi programa poticaja Grupe koji se temelje na dodjeli financijskih instrumenata;
- izdaje mišljenja Upravnom odboru u vezi politike primitaka za korporativne službenike (članove Upravnog odbora, Odbora ovlaštenih revizora i Nadzornog odbora) na razini Članica;
- redovito koordinira postupak utvrđivanja identificiranih radnika;
- obavlja izravan nadzor nad primjenom pravila u vezi nagrađivanja voditelja korporativnih kontrolnih funkcija, usko surađujući s Odborom ovlaštenih revizora;
- surađuje s drugim odborima, naročito Odborom za unutarnje kontrole i rizike, u svrhu provjere usklađenosti poticaja integriranih u kompenzacijske i poticajne sheme s okvirom sklonosti preuzimanju rizika, oslanjajući se pritom i na podršku korporativnih funkcija odgovornih za izradu i praćenje primjene politika primitaka i poticaja te povezane prakse;
- osigurava relevantne povratne informacije o svojim aktivnostima Upravnom odboru, Odboru ovlaštenih revizora i Glavnoj skupštini, te
- po potrebi i na osnovi informacija dobivenih od relevantnih korporativnih funkcija, izražava mišljenje u vezi ostvarenja ciljeva povezanih s uspješnošću na kojima se temelje poticajne sheme te ispunjenju drugih uvjeta odnosno kriterija povezanih s isplatom bonusa.

Uloga Odbora za primitke Zagrebačke banke d.d.

U sklopu svojih odgovornosti Odbor za primitke Zagrebačke banke d.d. biti će odgovoran za sljedeće:

- pripremu odluka Nadzornog odbora vezane uz primitke radnika, uključujući odluke koje imaju utjecaj na izloženost Banke rizicima te na upravljanje rizicima,
- pružanje podrške Nadzornom odboru pri donošenju i redovitom preispitivanju općih načela politike primitaka na razini Grupe Zagrebačke banke,
- pružanje podrške i savjetovanje Uprave pri izradi politike primitaka radnika
- osiguravanje primjerenost informacija koje se pružaju dioničarima, a koje se odnose na politike i prakse primitaka, osobito o predloženom višem odnosu između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka,
- procjenu mehanizama i sustava koji su prihvaćeni kako bi se osiguralo da politika primitaka ispunjava sve sljedeće uvjete:
 - u skladu je i promiče odgovarajuće i djelotvorno upravljanje rizicima te ne potiče preuzimanje rizika koje prelazi razinu prihvatljivog rizika,
 - u skladu je s poslovnom strategijom i strategijom rizika, uključujući ciljeve povezane s ekološkim, društvenim i upravljačkim rizikom, vrijednostima i dugoročnim interesima Banke te obuhvaća mjere za sprječavanje sukoba interesa,
 - ne ograničava sposobnost Banke da održi ili poveća iznos svojega kapitala te
 - omogućuje učinkovit okvir za mjerenje uspješnosti, prilagodbu za rizike i vezu između uspješnosti i nagrađivanja;

- davanje prijedloga Nadzornom odboru vezano uz traženje savjetodavnih usluga na području politike primitaka i provođenju te politike,
- preispitivanje i provjeru provođenja politike primitaka na razini Grupe Zagrebačke banke ili pružanje podrške Nadzornom odboru pri preispitivanju i provjeri provođenja politike primitaka na razini Grupe Zagrebačke,
- procjenu ostvarene ciljane uspješnosti i potrebe za naknadnim smanjenjem primitaka, uključujući primjenu malusa i povrata primitaka, (uvjeti malusa i povrata primitaka primjenjivi su samo na MRT na temelju lokalnih propisa (Odluka o primicima radnika HNB-a),
- aktivno sudjelovanje u postupku utvrđivanja identificiranih radnika u svrhu pripreme donošenja odluka o primicima,
- provođenje nekoliko različitih scenarija, najmanje jednom godišnje, za potrebe testiranja utjecaja budućih vanjskih i unutarnjih događaja na politiku primitaka i provođenje te politike, kao i provođenje retroaktivnog testiranja kriterija koji se primjenjuju za određivanje varijabilnih primitaka i umanjeње primitaka prije njihova utvrđivanja ili isplate najmanje jednom godišnje,
- obavljati i druge poslove određene propisima.

Odbor priprema odluke Nadzornog odbora vezano uz:

- donošenje i redovito preispitivanje temeljnih načela politike primitaka te nadziranje provedbe politike primitaka:
- odgovarajuću provedbu politika i praksi primitaka u skladu s cjelokupnim okvirom korporativnog upravljanja, korporativnom kulturom, sklonošću preuzimanju rizika i povezanim procesom upravljanja,
- davanje suglasnosti za bilo kakva naknadna izuzeća koja bi se primjenjivala na pojedinoga identificiranog radnika kao i za izmjene politike primitaka,
- donošenje odluke o maksimalnom iznosu varijabilnih primitaka za sve radnike Banke u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene,
- donošenje odluke na pojedinačnoj osnovi o primicima članova Uprave i osoba odgovornih za rad kontrolnih funkcija,
- donošenje odluke o smanjenju ili ukidanju varijabilnih primitaka radnicima, uključujući primjenu odredbi o malusu ili povratu primitaka, ako dođe do značajnog narušavanja uspješnosti ili ostvarivanja gubitka (uvjeti malusa i povrata primitaka primjenjivi su samo na MRT na temelju lokalnih propisa (Odluka o primicima radnika HNB-a), te
- donošenje odluke o mogućoj upotrebi otpremnina, uključujući maksimalan iznos ili kriterije za određivanje takvih iznosa koji se mogu dodijeliti kao otpremnina radnicima.

Odbor za primitke dužan je surađivati s drugim odborima nadzornog odbora čije djelovanje može utjecati na oblikovanje i provedbu politike nagrađivanja. Član Odbora za primitke sudjeluje na sastancima odbora za rizike i obrnuto.

Zasebni Odbor za primitke nije uspostavljen u ZANE-u, zbog činjenice da je ZANE mala pravna osoba. Aktivnosti Odbora za primitke podijeljene su između Praćenja usklađenosti i pravne funkcije, voditelja financija, brokerskih poslova i marketinga, Uprave ZANE-a i Nadzornog odbora.

Zasebni Odbor za primitke nije uspostavljen u ZANE BH zbog činjenice da je ZANE BH mikro pravna osoba (1 MB član-direktor + 2 zaposlenika), nefinancijska institucija, bez MRT-a.

UCLC nema svoj Odbor za primitke budući da nije zakonski obavezan imati je. U UCLC-u postoji lokalni nadzorni odbor, a lokalna Uprava preuzima obveze Odbora za primitke.

FOKUS

• Evolucija upravljanja

UniCredit je od svog osnivanja usvojio tradicionalni model upravljanja, koji je standardna opcija koju talijanski zakon predviđa za korporacije. Iako je ova struktura tijekom vremena bila učinkovita, brojni čimbenici, uključujući razvoj u gospodarskom i regulatornom kontekstu, izazove s kojima se banke danas suočavaju, zahtjeve tržišnih igrača i regulatora za učinkovitim korporativnim upravljanjem, stvorili su potrebu za ponovnom procjenom model upravljanja Tvrtkom.

Kao rezultat provedenih evaluacija, Uprava je odlučila usvojiti jednorazinski (one-tier) sustav korporativnog upravljanja, umjesto tradicionalnog, jer dodatno poboljšava kvalitetu postojećeg modela upravljanja, osiguravajući veću učinkovitost kontrola kroz integraciju kontrolnog tijela u Upravu i potpuno jačanje uloge članova kontrolnog tijela kroz njihovo izravno sudjelovanje u procesima donošenja odluka Uprave. Upravni odbor je stoga odlučio podnijeti na odobrenje Skupštini dioničara UniCredita usvajanje jednostupanjskog (one-tier) sustava korporativnog upravljanja i posljedične izmjene i dopune Statuta koji su ih riješili 27. listopada 2023.

Takav model upravljanja karakterizira prisutnost Upravnog odbora, koji obavlja funkcije strateškog nadzora i upravljanja, te Odbora za reviziju – osnovanog unutar Uprave – koji obavlja kontrolne funkcije. Uz Odbor za reviziju, osnivaju se daljnji odbori Uprave za podršku Upravi, koji imaju istraživačke, savjetodavne ovlasti i ovlasti davanja prijedloga te su specijalizirani, između ostalog, za rizike, naknade i transakcije s povezanim i pridruženim stranama.

Gore navedene izmjene i dopune Statuta stupaju na snagu nakon prve obnove tijela društva na koje se odnose nakon navedene Skupštine dioničara, osim članka 20. Statuta, koji se odnosi na postupke imenovanja tijela društva, koji primjenjivat će se od datuma obavijesti o sazivanju Skupštine dioničara sazvane radi odlučivanja o takvim imenovanjima. Prva obnova Upravnog odbora bit će riješena na Skupštini dioničara sazvanoj za prihvatanje financijskih izvješća za 2023. godinu.

3.2.1.2 Uloga skupštine dioničara u UniCredit S.p.A

Skupština dioničara, osim što utvrđuje naknade članovima tijela koje je imenovala, odobrava između ostalog:

- politike plaćanja i nagrađivanja članova nadzornih tijela, tijela za upravljanja i kontrolu te ostalih zaposlenika;
- izvješće o primanjima koje otkriva relevantne Grupne informacije i metodologije vezane uz naknade (savjetodavno glasanje);

- sheme naknada temeljene na dionicama;
- povećanje kapitala i/ili otkup dionica u korist kompenzacijskih shema temeljenih na dionicama;
- kriterije za određivanje naknade koja se dodjeljuje u slučaju prijevremenog prekida radnog odnosa ili prijevremenog umirovljenja, uključujući ograničenja utvrđena za navedene naknade u smislu broja godina fiksne naknade, kao i najveći iznos koji proizlazi iz njihove primjene;

Nadalje, Skupština dioničara može imati, prilikom odobrenja politike nagrađivanja, ovlaštenje da odredi omjer varijabilnih i fiksnih primanja zaposlenika veći od 1:1, ali ni u kojem slučaju ne smije prijeći omjer 2:1 podrazumijevajući da će se prijedlog smatrati valjano odobrenim uz odgovarajuću zastupljenost dioničara i većinu glasova.

Uloga skupštine dioničara Zagrebačke banke d.d.

U Zagrebačkoj banci Glavna skupština odlučuje o pitanjima utvrđenim zakonom i Statutom, a osobito: 1. donosi Statut Banke i izmjene i dopune Statuta; 2. odlučuje o godišnjim financijskim izvještajima u slučajevima predviđenim zakonom i upotrebi dobiti; 3. odlučuje o povećanju i smanjenju temeljnog kapitala Banke; 4. imenuje i razrješava članove Nadzornog odbora te odlučuje o njihovoj nagradi; 5. imenuje i razrješava članove Upravne i Nadzornog odbora; 6. imenuje revizora; 7. imenuje revizore za provjeru aktivnosti poduzetih u vrijeme osnivanja Banke, odnosno za vođenje poslovanja Banke; 8. imenuje članove drugih tijela koje je osnovala; 9. odlučuje o statusnim promjenama i prestanku poslovanja Banke; 10. obavlja i druge poslove u skladu sa zakonom i Statutom.

Ovaj odjeljak nije primjenjiv na druge LE jer nemaju lokalne skupštine dioničara.

3.2.1.3 Uloga Upravnog odbora u UniCredit S.p.A

Upravni odbor ima isključivu nadležnost u sljedećim pitanjima:

- nagrađivanje direktora UniCredita koji imaju posebne uloge - nakon što ispituju prijedlog koji je podnio Odbor za nagrađivanje i konzultiraju se s Odborom ovlaštenih revizora - s posebnim naglaskom na nagrađivanje glavnog izvršnog direktora i odobrenje shema poticaja Grupe temeljenih na financijskim instrumentima;
- utvrđivanje (nakon razmatranja prijedloga dostavljenog od strane nadležnih odbora) ukupnih ciljeva i učinka povezanih s varijabilnim dijelom, za rukovoditelje funkcija korporativne kontrole, u skladu s kriterijima i parametrima koji nisu povezani s učinkom Banke, kao i za izvršne direktore sa strateškim odgovornostima;
- utvrđivanje visine naknade rukovoditelju zaduženom za izradu financijskih izvješća društva;
- odobravanje shema poticaja Grupe na temelju financijskih instrumenata;
- odobravanje procesa za identificiranje preuzimatelja materijalnih rizika i povezanih ishoda, na kontinuiranoj osnovi.

Nadalje, Upravni odbor, također na temelju podataka koje je dostavila Komisija za nagrađivanje, odlučuje o:

- izrada politika nagrađivanja i poticaja za podnošenje Skupštini dioničara, provjera njihove pravilne provedbe i osiguravanje njihovog pregleda najmanje jednom godišnje; štoviše, osiguravanje odgovarajuće dokumentacije i dostupnosti unutar korporativne strukture
- definiranje ciljeva nagrađivanja i učinka povezanih s njegovim varijabilnim dijelom za članove Upravnog odbora, generalne direktore i zamjenike generalnih direktora (kada su imenovani), voditelje funkcija korporativne kontrole, kao i za zaposlenike o čijem nagrađivanju i poticajima odlučuje sama uprava, uključujući i više izvršne potpredsjednike, izvršne potpredsjednike i starije potpredsjednike, osiguravajući da su ti sustavi u skladu s ukupnim stavom Banke u pogledu preuzimanja rizika, strategija, dugoročnih ciljeva, korporativnog upravljanja struktura i unutarnje kontrole;
- definiranje politika nagrađivanja korporativnih službenika (članova upravnih odbora, odbora ovlaštenih revizora i nadzornih odbora) u društvima Grupe.

3.2.1.4 Uloga Revizijskog odbora UniCredit S.p.A

Revizijski odbor obavlja uloge i funkcije određene važećim zakonima i propisima. Konkretno, odgovoran je za nadzor usklađenosti sa zakonima, propisima i statutom UniCredita, kao i za pravilno upravljanje tvrtkom.

Između ostalog, Revizijskog odbor daje mišljenje na:

- Nagrađivanje direktora UniCredita koji obavljaju specifične uloge sukladno članku 2389, treći odjeljak Talijanskog građanskog zakona
- imenovanju, razrješenju i primicima rukovoditelja odgovornog za izradu financijskih izvještaja društva,
- u vezi odluka o imenovanju i razrješenju voditelja korporativnih kontrolnih funkcija.

Uloga Revizijskog odbora Zagrebačke banke d.d.

Odbor za reviziju Zagrebačke banke d.d. obavlja poslove definirane Poslovníkom o radu Odbora za reviziju, to je zasebni odbor pripojen i imenovan od strane Nadzornog odbora kako bi podržao Nadzorni odbor i Upravu u njihovim nastojanjima da poboljšaju kvalitetu korporativnog upravljanja cjelokupni sustav internih kontrola Banke, na temelju pristupa usmjerenog na rizik, a posebice financijskog izvještavanja.

Primarne zadaće Odbora su promicanje korporativne kulture s pristupom temeljenim na riziku osiguravanjem da: 1) se u pripremi financijskih izvješća koriste odgovarajuća računovodstvena načela i da potonja razumno odražavaju financijske uvjete koji proizlaze iz poslovanja, 2) se poštuje usklađenost s relevantnim zakonima i propisima zajedno s pravilima korporativnog upravljanja i da se poslovanje vodi u skladu s korporativnim vrijednostima, 3) je sustav interne kontrole učinkovit i djelotvoran.

Slično kao u Zagrebačkoj banci d.d., Odbor za reviziju UCLC-a obavlja poslove definirane Poslovníkom o radu Odbora za reviziju UniCredit Leasing Croatia d.o.o.,

3.2.1.5 Uloga Odbora specijaliziranog za rizike UniCredit S.p.A

Odbor za rizike podržava Upravni odbor u upravljanju rizicima, obavljajući sve aktivnosti koje su instrumentalne i potrebne da Upravni odbor ispravno i učinkovito odredi RAF (Risk Appetite Framework) i politike upravljanja rizicima.

Odbor za rizike, među ostalim zadaćama, ne dovodeći u pitanje nadležnosti odbora za naknade, provjerava jesu li poticaji na kojima se temelji sustav naknada i poticaja u skladu s RAF-om, posebno uzimajući u obzir rizike, kapital i likvidnost.

Uloga Odbora za rizike **Zagrebačke banke d.d.**

Odbor za rizike Zagrebačke banke d.d. obavlja poslove definirane Poslovníkom o radu Odbora za rizike, to je zasebni odbor, osnovana kao podrška Nadzornom odboru u uspostavi i provedbi strategije rizika, preuzimanju rizika i upravljanju rizikom kojem je Banka izložena ili može biti izložena u svom poslovanju.

UCLC nema vlastiti Odbor za rizike budući da nije zakonski obavezan imati ga.

3.2.1.6 Uloga Odbora specijaliziranog za primitke u UniCredit S.p.A

Za pregled aktivnosti koje se odnose na Odbor za primitke, osnovan u skladu s važećim regulatornim odredbama, sa svrhom savjetovanja i davanja prijedloga o pitanjima primitaka u skladu s odredbama Okružnice 285 Banke Italije, pogledajte stavak 2.1.1 Odbora za primitke i povezani Fokus.

3.2.1.7 Uloga Odbora specijaliziranog u operacijama s “Povezanim stranama” u UniCredit S.p.A

Odbor djeluje na temelju savjetovanja i oblikovanja prijedloga kao podrška Upravnog odbora. Odbor nadzire pitanja koja se tiču transakcija sa povezanim stranama u skladu s Uredbom Consob br. 17221/2010, kako je naknadno izmijenjena, i transakcije sa povezanim stranama prema Okružnici Banke Italije br. 285/2013., izvršavajući posebnu ulogu koja je neovisnim direktorima dodijeljena temeljem gore navedenih odredbi te interne Globalne politike „Transakcije s povezanim stranama, pridruženim osobama i korporativnim službenicima ex čl. 136. CBA”.

Što se tiče naknade u korist osoba koje se kvalificiraju kao povezane osobe, treba napomenuti da se odredbe Consob Uredbe 17221/2021 i Okružnice Banke Italije br. 285/2013 ne primjenjuju na:

- odluke dioničara prema čl. 2389., stavak 1. Talijanskog građanskog zakona, koji se odnosi na primitke članovima Upravnog odbora, kao i na odluke o primicima direktora s posebnim dužnostima koje spadaju u ukupni iznos koji je prethodno utvrđen na skupštini dioničara u skladu s člankom 2389., stavak 3. Talijanskog građanskog zakona,
- odluke dioničara u skladu s čl. 2402 Talijanskog građanskog zakona, koji se odnosi na primanja članova Odbora zakonskih revizora,
- planove naknada temeljene na financijskim instrumentima koje je odobrila skupština dioničara u skladu s čl. 114 Zakonodavne uredbe br. 58. iz 1998. i njihovu provedbu,

- rezolucije, osim onih navedenih u čl. 2389, prvi stavak Talijanskog građanskog zakona, koji se odnosi na primanja direktora s posebnim dužnostima i drugih izvršnih direktora sa strateškim odgovornostima pod uvjetom da: i) UniCredit S.p.A. usvoji politiku nagrađivanja odobrenu od strane Skupštine dioničara; ii) Odbor za nagrade UniCredit S.p.A., koji se sastoji isključivo od neizvršnih, uglavnom neovisnih direktora, bio je uključen u definiranje politike primanja; iii) dodijeljena naknada identificirana je u skladu s ovom politikom i kvantificirana na temelju kriterija koji ne uključuju diskrecijske procjene.

Što se tiče naknade, Odbor povezanih strana uključen je za profile svoje nadležnosti, u preliminarnu istraгу koja se odnosi na:

- transakcije koje nemaju koristi od gore navedenih izuzeća i/ili drugih primjenjivih izuzeća
- privremene iznimke od Politike primitaka koju Društvo namjerava provesti u prisutnosti iznimnih okolnosti (vidi paragraf 2.2).

3.2.2 Definiranje Politike primitaka Grupe

Politiku primitaka Grupe definira na godišnjoj razini Upravni odbor, a na temelju prijedloga Odbora za primitke te se potom prezentira Glavnoj skupštini UniCredit-a na odobrenje, u skladu s regulatornim zahtjevima.

Posebice, nacrt Politike primitaka Grupe izrađuje funkcija Ljudski potencijali i korporativna kultura UniCredit Grupe, uz sudjelovanje funkcije Upravljanja rizicima UniCredit Grupe i ostalih relevantnih funkcija (primjerice CFO Grupe), a procjenjuje je funkcija Praćenja usklađenosti UniCredit Grupe s obzirom na sve aspekte vezane za usklađenost, a prije podnošenja Odboru za primitke UniCredit Grupe. Nakon usvajanja na godišnjoj Glavnoj skupštini UniCredita, Politiku službeno usvajaju nadležna tijela u relevantnim članicama Grupe⁷, sukladno primjenjivim lokalnim zakonskim i regulatornim zahtjevima.

Načela Politike plaćanja i nagrađivanja Grupe su važeće unutar čitave organizacije, očituju se kod svih oblika plaćanja i nagrađivanja te se primjenjuju na sve kategorije zaposlenika u svim poslovnim dijelovima, uključujući i zaposlenike iz mreže vanjskih suradnika, uzimajući u obzir specifičnosti vezane za njihovo plaćanje i nagrađivanje.

⁷ Grupna politika nagrađivanja distribuira se konsolidiranim izravnim i neizravnim podružnicama s FTE >0 koje osigurava Group Finance; Ovaj dokument također ispunjava zahtjeve Direktive 2019/878/EU (CRD V) u pogledu zahtjeva za plaćanje i nagrađivanje. U skladu s CRD V, institucije moraju primjenjivati zahtjeve za primanjima na razini grupe, matične tvrtke i podružnice, uključujući unutar društava kćeri koje same ne podliježu CRD V, osim ako same ne podliježu posebnim zahtjevima za naknade na pojedinačnoj osnovi prema drugim Unijama djeluje ili bi podlijegali takvim zahtjevima da imaju poslovni nastan u Uniji. Međutim, prema članku 109. stavku 5. CRD-a V, odredbe o primicima i dalje se mogu primjenjivati na pojedinačne zaposlenike određenih društava kćeri. Kao opće načelo, i uzimajući u obzir primjenjive posebne zahtjeve za primitke, politike primitaka različitih subjekata grupe unutar opsega bonitetne konsolidacije trebale bi biti u skladu s politikom primitaka grupe koju je odredila konsolidirajuća institucija. Politika nagrađivanja mora biti u skladu s odredbama CRD V, smjernicama EBA-e o dobrim politikama nagrađivanja od 2. srpnja 2021. i dodatnim zahtjevima navedenim u nacionalnim zakonima o trgovačkim društvima, zakonima o radu i drugim relevantnim zakonima.

S posebnim osvrtom na Grupne preuzimatelje materijalnih rizika, Grupna funkcija Ljudski potencijali i korporativna kultura uspostavlja smjernice i koordinira centralizirano i dosljedno upravljanje sustavima plaćanja i nagrađivanja.

U skladu s politikom nagrađivanja Grupe i lokalnim propisima, pravne osobe, zemlje i odjeljenja primjenjuju okvir naknada za sve zaposlenike.

Nadalje, odredbe Politike primitaka Grupe primjenjive su na sve Ključne preuzimatelje rizika, uz lokalne prilagodbe koje se temelje na posebnim propisima i/ili posebnostima poslovanja, u skladu s općenitim Grupnim pristupom.

Pod uvjetom da su u potpunosti usklađene s načelima programa poticaja, uvođenjem lokalnih prilagodbi omogućuje se ostvarenje očekivanih rezultata ako provedba programa usvojenog na razini Grupe ima određene nepovoljne učinke (s pravnog, poreznog ili drugog aspekta) na članice i/ili korisnike smještene u državama u kojima je Grupa prisutna.

Provedba programa poticaja Grupe namijenjenih Ključnim preuzimateljima rizika u potpunosti je usklađena sa zahtjevima Banke Italije i europskim smjernicama, a pritom se također u obzir uzima sljedeće:

- lokalne potrebe za usvajanjem drugačijih rješenja u skladu sa zahtjevima lokalnih regulatora;
- nalaze revizije o implementaciji sustava nagrađivanja na razini pojedine jurisdikcije;
- ostale potrebe za uvođenjem korektivnih mjera u svrhu odražavanja lokalnih posebnosti, s naglaskom na usklađenje razlika između lokalnih uloga te uloga koje utvrđuju regulatori matične države članice odnosno države članice domaćina.

Kad je riječ o prilagodbama politike usvojene na razini Grupe, obično se radi o dodjeli drugih financijskih instrumenata umjesto dionica UniCredita, korištenju pragova i planova odgode, pokazateljima uspješnosti koji se razlikuju od onih koje se primjenjuje na razini Grupe, kao i određivanju drugačijeg omjera između varijabilnog i fiksnog dijela nagrade te razlikama u proceduri malusa i eng. clawbacka, u svrhu usklađenja s regulatornim odredbama i lokalnim posebnostima.

Kako je predviđeno Zakonodavnom uredbom 49/2019, kojom je II Direktiva o pravima dioničara prenesena u pravni sustav izmjenama i dopunama Konsolidiranog zakona o financijama (TUF), a na snazi od lipnja 2019., UniCredit može, u iznimnim okolnostima, privremeno odstupiti od Politike primitaka.

Iznimne okolnosti obuhvaćaju situacije koje se mogu pratiti od općih slučajeva predviđenih čl. 123. TUF-a, u kojem je odstupanje od Politike primitaka potrebno kako bi se poslužilo dugoročnim interesima i održivosti društva u cjelini ili kako bi se osigurala njegova održivost.

U slučaju takvih iznimnih okolnosti, Upravni odbor, na prijedlog Odbora za primitke i uz obrazloženo pozitivno mišljenje Odbora povezanih stranaka (izdano u skladu s Globalnom politikom o transakcijama s povezanim stranama, povezanim osobama i korporativnim službenicima prema do članka 136. TUB-a, bez obzira na to postoji li izuzeće prema Globalnoj politici u ovom slučaju), može donijeti odluku o posebnim privremenim odstupanjima, bez utjecaja na poštivanje zakonskih i regulatornih ograničenja, ograničenih na sadržaj Politike primitaka koji se odnose na: (i) referentnu kombinaciju primitaka izvršnog direktora, glavnog direktora i izvršnih direktora sa strateškim odgovornostima, (ii) referentnu skupinu, (iii) ekonomske parametre sustava poticaja Grupe i dugoročnog plana poticaja Grupe.

UniCredit pruža informacije o bilo kakvim odstupanjima od Politike primitaka koja se primjenjuju u iznimnim okolnostima u Odjeljku II Izvješća o naknadama, u sljedećoj godini.

Lokalno, za Zagrebačku banku d.d Politiku primitaka sastavlja Funkcija ljudski potencijali i korporativna kultura uz uključivanje Funkcije Upravljanja rizicima te Planiranja (CFO), a potvrđuje je Funkcija usklađenosti za sve aspekte povezane sa usklađenošću, prije nego što se podnese Upravi banke, uz suglasnost Odbora za naknade i Nadzornog odbora Banke. Nakon što ga Nadzorni odbor odobri, Politika je službeno usvojena u skladu s važećim lokalnim zakonskim i regulatornim zahtjevima. Dodatnim lokalnim propisima definirano je da ga Glavna skupština mora najmanje jednom u svake četiri godine odlučiti hoće li odobriti Politiku primitaka za članove Uprave koju joj je predstavio Nadzorni odbor Banke.

Politika plaćanja i nagrađivanja Zagrebačke banke d.d. uključuje sve izmjene koje će se primijeniti na sljedeće podružnice: UCLC, ZANE, ZANE BH. Stoga je Politika plaćanja i nagrađivanja usklađena između funkcije ljudski potencijali i korporativna kultura Zagrebačke banke d.d. i odgovarajuće funkcije svakog LE-a u ZABA Grupi uključenog u kalibraciju Politike nagrađivanja.

Nakon što Zagrebačka banka usvoji Politiku, Politika plaćanja i nagrađivanja grupe kaskadno se prenosi na UCLC LE. u UCLC-u Politiku odobrava Nadzorni odbor UCLC-a, a provodi Uprava UCLC-a. Uprava ZANE donosi Politiku plaćanja i nagrađivanja koja stupa na snagu nakon što je odobri Nadzorni odbor ZANE.

Uprava ZANE BH donosi Politiku plaćanja i nagrađivanja, a Glavna Skupština ZANE BH daje suglasnost na nju.

3.2.3 Uloga korporativnih kontrolnih funkcija

3.2.3.1 Uloga Praćenja usklađenosti

Funkcija Praćenje usklađenosti:

- preventivnim mišljenjem ocjenjuje usklađenost Politike plaćanja i nagrađivanja Grupe i Sustava nagrađivanja Grupe s propisima, Statutom, Etičkim kodeksom Grupe i Kodeksom ponašanja;
- procjenjuje da su identifikacija GMRT-a i smjernice za sustav poticaja za populaciju onih koji ne preuzimaju značajan rizik u skladu s kriterijima utvrđenim politikama primitaka i nagrađivanja.

Provjeru usklađenosti s lokalnim propisima provodi svaka tvrtka Grupe za dio svoje nadležnosti.

3.2.3.2 Uloga funkcije za upravljanje rizicima

UniCredit osigurava usklađenost između primitaka i rizika kroz politike koje podržavaju upravljanje rizicima, strogi proces upravljanja temeljem odluka donesenih od strane korporativnih tijela te utvrđivanje planova za nagrađivanje koji uključuju strateški apetit za rizik definiran Okvirom apetita za rizik (eng. Risk Appetite Framework), vremenski okvir i individualno ponašanje.

Funkcija Upravljanja rizicima je kontinuirano uključena u definiranje politike primitaka, sustava nagrađivanja i procesa kompenzacija za komponente vezane uz rizike i identifikaciju ciljeva, za procjenu uspješnosti kao i u proces utvrđivanja Ključnih preuzimatelja rizika Grupe. Uključenost Funkcije Upravljanja rizicima podrazumijeva izravnu vezu između mehanizma nagrađivanja Grupe, odabrane metrike Okvira apetita za rizik te ocjenjivanja uspješnosti i plaćanja, kako bi nagrađivanje bilo usklađeno sa preuzimanjem rizika i upravljanja.

2.3.3 Uloga Unutarnje revizije

U sklopu procesa sustava upravljanja primicima, Unutarnja revizija procjenjuje implementaciju politika i praksi plaćanja i nagrađivanja te provodi provjere nad podacima i internim procedurama, a sve u skladu s internim politikama i procedurama. Funkcija procjenjuje proces plaćanja i nagrađivanja te daje preporuke s ciljem unaprjeđenja cjelokupnog procesa te informira relevantna tijela o eventualnim manjkavostima za potrebe usvajanja odgovarajućih korektivnih mjera.

3.2.4 Proces utvrđivanja Ključnih preuzimatelja rizika

„Material Risk Takers” populacija (materijalno značajni preuzimatelji rizika; Ključni preuzimatelji rizika) (radnici čije profesionalne aktivnosti imaju materijalno značajan učinak na profil rizika institucije) revidiraju se kontinuirano tijekom godine na osnovu strukturiranog i formaliziranog procesa na Grupnoj i lokalnoj razini, a u skladu s regulatornim zahtjevima u vezi s primjenom kvalitativnih i kvantitativnih kriterija (određenih u regulatornim tehničkim standardima koje definira CRD V i Delegirana uredba Komisije (EU) 923/2021 od 25. ožujka 2021.

Ovaj je proces interno definiran odgovarajućim smjernicama koje izdaje funkcija Ljudski potencijali i korporativna kultura Grupe, uz sudjelovanje Grupne funkcije Upravljanja rizicima i funkcije Praćenja usklađenosti, kako bi se zajamčio zajednički standardni pristup na razini Grupe.

3.2.4.1 Proces

Počevši od 2010. godine UniCredit redovito provodi postupak samoprocjene u svrhu utvrđivanja ključnih preuzimatelja rizika u čijem se slučaju, u skladu s internim/eksternim propisima, prihvaćaju posebni kriteriji u pogledu kompenzacijskih i poticajnih programa.

2014. UniCredit je usvojio postupak utvrđivanja materijalno značajnih preuzimatelja rizika propisan Delegiranom uredbom Komisije (EU) br. 604/2014. Od 2019. postupak utvrđivanja materijalno značajnih preuzimatelja rizika čini, sukladno uputama iz Priopćenja Banke Italije br. 285., sastavni dio politike i izvješća o primicima Grupe. Od 2021. UniCredit prihvaća/usvaja postupak identifikacije ugrađen u CRD V i Delegiranu uredbu Komisije EU 923/2021.

Postupak utvrđivanja provodi se jednom godišnje na razini i Članica i Grupe, a njime su obuhvaćeni i agenti koji sudjeluju u financijskim aktivnostima, agenti u osiguranju te financijski savjetnici i eksterni suradnici.

Ova Politika regulira proces identifikacije preuzimatelja materijalnog rizika i definira uloge i odgovornosti uključenih funkcija, naročito:

- Funkcija Ljudski potencijali i korporativna kultura vode identifikacijski proces, definirajući dosljedan pristup na razini Grupe kroz posebne smjernice;
- Funkcija upravljanja rizicima, unutar procesa identifikacije kojeg iniciraju ljudski potencijali i korporativna kultura, vodi process identifikacije materijalno značajnih poslovnih jedinica sa značajnim učinkom na profil rizičnosti institucije na razini značajne poslovne jedinice, sukladno regulatornim kriterijima povezanim sa rizicima;
- Funkcija praćenja usklađenosti potvrđuje dosljednost kvalitativnih i kvantitativnih kriterija s CRD V, Delegiranom uredbom Komisije (EU) 923/2021, internim smjernicama Grupe za preuzimatelje materijalnih rizika i regulatornim odredbama;

Članice Grupe aktivno sudjeluju u postupku utvrđivanja materijalno značajnih preuzimatelja rizika kojim koordinira UniCredit S.p.A., dijeleći s Holdingom sve potrebne informacije prema primljenim indikacijama.

Specifično, Članice Grupe su dužne utvrditi materijalno značajne preuzimatelje rizika na individualnoj razini poštujući pritom lokalne regulative i propise koji se odnose na relevantni sektor, te usvojiti kriterije propisanim relevantnom politikom te internim propisima/smjernicama, u koordinaciji s Holdingom koji osigurava konzistentnost navedenog procesa identifikacije unutar Grupe. U svakom slučaju, dužne su osigurati usklađenost s odredbama koje se izravno na njih odnose.

Holding društvo objedinjuje rezultate postupka procjene provedenog na razini Članica u cilju utvrđivanja materijalno značajnih preuzimatelja rizika na razini cijele Grupe.

Nakon objedinjavanja i usuglašavanja podataka, funkcija Ljudski potencijali i korporativna kultura Grupe, zajedno s funkcijom upravljanja rizicima Grupe, iznosi rezultate Odboru za unutarnje kontrole i rizike i Odboru za primitke, u svrhu rasprave te konačnog podnošenja sljedećih stavki na odobrenje Upravnom odboru Grupe:

- metodologiju⁸ i postupka procjene koju se provodi u svrhu utvrđivanja materijalno značajnih preuzimatelja rizika na razini i Grupe i Članica
- ishoda postupka procjene,
- mogućnosti isključenja „radnika s visokim primicima“ (eng. high earners) iz kategorije „Grupnih materijalno značajnih preuzimatelja rizika“.

Naime, ako se nakon postupka procjene UniCredit, utvrdi da se određene radnike identificirane na osnovi kvantitativnih kriterija ne može smatrati materijalno značajnim preuzimateljima rizika, pokreće se postupak isključenja, uključujući, gdje je to potrebno, nadležna tijela. Konkretno, UniCredit pravovremeno, a u svakom slučaju u roku od šest mjeseci nakon završetka prethodne financijske godine, upućuje Europskoj središnjoj banci ili Banci Italije zahtjev za odobrenje u vezi radnika čiji su ukupni primici jednaki ili veći od 750.000,00 eura, odnosno onih koji se nalaze među 0,3% radnika kojima su u prethodnoj financijskoj godini dodijeljeni najviši primici.

Identificirane radnike svrstane u kategoriju materijalno značajnih preuzimatelja rizika o utvrđenom statusu obavještava se putem individualne pisane obavijesti.

⁸ Biti će prezentirano do kraja Lipnja na 2024 UniCredit SpA Internal Controls & Risks Committee, Remuneration Committee i Board of Directors.

Funkcija Ljudski potencijali i korporativna kultura, funkcija upravljanja rizikom i funkcija praćenja usklađenosti sudjeluju u postupku procjene tijekom godine kako bi ažurirali popis materijalno značajnih preuzimatelja rizika u slučaju nastupa posebnih događaja (poput imenovanja, zasnivanja radnog odnosa, organizacijskih promjena te drugih značajnih događaja), vodeći pritom računa da se postupak provodi redovito i da se, nakon što o ishodima ponovne procjene obuhvata kategorije ključnih preuzimatelja rizika rasprave članovi Odbora za primitke, izvješće o ishodima dostavi Upravnom odboru Grupe.

3.2.4.2 Kriteriji

CRD V i Delegirana uredba Komisije (EU) 923/2021 postavljaju regulatorne standarde u pogledu kvalitativnih i kvantitativnih kriterija za identifikaciju kategorija osoblja čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizika institucije (tzv. Ključni preuzimatelji rizika). Postupak identifikacije temelji se na definiciji Materijalne poslovne jedinice (MBU) koja se, radi konsolidacije na razini Grupe, izračunava kao:

- Bilo koja članica (LE)/Divizije s dodijeljenim internim kapitalom Grupe jednakim ili većim od 2% internog kapitala Grupe /Divizije
- Organizacijske jedinice unutar članice (LE) s alociranim kapitalom jednakim ili većim od 2% na razini Grupe,
- Osnovne djelatnosti (visoke ili srednje).

Dodatno, kriteriji (niže pojednostavljeno navedeni) dijele se na:

- **kvalitativne:**
 - svi članovi upravljačkog tijela i visokog rukovodstva (tj. oni koji obavljaju izvršne funkcije unutar institucije i koji su odgovorni i odgovorni upravljačkom tijelu za svakodnevno upravljanje institucijom);
 - zaposlenici s upravljačkom odgovornošću nad kontrolnim funkcijama institucije (unutarnja revizija, upravljanje rizicima, praćenja usklađenosti i druge funkcije definirane na lokalnoj razini) ili značajnim poslovnim jedinicama ili za određene teme (npr. Računovodstvene politike, financije, ljudski resursi);
 - zaposlenici s upravljačkim odgovornostima za određene kategorije rizika, uključujući članove s pravom glasa u relevantnim odborima, izloženost kreditnom riziku, ovlaštenja za određene transakcije i ovlaštenja za uvođenje novih proizvoda;
- **kvantitativne**⁹:
 - zaposlenici koji imaju pravo na značajne ukupne primitke jednake ili veće od 500 000 EUR i jednake ili veće od prosječnih primitaka dodijeljenih članovima upravnog tijela institucije i višeg rukovodstva, što ima značajan utjecaj na profil rizika MBU-a (tj. kada je kredit, Tržišni ili operativni RWA proxy jednak ili veći od 2% institucije/Grupe);
 - zaposlenici kojima su u u prethodnoj financijskoj godini dodijeljeni ukupni primici jednaki ili veći od 750.000 EUR;

⁹ Za potrebe izračuna, primanja koja nisu u eurima preračunavaju se u eure koristeći prosječni godišnji devizni tečaj

- zaposlenici koji su unutar 0,3% zaposlenika koji su dobili najveće ukupne primitke u prethodnoj financijskoj godini u instituciji s preko 1.000 članova osoblja (samo za potrebe individualne identifikacije na razini pravne osobe)¹⁰;
- **interni:**
 - zaposlenici kojima su dodijeljene dionice UniCredita koje proizlaze iz nestandardne naknade u prethodnoj godini identifikacije;
 - svi zaposlenici Grupe GEC-1 s rukovodećom ulogom i više;
 - svi zaposlenici s bilo kojim drugim dodatnim kriterijima povezanim s menadžerskom odlukom, uz obrazloženje.

Postupak identifikacije Ključnih preuzimatelja rizika provodi se na razini pravne osobe pomoću gore navedenih kvalitativnih, kvantitativnih i internih kriterija koji se procjenjuju prema pojedinačnom profilu rizika institucije, a zatim se konsolidiraju na razini Grupe, primjenjujući slične kriterije koji se procjenjuju prema profilu rizika Grupe, a sve kako je predviđeno regulatornim zahtjevima. Preliminarna procjena Grupnih preuzimatelja materijalnih rizika u prvom kvartalu 2024. u skladu je s rezultatima 2. ciklusa 2023.

U skladu s Delegiranom uredbom Komisije (EU) 923/2021 i odredbama Banke Italije, UniCredit ili članica (LE) Grupe će procijeniti mogućnost aktiviranja postupka isključenja, prema predviđenom regulatornom vremenskom okviru, u slučaju da nema materijalnog utjecaja na rizike Grupe/institucije.

Procesa Identificiranja Ključnih preuzimatelja rizika na nivou Zagrebačke banke d.d.

Sukladno Odluci Hrvatske narodne banke o primicima radnika, (dalje u tekstu: HNB Odluka), kreditne institucije dužne su utvrditi Ključne preuzimatelje rizika u skladu s Direktivom o kapitalnim zahtjevima V i Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923 od 25.3.2021 te prema potrebi, na temelju dodatnih internih kriterija. Pozicije za koje se utvrdi da profesionalne aktivnosti zaposlenika imaju značajan utjecaj na profil rizika Banke temelje se na kvalitativnim kriterijima iz članka 92.3. Direktive V o kapitalnim zahtjevima i članka 5. Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923, kvantitativnih kriterija iz članka 92.3. CRD V i Članka 6.1 Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923. Osim kriterija navedenih u Uredbi, UniCredit Grupa je uspostavila dodatne interne kriterije za identifikaciju zaposlenika čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizika.

Ovi kriteriji uključuju:

- a) radnike GEC-1 ili više razine sa rukovodnim odgovornostima, koji se automatski smatraju identificiranim radnicima.
- b) radnike koji su u godini koja prethodi identifikaciji ostvarili pravo na UniCredit dionice kao nestandardni primitak ili radnici uključeni u Share Ownership;
- c) radnike na temelju ostalih lokalnih kriterija – i) rukovoditelji prve razine koji odgovaraju direktno članu Uprave čije aktivnosti imaju značajan utjecaj na cjelokupno poslovanje Banke, a ii) koji su ujedno rukovoditelji svoje organizacijske jedinice

U 1. kvartalu 2024. godine, na zahtjev UniCredit Grupe, obavljen je prvi ciklus utvrđivanja identificiranih radnika za 2024.g.:

¹⁰ Kriteriji se provode i na konsolidiranoj razini (Grupni prag). Prag se primjenjuje na GMRT populaciju pod pretpostavkom da je GMRT najplaćenija populacija u Grupi.

Zagrebačka banka d.d. : 11 GMRTs i 68 LMRTs pozicija je identificirano,
Unicredit bank d.d. Mostar: 10 GMRTs i 8 LMRTs pozicija je identificirano,
UniCredit Leasing: 20 LMRTs pozicija je identificirano.
Dodatno, članovi Nadzornog odbora su također identificirani.

Sudionici procesa identifikacije na lokalnoj razini su Ljudski potencijali i korporativna kultura, funkcija rizika (Strateški, kreditni i integrirani rizik, nefinancijski i financijski rizici) i Strateško planiranje. Funkcija Praćenja usklađenosti je potvrdila usklađenost sa zahtjevima Uredbe, Grupnim smjernicama i regulatornim odredbama.

Ishod procesa, identifikacije i konačni popis zaposlenika čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizika biti će usvojeni na sjednici Uprave planirana za srpanj 2024. godine, uz suglasnost Nadzornog odbora na temelju preporuke Odbora za primitke.

Procesa Identificiranja Ključnih preuzimatelja rizika u **UniCredit Leasing Croatia d.o.o.** napravljen je na nivou članice i usklađen s procesom opisanim gore za Zagrebačku banku d.d. 20 zaposlenika je identificirano kao zaposlenici čije profesionalne aktivnosti zaposlenika imaju značajan utjecaj na profil rizika UniCredit Leasing Croatia d.o.o., temeljem kvalitativnih kriterija iz članka 92.3. Direktive V o kapitalnim zahtjevima i članka 5. Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923, i kvantitativnih kriterija iz članka 92.3. CRD V i Članka 6.1 Delegirane uredbe Komisije (EU) 2021/923.

3.2.5 Naknade direktorima i rukovoditeljima sa strateškim odgovornostima

Naknadu za članove upravnih i kontrolnih tijela UniCredita predstavlja samo fiksni dio, koji se utvrđuje na temelju relevantnosti pozicije i vremena potrebnog za obavljanje dodijeljenih odgovornosti. Ova se politika odnosi na neizvršne direktore. Naknada isplaćena neizvršnim direktorima i članovima Odbora za reviziju nije povezana s ekonomskim rezultatima koje je UniCredit postigao i te osobe ne sudjeluju u bilo kakvim poticajnim planovima koji se temelje na opcijama ili, općenito, na temelju financijskih instrumenata. Politika plaćanja i nagrađivanja članova korporativnih tijela članica (LE) Grupe temelji se na istim načelima, u skladu s lokalnim regulatornim zahtjevima.

Dana 20.04.2019 stupila je na snagu odredba Zakona o trgovačkim društvima kojom se implementira Direktiva (EU) 2017/828 i obveza za društva izlistana na burzi, da usvoje politiku primitaka direktora (članova Uprave). Dana 01.05.2020. stupila je na snagu odredba Zakona o trgovačkim društvima koja implementira regulativu (EU) 2017/828 i propisuje obvezu izlistanim društvima:

- najmanje svake četiri godine odlučiti o primicima članova Nadzornog odbora
- sastaviti jasan i razumljiv izvještaj o primicima, pružajući pregled primitaka uključujući benefite u bilo kojem obliku, dodijeljene ili dospjele tijekom prethodne financijske godine pojedinačnom direktoru (članu Uprave) i članu Nadzornog odbora (novoimenovanom ili bivšem članu)
- zakonski revizor ili revizorska tvrtka će provjeriti jesu li informacije zahtijevane sukladno navedenom zakonu predočene

Stoga, gore navedeni posebni izvještaj ili revizorsko izvješće biti će sastavljeno do kraja 2024. godine. Također će biti javno objavljen na web stranici društva, besplatno, na razdoblje od 10 godina.

Budući da druge LE nisu izlistane na burzi, ne podliježu gore navedenim obvezama.

› Upravni odbor

Načela politike

Prema članku 26. Statuta Banke, direktori imaju pravo, osim na naknadu troškova nastalih u obavljanju svojih dužnosti, na godišnju naknadu koju utvrđuje Skupština dioničara u trenutku njihova imenovanja i ostaje nepromijenjen dok Skupština dioničara drugačije ne odluči.

Sukladno Statutu, Skupština također utvrđuje, prilikom imenovanja Odbora za reviziju i za cijelo vrijeme trajanja mandata, konkretnu naknadu za Direktore koji čine taj Odbor.

Navedena klauzula Statuta također predviđa da se način raspodjele naknade, kako je odredila Skupština dioničara, utvrđuje odlukom Upravnog odbora.

Štoviše, Upravni odbor također može, nakon što sasluša mišljenje kontrolnog tijela, utvrditi dodatnu naknadu za direktore koji imaju određene uloge, u skladu s člankom 2389., trećim stavkom Talijanskog građanskog zakonika.

Dodjela takve dodatne naknade - koja se mora izvršiti u skladu s politikama naknada koje je odobrila Skupština dioničara - može se posebno izvršiti za:

- glavni izvršni direktor;
- predsjednik Upravnog odbora;
- predsjednici svih odbora uprave osim Revizijskog odbora;
- članovi svih odbora uprave osim odbora za reviziju;
- sve direktore kojima se mogu dodijeliti posebne dodatne dužnosti.

Upravni odbor također može definirati posebnu naknadu za aktivnosti koje obavljaju direktori unutar Nadzornog tijela osnovanog u skladu sa Zakonom 231 / 2001.

Prijedlozi naknada dostavljeni Skupštinama dioničara, oni za Upravu za raspodjelu naknade o kojoj je odlučila Skupština dioničara, kao i oni za moguću definiciju dodatne naknade prema članku 2389. i/ili za aktivnosti provedene u 231. Nadzorno tijelo definirani su uz podršku odbora specijaliziranog za pitanja nagrađivanja, uzimajući u obzir:

- Obrazovni/ profesionalni zahtjevi i iskustvo koje svaki zaposlenik mora ispuniti da bi obavljao svoju ulogu.
- Traženo vremensko opredjeljenje, mjereno u smislu broja sastanaka na kojima se treba sudjelovati kao i u smislu radnih dana potrebnih za ukupnu pokrivenost ureda, kao što je navedeno u kvalitativnom/ kvantitativnom profilu upravnog odbora i njegovih odbora.
- Odgovornosti koje obnašanje uloge podrazumijeva za ravnatelja.
- Ažurirani tržišni benchmarking podaci koje pružaju neovisni savjetnici za svaku pojedinu ulogu:
 - Relevantnu grupu ravnopravnih članova prvenstveno predstavljaju iste tvrtke koje predstavljaju referencu za odluke o nagrađivanju u vezi s glavnim direktorom i višim rukovodstvom (tzv. „EU grupa ravnopravnih tvrtki”). Osim takvih kolega, posebno za pozicije koje su specifično talijanske, također se može uputiti na grupe istovrsnih kompanija koje predstavljaju glavne financijske kompanije koje pripadaju indeksu FTSE MIB i/ili najveće kompanije u svim industrijama koje pripadaju FTSE MIB.

- Ciljano marketinško pozicioniranje definirano je u skladu s općim pristupom politici nagrađivanja i uzimajući u obzir čimbenike kao što su korporativni povijesni učinak, potreba za privlačenjem talenata i/ili specifičnih stručnjaka.

Prijedlozi naknada, osim što su u skladu sa svim važećim zakonskim i regulatornim odredbama, formulirani su uzimajući u obzir gore navedene elemente, osiguravajući također odgovarajuću unutarnju ravnotežu i nikad ne prelazeći 90. percentil referentne vrijednosti.

Stvarni proces

Sukladno statutu UniCredita, redovita skupština dioničara sazvana za odobrenje financijskih izvješća koja se odnose na posljednju financijsku godinu Upravnog odbora u odlasku dužna je imenovati direktore i, među njima, članove Odbora za reviziju za sljedeće tri financijske godine. Sukladno Statutu UniCredita, Upravni odbor u odlasku je na Skupštini dioničara sazvanoj za 12. travnja 2024. podnio vlastitu listu kandidata za mjesto člana Upravnog odbora i Odbora za reviziju, zajedno s prijedlog o naknadama novog Upravnog odbora i njegovih odbora, uključujući Revizijski odbor.

Tijekom kraja 2023. i početka 2024., funkcije Grupe za ljude i kulturu i Grupu za korporativne poslove podržale su Odbor za naknade i općenito Upravi odbor u izradi nacrtu prijedloga za reviziju naknade za novi Upravni odbor koji će biti dostavljenoj Skupštini dioničara 12. travnja 2024.

Pri izradi prijedloga naknada članovima upravnog tijela uzeto je u obzir, između ostalog, sljedeće:

- Referentni tržišni podaci (referentne vrijednosti) – koje je pružio PricewaterhouseCoopers, primarni neovisni konzultant Odbora za naknade – u vezi s naknadama članovima administrativnog tijela i upravnih odbora ravnopravnih onima Grupe UniCredita i najvećih tvrtki za financijske usluge u FTSE MIB. Ovi su podaci, između ostalog, pokazali da je pozicioniranje predloženih i pretpostavljenih naknada za direktore Društva potpuno dosljedno, također u svjetlu izvrsnog poslovanja Društva u posljednje tri godine, s odredbama Politike plaćanja i nagrađivanja Grupe;
- Odgovarajuća diferencijacija kompenzacijskih paketa prema ulozi, uzimajući u obzir potrebno vrijeme (kako u smislu broja sastanaka tako i broja radnih dana potrebnih za pripremu za te sastanke) i složenosti uloge;
- Ukidanje koncepta "naknada za sudjelovanje" u korist jednostavnijih, sveobuhvatnih fiksnih naknada, sa zaštitnim mehanizmom koji osigurava prisustvovanje sastancima više od 90 posto;
- Smanjenje broja članova tijela društva sa sadašnjih 17 (uključujući direktore i revizore) na 15.

Osim toga, vrijedi napomenuti da je ovaj prijedlog naknada formuliran u skladu s važećom politikom naknada, definiranom uz pomoć Odbora za primitke, koji se sastoji od neizvršnih direktora koji su većinom neovisni, a koja predviđa, između ostalog :

- definiciju ukupne naknade na temelju usporedbe s tržišnim mjerilima, a koja ne prelazi granicu od 90. percentila referentne grupe ravnopravnih osoba;
- postojanje samo fiksne komponente naknade, određene na temelju relevantnosti uloge i predanosti potrebne za izvršavanje dodijeljenih odgovornosti;

- da naknade koje se isplaćuju neizvršnim direktorima nisu vezane uz ekonomske rezultate Društva te da nitko od njih nije primatelj planova poticaja temeljenih na financijskim instrumentima.

Skupština dioničara od 12. travnja 2024. sazvana je za odlučivanje o imenovanju direktora i članova Revizorskog odbora, nakon utvrđivanja njihovog broja, kao i o naknadama Upravi i njegovim odborima (za više detalja, pogledajte Izvješće direktora o „*Utvrdjivanju naknade direktora i članova Odbora za reviziju*” dostupno na web stranici Društva).

› CEO i izvršni direktori sa strateškim odgovornostima

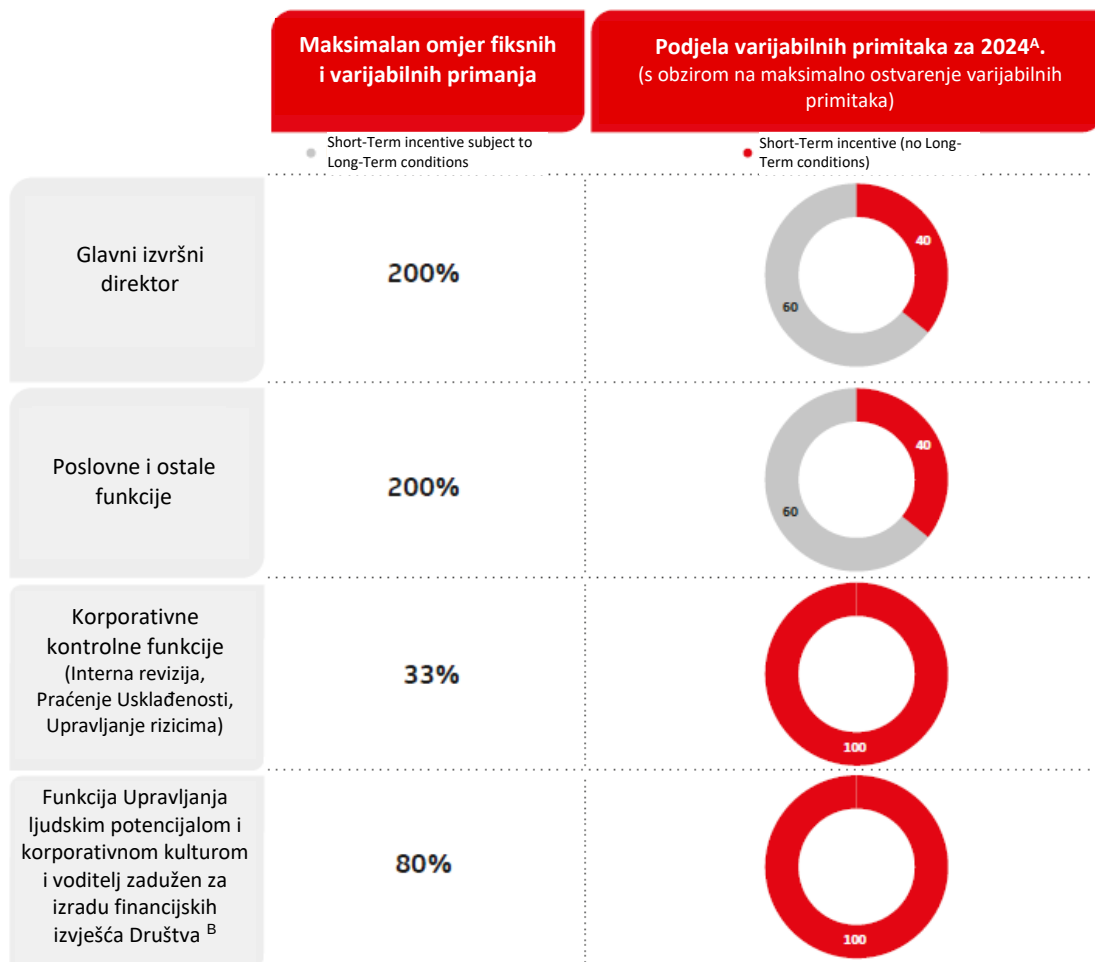
Upravni odbor također identificira "Izvršne direktore sa strateškim odgovornostima" vlastitom odlukom, za primjenu svih povezanih korporativnih i regulatornih pravila i odredbi.

Definicija rukovoditelja sa strateškim odgovornostima ažurirana je 2021. kako bi odražavala sastav novog najvišeg rukovodstva i optimizirala okvir upravljanja. Kao takvi, prema novoj definiciji, rukovoditelji sa strateškim odgovornostima uključuju članove GEC-a – isključujući članove Ureda glavnog izvršnog direktora (voditelj Grupne strategije i optimizacije i voditelj Grupnog angažmana dionika) – i glavnog izvršnog direktora revizije. Stoga je početkom 2024. godine skup rukovoditelja sa strateškim odgovornostima sastavljen na sljedeći način: glavni izvršni direktor grupe, direktor talijanske podružnice, direktor njemačke podružnice, direktor podružnice srednje i istočne Europe, direktor rješenja za klijente, glavni financijski direktor, Direktor za ljudske potencijale i korporativnu kulturu Grupe, Službenik za digitalno poslovanje i informacije Grupe, Službenik za poslovanje Grupe, Službenik za rizike Grupe, Službenik za usklađenost Grupe, Pravni službenik Grupe, Glavni izvršni revizor.

U skladu s Politikom plaćanja i nagrađivanja Grupe za 2024., okvir nagrađivanja glavnog izvršnog direktora i ostalih rukovoditelja sa strateškim odgovornostima temelji se na ukupnoj naknadi određenoj na pojedinačnim razinama na temelju tržišnih podataka, uloge, staža, potrebe da se zadrže ili privuku najbolji talenti, individualni učinak i ukupni učinak UniCredita tijekom vremena.

Na temelju sustava nagrađivanja za 2024. opisanog u ovoj Politici struktura varijabilnih primitaka za 2024. za rukovoditelje sa strateškim odgovornostima bila bi definirana kao slijedi:

Struktura varijabilnih primitaka za 2024. za rukovoditelje sa strateškim odgovornostima



Napomena: Ovisno o ulozi i u slučaju novih imenovanja, nestandardna naknada može se dodijeliti unutar maksimalne varijable do fiksne granice.

A. Uzevi u obzir maksimalni omjer fiksnih i varijabilnih primanja, podrazumijevajući uvjete dugoročne uspješnosti na 100% ostvarenja

B. Za funkciju Upravljanja ljudskim potencijalom i korporativnom kulturom i voditelja zaduženog za izradu financijskih izvješća Društva očekuje se da će fiksna naknada biti dominantna u odnosu na varijabilnu te nisu predviđeni dugoročni uvjeti poticaja.

FOCUS

Članovi administrativnih i kontrolnih tijela, kao i rukovoditelji sa strateškim odgovornostima imaju koristi od posebne police osiguranja od građanske odgovornosti, "Politike direktora i službenika", poznate i kao **D&O Policy**. Za direktore i ovlaštene revizore ovu pogodnost odobrava skupština dioničara.

Predsjednik Upravnog odbora ima pravo na osiguranje života i trajne invalidnosti zbog ozljede nastale pod bilo kojim okolnostima.

Direktori, ovlašteni revizori i tajnik upravnog odbora imaju pravo na osiguranje života i trajnu invalidnost zbog ozljeda uzrokovanih nesrećama koje su se dogodile tijekom obavljanja specifičnih dužnosti radnog mjesta.

Rukovoditelji sa strateškim odgovornostima imaju koristi od tretmana tvrtke, koji se pruža populaciji Dirigentija, u vezi sa zdravstvenom zaštitom i osiguranjem života i trajnog invaliditeta koji proizlaze iz ozljeda i bolesti, u skladu s senioritetom radne uloge unutar organizacije. Osim toga, oni imaju koristi od osiguravajućeg pokrića koje osigurava namirenje u korist UniCredita od

preostalog duga, do određene gornje granice, hipoteke na prvu kuću pod uvjetima predviđenim za zaposlenike Grupe u slučaju smrti.

Svim pogodnostima koje se pružaju na temelju "ad personam" upravljat će se u skladu s primjenjivim propisima.

3.3 Usklađenost i pokretači održivosti

Kako bi se podržalo definiranje sustava primitaka i nagrađivanja¹¹, s posebnim naglaskom na uloge unutar poslovne mreže (uključivo i kreditne posrednike) i Funkcije korporativne kontrole definirani su sljedeći “pokretači usklađenosti i održivosti” u skladu s pripadajućim regulativama¹².

› Opća načela primitaka

- održavati odgovarajuće ravnoteže fiksnih i varijabilnih elemenata naknade, istovremeno uzimajući u obzir ulogu i prirodu posla koji se obavlja. Fiksni dio se održava dovoljno visokim kako bi se omogućilo smanjenje varijabilnog dijela, a u ekstremnim slučajevima i njegovo smanjenje na nulu;
- postaviti odgovarajuću kombinaciju između kratkoročnih i dugoročnih varijabilnih naknada, u skladu s strategijama, tržištem i poslovnom praksom te u skladu s dugoročnim interesima Grupe;
- predvidjeti da politika nagrađivanja, s posebnim osvrtom na varijabilni dio nagrađivanja, treba pridonijeti poslovnoj strategiji, dugoročnim interesima i održivosti društva i ne smije biti vezana u potpunosti ili uglavnom uz kratkoročne ciljeve;
- uključiti u politike nagrađivanja informacije o tome koliko su te politike u skladu s integracijom rizika održivosti;
- osigurati da su politike i prakse nagrađivanja Grupe rodno neutralne i podržavaju jednako postupanje prema osoblju različitih spolova;
- ugraditi sustave kontrole procesa napredovanja i nagrađivanja radi praćenja usklađenosti s relevantnim politikama protiv podmičivanja i korupcije.

› Sustav nagrađivanja

- Izgraditi sustave nagrađivanja na temelju profitabilnosti, financijske stabilnosti, održivosti i drugih pokretača održive poslovne prakse, s posebnim naglaskom na rizik, troškove kapitala i efikasnost
- dizajnirati fleksibilne sustave nagrađivanja kako bi se upravljalo razinama isplata uzimajući u obzir ukupne rezultate u Grupi, državi / diviziji te individualna postignuća, primjenjujući meritokratski pristup selektivnoj nagradi na temelju učinka;
- dizajnirati sustave nagrađivanja koji, ni na koji način, ne potiču rizična ponašanja koja prelaze strateški apetit za rizikom Grupe; posebno sustavi nagrađivanja trebaju biti u skladu s Okvirom apetita za rizik („RAF“);
- dizajnirati planove nagrađivanja usmjerene na budućnost, koji uravnotežuju unutarnje ključne pokretače vrijednosti s vanjskim mjerama stvaranja vrijednosti za tržište;
- oblikovati sustave nagrađivanja na način da se odredi minimalni prag uspješnosti ispod kojeg se neće dodjeljivati bonus. Vezano uz kontrolne funkcije Društva, funkciju Ljudski potencijali i korporativna kultura i Direktora zaduženog za izradu financijskih izvješća

¹¹ Također se razmatraju nagrađivanja trećih strana

¹² Uključujući odredbe Banke Italije „Transparentnost bankovnih i financijskih transakcija i usluga - Pravednost odnosi između posrednika i klijenata ”.

društva, kako bi se održala odgovarajuća razina neovisnosti, utvrđuje se maksimalni prag za progresivno smanjivanje ukupnog bonus pool-a, koji se može svesti na nulu samo u slučaju postojanja iznimno negativne situacije uz postupak odobravanja koji uključuje odobrenje od strane Upravnog odbora UniCredita;

- podložiti primitke mehanizmima korekcije koji mu omogućuju da ih se smanji (čak značajno) ili anulira, npr. u slučaju ponašanja, od strane relevantnih osoba ili kreditnih posrednika, koji su prouzročili ili doprinijeli značajnoj šteti klijentima ili značajno kršenje pravila sadržanih u naslovu VI. iz T.U. ¹³ (eng. Title VI of the T.U), relevantnim implementiranim odredbama ili Etičkim kodeksima ili ponašanjima radi zaštite klijenata primjenjivih na posrednika.

› Upravljanje ciljevima i radnim učinkom

- održavanje primjerenog omjera između ekonomskih i neekonomskih (kvantitativnih i kvalitativnih) ciljeva, ovisno o ulozi, uzimajući u obzir i ostale mjere praćenja uspješnosti koje su prikladne, npr. risk menadžment, pridržavanja vrijednosti grupe ili drugog ponašanja;
- uz kvalitativne ciljeve potrebno je navesti i unaprijed utvrđene parametre cilja koji se uzimaju u obzir kod ocjenjivanja i opis očekivanih rezultata te je potrebno odrediti osobu koja će biti zadužena za ocjenjivanje;
- neekonomske kvantitativne mjere trebale bi se odnositi na područja u kojima zaposlenik prepoznaje izravnu vezu između svog ponašanja i pokazatelja ostvarenja cilja;
- u ne-ekonomske ciljeve (kvantitativne i kvalitativne) uključiti, gdje je relevantno, ciljeve koji se odnose na lojalnost kupaca i razinu zadovoljstva, Upravljanje rizicima te na Praćenje usklađenosti (npr. kroz kvalitetu kredita, operativne rizike, primjenu načela Direktive o tržištima financijskih instrumenata (MIFID), kvalitetu prodaje proizvoda, poštovanje klijenata, ispunjenje zahtjeva u pogledu sprječavanja pranja novca);
- postaviti i komunicirati unaprijed jasne i definirane parametre kao pokretače individualnih rezultata uspješnosti;
- izbjegavati nagrade za izrazito kratko vremensko razdoblje (npr. kraće od tri mjeseca);
- promicati model usmjeren na klijenta koji stavlja interese i zadovoljstvo klijenta na prvo mjesto te koji neće predstavljati poticaj za prodaju neprimjerenih proizvoda klijentima;
- uzimati u obzir, i kod sustava nagrađivanja vanjskih suradnika (financijskih savjetnika), primjenu načela poštenja u odnosu s klijentom, upravljanje pravnim i reputacijskim rizikom, zaštitu i lojalan odnos prema klijentu, poštivanje zakonskih propisa, regulatornih zahtjeva, kao i internih akata;
- kreirati sustave nagrađivanja na način da se izbjegne sukob interesa u odnosu s klijentom i u smislu manipuliranja tržištem, imajući za cilj poštenje u odnosu s klijentom te promicanje primjerenog ponašanja u poslovnom odnosu i korištenju povjerljivih informacija (npr. benchmark sudionici);
- uzimati u obzir uspješnost na bazi godišnjeg ostvarenja i njegovog utjecaja tijekom vremena;
- uključiti elemente koji odražavaju utjecaj individualnih/poslovnih jedinica povrata na ukupnu vrijednost povezanih poslovnih grupa i organizacije u cjelini;

¹³ Glava VI. Konsolidiranog zakona o bankama, Transparentnost ugovornih uvjeta i odnosa s klijentima.

- potrebno je izbjegavati ekonomske ciljeve vezane za isplatu bonusa za korporativne kontrolne funkcije¹⁴, za funkciju Upravljanje ljudskim potencijalima i korporativnom kulturom i Direktora zaduženog za izradu financijskih izvješća društva. Individualni ciljevi za zaposlenike u tim funkcijama moraju se postaviti tako da prvenstveno odražavaju uspješnost njihove funkcije te da su neovisni o rezultatima u nadziranim područjima, kako bi se izbjegli sukobi interesa
- preporučiti pristup za kontrolne funkcije i tamo gdje se mogu pojaviti mogući sukobi zbog aktivnosti funkcije. Ovo je osobito slučaj u funkcijama Društva (ako takve postoje) koje obavljaju kontrolne aktivnosti u skladu s unutarnjim/vanjskim propisima, kao što su neke računovodstveno / porezne strukture¹⁵;
- osigurati neovisnost između funkcija prednjeg i pozadinskog ureda kako bi se zajamčila učinkovitost unakrsnih provjera i izbjegao sukob interesa, s posebnim naglaskom na aktivnosti trgovanja, kao i osiguranje odgovarajuće razine neovisnosti za funkcije koje provode kontrolne aktivnosti;
- definirati za zaposlenike koji pružaju usluge te provode aktivnosti u području investicijskog bankarstva – nagrade koje se ne temelje samo na financijskim parametrima, uzimajući u obzir i kvalitativne aspekte rezultata uspješnosti; navedeno iz razloga da se izbjegne potencijalni sukob interesa u odnosu s klijentima¹⁶;
- izbjegavajte korištenje sustava upravljanja napredovanjem u karijeri za ponovno uvođenje kvantitativnih komercijalnih kriterija o kojima može ovisiti napredovanje u karijeri i/ili koji imaju utjecaj na (fiksnu i/ili varijabilnu) naknadu stvaranjem sukoba interesa koji mogu potaknuti korisnike da djeluju protiv kupaca ¹⁷;
- izbjegavati nagrade na temelju jednog proizvoda/financijskog instrumenta, kao i jednog bankarskog/osigurateljnog proizvoda
- izbjegavati nagrade za skupnu/paketnu prodaju opcionalnog ugovora i financiranja, za razliku od posebne/pojedinačne prodaje financiranja, pri čemu ugovor ponuđen zajedno s financiranjem nije obavezan
- promovirati oprezan rast kredita i primjereno ponašanje (u odnosu na rizik) i ne poticati prekomjerno preuzimanje rizika; varijabilne naknade zaposlenika uključenih u odobravanje kredita:
 - povezana je, između ostalog, s dugoročnom kvalitetom kreditne izloženosti;
 - uključuje, u smislu ostvarenja ciljeva i uspješnosti, metrike kvalitete kreditne sposobnosti i u skladu je s apetitom za kreditni rizik;

¹⁴ Interna revizija, Upravljanje rizicima i Praćenje usklađenosti, sukladno okružnici Banke Italije broj 285 od 17. prosinca 2013., te prema 37. ažuriranju od 24. studenog 2021. Kada uloga u Upravljanju rizicima pokriva i područje odobravanja i područje upravljanja rizicima, ciljevi ne smiju predstavljati sukob interesa između aktivnosti odobravanja i upravljanja rizicima.

¹⁵ Gdje uloge financijskog direktora također pokrivaju pripremu financijskih izvješća, moguće ekonomske mjere moraju se odabrati iz perspektive izbjegavanja sukoba.

¹⁶ Na primjer: ESMA zahtjevi, s referencom na MiFID politike primitaka i prakse; Technical Advice ESMA na MiFID II (Final Report 2014/1569); MiFID II specifični članci vezano uz primitke/nagrađivanje za relevantne subjekte.

¹⁷ Smjernice ESMA-e o određenim aspektima zahtjeva za primitke prema MiFID-u II: „U svjetlu široke definicije primitaka dane u Delegiranoj uredbi MiFID-a II, politike i prakse primitaka tvrtki također bi trebale osigurati da su kriteriji koji se koriste za procjenu povećanja plaća i napredovanja u skladu s zahtjevima MiFID II za naknadu. Na primjer, sustavi upravljanja napredovanjem u karijeri tvrtki ne bi se trebali koristiti za ponovno uvođenje kvantitativnih komercijalnih kriterija o kojima bi moglo ovisiti napredovanje u karijeri relevantnih osoba i koji imaju utjecaj na njihovu (fiksnu i/ili varijabilnu) naknadu ako to može stvoriti sukobe interesa koji mogu potiću takve relevantne osobe da djeluju protiv interesa klijenata svojih tvrtki.”

- ciljeve za uloge unutar poslovne mreže, definirati na način da uključuju faktore rizičnosti, održivosti, kvalitete prodanih proizvoda, sukladno profilu rizičnosti klijenta. Osobita se pozornost mora posvetiti definiranju neekonomskih ciljeva za uloge u kontaktu s klijentima, koje prodaju proizvode koje obuhvaća MiFID; za zaposlenike u ovom području nagrade se moraju odrediti tako da se prioritet daje lojalnosti i zadovoljstvu kupaca i istovremeno izbjegavaju potencijalni sukobi interesa prema njima;
- predvidjeti pokazatelje, za zaposlenike odgovorne za rješavanje pritužbi, uzimajući u obzir, između ostalog, rezultate postignute u postupanju s pritužbama i kvalitetu odnosa s klijentima;
- jasno naznačiti u svim sustavima nagrađivanja i fazama izvještavanja da se finalno ocjenjivanje zaposlenikovih rezultata oslanja, u skladu s lokalnim zahtjevima, na kvalitativna mjerila kao što je poštovanje obveza koje proizlaze iz odredbi i propisa svih relevantnih zakona, pravila, kao i pridržavanje usklađenosti s temeljnim vrijednostima i principima postavljenim u Kodeksu profesionalnog postupanja;
- cjelokupni proces ocjenjivanja mora biti zabilježen pismenim putem i dokumentiran te dostupan nadzoru neovisnih provjera i kontrola cjelokupni proces procjene;
- u slučaju da se procjena individualne uspješnosti temelji u potpunosti ili djelomično na diskrecijskoj ocjeni rukovoditelja, parametre procjenjivanja potrebno je unaprijed definirati. Navedeni parametri moraju biti jasni i dokumentirani i pravovremeno komunicirani rukovoditelju s obzirom na razdoblje procjenjivanja. Navedeni parametri moraju odražavati sve primjenjive zakonske zahtjeve¹⁸ (uključujući ravnotežu između kvantitativnih i kvalitativnih parametara). Rezultate diskrecijske procjene od strane rukovoditelja potrebno je formalizirati u svrhu provođenja odgovarajućeg i unaprijed definiranog procesa praćenja od strane odgovarajućih funkcija te se na taj način stvara i održava odgovarajuća baza podataka (npr. kontrole/zahtjevi od strane nadležnih tijela);
- za istraživački menadžment i analitičare ne povezivati ciljeve s bilo kojim financijskim transakcijama ili prihodima pojedinačnih poslovnih područja, već ih, na primjer, razmotriti za povezivanje s kvalitetom i točnošću svojih izvještaja.

S obzirom da UniCredit Leasing Croatia d.o.o. nije kreditna institucija i ne podliježe MiFID odredbama te ne pruža bankarske usluge, ciljevi su prilagođeni leasing industriji. Stoga, uz točke koje uključuju MiFID, sljedeći navodi ne odnose se na UniCredit Leasing Croatia d.o.o.:

- definirati za zaposlenike koji pružaju usluge te provode aktivnosti u području investicijskog bankarstva – nagrade koje se ne temelje samo na financijskim parametrima, uzimajući u obzir i kvalitativne aspekte rezultata uspješnosti; navedeno iz razloga da se izbjegne potencijalni sukob interesa u odnosu s klijentima ;

› Isplata

- Odgoditi isplatu nagrade na osnovi uspješnosti, kako je predviđeno regulatornim zahtjevima, na način da ona odgovara vremenskom okviru s obzirom na rizičnost i da isplata bilo kojeg odgođenog dijela nagrađivanja bude uvjetovana stvarnom održivom uspješnošću postignutom za vrijeme razdoblja odgode, tako da se kod varijabilnog

¹⁸ Također u skladu s referencama propisa navedenim u prethodnim bilješkama.

nagrađivanja u obzir uzme i trend kroz vrijeme u odnosu na preuzete rizike (odnosno odredba o malusu);

- uključiti klauzulu claw back (zahtjev za povrat novca) kao zakonski provedivu u slučaju svih vrsta nagrada vezanih za uspješnost isplaćenih s razlogom koji se naknadno pokazao pogrešnim;
- uključiti klauzule o nedodjeljivanju bonusa (zero bonus) u slučaju ponašanja koje ne prati standarde usklađenosti ili u slučaju disciplinskog postupka te uvjetujući isplatu nepostojanjem bilo kakvih postupaka protiv radnika od strane tvrtke zbog nepravilnog postupanja ili povrede radne obveze. Posebno se to odnosi na odobravanje rizika, prodajne procese bankarskih i financijskih proizvoda i usluga, povrede internog kodeksa ponašanja ili organizacijskih vrijednosti;
- radnici su dužni obvezati se da neće koristiti strategije osobne zaštite i osiguranje od odgovornosti kako bi oslabili utjecaj rizika ugrađen u njihove remuneracijske pakete.

FOCUS

Pokretači komercijalnih kampanja i Međugodišnjih bonusa

Kada govorimo o nagrađivanju unutar poslovne mreže, na koje se primjenjuju načela navedena u odjeljcima o Pokretačima usklađenosti i održivosti, posebna se pozornost pridaje "Komercijalnim kampanjama" i "Međugodišnjim bonusima", koji se mogu organizirati ovisno o procjeni funkcije usklađenosti i nakon primitka mišljenja o prihvatljivosti od relevantnog korporativnog tijela (npr. Upravnog odbora) ili nadležnog odbora (npr. Odbora za proizvode), u skladu s trenutačno važećim ovlastima delegiranja. Oni predstavljaju poslovne radnje usmjerene na pružanje smjernica prodajnoj mreži prema postizanju komercijalnih ciljeva razdoblja (također posrednih, na primjer na tromjesečnoj osnovi) i s izravnim učinkom na proračun bonus fonda koji se odnosi na relevantni odjel/državu/pravni Entitet, čak i u slučaju inicijativa koje promoviraju treće tvrtke/strane. Do isplate poticaja stoga može doći samo uz provjeru ulaznih uvjeta predviđenih Politikom nagrađivanja i vanjskim propisima.

Između ostalih značajki komercijalnih kampanja i međugodišnjeg bonusa, jedna je i očekivanje isplate nagrada – financijskih i nefinancijskih. Komercijalne kampanje i Međugodišnji bonusi mogu podržati funkciju da ubrza ostvarenje određenih ciljeva iz sustava nagrađivanja. Dodjela nagrada povezanih s nekom kampanjom moguća je uz preduvjet usklađenosti ponašanja s eksternim i internim propisima, kao i ispunjavanju specifičnih pristupnih pragova, u skladu s onima predviđenim Grupni sustav plaćanja i nagrađivanja i po mogućnosti prilagođenim u skladu sa specifičnostima posla kojem se inicijativa je upućena, ako postoji (npr. KYC, obvezna obuka, MiFID).

Sustav nagrađivanja i ocjene uspješnosti prodajnog osoblja ne smije ni u kom slučaju biti definiran na način koji bi poticao prodaju proizvoda koji nisu primjereni financijskim mogućnostima klijenata. Konkretno, definirani su sljedeći "pokretači usklađenosti i održivosti" (koji sadrže gore spomenute "pokretače usklađenosti i održivosti"):

- definirati mehanizme nagrađivanja temeljem kriterija koji su u skladu s interesima klijenata i na način da se u svakom slučaju izbjegnu uvjeti mogućeg sukoba interesa s klijentima, te u skladu s relevantnim zakonskim odredbama (npr. MiFID, EBA smjernice o prodaji bankovnih proizvoda i usluga);
- osigurati usklađenost ciljeva kampanje i ciljeva definiranih u okviru financijskog plana i prilikom dodjeljivanja individualnih ciljeva zaposlenicima prodajne mreže;

- uključiti ex-ante sve funkcije, treće strane osim tvrtke koja predlaže, uključene u definiranje, potvrđivanje i izvješćivanje o komercijalnim ciljevima;
- izbjegavati “komercijalne kampanje” za jedan financijski ili bankarski proizvod / financijski instrument;
- uključiti klauzule za ne-isplatu bonusa u slučaju neispunjavanja kriterija za ulazak u bonusa pool na razini grupe/divizije/države ili na razini pravnog subjekta;
- uključiti klauzule o ne dodjeljivanju bonusa u slučaju ponašanja koje ne prati standarde usklađenosti ili u slučaju disciplinskog postupka ili u slučaju da se primjenjivi kriteriji ulaska/pragovi ne aktiviraju;
- izbjegavati kampanje, koje nisu temeljene na objektivnoj bazi i potrebama klijenta, koje direktno ili indirektno mogu dovesti do povrede pravila ponašanja u vezi s klijentom,
- izbjegavati kampanje kod kojih nisu jasno definirani ciljevi i maksimalna razina nagrade u slučaju ostvarenja tih ciljeva; utvrđujući odgovarajuće kombinacije kvantitativnih i kvalitativnih ciljeva u skladu s karakteristikama inicijative;
- izbjegavati, općenito, kampanje povezane s određenim komercijalnim ciljevima koje pružaju prednosti samo višim hijerarhijskim razinama ili proračunu teritorijalne strukture/pravne osobe više razine.

Lokalno, Zagrebačka banka d.d. ima komercijalne kampanje i međugodišnji bonus (novi koncept za 2024.). Država je usklađena s načelima Grupe, kao i sa zajedničkim načelima Divizije opisanim u nastavku.

Komercijalne kampanje i međugodišnji bonus dodjeljuju se na temelju unaprijed definiranih pravila. Oni se mogu dodijeliti zaposlenicima koji nisu ključni preuzimatelja rizika i podliježu uvjetima u skladu s lokalnim propisima (npr. kršenje usklađenosti, obavezni pragovi). Uvjeti malusa i povrata (Claw Back) ovdje su primjenjivi za sudionike komercijalnih kampanja i međugodišnjeg bonusa. Pravila bi trebala biti usklađena s lokalnim funkcijama, kao što su Praćenje Usklađenosti i Pravna služba ako su relevantna u skladu s lokalnom regulativom ili organizacijskom postavom, i odobrena su u skladu s lokalnim procesom upravljanja. Komercijalne kampanje i međugodišnji bonusi također utječu na prag vezan uz omjer varijabilnih i fiksnih primitaka zaposlenika. Bonus pool za komercijalne kampanje i međugodišnje bonuse dio je godišnjeg bonus poola u zemlji.

Isplata bonusa za komercijalne kampanje i međugodišnje nagrađivanje može se izvršiti unaprijed ili odgođeno, uzimajući u obzir utjecaj bonus poola za komercijalne kampanje i međugodišnje nagrađivanje na ukupni godišnji bonus pool zemlje. Također, isplata je uvjetovana bitnim uvjetom da zaposlenik zaposlen u UniCredit Grupi i da nije u postupku otkaza ugovora o radu (nije u otkaznom roku), ako je to u skladu s lokalnim propisima.

Za 2024 definiran je novi koncept koji je kompletno usklađen s novim smjernicama u zajedničkom okviru za komercijalne kampanje i međugodišnji bonus za maloprodaju među zemljama CE i EE, kao i sa gore opisanim načelima. Ovaj novi koncept nagrađivanja razlikuje se od prethodno implementiranog koncepta ponajviše činjenicom da se ciljevi postavljeni na individualnoj razini i da je uključeno više proizvoda. Cilj dotičnog koncepta nagrađivanja je povećanje aktivnosti bankara i kvalitete prodaje uvođenjem kvalitativnih i kvantitativnih ciljeva, što dovodi do ostvarenja komercijalnog i financijskog budžeta maloprodaje (i posljedično, cijele Banke). Datum komunikacije programa i pokretanja ovog nagrađivanja je od drugog kvartala 2024.

Međugodišnji bonus dodjeljuje se na temelju unaprijed definiranih pravila u sklopu *Procedure utvrđivanja primitaka povezanih s pružanjem bankovnih proizvoda i/ili usluga klijentima*.

3.4 Okvir primitaka

Sukladno okviru koji definira „Politika plaćanja i nagrađivanja Grupe“, UniCredit je posvećen osiguravanju poštenog tretmana u pogledu plaćanja, nagrađivanja i pogodnostima neovisno o spolnoj pripadnosti, dobi, rasi, narodnosti, seksualnoj orijentaciji, sposobnosti, porijeklu ili etičkim vrijednostima i političkom uvjerenju kao i svakoj drugoj relevantnoj i zakonom zaštićenoj relevantnoj kategoriji.

UniCredit-ov cjelokupni pristup plaćanju i nagrađivanju osigurava uravnoteženi paket fiksnih i varijabilnih, novčanih i nenovčanih elemenata, od kojih svaki utječe na specifičan način na motivaciju i zadržavanje radnika.

U skladu s važećim propisima, posebna se pozornost pridaje izbjegavanju poticajnih elemenata u varijabilnim naknadama koji mogu potaknuti ponašanja neusklađena s održivim poslovnim rezultatima i sklonošću preuzimanja rizika.

Kao cilj politike, ukupni primici preuzimatelja materijalnih rizika postavljena je na medijanu tržišta kao referenca, s mogućnošću povećanja kako bi se privukli i zadržali vrhunski talenti, sposobni poboljšati konkurentnu poziciju UniCredita, pri čemu se pozicioniranje definira na temelju specifičnih performansi, potencijala i strateških odluka ljudi, kao i učinka UniCredita tijekom vremena.

S posebnim naglaskom na populaciju preuzimatelja materijalnih rizika, Upravni Odbor UniCredita na prijedlog Odbora za primitke, utvrđuje strukturu primitaka za visoko rukovodstvo definiranjem kombinacije fiksnih i varijabilnih elemenata primitaka. Nadalje, Upravni odbor na godišnjoj razini odobrava kriterije i elemente plana nagrađivanja za Ključne preuzimatelje rizika, osiguravajući uravnoteženost varijabilnog dijela nagrađivanja unutar strukture ukupnih primitaka.

Primici mogu biti ili:

- fiksni (npr. plaća) ili
- varijabilni (npr. kratkoročno ili dugoročno nagrađivanje)

Dodatno, sukladno njihovim specifičnostima, dodatne komponente primitaka mogu se kategorizirati kao fiksne ili varijabilne kako je opisano u ovom poglavlju i u skladu s zakonskim okvirom i to kako slijedi:

- Ne-standardne kompenzacije
- Benefiti
- Otpremnine

Unutar ovog odjeljka pojedinosti se također odnose na sljedeće teme:

- kontinuirano praćenje tržišnih trendova i praksi;
- omjer između varijabilnih i fiksnih naknada;
- smjernice o vlasništvu dionica.

3.4.1 Kontinuirano praćenje tržišnih trendova i praksi

U svrhu donošenja informiranih odluka i usvajanja konkurentnih struktura primitaka s ciljevnim učinkovitog zadržavanja i motivacije naših ključnih resursa, na razini Grupe provodi se analiza tržišnih trendova ukupnih primitaka kroz kontinuiranu aktivnost mjerenja referentne vrijednosti (benchmarking).

Posebno u pogledu visokog rukovodstva, neovisni vanjski savjetnik podržava Odbor za primitke u definiranju izravnih konkurenata koji predstavljaju skupinu ravnopravnih sudionika (peer group) na međunarodnoj razini UniCredita s obzirom na koju će se provesti analiza tržišnih trendova, praksi i visine primitaka.

Skupinu ravnopravnih sudionika (peer group) određuje Odbor za primitke UniCredit Grupe, uzimajući u obzir glavne europske konkurente u pogledu tržišne kapitalizacije, ukupne imovine, opsega poslovanja i veličine organizacije.

Na razini zemlje/Divizije i unutar cijele organizacije, uspoređivanje (benchmarking) i analize trendova mogu se provoditi s obzirom na skupine ravnopravnih sudionika kako bi se osigurala konkurentna usklađenost s usporedivim tržištem (market of reference).

U svrhu održanja tržišne zastupljenosti, skupina ravnopravnih sudionika procjenjuje se jednom godišnje.

Za 2024, skupina ravnopravnih sudionika (peer group) na razini Europe je potvrđena i uključuje: Banco Santander, Barclays, BBVA, Commerzbank, Credit Agricole, Deutsche Bank, Erste Bank, ING, Intesa Sanpaolo, Nordea Bank, Société Générale and UBS.



3.4.2 Fiksni primici

› Definicija i cilj

Fiksni primici predstavljaju dio primitaka koji je stabilan i neopoziv, određen i dodijeljen na temelju unaprijed definiranih, a ne diskrecijskih kriterija, kao što su, na primjer, profesionalno iskustvo i razina odgovornosti i senioriteta. Oni ne stvaraju poticaj za preuzimanje rizika i ne ovise o uspješnosti banke. Fiksna primanja uključuju, na primjer, osnovnu plaću, dodatak na temelju radne uloge (Role Based Allowance), određene pakete povezane sa statusom izaslanih radnika i druge fiksne komponente dodijeljene na temelju standardnih pravila.

Osnovna plaća definirana je na temelju specifičnog posla koji se odnosi na svakog pojedinca kao i vještina i kompetencija koje donosi u Grupi. Relevantnost fiksne komponente dovoljna je za nagradu za obavljanu aktivnost, čak i ako varijabilni dio primitaka nije plaćen zbog neispunjavanja ciljeva, kako bi se smanjio rizik prekomjerno rizično-orijentiranog ponašanja, obeshrabrile inicijative koje se usredotočuju na kratkoročne rezultate i kako bi se omogućio fleksibilni pristup bonusu.

› Značajke

Specifične smjernice za ponder fiksnog u odnosu na varijabilni primitak definiraju se s obzirom na svaku ciljnu populaciju zaposlenika. S posebnim naglaskom na Izvršne direktore Grupe, Odbor za naknade UniCredita utvrđuje:

- kriterije i smjernice za provođenje analiza mjerenja tržišne referentne vrijednosti za svaku poziciju u pogledu razina naknada i strukture udjela varijabilnog i fiksnog primitka, uključujući definiranje skupine ravnopravnih sudionika na razini grupe, države/divizije i popisa poželjnih vanjskih „izvršnih pružatelja naknada“;
- pozicioniranje primitaka, u skladu s mjerodavnim konkurentnim razinama tržišta, definiranje operativnih smjernica za obavljanje pojedinačnih revizija primitaka kako je potrebno.

3.4.3 Varijabilni primici

› Definicija i cilj

Varijabilni primici uključuju sva plaćanja koja ovise o uspješnosti, neovisno o tome kako se ona mjeri (profitabilnost/prihodi /drugi ciljevi) ili o drugim parametrima. Uključuje diskrecijske mirovinske pogodnosti i međusobno dogovorena plaćanja između banke i njezinog osoblja u slučaju prijevremenog prestanka radnog odnosa ili dužnosti (isključujući zakonska odgođena plaćanja i odštete umjesto otkaza) i prenesene kamate, početni bonus, posebnu nagradu, bonus za zadržavanje, pakt o stabilnosti i ugovor o zabrani tržišnog natjecanja. Osim toga, riječ je o bilo kojem drugom obliku primitka koji se posebno ne kvalificira kao fiksni primitak.

Varijabilni primitak ima za cilj nagraditi postignuća izravnim povezivanjem primitaka i uspješnosti u kratkom, srednjem i dugom roku. To je zatim prilagođeno riziku. Radi jačanja usklađenosti interesa dioničara i interesa uprave i zaposlenika, mjerenje uspješnosti odražava stvarne rezultate Društva u cjelini, relevantne poslovne jedinice i pojedinca. Kao takav, varijabilni primitak predstavlja mehanizam meritokratske diferencijacije i selektivnosti.

› Značajke

Inherentne karakteristike dobro upravljanih, odgovornih i održivih varijabilnih primitaka su primjereni raspon i rukovodna fleksibilnost u isplatama temeljenim na uspješnosti, a isti se mogu dodijeliti putem mehanizama koji se razlikuju po vremenskom horizontu i tipologiji nagrade.

Varijabilni primici nagrađuju ostvarenje ciljeva uspješnosti, kako kvantitativnih tako i kvalitativnih, osiguravajući varijabilnu isplatu bonusa. Odgovarajući uravnotežen element primitaka temeljen na uspješnosti potiče se za sve kategorije zaposlenika, kao ključni pokretač motivacije i usklađivanja s organizacijskim ciljevima, te se postavlja kao zahtjev politike za sve poslovne uloge

Značajke dizajna, uključujući mjere uspješnosti i mehanizme plaćanja, moraju izbjeći prekomjernu usredotočenost na kratkoročnost, na način da odražavaju načela politike, usredotočujući se na parametre vezane uz profitabilnost i razumno upravljanje rizikom, kako bi se zajamčila održiva uspješnost u srednjem i dugom roku. U skladu s cjelokupnom misijom, karakteristike sustava nagrađivanja također odražavaju zahtjeve specijaliziranih poslovanja..

Više detalja o pokretačima usklađenosti i održivosti u vezi s dizajnom sustava plaćanja i nagrađivanja, s posebnim osvrtom na uloge unutar mreže i funkcije korporativnih kontrola, prikazano je u posebnom odjeljku.

S posebnim osvrtom na uloge i aktivnosti trgovanja, strukturu za usklađen i razuman pristup osiguravaju organizacijsko upravljanje i procesi, kao i prakse upravljanja rizicima, pri čemu se definiraju razine preuzetih rizika i odgovarajuće funkcije unutar grupe ih centralizirano prate. Ta struktura pojačava dosljedan pristup nagrađivanju koji usvaja mjere uspješnosti koje se temelje na profitabilnosti, a ne na prihodima, te na pokazateljima prilagođenim riziku a ne na onima koji nisu prilagođeni riziku, relativnim a ne apsolutnim indikatorima.

3.4.3.1 Kratkoročni primici (Short-Term Remuneration)

Kratkoročno nagrađivanje ima za cilj privući, motivirati i zadržati strateške resurse i održati potpunu usklađenost s najnovijim nacionalnim i međunarodnim regulatornim zahtjevima i najboljom tržišnom praksom.

Isplata se temelji na formiranju bonus pool-a koji omogućava cjelokupno mjerenje uspješnosti na individualnoj razini i na razini Grupe/zemlje/Divizije. Nagrađivanje je direktno povezano s uspješnošću, koja se ocjenjuje temeljem postignutih rezultata te usklađenosti s vrijednostima i modelima upravljanja UniCredit-a. Proces upravljanja uspješnošću Ključnih preuzimatelja rizika je rukovođen centralno, osiguravajući pravedan i dosljedan proces procjene kroz cijelu organizaciju, koristeći jedinstvenu bazu na razini Grupe.

Za Ključne preuzimatelje rizika isplata se provodi u fazama, koje se preklapaju s odgovarajućim razdobljem izloženosti riziku. Karakteristike planova nagrađivanja za ključne preuzimatelje rizika usklađene su s interesima dioničara i dugoročnom profitabilnošću čitave tvrtke, osiguravajući tako primjerenu dodjelu nagrade vezane za uspješnost u gotovini i dodjelom dionica, odmah i s odgodom.

Kratkoročno nagrađivanje ključnih preuzimatelja rizika je regulirano putem Grupnog sustava plaćanja i nagrađivanja kao opisano Grupnom politikom plaćanja i nagrađivanja.

Dodatno, lokalni sustavi nagrađivanja (npr. Kampanje i nagrađivanje lokalnih ključnih preuzimatelja rizika) mogu postojati, u skladu s principima opisanim ovom Politikom te kao propisano lokalnim regulativama.

Svake godine, detaljne informacije o upravljanju nagrađivanjem, ključni iznosi i karakteristike sustava nagrađivanja u cijelosti su objavljeni u okviru Grupne politike plaćanja i nagrađivanja.

3.4.3.2 Dugoročni primici (Long-Term Remuneration)

Dugoročno nagrađivanje ima za cilj osnažiti vezu između varijabilnih primitaka i rezultata kompanije te dodatno uskladiti interese visokog rukovodstva sa onima dioničara.

Dugoročno nagrađivanje omogućuje:

- prilagodbu dijela kratkoročne naknade na temelju postizanja specifičnih uvjeta uspješnosti i raspodjelu takve naknade uglavnom na temelju dionica ili drugih instrumenata koji reflektiraju vrijednost dionice
- razdoblje za procjenu uspješnosti usklađeno s UniCredit strateškim ciljevima;
- dodatni uvjeti uspješnosti za poboljšanje dugoročne održivosti rezultata;
- višegodišnju odgodu uz primjenu kumulativnog nultog faktora koji zahtjeva ispunjenje minimalnih zahtjeva vezanih uz profitabilnost, likvidnost i kapital;
- primjenu razdoblja zadržavanja nagrada u kapitalu nakon razdoblja odgode;
- nagrade podložne malusu i povratu primitaka kako su zakonski provedive.

Dugoročni primici primijenjivi su samo na GEC-1, te stoga nisu relevantne za ostale članice.

FOKUS

Grupne zajedničke smjernice o ključnim elementima izvršnih ugovora osiguravaju usklađivanje s regulatornim zahtjevima i preporukama unutarnje revizije, posebno u pogledu elemenata ugovora s posebnim regulatornim odredbama, poput varijabilnih naknada i otpremnina. Ugovori za visoko rukovodstvo moraju navesti smjernice Grupe predviđene za podobnost (eligibility) za varijabilni primitak.

Iznosi koji se odnose na varijabilni primitak i bilo koji tehnički detalj plaćanja (korištena vozila, struktura plaćanja i vremenski raspored), uključeni su u zasebnu komunikaciju i upravljaju se uz strogo pridržavanje pravila o upravljanju i delegiranju ovlasti.

FOKUS

- **Komponente primitaka koju primaju financijski savjetnici koji obavljaju ponudu izvan mjesta, osim zaposlenika (*Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede – OFS*)**

Naknada koju primaju financijski savjetnici koji nisu zaposlenici i koji obavljaju ponudu izvan mjesta, kao slobodnjaci koji rade prema agencijskim ugovorima, a ne prema ugovoru o radu, sastoji se uglavnom od provizija.

Prema trenutno važećim propisima (Okružnica Banke Italije 285), provizije se mogu klasificirati u:

a) **"ponavljajuća" komponenta**, ekvivalentna fiksnoj naknadi i izraz njezinog najstabilnijeg i uobičajenog dijela. Njime se, između ostalog, nagrađuju uobičajene aktivnosti financijskih savjetnika u upravljanju klijentima, proizvodima/uslugama plasmana i općenito, troškovi koje pojedinačno snose tijekom obavljanja svojih dužnosti, uključujući obveze doprinosa.

b) **„neponavljajuća“ komponenta**, odnosno dio naknade s poticajnom svrhom, povezan na primjer s lansiranjem novih proizvoda itd. Ekvivalentna je varijabilnoj naknadi i izraz je kvote

provizije¹⁹ isplaćuje se kao dio namjenskog godišnjeg sustava bonusa, korisnog za rješavanje komercijalnih aktivnosti i postizanje specifičnih ciljeva, u skladu sa strategijom tvrtke.

Na kraju, treba napomenuti da je varijabilna komponenta ("jednokratna") podložna provjeri uvjeta pristupa na grupnoj, lokalnoj i individualnoj razini (npr. obvezna edukacija, KYC, itd.), kao i podložna malusu i claw-back klauzule.

FOKUS

Mješoviti ugovor

Tijekom 2023. u talijanskoj diviziji uveden je takozvani 'mješoviti ugovor', isprva kao 'pilot', kao dio analiza rješenja za upravljanje klijentima putem vanjskih mreža.

Mješoviti ugovor predviđa uspostavu dva različita ugovorna odnosa za isti resurs:

- Jedan kao stalni radni odnos na određeno vrijeme;
- Jedan kao slobodni financijski savjetnik, koji radi prema agencijskom ugovoru i uz naknadu temeljenu na naknadi.

Kad je riječ o naknadama zaposlenika s mješovitim ugovorom, precizira se da se kod ugovora o radu na nepuno radno vrijeme ona sastoji od 'fiksno' dijela koji odgovara bruto godišnjoj plaći i 'varijabilnog' dijela koji odgovara, upravo, na pojedinačne dodijeljene varijable primitke, ako ih ima.

S druge strane, prema ugovoru o zastupstvu, „fiksni“ dio naknade predstavlja „ponavljajući“ dio, a „varijabilni“ dio „neponavljajući“ dio.

3.4.4 Izvanredno nagrađivanje (nestandardni primici)

Izvanrednim nagrađivanjem smatraju se oni elementi nagrađivanja koji se dodjeljuju u iznimnim slučajevima (primjerice bonus dobrodošlice²⁰, zajamčeni bonus, specijalne nagrade, bonus za zadržavanje, naknada na temelju radne uloge, pakt o stabilnosti i sporazum o zabrani tržišnog natjecanja).

Izvanredne nagrade su ograničene samo na posebne situacije, ukoliko je primjenjivo, koje se odnose na razdoblja zapošljavanja, pokretanje posebnih projekata, postizanje iznimnih rezultata, rizik od odlaska visokog rukovodstva, nositelja ključnih uloga i pozicija u specifičnim korporativnim funkcijama. Konkretno, zajamčeni bonusi koji se dodjeljuju u fazi zapošljavanja netipičan su oblik naknade, što nije uobičajena praksa za Grupu. Njegova je uporaba strogo ograničena na one slučajeve u kojima postoji jasna potreba za privlačenjem najboljih talenata i kritičnih kompetencija na tržištu.

Izvanredne nagrade u načelu se smatraju varijabilnim primicima. Međutim, u specifičnim slučajevima, poput, tj. naknade koje se temelje na specifičnoj ulozi za kontrolne funkcije, su fiksni primici.

Nagrade se, u svakom slučaju, moraju uskladiti s propisima važećim u određenom trenutku (npr. ograničenje omjera varijabilnog i fiksnog dijela primitaka, tehničke značajke definirane pravilima o isplati bonusa) te se na njih primjenjuju procesi upravljanja UniCredita, periodično se prate i

¹⁹ Treba napomenuti da, u skladu s gore spomenutom Okružnicom 285 Banke Italije od 17. prosinca 2013., i njenim uzastopnim izmjenama, „provizija sama po sebi nije poticaj“.

²⁰ Za zapošljavanje novog osoblja i ograničeno na prvu godinu zaposlenja. Ne može se odobriti više puta istoj osobi, bilo od banke ili od drugog pravnog lica u Grupi (cirkular 285 Banke Italije od 17. prosinca, 2013., 37. ažuriranje od 24. Studenog 2021.).

objavljaju sukladno regulatornim zahtjevima i podliježu primijeni odredbi o ulaznim uvjetima kapitala i likvidnosti, malusu i odredbi o zahtjevu za povratom primitaka (claw back), kao zakonski provedivim. Pravila u vezi varijabilnih nestandardnih primitaka objavljuju se u posebnoj obavijesti o dodjeli te vrste primitaka ili pozivanjem na važeća pravila povezana sa Sustavom nagrađivanja Grupe.

"Nestandardni" kompenzacijski instrumenti opisani u ovom stavku također se mogu koristiti za podršku očekivanjima operativnog kontinuiteta, kako bi se učinkovito provela strategija sanacije Banke²¹; stoga se mogu primijeniti u svrhe zadržavanja ili lojalnosti i primjenjivati unutar ograničenja predviđenih propisi koji su na snazi s vremena na vrijeme. Potpune informacije o njihovoj mogućoj upotrebi u provedbi sanacijskih planova bit će navedene u Politici plaćanja i nagrađivanja Grupe i Izvješću za sljedeću godinu.

FOKUS

Nagrada na temelju radne uloge (Role-Based Allowance)

2019. UniCredit je uveo dodjelu naknade utemeljene na radnoj ulozi (eng. Role-based Allowances – RBA) za korporativne kontrolne funkcije u Italiji. U skladu s regulatornim odredbama i tržišnom praksom naknada utemeljena na radnoj ulozi smatra se fiksnim dijelom ukupnih primitaka.

RBA će stupiti na snagu u slučaju prelaska na ulogu korporativnih kontrolnih funkcija u Italiji.

Cilj dodjele naknade na temelju radne uloge je:

- osigurati konkurentnost na međunarodnoj razini u smislu ukupnih primitaka te izbjeći pretjerana povećanja osnovne plaće u svrhu kompenziranja ograničenog omjera između varijabilnog i fiksnog dijela primitaka utvrđenog za korporativne kontrolne funkcije u Italiji;
- omogućiti i olakšati rotaciju poslovnih i kontrolnih uloga unutar Grupe;
- pružiti znak pažnje stručnim osobama koje obnašaju relevantne uloge u Grupi.

RBA u UniCreditu unaprijed je definiran iznos (ovisno o senioritetu i važnosti uloge) usmjeren na specifične uloge, nije povezan s učinkom i stoga ne služi kao poticaj na preuzimanja rizika.

Iznos naknade ne može biti smanjen, a isplata ne može biti obustavljena ili ukinuta na osnovi diskrecijske odluke dokle god radnik obavlja specifičnu ulogu koja mu, s obzirom na senioritet, omogućava dobivanje primitka ove prirode i može se po potrebi redovito reevaluirati. Kao generalno pravilo, naknada utemeljena na radnoj ulozi u načelu se dodjeljuje na datum imenovanja radnika na poziciju unutar kontrolne funkcije, a ukida se nakon što radnik prijeđe na drugu poziciju koja nije obuhvaćena sustavom naknada utemeljenih na radnim ulogama

3.4.5 Beneficije

› Definicija i cilj

Beneficije uključuju socijalne pogodnosti (welfare benefits) koje upotpunjavaju plan socijalnog osiguranja, zdravstvenog osiguranja i beneficija za uravnoteženje poslovnog i privatnog života te je njihov cilj jamčiti dobrobit zaposlenika i članova njihove obitelji tijekom njihovog radnog vijeka, kao i prilikom odlaska u mirovinu.

²¹ U skladu s "Operativnim smjernicama o operativnom kontinuitetu u sanaciji - OGOCIR" koje je izdao Jedinstveni sanacijski odbor (SBR).

Nadalje, posebni uvjeti pristupa raznim bankarskim proizvodima i drugim uslugama mogu se ponuditi zaposlenicima kako bi im se pomoglo u raznim fazama njihovog života.

Sa stajališta ukupnih primitaka, beneficije imaju za cilj uspostaviti internu pravednost i cjelokupnu usklađenost sustava plaćanja i nagrađivanja, uzimajući u obzir potrebe različitih kategorija kao prikladne i bitne.

› Značajke

Sukladno okviru upravljanja i sustavu zanimanja u UniCredit, beneficije se usklađuju sa zajedničkim kriterijima za svaku kategoriju zaposlenika, dok su tipovi i obilježja beneficija utvrđena tako da prate lokalne propise i tržišnu praksu.

Na primjer, ako su u skladu s lokalnim zakonima, propisima i tržišnom praksom, službeni automobili ili ekvivalentne potpore za mobilnost, najamnine ili potpore za smještaj mogu se dodijeliti određenim kategorijama zaposlenika. Politike naknada na razini cijele Grupe također se primjenjuju za zaposlenike upućene u inozemstvo, definirane u skladu s uobičajenom tržišnom praksom za ekvivalentne multinacionalne tvrtke. Beneficije koje se ne dodjeljuju na osnovi gore navedenih kriterija, smatraju se varijabilnim primitkom

Nadalje, UniCredit potvrđuje vrijednost vlasništva dionica kao vrijednog alata koji podržava predanost, pripadnost i usklađivanje interesa između dioničara, rukovodstva i ostalih radnika. Stoga se razmatra mogućnost da se, s vremena na vrijeme i u skladu s lokalnim zakonskim i fiskalnim zahtjevima, radnicima ponudi da investiraju i sudjeluju u budućim postignućima Grupe, putem plana zaposleničkog dioničarstva, koji omogućuje radnicima da kupe dionice UniCredita po povoljnim uvjetima.

3.4.6 Otpremnine

Sukladno regulatornim zahtjevima Središnje banke Italije u okviru Okružnice br. 285, posebna Politika za isplate u slučaju prestanka radnog odnosa (tzv. „Politika otpremnina“), podnesena je prvo na odobrenje Glavnoj skupštini UniCredita u 2015. godini i posljedično kasnije ažurirana u 2017, 2019 i 2021 kako bi odrazila evoluciju u regulatornom okviru kao i cjelokupnog UniCreditovog okvira primitaka.

Općenito govoreći, izračun bilo koje otpremnine uzima u obzir dugoročnu uspješnost u smislu dodane vrijednosti dioničara, kao i sve lokalne zakonske zahtjeve, kolektivne/pojedinačne ugovorne odredbe i sve pojedinačne okolnosti, uključujući i razlog za raskid. U svakom slučaju, isplata otkaza, koja uzima u obzir i trajanje zaposlenja, ne prelazi ograničenja predviđena zakonima i kolektivnim ugovorima o radu koji se primjenjuju na lokalnoj razini u slučaju otkaza.

Prema odredbama Politike otpremnina- otpremnine, uključujući i obavijest, ne prelaze 24 mjeseca ukupnih primitaka (uključujući osnovnu plaću i prosječni iznos poticaja koji su stvarno primljeni tijekom posljednje tri godine prije raskida, nakon primjene malusa i povrata sredstava, ako ih je bilo). Daljnji elementi - kao što su vrijednost dodatnih pogodnosti koje se eventualno dodjeljuju zaposleniku - mogu se uključiti u izračun gore navedene osnove ako je to potrebno ili predviđeno propisima, zakonima, ugovorima ili uobičajenim lokalnim praksama). Također je predviđeno da iznos dodatnih plaćanja do obavijesti ne smije prijeći 18 mjeseci primitaka.

Takvo je ograničenje zapravo mnogo restriktivnije od odredaba talijanskog nacionalnog ugovora koji za rukovodioce predviđa otpremnine, uključujući otkazni rok, do 41 mjeseca ukupne naknade.

Politike otpremnina uključuje i unaprijed definiranu formulu za izračun otpremnina koja, kada se koristi za rješavanje tekućeg ili potencijalnog spora vezanog za prestanak radnog odnosa, dopušta da ih se ne broji u okviru gornje granice za varijabilnu naknadu. Formula u osnovi predviđa iznos jedne mjesečne naknade kao ukupnu naknadu za svaku godinu trajanja zaposlenja (s najmanje 5, a najviše 18) i korektivni faktor koji ga može smanjiti do nule ili povećati za najviše 50%. U svakom slučaju primjenjuje se gornja granica od 24 mjeseca.

U pravilu se diskrecijske mirovinske pogodnosti ne dodjeljuju i, u svakom slučaju, čak i ako bi se mogle pružiti u kontekstu lokalnih praksi i/ili, iznimno, u okviru pojedinačnih sporazuma, one bi se isplaćivale u skladu s posebnim i primjenjivim zakonima i propisima.

Pojedinačni ugovori ne smiju sadržavati klauzule koje predviđaju isplatu odštete, niti pravo zadržavanja naknada za odlazak u mirovinu, u slučaju ostavke ili otkaza/opoziva bez opravdanog razloga ili ako je radni odnos prekinut na temelju javne ponude za kupnju. U slučaju prijevremenog prestanka mandata, primjenjivat će se odredbe redovnog zakona.

Za sve kriterije, ograničenja i procese autorizacije pogledajte gore spomenutu Politiku otpremnina koja je objavljena uz godišnju Skupštinu dioničara 2021. godine.

Ne predlažu se promjene u trenutnoj politici plaćanja za raskid Grupe kao učinak revizije plaća glavnog izvršnog direktora.

Lokalno, otpremnine s osnova ili u svezi s prestankom radnog odnosa su regulirane u skladu s lokalnom Politikom isplate otpremnina za Zagrebačku banku, koja je usvojena 21. listopada 2021. godine na Nadzornom odboru Zagrebačke banke d.d. te je na sjednici Uprave banke 26 listopada 2021. usvojen regulatorni okvir Hrvatske narodne Banke i Zakona o radu. To je bila regulatorna i zakonski definirana obveza: utvrditi moguće korištenje otpremnina u banci na način da se odrede vrste isplata otpremnina u banci, kriteriji te maksimalna otpremnina na temelju i u vezi s prestankom radnog odnosa u banci. Otpremnina kako je utvrđena UC-2021-105 Politikom otpremnina usvojena je od strane Uprave ZANE 30.12.2021. i od strane Nadzornog odbora ZANE od 24.1.2022., te Pravilnikom o internom radu od kolovoza 2022. godine sukladno Zakonu o radu RH (Narodne novine 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022).

Otpremnina kako je utvrđena UC-2021-105 Politikom otpremnina usvojila je Uprava ZANE BH 13.1.2022. te Skupština ZANE BH dana 24.1.2022., te Pravilnikom o internom radu.

Za UCLC otpremnine su regulirane Politikom isplate za UniCredit Leasing Croatia d.o.o. koja je usklađena s Politikom isplate otpremnina za Zagrebačku banku, a usvojena je 12. listopada 2021. na sjednici Nadzornog odbora UCLC-a i 22. prosinca 2021. na sjednici Uprave.

3.4.7 Odnos između varijabilnih i fiksnih primitaka

U skladu s važećim propisima maksimalni omjer između fiksnih i varijabilnih primitaka za cjelokupnu populaciju iznosi 2:1 kako je odobreno na Glavnoj skupštini 31. ožujka 2023.²² godine., također se primjenjuje na 2024 za cijelu populaciju²³, izuzev zaposlenika funkcije korporativne kontrole (revizija, rizici, praćenje usklađenosti), Ljudskih potencijala i korporativne kulture i

²² Prvo usvajanje odobreno od strane Skupštine dioničara održane 13. svibnja 2014.

²³ uklj. vanjski kreditni posrednici i financijski savjetnici.

Manadžera zaduženog za izradu financijskih izvješća prema odredbama Banke Italije (Okružnica Banke Italije 285).

	Variable to Fixed Remuneration Max Ratio (cap)^B
BUSINESS AND OTHER NON CONTROL FUNCTIONS	200%
CONTROL FUNCTIONS^A (Audit, Risk, Compliance)	Prevalence of fixed remuneration

- A. Including People & Culture and Manager in charge of drafting financial reports as per Bank of Italy Circolare 285.
B. Group guideline to be locally adopted e.g. 200% applied unless a more stringent regulation applies at country level

Ovaj omjer dodatno utječe na načelo "plaćanja za učinak" u srži naše strategije nagrađivanja, stvarajući prostor za plaćanje za uspješne godine i pružajući fleksibilnost strukturi troškova.

Ostale šire pretpostavke na kojima se temelji povećanje maksimalnog omjera između varijabilnih i fiksnih primanja, vrste osoblja i samog limita koje su se temeljile u trenutku inicijalne suglasnosti na Glavnoj skupštini 2014. godine nisu se promijenile. Na temelju Preporuke ECB-a o politici raspodjele dividendi, kapitalni omjeri UniCredita zadovoljavaju regulatorne kapitalne zahtjeve koji Grupi omogućuju svrstavanje u prvu kategoriju institucija, s najvišom razinom kapitalnih omjera, a time i s najnižim ograničenjima dividende distribucije.

Osim toga, UniCredit je svoju politiku varijabilnih primitaka²⁴ postavio s perspektivom koja gleda u budućnost tako da poštuje najnovije preporuke regulatornog kapitala o varijabilnim primanjima.

U 2024. godini, preliminarna procjena Grupnih preuzimatelja materijalnih rizika koji pripadaju ovoj kategoriji, a koji međutim prelaze granicu 1:1 - na ciljanoj razini varijable - iznosi ca. 140 članova osoblja. Procijenjeni dio Sustava nagrađivanja za 2024. koji bi se mogao dodijeliti tim ulogama koje premašuju omjer 1:1 je ca. 12% ukupnog procijenjenog fonda (približno 22 milijuna €, od čega 18 milijuna € u dionicama UniCredita), što je u vrijeme objave ovog dokumenta ekvivalentno približno 0,1% dioničkog kapitala UniCredita. Ovaj iznos kapitala (tj. 22 milijuna €) je ekvivalentan približno 1 bps omjera CET1 UniCredit Grupe.

U svjetlu ovih informacija, postavljeno je da odluka o održavanju maksimalne razine varijabilnih primitaka od 2:1 fiksnih primanja za cjelokupnu populaciju, isključujući funkcije korporativne kontrole (kao što je odobreno na Glavnoj skupštini 2014.) ne bi utjecalo na održavanje čvrste kapitalne osnove Grupe.

Stoga usvajanje omjera 2:1 između varijabilnih i fiksnih primitaka nema nikakvih implikacija na sposobnost banke da nastavi poštivati sva bonitetna pravila, posebno kapitalne zahtjeve.

Takav pristup omogućuje UniCreditu održavanje čvrste veze između nagrađivanja i uspješnosti, kao i konkurentnost na tržištu. Glavni konkurenti na tržištu su također usvojili isti pristup kako bi ograničili učinak nejednakih uvjeta na tržištu na kojem nije prisutna gornja granica, kako bi izbjegli rigidnost strukture troškova koja proizlazi iz mogućeg povećanja fiksnih troškova i kako bi garantirali usklađenost s višegodišnjim rezultatima, odgađanjem relevantne komponente varijabilnih primitaka.

²⁴ Pismo ECB-a - Politika varijabilne naknade UniCredit S.p.A., od siječnja 2020.

Rukovoditelji sa strateškim odgovornostima koji imaju pravo na omjer između između varijabilnih i fiksnih primitaka od potencijalno najviše 2:1 su:

- Glavni izvršni direktor Grupe;
- Direktor talijanske podružnice, direktor njemačke podružnice, direktor podružnice srednje i istočne Europe, direktor rješenja za klijente, direktor za digitalno poslovanje i informacije Grupe, glavni direktor za poslovanje Grupe, glavni financijski direktor, direktor pravne službe Grupe.

Za ostale zaposlenike koje pripadaju funkcijama korporativne kontrole²⁵, ljudskim potencijalima i korporativne kulture i menadžeru zaduženom za izradu financijskih izvješća Društva očekuje se da će fiksna naknada biti dominantna komponenta ukupne naknade, i primjenjuje se stroža regulatorna gornja granica. Za ove funkcije također je predviđeno da su mehanizmi nagrađivanja u skladu s dodijeljenim zadacima, kao i neovisni o rezultatima iz područja pod njihovom kontrolom.

Za kontrolne funkcije, posebno će najveća varijabilna komponenta uzeti u obzir razlike između nacionalnih pravila i propisa u primjeni Direktive 2019/878/EU u različitim zemljama u kojima Grupa djeluje²⁶, kako bi se osigurali jednaki uvjeti poslovanja na tržištu i sposobnost privlačenja i zadržavanja pojedinaca s profesionalnim vještinama i sposobnostima primjerenim za zadovoljavanje potreba Grupe.

U skladu s gore opisanim okvirom, pravne osobe Grupe postavile su u svojim politikama primanja odgovarajuću razinu maksimalnog omjera između varijabilne i fiksne naknade u skladu s nacionalnim pravom, grupnim pristupom/politikom primanja grupe, uzimajući u obzir poslovne aktivnosti, rizike te utjecaj koji različite kategorije osoblja imaju na profil rizika.

Kad to dopušta lokalni zakon, pravni entiteti samostalno upravljaju zahtjevom za odobrenje, posebnom odlukom, veće maksimalne razine omjera između varijabilne i fiksne komponente naknade do 200% na skupštini dioničara, u skladu s pristupom koji je definiralo Holding društvo, te prema potrebi upravlja odgovarajućom obaviješću nadležnom regulatoru.

Može biti utvrđeno da omjer između varijabilnih i fiksnih primitaka može biti maksimalno jednak 2:1 za cijelu populaciju u Zagrebačkoj banci isključujući kontrolne funkcije ili ostale funkcije za koje se sukladno regulativi primjenjuje restriktivniji omjer.

Sukladno Odluci o primicima radnika Hrvatske narodne banke (NN 31/2017, 57/2017, 04/2021, 145/2021 i 51/2023), gornja granica varijabilnih primitaka postavljena je na visini ukupnih godišnjih fiksnih primitaka, uz mogućnost da se uveća do dvostrukog godišnjeg iznosa fiksnih primitaka uz odobrenje kvalificirane većine Glavne skupštine dioničara. Odlukom HNB-a o primanjima zaposlenih definirano je da Banka mora obavijestiti HNB prije odobrenja Glavne skupštine ako je omjer 1:1 premašen, za svaki pojedinačni slučaj posebno, a nakon odobrenja Glavne skupštine, također Banka mora o tome obavijestiti HNB.

Navedeni maksimalni varijabilni primici utvrđeni na razini ukupnih godišnjih fiksnih primitaka, s mogućnošću povećanja do dvostrukog godišnjeg iznosa fiksnih primitaka uz suglasnost kvalificirane većine dioničara, ujedno predstavljaju najviše naknade članovima Uprave, kako je

²⁵ Za odjele upravljanja rizikom koji nisu klasificirani kao kontrolna funkcija primjenjuje se ograničenje 1:1.

²⁶ Konkretno, za osobe koje preuzimaju materijalni rizik u funkcijama korporativne kontrole u Italiji, omjer između varijabilnih i fiksnih komponenti naknade ne može premašiti granicu od jedne trećine, prema odredbi BankIt-a (okružnica 285 od 17. prosinca 2013., 37. ažuriranje 24. studenog 2021.).

zatraženo da se definira kao dio obveznih podataka novim Zakonom o trgovačkim društvima s izmjenama i dopunama od 26. listopada 2023. godine, a Glavna skupština može na zahtjev manjinskih dioničara donijeti odluku o smanjenju maksimalnog iznosa naknada.

Za preostale radnike Zagrebačke banke primjenjuje se omjer varijabilnih i fiksnih primitaka jednak 1:1 osim iznimno za:

- kontrolne funkcije - sukladno Odluci o primicima radnika Hrvatske narodne banke (NN 31/2017, 57/2017, 04/2021, 145/2021 i 51/2023), gornja granica varijabilnih primitaka postavljena je na visini jedne trećine ukupnih godišnjih primitaka radnika
- Funkcija Ljudski potencijali i korporativna kultura – sukladno Grupnim smjernicama omjer varijabilnih i fiksnih primitaka ne smije prelaziti 0.8:1, za koji sustavi nagrađivanja moraju biti usklađeni s dodijeljenim zadacima te neovisni o rezultatima područja koja kontroliraju.

3.4.8 Smjernice o vlasništvu dionica

Smjernice o vlasništvu dionica određuju minimalne razine vlasništva nad dionicama za relevantne rukovoditelje²⁷, s ciljem da se interesi rukovodstva s vremenom usklade s onima dioničara osiguravajući da se tijekom vremena postigne odgovarajuću razinu osobnog ulaganja u prikladnu kombinaciju dionica UniCredita/Zagrebačke banke (ZABA-R-A).

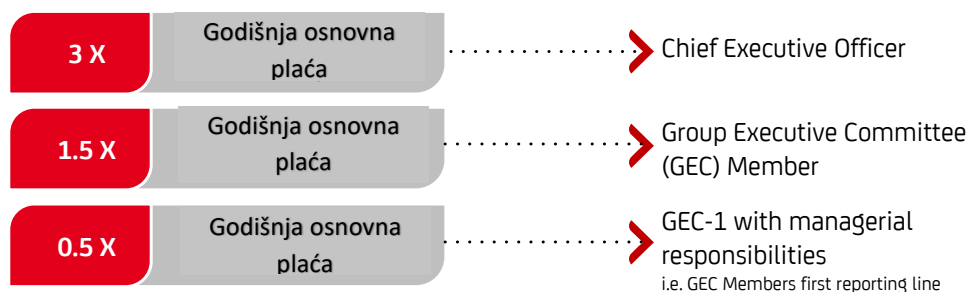
Vlasništvo rukovoditelja Banke/Grupe nad dionicama Zagrebačke banke/UniCredita je smislen i vidljiv način kako bi se investitorima, klijentima i javnosti pokazalo da vjeruju u UniCredit.

Uprava UniCredita odobrila je krajem 2011. godine smjernice o vlasništvu dionica koje se primjenjuju na Predsjednika Uprave (CEO), generalnog direktora (General Manager) i zamjenika generalnog direktora (Deputy General Manager), ukoliko postoji.

Od 2023. godine, u skladu s trenutnom organizacijskom strukturom, smjernice o vlasništvu dionica primjenjuju se na članove Izvršnog odbora Grupe (GEC) i njihovu prvu liniju izvještavanja, tzv. GEC-1, s menadžerskim odgovornostima.

Kao opipljiv znak ukupne predanost rukovodećeg tima UniCreditu, potvrđene su utvrđene razine za 2024. za glavnog izvršnog direktora na 3x godišnje osnovne plaće, za članove GEC-a s 1,5x godišnje osnovne plaće i 0,5x godišnje osnovne plaće za GEC-1 s menadžerskim odgovornostima.

Smjernice o vlasništvu dionica



²⁷ Uzimajući u obzir omjer između varijabilnih i fiksnih primitaka u promjeni od 2016.g. (koji za identificirane radnike u Italiji ne može prelaziti jednu trećinu dok u drugim područjima fiksni primici kontrolnih funkcija predstavljaju prevladavajuću komponentu primitaka), smjernice za vlasništvo nad dionicama ne primjenjuju se na rukovodstvo u kontrolnim funkcijama Društva

Takve razine treba doseći, u pravilu, u roku od pet godina od imenovanja u gore navedene kategorije rukovoditelja u okviru smjernica i treba ih održavati dok traje uloga.

Postizanje razine vlasništva dionica trebalo bi se postići proporcionalnim pristupom tijekom razdoblja od 5 godina, dodjeljivanjem minimalnog iznosa dionica svake godine, uzimajući u obzir potencijalne stečene planove.

Od uključenih rukovoditelja također se očekuje da se suzdrže od aktiviranja shema ili dogovora koji posebno štite nepodijeljenu vrijednost vlasničkog kapitala dodijeljenog prema planovima poticaja (tzv. "hedging"). Takve klauzule sadržane su u svim relevantnim pravilima poticajnog plana i primjenjuju se na sve korisnike, jer uključenost u takve sheme potkopava svrhu ograničavanja rizika. Svaki oblik kršenja smjernica o vlasništvu nad dionicama, kao i svaki oblik transakcije zaštite od rizika, smatrat će se kršenjem politika usklađenosti Grupe s posljedicama predviđenim provedivim pravilima, odredbama i postupcima.

Lokalne prilagodbe temeljene na posebnim propisima i/ili poslovanju bit će predviđene u skladu s globalnim pristupom na razini Grupe.

S obzirom da druge članice nisu dionička društva, smjernice o vlasništvu dionica se na njih ne primjenjuju.

3.5 Grupni sustav plaćanja i nagrađivanja

Grupni sustav plaćanja i nagrađivanja 2023., potvrđen je kao Plan održivog učinka, temeljen na kratkoročnim i dugoročnim uvjetima učinka, kako bi podržali strateški smjer Grupe poticanjem snažne veze između naknade, rizika i održive profitabilnosti. Kroz Sustav nagrađivanja, UniCredit nastoji zadržati i motivirati svakog korisnika osiguravajući nagrađivanje koje ima za cilj nagraditi doprinose dugoročnom rastu, profitabilnosti i financijskom uspjehu Grupe, s fokusom na ugled i opću održivost koja doprinosi postignuću poslovnih ciljeva tijekom vremena.

Novi sustav ima za cilj osigurati odgovarajuću ravnotežu varijabilnih elemenata kompenzacije, uskladiti interese zaposlenika, dioničara i drugih dionika, ojačati poziciju Grupe kao vodeće europske banke te ciljati na učinkovitu praksu plaćanja i nagrađivanja u skladu s regulatornim okruženjem.

Dodatno, novi Sustav ima za cilj uskladiti interese najvišeg i višeg rukovodstva za dugoročno stvaranje vrijednosti za dioničare, cijenu dionice i učinak Grupe te održavanje zdravog i razboritog pristupa upravljanju rizicima, kombinirajući godišnje ciljeve s dodatnim dugoročnim uvjetima za usmjeravanje mjerenja upravljanja učinkom prema održivim rezultatima tijekom vremena.

Sustav također ima karakteristike koje se mogu smatrati alatom za "zadržavanje" za zadržavanje ključnih igrača za postizanje strategije.

S obzirom da druge članice nisu dionička društva, smjernice o vlasništvu dionica se na njih ne primjenjuju.

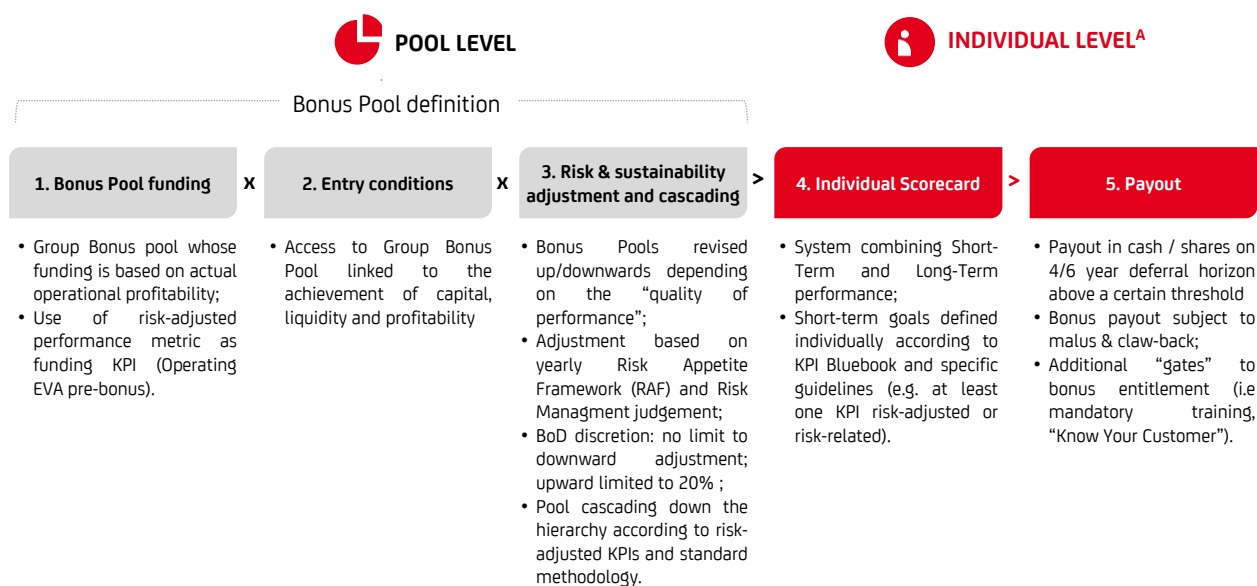
3.5.1 Grupni sustav nagrađivanja za 2024

U skladu sa prošlim godinama, Sustav nagrađivanja Grupe za 2024. godinu, koji je Upravni odbor UniCredita odobrio 7. ožujka 2024. god., temelji se na bonus pool pristupu, u skladu s prethodnim godinama, što odgovara posljednjim regulatornim zahtjevima propisanim na nacionalnoj i međunarodnoj razini te kod kojega isplata bonusa ovisi o rezultatima ostvarenima na razini Grupe i države/divizije, čime se osigurava snažna veza između profitabilnosti, rizika i nagrada. Točnije rečeno, Sustavom poticaja osigurava se:

- definiranje fonda za dodjelu bonusa (bonus pool-a) na razini Grupe, s kaskadnom raspodjelom na razini divizije u skladu sa objavom segment reporta na temelju stvarnog učinka divizije usklađenog sa indikatorima kvalitete i rizika kao i troška kapitala;
- alokacija za isplatu varijabilnog nagrađivanja definirana na osnovi određenog bonus pool-a, individualne ocjene uspješnosti, internih referentnih vrijednosti (benchmark) utvrđenih za specifične uloge/tržišta i najvećeg omjera između varijabilnog i fiksnog dijela primitaka odobrenog na godišnjoj Glavnoj skupštini;
- primjena odredbi u malusa (Nulti factor ili Smanjeni scenario), koja se primjenjuje u slučaju neispunjenja utvrđenih pragova profitabilnosti, kapitala i likvidnosti na razini Grupe i previđa specifične scenarije u slučaju neispunjenja na razini države/divizije;
- mjere usklađene za rizike u svrhu jamčenja dugoročne održivosti, uzimajući u obzir financijski položaj društva i u svrhu osiguranja usklađenosti s regulativama;

- definiranje ujednačene strukture neodgođenih (onih koje slijede odmah nakon ocjene uspješnosti) i odgođenih isplata u novcu i/ili dionicama dodijeljenih grupno identificiranim radnicima;
- odgođeno plaćanje za odabrane korisnike²⁸ podložno dodatnim dugoročnim uvjetima uspješnosti;
- raspodjelu isplate varijabilnog primitka u dionicama, uzimajući u obzir važeće regulatorne zahtjeve u vezi razdoblja zadržavanja dionica.

Grupni sustav nagrađivanja za 2024 temelji se na sljedećoj metodologiji:



A. Rules for Group Material Risk Takers population principles apply to the rest of the organization as well.

3.5.1.1 Osiguravanje sredstava za dodjelu bonusa (Bonus Pool Funding)

Bonus pool se postavlja na razini grupe, a zatim se kaskadno spušta za svaku diviziju prema strukturi vanjskog izvještavanja.

U početku se predlaže tijekom faze izrade proračuna kao postotak unaprijed definiranog ključnog pokazatelja uspješnosti (KPI) povezanih s relevantnim izvorima financiranja „Funding KPI“ (tj. operativna EVA²⁹). U takvoj definiciji razmatraju se sljedeći elementi: poslovni kontekst i perspektive, iznos iz prethodnih godina i predviđanja profitabilnosti. Budžet se podnosi na odobrenje Upravnom odboru UniCredita. Dodatno, veličina bonus pool-a uzima u obzir sve preporuke europskih ili lokalnih regulatora o varijabilnim naknadama.

Kaskadno raspoređivanje bonus pool-a strukturirano je prema unaprijed definiranoj metodologiji temeljenoj na teoretskom raščlanjivanju bonus poola, procijenjenoj na temelju implicitnog

²⁸ Članovi Izvršnog odbora Grupe ("GEC") i menadžeri koji izravno odgovaraju članovima GEC-a ("GEC-1"), isključujući kontrolne funkcije, ljudi i kulturu i menadžera zaduženog za izradu financijskih izvješća Društva.

²⁹ Operativna EVA definira se kao neto operativni profit – trošak kapitala. Trošak kapitala je prosječni alocirani kapital pomnožen s troškom kapitala (Ke) plus dodatni korektivni faktor Tier 1 ažuriran za AT1, višak kapitala i gotovinskih troškova.

financiranja ugrađenog u proračun dobiti i gubitka divizije i godišnji učinak divizije (operativna EVA u odnosu na proračun) unutar dostupnog Grupnog bonus pool-a.

Bonus fond za vanjsko osoblje (npr. financijske savjetnike) treba smatrati dodatkom, budući da se financira iz troškova koji nisu povezani s ljudskim resursima i samostalno se financira putem posebnih ugovornih mehanizama temeljenih na provizijama (tj. „neponavljajuće” naknade).

3.5.1.2 Uvjeti za sudjelovanje

Posebni “Uvjeti za sudjelovanje” postavljeni su i na razini Grupe, mjereći godišnju profitabilnost, stanje kapitala i rezultate likvidnosti. Kombinirana evaluacija ulaznih uvjeta na grupnoj i lokalnoj razini definira tri moguća scenarija koji omogućuju povećanje, smanjenje ili otkazivanje bonusa.

Uvjet umanjenja (malusa) (nulti faktor ili smanjeni scenarij) primijenit će se u slučaju kada specifični izračuni profitabilnosti, kapitala i likvidnosti nisu realizirani (okvir A i B matrice uključen u shemu “Definicija ulaznih uvjeta”). Konkretno, nulti faktor³⁰ primjenjuje se na populaciju ključnih preuzimatelja rizika Grupe, dok će se na ostale ključne preuzimatelje rizika koji nisu grupni primijeniti značajno smanjenje. U slučaju da su uvjeti kapitala i likvidnosti ispunjeni, ali pokazatelj profitabilnosti nije (okvir B uključen u shemu „Definicija ulaznih uvjeta”), predviđen je smanjeni scenarij, s isplatom 50% bonusa koja se primjenjuje na populaciju Grupnih preuzimatelja materijalnog rizika, dok će se za populaciju koja nisu Grupni preuzimatelji materijalnog rizika primijeniti znatno smanjenje.

Uvjeti ulaska u smislu kapitala i likvidnosti primjenjuju se i na vanjske mreže i agente, gdje je primjenjivo, kako je predviđeno uredbom.

Uvjeti za sudjelovanje provjeravaju se također tijekom kaskadnog procesa na lokalnoj razini, gdje je primjenjivo. Članice (LE) mogu razmotriti daljnje lokalne uvjete. Konkretno, banke uvode podatke o lokalnoj likvidnosti i kapitalu kao daljnje uvjete ulaska.

³⁰ Bonus fond 2024. bit će anuliran (za Grupne ključne preuzimatelje rizika), dok je za mehanizam naknadne korekcije predviđeno da smanjenje odgoda iz prethodne godine sa 50% na 100% njihove vrijednosti, na temelju gubitka na Grupnoj i lokalnoj razini i procjena CRO -a na temelju okvira pozicioniranja u odnosu na sklonost riziku (sljedeći odlomak - Prilagodbe na temelju održivosti i rizika)

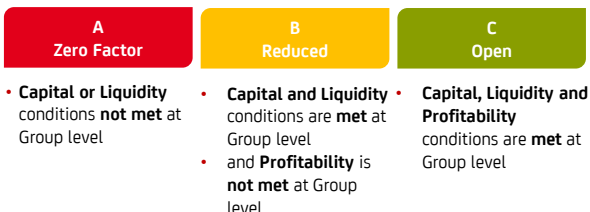
Definicija Uvjeta za sudjelovanje

ENTRY CONDITIONS DEFINITION

1. Group

- **Operating EVA** (NOP-Cost of Capital^A) > 0
- **Net Profit**^B > 0
- **Own Funds and Leverage ratios**^C ≥ 2024 RAF "limit"^D
- **Liquidity Coverage Ratio**^{C,F} ≥ 2024 RAF "limit" (111%)
- **Net Stable Funding Ratio**^{C,F} ≥ 2024 RAF "limit" (102.3%)

ENTRY CONDITIONS ASSESSMENT



A In case Capital or Liquidity "entry conditions" are not met at Group level, the malus condition is activated, triggering the application of Zero Factor^G on both current year bonus and previous years deferrals. For the other employees, a significant reduction will be applied.

B In case only the Profitability Entry Conditions are not met at Group level, the gate is "partially open" and a reduced bonus pool scenario is activated triggering a reduction of 50% of pool generation for Group material risk takers on both current year bonus and previous years deferrals. For the other employees, a sizeable reduction will be applied.

C In case the Entry Conditions at Group level are met, the gate is "fully open" meaning the Bonus Pool may be fully confirmed or even increased, in case of positive performance on Risk & Sustainability dashboard.

A. Trošak kapitala definiran kao prosječni alocirani kapital pomnožen s troškom kapitala (Ke9) plus dodatni Tier 1 korektivni faktor, ažuriran za AT1, višak kapitala i gotovinskih troškova.

B. Net profit prema objavi tržišta na bdg fx.

C. U slučaju problema s kapitalom i/ili likvidnosnim zahtjevima na razini pravne osobe (LE), aktivira se scenarij nultog faktora u kaskadnoj fazi, čak i ako su Uvjeti za ulazak na razini Grupe u potpunosti zadovoljeni.

D. Grupna politika nagrađivanja treba biti usklađena s preporukom ECB-a, izdanom u siječnju 2020. koja zahtijeva da bude u skladu s konzervativnim, minimalno linearnim putem prema potpuno opterećenim kapitalnim zahtjevima i ishodima SREP-a", uključujući takozvani Pillar 2 smjer. Kao posljedica toga, pragovi za omjere vlastitog kapitala su iznad RAF limita (bazirano na očekivanjima na 4Q 2024): CET1 omjer Prijelazni ≥ 11.11%; Tier 1 omjer Prijelazni ≥ 12.98%; Stopa ukupnog kapitala Prijelazni ≥ 15.48%; Prijelazni omjer poluge 2024 RAF limit je 4.06%;

E. Omjer pokrića likvidnosti: ima za cilj osigurati da banka održava odgovarajuću razinu neograničene "likvidne imovine visoke kvalitete" u dovoljnoj količini da pokrije sveukupne "neto novčane odjeve", tijekom razdoblja od trideset dana, pod uvjetima ozbiljnog stresa specificiranog od strane supervizora.

F. Omjer neto stabilnog financiranja: definira se kao iznos raspoloživog stabilnog financiranja u odnosu na iznos potrebnog stabilnog financiranja i mjeri, u dugoročnoj perspektivi, uvjete održivosti dospijeca između imovine i obveza. Detaljno: omjer između raspoloživog stabilnog financiranja – ASF (iznos ASF-a izračunava se tako da se prvo pripiše knjigovodstvena vrijednost kapitala i obveza institucije; iznos dodijeljen svakoj kategoriji zatim se množi s faktorom ASF-a i ukupnim ASF-om je zbroj ponderiranih iznosa) i potrebno stabilno financiranje – RSF (iznos potrebnog stabilnog financiranja izračunava se tako da se prvo dodijeli knjigovodstvena vrijednost imovine institucije navedenim kategorijama. Iznos dodijeljen svakoj kategoriji zatim se množi s pripadajućim faktorom potrebnog stabilnog financiranja (RSF), a ukupni RSF zbroj je ponderiranih iznosa koji se dodaje iznosu izvanbilančne aktivnosti – ili potencijalnoj izloženosti likvidnosti – pomnožen s pripadajućim faktorom RSF).

G. Za populaciju rukovoditelja i preuzimatelje materijalnih rizika - U svakom slučaju, Upravni odbor može CEO-u dati mogućnost da dodijeli zaseban i diskrecijski pool samo u svrhe zadržavanja, podložno odluci lokalnih relevantnih tijela upravljanja, eventualno uključujući pozitivnu povratnu informaciju od ECB-a, ako je potrebno (npr. u scenariju CET1r < prađa, u kontekstu kapitalnog plana za nepredviđene situacije definiranog s ECB-om). Za ostale zaposlenike primijenit će se značajno smanjenje.

Dodatni kriteriji za sudjelovanje su definirani na razini Divizije i Države

1. Kaskadni uvjeti za sudjelovanje 2024

Uvjet za sudjelovanje na razini Divizije treba se razmotriti zajedno s drugim zahtjevima koje zahtijevaju lokalni propisi. Trenutačno primjenjivi uvjeti za sudjelovanje na razini Divizije su sljedeći:

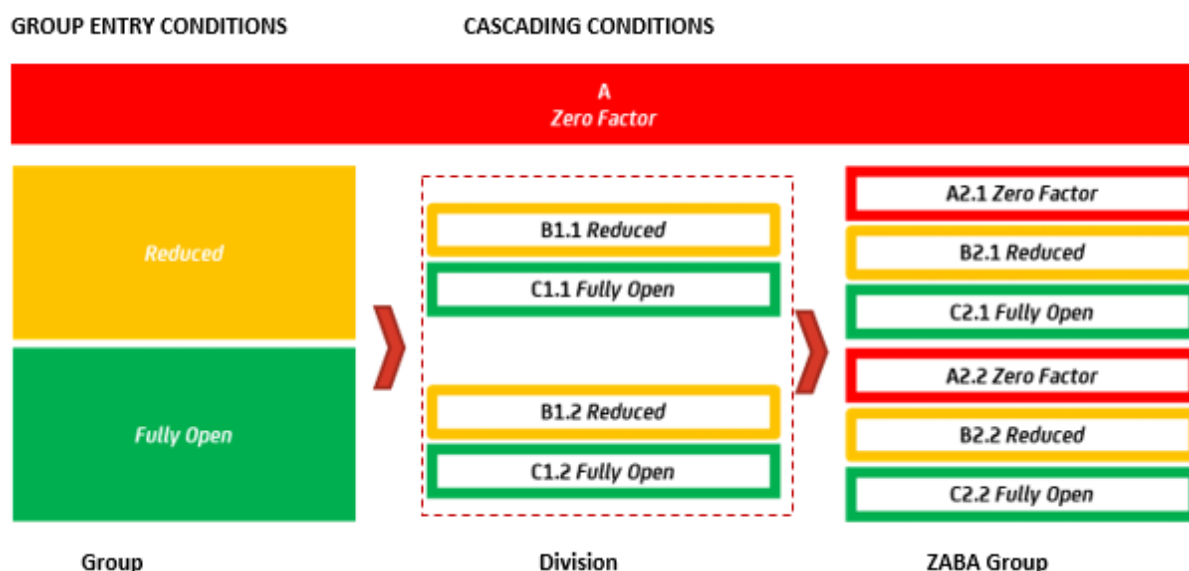
	Division
Profitability condition	Operating EVA (NOP-Cost of Capital) ^A > 0

Profitability condition	Net Profit ^B > 0
-------------------------	-----------------------------

- A. Trošak kapitala definiran kao prosječni alocirani kapital pomnožen s troškom kapitala (Ke) plus dodatni korektivni faktor TIER1, ažuriran za AT1, višak kapitala i gotovinskih troškova.
B. Net profit prema objavi tržišta na bdg fx.

Upravni odbor UniCredita donijet će konačnu odluku o ispunjavanju Uvjeta za sudjelovanje.

Scenariji kaskadnih uvjeta za sudjelovanje u 2024



(A) U slučaju da Uvjeti za sudjelovanje temeljem kapitala i likvidnosti nisu ispunjeni na razini Grupe, aktivira se uvjet malusa, koji rezultira primjenom Nultog faktora¹ na bonus tekuće godine za Grupne preuzimatelje materijalnog rizika. Za ostale zaposlenike primijenit će se značajno smanjenje.

(B1) U slučaju da je ostvaren scenarij (B) Smanjen ili (C) Potpuno otvoren na razini Grupe, a na razini Divizije nisu ispunjeni uvjeti za sudjelovanje temeljem profitabilnosti, vrata su "djelomično otvorena" i aktivira se smanjeni scenarij bonus pool koji pokreće moguće smanjenje poola od najmanje 50% za Grupne preuzimatelje materijalnih rizika na bonus tekuće godine. Za ostale zaposlenike primijenit će se značajno smanjenje.

(C1) U slučaju da je ostvaren scenarij (B) Smanjen ili (C) Potpuno otvoren na razini Grupe, a na razini divizije ostvareni su uvjeti za sudjelovanje, vrata su "potpuno otvorena", što znači da se bonus pool može u potpunosti potvrditi, u slučaju pozitivnog učinka na nadzornoj ploči rizika i održivosti.

Na odgođene primitke iz prijašnjih godina utjecati će samo Grupni uvjeti za sudjelovanje kako je opisano u Prilogu 1.

¹ Za populaciju Grupnih preuzimatelja materijalnih rizika. U svakom slučaju, Upravni odbor UniCredita može glavnom izvršnom direktoru Grupe pružiti mogućnost dodjele zasebnog i diskrecijskog fonda samo u svrhe zadržavanja, ovisno o odluci lokalnih relevantnih upravljačkih tijela, eventualno uključujući pozitivnu povratnu informaciju od ECB-a, ako je potrebno (npr. scenarij CET1r < praga, u kontekstu kapitalnog plana za nepredviđene situacije definiranog s ECB-om). Za ostale zaposlenike primijenit će se značajno smanjenje.

2. Lokalni uvjeti za sudjelovanje za ZABA Grupu za 2024

Lokalni uvjeti za sudjelovanje na razini ZABA Grupe trebaju se razmotriti zajedno s drugim zahtjevima koje zahtijevaju lokalni propisi. Trenutačno primjenjivi lokalni uvjeti za sudjelovanje su sljedeći:

	ZABA Group
Profitability condition	Operating EVA (NOP-Cost of Capital ^A) > 0
Profitability condition	Net Profit ^B > 0
Capital condition	Own Funds and Leverage ratios ^C ≥ 2024 RAF "limit" ^D
Liquidity condition	Liquidity Coverage Ratio ^{C,E} ≥ 2024 RAF "limit" (ZABA 107%; UCBM 120%)
Liquidity condition	Net Stable Funding Ratio ^{C,F} ≥ 2024 RAF "limit" (ZABA 101,0%; UCBM 105,0%)

- A. Trošak kapitala definiran kao prosječni alocirani kapital pomnožen s troškom kapitala (Ke) plus dodatni korektivni faktor TIER1. ažuriran za AT1, višak kapitala i gotovinskih troškova
- B. Net profit prema objavi tržišta na bdg fx.
- C. U slučaju problema s kapitalom i/ili likvidnosnim zahtjevima na razini ZABA Grupe aktivira se scenarij nultog faktora u kaskadnoj fazi, čak i ako su Uvjeti za ulazak na razini Grupe u potpunosti zadovoljeni.
- D. Primijena politike varijabilnih primitaka grupe treba biti usklađena s preporukom ECB-a izdanom u siječnju 2020. kojom se zahtijeva da bude u skladu s konzervativnim, minimalno linearnim putem prema potpuno opterećenim kapitalnim zahtjevima i ishodima SREP-a, uključujući takozvani Pillar 2 Guidance. To implicira granice za Own Funds ratios (bazirano na očekivanim zahtjevima za 4Q24) iznad RAF limita: CET1 omjer Prijelazni ≥ 14,48%; Tier 1 omjer Prijelazni ≥ 16,31%; Stopa ukupnog kapitala Prijelazni ≥ 18,75%; Prijelazni omjer poluge RAF limit ≥ 6,2%, %; MREL RWA 2024 RAF limit je 27,06%; MREL Leverage 2024 RAF limit je 6,20%
- E. Omjer pokrića likvidnosti: ima za cilj osigurati da banka održava odgovarajuću razinu neograničene "likvidne imovine visoke kvalitete" u dovoljnoj količini da pokrije sveukupne "neto novčane odljeve", tijekom razdoblja od trideset dana, pod uvjetima ozbiljnog stresa od specificiranom od strane nadzornika
- F. Omjer neto stabilnog financiranja: definira se kao iznos raspoloživog stabilnog financiranja u odnosu na iznos potrebnog stabilnog financiranja i mjeri, u dugoročnoj perspektivi, uvjete održivosti dospijeća između imovine i obveza. Detaljno: omjer između raspoloživog stabilnog financiranja – ASF (iznos ASF-a izračunava se tako da se prvo pripiše knjigovodstvena vrijednost kapitala i obveza institucije; iznos dodijeljen svakoj kategoriji zatim se množi s faktorom ASF-a i ukupnim ASF-om je zbroj ponderiranih iznosa) i potrebno stabilno financiranje – RSF (iznos potrebnog stabilnog financiranja izračunava se tako da se prvo dodijeli knjigovodstvena vrijednost imovine institucije navedenim kategorijama. Iznos dodijeljen svakoj kategoriji zatim se množi s pripadajućim iznosom čimbenik potrebnog stabilnog financiranja (RSF), a ukupni RSF zbroj je ponderiranih iznosa koji se dodaje iznosu izvanbilančne aktivnosti – ili potencijalnoj izloženosti likvidnosti – pomnožen s pripadajućim RSF faktorom)

ako je (a) neto operativna dobit umanjena za trošak kapitala veća od 0; (b) Neto dobit Profit Zaba Grupe u Hrvatskoj je veći od 0; (c) CET1 omjer Prijelazni ≥ 14,48%; Tier 1 omjer Prijelazni ≥ 16,31%; Stopa ukupnog kapitala Prijelazni ≥ 18,75%, Prijelazni omjer poluge RAF limit ≥ 6,2%; MREL RWA 2024 RAF limit je 27,06%; MREL Leverage 2024 RAF limit je 6,20%

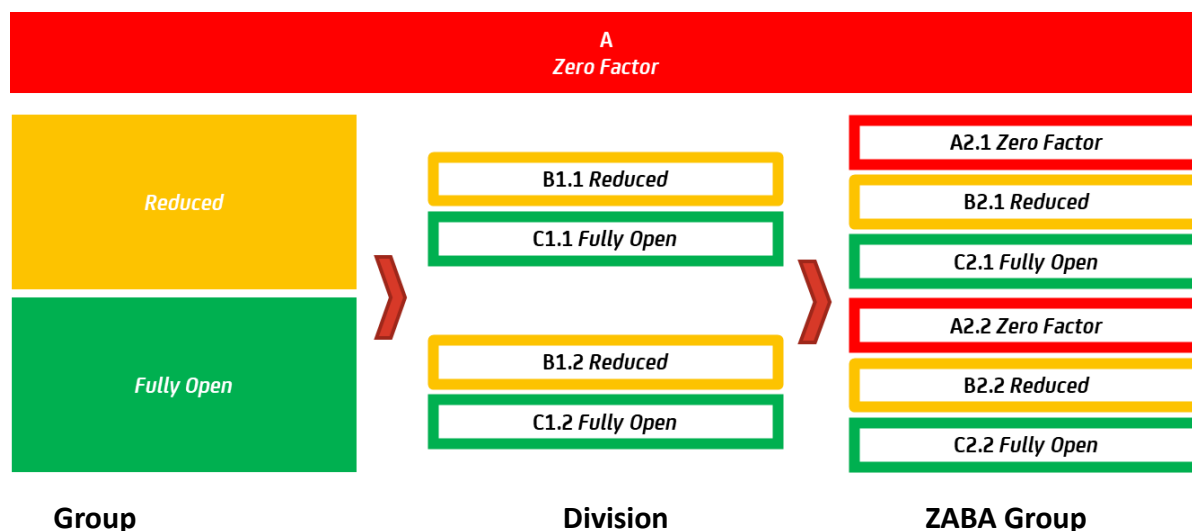
(d) Omjer pokrića likvidnosti ZABA Grupe u Hrvatskoj je jednak ili veći od 2024 RAF limita od 107% za ZABA i 120% za UCBM i (f)) Omjer neto stabilnog financiranja ZABA Grupe je jednak ili veći od RAF limita od 101,0% za ZABA i 105% za UCBM - Uvjeti za sudjelovanje na lokalnoj razini Zaba Grupe su ispunjeni.

Nadzorni odbor Zagrebačke banke d.d. donijet će konačnu odluku o ispunjavanju Uvjeta za sudjelovanje.

Scenariji uvjeta za sudjelovanje ZABA Grupe u 2024

GROUP ENTRY CONDITIONS

CASCADING CONDITIONS



(A) U slučaju da Uvjeti za sudjelovanje Kapitala i Likvidnosti nisu ispunjeni na razini Grupe, aktivira se uvjet malusa, koji rezultira primjenom Nultog faktora na bonus tekuće godine za Grupne preuzimatelje materijalnog rizika. Za ostale zaposlenike primijenit će se značajno smanjenje.

U slučaju da se smanjeni ili otvoreni scenarij primjenjuje na razini grupe, sljedeći lokalni scenariji mogu se primijeniti za svaki od njih:

(A2) U slučaju da je ostvaren scenarij (B1) Smanjen ili (C1) Potpuno otvoren na razini Divizije, a na razini ZABA Grupe uvjeti za sudjelovanje temeljem kapitala ili likvidnost nisu ispunjeni, aktivira se uvjet malusa, što pokreće primjenu “Nultog faktora¹ (Zero factor¹)” na bonus tekuće godine za Grupne i lokalne preuzimatelje materijalnih rizika. Za ostale zaposlenike primijenit će se značajno smanjenje.

(B2) U slučaju da je ostvaren scenarij (B1) Smanjen ili (C1) Potpuno otvoren na razini Divizije, a na razini ZABA Grupe samo uvjeti za sudjelovanje temeljeni na profitabilnosti nisu ostvareni, vrata su “djelomično otvorena” a smanjeni bonus pool scenarij se aktivira, što uzrokuje moguće smanjenje od najmanje 50% za Grupne preuzimatelje materijalnih rizika na bonus tekuće godine¹. Za ostale zaposlenike primijenit će se značajno smanjenje.

(C2) U slučaju da je ostvaren scenarij (B1) Smanjen ili (C1) Potpuno otvoren na razini Divizije, a uvjeti za sudjelovanje na razini ZABA Grupe su ostvarene, vrata su “potpuno otvorena” što znači da je bonus pool u potpunosti potvrđen, u slučaju pozitivnog učinka na nadzornoj ploči rizika i održivosti.

Na odgode iz prethodnih godina utjecat će i grupni i lokalni uvjeti za sudjelovanje.

3.5.1.3 Prilagodbe utemeljene na održivosti i riziku

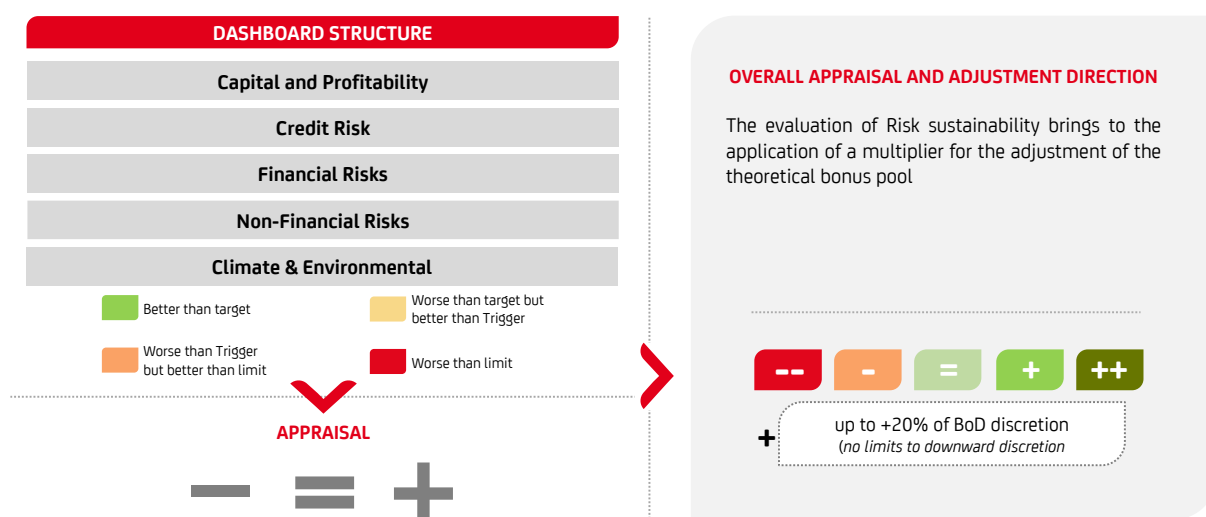
>>> Prilagodbe temeljene na riziku bazirane na RAF-u

U svrhu osiguranja usklađenosti s okvirom sklonosti preuzimanju rizika Grupe i ekonomske održivosti rezultata Grupe i države/divizije tijekom vremena, bonus pool može biti revidiran naviše ili naniže, ovisno o ukupnoj „kvaliteti uspješnosti“ (eng. quality of performance).

Utvrđenom metodologijom predviđena je procjena koju provodi funkcija upravljanja rizicima na razini Grupe na temelju posebnih grafičkih prikaza (eng. dashboards). Dodatno, CFO Grupe dostavlja Odboru za primitke posebno izvješće, a u kojem navodi primjedbe u vezi rezultata Grupe.

Grafički prikazi koje izrađuje funkcija upravljanja rizicima sadrže pokazatelje za sve relevantne rizike, tj. kreditni, tržišni, likvidnosni rizik, rizik usklađenosti te izloženost riziku, pokazatelje usklađenosti s regulatornim zahtjevima i pokazatelje odnosa između rizika i profitabilnosti. Navedene specifične pokazatelje mjeri se na osnovi relevantnih pragova (limit, okidač i cilj) utvrđenih u skladu s okvirom sklonosti preuzimanju rizika Grupe. Standardne strukture nadzorne ploče rizika prikazane su na sljedećoj slici.

Risk-Adjusted Dashboard (illustrative)



Grafičke prikaze koje se koristi u procjeni kvalitete uspješnosti s aspekta rizika prati se na tromjesečnoj osnovi.

Funkcija upravljanja rizicima na razini Grupe može ili potvrditi ili poništiti ishod procjene. Dodijeljeno pravo na poništenje može koristiti u slučaju nastupa događaja kvalitativne prirode ili

izvanrednih događaja koji nisu uobičajeni u redovnom poslovanju banke (npr. značajno otuđenje imovine uz uobičajene aktivnosti upravljanja preuzetom imovinom, spajanja i pripajanja ili restrukturiranje poslovanja, ukidanje poslovnih linija, povećanje kapitala, nametanje sankcija, smanjenje vrijednosti gudvila).

Funkcija upravljanja rizicima na razini Grupe pruža ukupnu procjenu na nadzornoj ploči i procjena vodi do definicije "koeficijent" prilagodbe fonda za dodjelu bonusa, u rasponu od 50%-120%. Negativni i neutralni "koeficijenti" (tj. 50%, 75% i 100%) izravno se primjenjuju na financiranje bonus fonda. Pozitivni "multiplikatori" (tj. 110% i 120%) predstavljaju gornju granicu teorijske vrijednosti bonus fonda i podložni su menadžerskoj procjeni, s obzirom na širi kontekst tvrtke.

>>> Diskrecijsko pravo Upravnog odbora

Upravnom odboru dodijeljeno je diskrecijsko pravo na daljnje povećanje u rasponu do +20% u odnosu na teoretsku vrijednost, (npr. na temelju uspješnosti u odnosu na šire izvršenje strateškog plana, učinak unutar šireg tržišnog konteksta, makro scenarij, kompenzacijski trendovi na tržištu, utjecaji na reputaciju, regulatorne preporuke), dok ograničenje za diskrecijsku prilagodbu bonus poola naniže nije određeno³¹.

Preciznije rečeno, ovisno o ispunjenju uvjeta za sudjelovanje i ako se na temelju procjene koju provodi funkcija upravljanja rizicima Grupe utvrdi maksimalan pozitivan rezultat te ako Upravni odbor iskoristi sva svoja diskrecijska prava, mogući su sljedeći scenariji:

- U slučaju da samo uvjeti profitabilnost za sudjelovanje nisu ispunjeni na razini Grupe, moguć je „djelomičan“ pristup sredstvima za dodjelu bonusa, u kom je slučaju moguća isplata smanjenog bonus poola koji pokreće smanjenje od 50% poola za Grupne preuzimatelje rizika. Za ostale zaposlenike primijenit će se značajno smanjenje.;
- ako su svi uvjeti za sudjelovanje ispunjeni, moguć je „potpun“ pristup sredstvima za dodjelu bonusa te se u tom slučaju predloženi bonus poolovi potvrđuju ili čak povećavaju do najviše 144%³²).

Konačnu procjenu parametara na osnovi kojih se mjeri održivost rezultata Grupe te ravnoteže rizika i nagrada donosi, u skladu s propisima Banke Italije, Odbor za primitke, dok postupkom upravlja Upravni odbor, koji je ujedno i odgovoran za utvrđene rezultate. Pri utvrđivanju bonusa Upravni odbor može iz procjene izostaviti vanbilančne stavke koje nemaju učinak na operativne rezultate, regulatorni kapital i likvidnost.

Nakon potencijalnih promjena u zakonima ili regulatornom okviru³³ na snazi i/ili u vezi s bilo kojim izvanrednim i/ili nepredvidivim okolnostima koje mogu utjecati na Grupi, Društvo ili tržište na kojem posluje (uključujući, ali ne ograničavajući se na, M&A ili druge izvanredne transakcije ili korporativni događaji³⁴, promjene u makroekonomskim scenarijima, promjene strateškog plana i/ili preinake u okviru strateškog plana, itd.), Upravni odbor, nakon što je saslušao mišljenje Odbora za primitke, zadržava pravo usvojiti potrebnu korektivnu mjeru za Sustav nagrađivanja 2024,

³¹ Divizije i pravni entiteti definiraju mehanizme za usklađivanje rizika bonusa i prilagodbu diskrecijskog prava Odbora, koji se primjenjuju u fazi raščlambe, propisno dokumentirano i sve u skladu s okvirom definiranim na razini Grupe

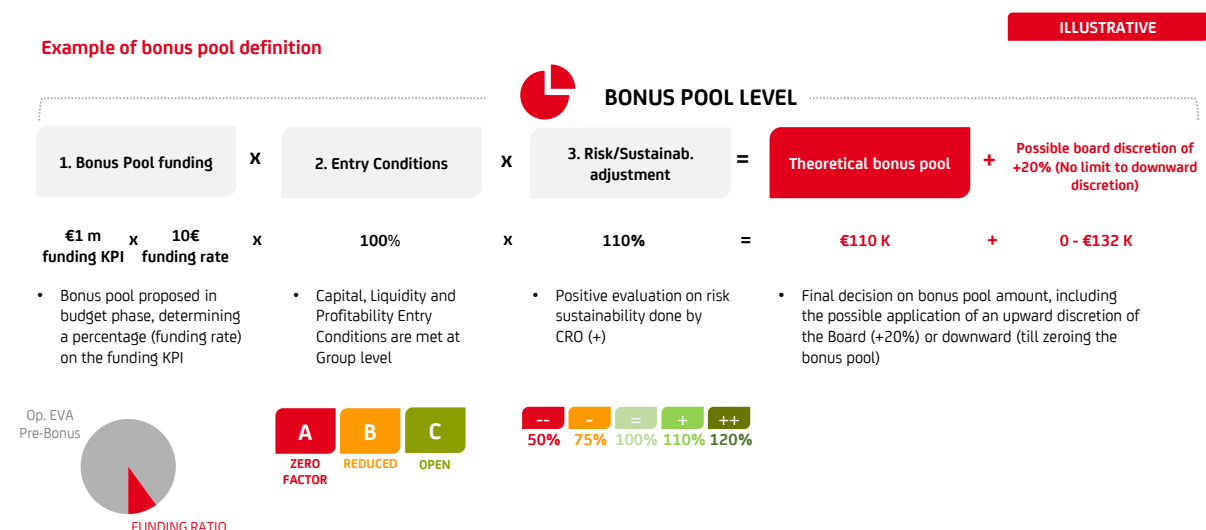
³² Maksimalni scenarij koji se može ostvariti u slučaju pozitivne procjene CRO-a i korištenja svih diskrecijskih ovlasti Upravnog odbora za odobravanje bonus fonda maksimalno +20% od teorijskog (100%*120% CRO nadzorna ploča + 20% diskrecijsko pravo Upravnog odbora).

³³ Ukjučujući tumačenje ili primjenu takvih zakona i regulatornog okvira od strane nadležnih tijela.

³⁴ Uključujući sve transakcije koje utječu na dionice (kao što je izdavanje prava, podjela ili konsolidacija dionica, odvajanje, smanjenje ili druga varijacija kapitala), u kojem slučaju Društvo može prilagoditi broj obećanih dionica koje se mogu dodijeliti u okviru Sustava, primjenjujući faktore prilagodbe koje preporučuju nadležna tijela.

povezana pravila i temeljne KPI-ove, u skladu s cjelokupnom strukturom koju je odobrila Skupština dioničara i do te mjere je to funkcionalno za održavanje bitnih sadržaja Sustava nagrađivanja 2024 suštinski nepromijenjenim koliko god je to moguće, čuvajući svoju glavnu svrhu poticaja i jačanja lojalnosti.

Štoviše, kako bi se zajamčila primjerenost, pravičnost i interna dosljednost sustava nagrađivanja, u njegovim posebnim odredbama, a među njima i u cjelini, gore opisani mehanizmi i instrumenti moraju se tumačiti kao jedinstvena i neodvojiva cjelina, s obzirom da se sve ovdje predviđene posebne odredbe mogu stoga primijeniti na daljnje, slične i neregulirane situacije (ili drugačije regulirane), kad god bi različitost propisa rezultirala objektivnom nedosljednošću i nepravednim postupanjem.



>>> Kaskadiranje Bonus poola

Nakon što Upravni odbor odobri predložene bonus pool-ove pokreće se postupak podjele sredstava unutar pojedinih područja/divizija i na podrazine na dosljedan način osiguravajući pravednost, transparentnost i unutar maksimalnog pristupačnog bonus poola.

Kako bi se osiguralo plaćanje po učinku i ograničeno/opravdano subvencioniranje između perimetara, kaskadni skup bonusa strukturiran je prema unaprijed definiranoj metodologiji koja se temelji na:

- teoretsku raspodjelu bonusa poola, procijenjenu na temelju proračuna dobiti i gubitka divizije, godišnjeg učinka divizije (Operativna EVA u odnosu na proračun) unutar dostupnog bonus poola grupe, uzimajući u obzir uvjete za sudjelovanje divizije za kapital, likvidnost i profitabilnost, kao i rizik pokazatelji (npr. RAF), u skladu s metodologijom koja se primjenjuje na razini Grupe;
- menadžerske prilagodbe, uzimajući u obzir dostupnost troškova, trend bonusa po glavi stanovnika i kvalitetu divizijske izvedbe (npr. rezultati opEVA komponenti, relativna izvedba u odnosu na Grupu na godišnjoj razini i u odnosu na proračun, relativna izvedba u odnosu na tržište).

Na lokalnoj razini zemlje konačnu ocjenu održivih parametara uspješnosti i usklađenosti rizika i nagrada pregledava Odbor za naknade/Nadzorni odbor Zagrebačke banke d.d., koji može potvrditi veličinu bonus poola, a ne postoje ograničenja u pogledu mogućnosti smanjenja.

3.5.1.4 Individualne alokacije

Individualni bonus će se dodjeljivati menadžerski, uzimajući u obzir rezultat bodovne kartice, ukupnu individualnu ocjenu učinka, u apsolutnom i relativnom smislu, te maksimalnu mogućnosti varijabilne nagrade.

>>> Ocjena uspješnosti

Ocjena uspješnosti pojedinca temelji se na ostvarenju ciljeva tijekom 2024. godine definiranih u fazi postavljanja ciljeva. Procjena učinka temelji se na ukupnom rezultatu koji odražava determinističku procjenu financijskih ključnih pokazatelja uspješnosti i kvalitativnu procjenu nefinancijskih ciljeva, uključujući ponašanja usvojena za njihovo postizanje.

Konkretno, financijski KPI-jevi se procjenjuju kvantitativno (rezultati u odnosu na cilj), uzimajući u obzir određeni raspon i pragove definirane za svaki KPI. Rezultat svakog KPI-ja može se kretati na ljestvici od 0-120 bodova, kako slijedi :

- Otkazivanje, ako su ispod određenog minimalnog prağa;
- izračunava se u linearnom kontinuumu između donjeg i gornjeg prağa;
- ograničen je (120 bodova) ako je viši od gornjeg prağa.

Performance Assessment (illustrative scorecard)

	KPIs	Target	Range	Assessment criteria ²	Scoring
... % FINANCIAL KPIs assessed quantitatively: Result vs Target, with Range/ Thresholds defined for each KPI Score for each KPI is zeroed if achievement is below lower threshold and capped (120pts) if it is higher than upper threshold	KPI 1	Target (a)	+/- x%	Result > a*(1+x%) Result between a*(1-x%) and a*(1+x%) Result < a*(1-x%)	120 pts 80-120 pts¹ 0 pts
	KPI 2	Target (b)	+/- y%	Result > b*(1+y%) Result between b*(1-y%) and b*(1+y%) Result < b*(1-y%)	120 pts 80-120 pts¹ 0 pts
	KPI ...	Target (c)	+/- z%	Result > c*(1+z%) Result between c*(1-z%) and c*(1+z%) Result < c*(1-z%)	120 pts 80-120 pts¹ 0 pts
	... % STRATEGIC PRIORITIES & CULTURE	Goal 1	<i>Qualitative assessment of each goal based on underlying KPIs and drivers into a 5-point rating scale</i>		Greatly exceeds Exceeds Meets Mostly meets Below
Goal ...					
Overall score as weighted average of Financial and Strategic Priorities & Culture goals					(0-120 pts)

¹ Linear continuum

² The formulas are illustrative since depending on single KPI functioning, e.g. to be adjusted in case of costs

>>> Plaćanje po uspješnosti

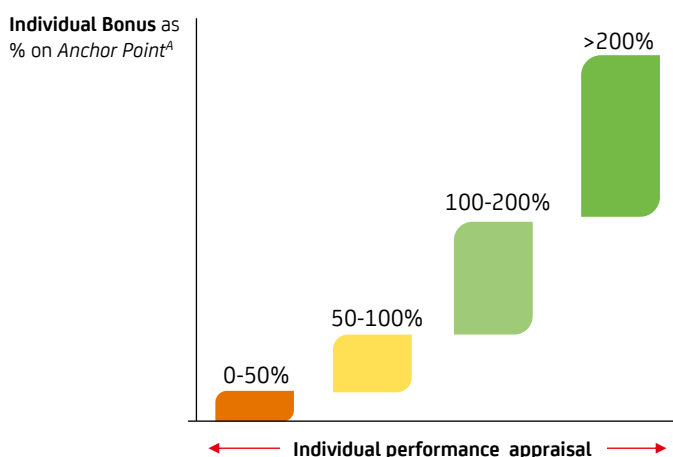
Posebna pozornost posvećena je razini korelacije između predloženog bonusa i stvarne izvedbe, kako u koraku prijedloga bonusa tako i u fazi konsolidacije.

Plaćanje po učinku je vodeće načelo, s ukupnim postignućima u tablici rezultata – u kombinaciji s procjenom ponašanja i ukupnim ocjenama učinka – smatraju se ključnim pokretačima za odluke

o bonusima. Takve upravljačke odluke također uzimaju u obzir pojedinačnu „sidrišnu točku” (“anchor point”) za varijabilne naknade, definiranu kao iznos bonusa koji se može postići pri postizanju ciljeva, postavljen u skladu s nekoliko kriterija kao što su: interna i/ili eksterna usporedna analiza za slične uloge, razina staža, povijesne isplate, maksimalni omjer između varijabilne i fiksne naknade kako je odobrila godišnja skupština. Takva se vrijednost prilagođava prema stvarnom raspoloživom skupu bonusa - koji proizlazi iz učinka Grupe i Divizije - i predstavlja početnu točku za individualnu dodjelu bonusa.

Očekuje se da će krivulja plaća prema učinku biti strmija od linearne, sa smanjenom isplatom u slučaju učinka ispod cilja i povećanom isplatom za povećanim učinkom iznad ciljanog.

Illustrative



Za odluke o bonusima na pojedinačnoj razini također će se smatrati poštovanje odredaba zakona, pravila Grupe o usklađenosti, Politika Društva ili Korporativnih vrijednosti, Kodeksa ponašanja i primjena klauzula o povratu sredstava, kao zakonski provedivi.

Štoviše, svaki sudionik mora završiti obvezne edukacije i, za uloge na koje se to odnosi, periodični pregled klijenta (Upoznajte svog klijenta- Know Your Customer), unutar unaprijed definiranog praća kako bi stekli pravo na bonus.

Svaki Grupni preuzimatelj materijalnog rizika dobiva Grupna Pravila nagrađivanja (GIS rules) s detaljnim opisom sustava i njegove primjene.

> Dodatni dugoročni uvjeti ostvarenih rezultata

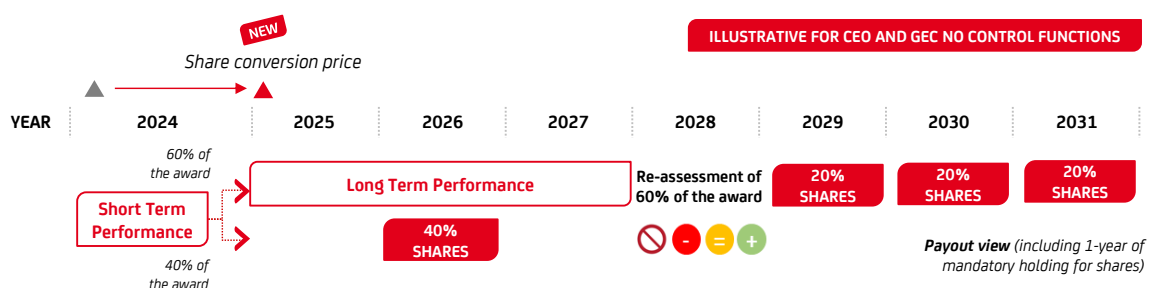
Za odabrane pojedince ³⁵, odnosno CEO-a, članove Izvršnog odbora Grupe i menadžere koji su izravno odgovorni članovima GEC-a (u daljnjem tekstu također "GEC-1"), plan nagrađivanja („Plan održivog učinka“) strukturiran je tako da najbolje podupire isporuku Strateškog plana na godišnjoj osnovi, istovremeno osiguravajući da su postignuti rezultati održivi tijekom vremena kroz dugoročne uvjete učinka, uzimajući u obzir značajan transformacijski napor Strateškog plana.

³⁵ Isključujući kontrolne funkcije, funkciju Ljudski potencijali i korporativna kultura i menadžera zaduženog za izradu financijskih izvješća tvrtke

Ključna načela dizajna Plana održivog učinka ostaju nepromijenjena u odnosu na 2023., a posebno:

- pokretna struktura, kako bi se omogućila godišnja provjera primjerenosti kompenzacijskih aranžmana;
- dvostruka procjena učinka, putem kombiniranog sustava koji zahtijeva ponovnu potvrdu kratkoročnog učinka (2024.) tijekom dugoročnog razdoblja (2025.-2027.), kako bi se zajamčila održivost rezultata
- plaćanje po učinku, pružajući jasne uvjete učinka usidrene u stupove Strateškog plana UniCredita, s ambicioznim ciljevima i rigoroznom korelacijom plaćanja za učinak kako bi se osigurala meritokracija i pravednost.

U "Planu održivog učinka", 60% bonusa je odgođeno i podložno dodatnim dugoročnim uvjetima učinka, koji djeluju kao modifikator (od -100% do +20%³⁶) odgođenog bonusa definiranog na temelju pojedinačnog kartona ocjenjivanja rada za 2024. godinu.



Dugoročni uvjeti uspješnosti temelje se na specifičnim ciljevima definiranim na razini Grupe koji pokrivaju tri godine nakon godišnje uspješnosti za 2024. godinu (od 2025 do 2027). Sljedeći ključni pokazatelji uspješnosti odabrani su zbog dolje opisanih razloga:

- **RoTE temeljem CET1@13%, ponder 80%:** ova metrika je ključna mjera UniCredit Unlocked Plana i reflektira temeljnu profitabilnost Banke u smislu povrata materijalnog kapitala, uzimajući u obzir učinkovitost u alokaciji kapitala. CET1@13% odnosi se na gornji ciljani omjer kapitala strateškog plana UniCredit Unlocked i služi za održavanje stabilnog nazivnika omjera na ciljanoj razini kapitala, izbjegavajući distorziju u slučaju viška kapitala i olakšavajući usporedbu na tržištu. Cilj je biti iznad troška kapitala kako bismo svjedočili o našoj predanosti stvaranju održive vrijednosti, s ciljnom razinom definiranom na cca. 11% u skladu sa srednjoročnim troškom kapitala, s posebnim pragovima za prilagodbu bodovanja. U slučaju metodoloških promjena ili materijalnih promjena makroekonomskog scenarija (npr. više od 100 bps u kamatnoj stopi u odnosu na proračunske pretpostavke), odbor zadržava sposobnost mehaničkog preoblikovanja LT ciljeva prema ažuriranom scenariju
- **Održivost, ponderirana 20%:** Ovaj cilj je usmjeren na podršku klijentima u zelenoj i društvenoj tranziciji, ugrađivanju održivosti i ambicija raznolikosti, jednakosti i uključivanja u UniCredit kulturu. Ovaj cilj također ima poseban fokus na klimatski rizik, kroz obveze Net Zero. Cilj se kvalitativno procjenjuje na ljestvici od 5 točaka, na temelju specifičnih dokaza iz trenutne i buduće ESG i DE&I strategije. Specifično, trenutna strategija predviđa:

³⁶ U svakom slučaju u skladu s maksimalnim regulatornim omjerom varijabilnih i fiksnih primanja.

- **Prodor ESG poslovanja**³⁷: podržati naše klijente na njihovom putu održivosti nudeći proizvode i usluge povezane s ESG kako bismo osigurali pravičan udio ESG poslovanja u ukupnom iznosu, počevši od ESG ciljeva za 2024. objavljenih u prezentaciji fiksnog prihoda za 2023. i uzastopnih ažuriranja prema ESG strategiji.
 - Postotak ESG kreditiranja³⁸ nove proizvodnje u ukupnom MLT kreditiranju nove proizvodnje: cilj grupe za 2024. postavljen na 15%;
 - Postotak održivih obveznica³⁹ na sve obveznice: cilj grupe 2024. postavljen na 15%;
 - Postotak ESG imovine pod upravljanjem u odnosu na ukupnu imovinu pod upravljanjem: cilj grupe za 2024. postavljen na 50%;
- **D&I ambicije:**
 - Rodna ravnopravnost u cijeloj našoj organizaciji i raznolikije, inkluzivnije i održivije radno mjesto, u skladu s obvezom glavnog izvršnog direktora Foruma žena G20 Italije „Prema nultom rodnom jazu“;
 - c. 100 milijuna eura dodijeljeno osiguravanju jednake plaće za jednak rad do 2024.
- **Net zero:** Napredak u odnosu na neto nulte obveze u sektorima s najintenzivnijim ugljikom unutar portfelja koji uključuju naftu i plin, proizvodnju električne energije, automobilsku industriju i nedavno poboljšani sektor čelika (pogledajte poglavlje Strategije 2023. IR za više detalja). Ovi ciljevi imaju za cilj postizanje neto nulte razine naših vlastitih emisija do 2030. i naših financiranih emisija do 2050. Ciljevi su postavljeni prema priopćenju za javnost od 31. siječnja 2023. i 18. siječnja 2024., koristeći Net Zero plan do 2050 Međunarodne agencije za energiju (IEA) kao referentni scenarij.
- *Sektor nafte i plina* - UniCredit će ciljati smanjenje od 29% u svojim financiranim emisijama Scope 3, počevši od osnovne vrijednosti od 21,4 Mt CO₂e u 2021. Ovaj cilj povezan je s povučenom bilancom banke za naftu i plin od 7,8 milijardi eura, s fokusom na kreditiranje bilančne izloženosti, uključujući NPE. Odnosi se na vađenje, rafiniranje i distribuciju naftnih i plinskih proizvoda. U međuvremenu, naša Politika ugljena predviđa postupno ukidanje financiranja ugljena do 2028.
- *Proizvodnja električne energije* - UniCredit će ciljati smanjenje od c.47% u Scope 1 ponderiranom fizičkom intenzitetu na 111 gCO₂e/kWh u odnosu na početnu vrijednost od 208 gCO₂e/kWh u 2021., kroz rebalans svog portfelja i značajno povećanje aktivnosti zelenog kreditiranja. Ovaj se cilj odnosi na povučeni saldo banke za proizvodnju električne energije od 8,9 milijardi eura i uključuje samo tvrtke za proizvodnju električne energije.
- *Automobili* - UniCredit će ciljati Smanjenje od c. 41% u Scope 3 "Tank to Wheel"[5] ponderiranom fizičkom intenzitetu pri 95 gCO₂/vkm u odnosu na početnu vrijednost od 161 gCO₂/vkm. Ovaj se cilj odnosi na povučeni saldo banke u automobilskom sektoru od 1,8 milijardi eura, isključujući proizvođače dijelova, proizvođače teških vozila i mala maloprodajna poduzeća (c. 1% ukupnog povučenog salda).
- *Čelik* – UniCredit ima za cilj postići fizički intenzitet od 1,11 tCO₂/t čelika do 2030., što bi odgovaralo smanjenju od 23% u odnosu na početnu vrijednost iz 2022. godine. Ovaj je cilj u potpunosti usklađen s putanjom dekarbonizacije od 1,5°C Međunarodne agencije za energiju i odgovara c. smanjenju emisija od 23% u odnosu na početnu vrijednost od 1,45

³⁷ Pogledajte Fixed Presentation 2023 za detalje.

³⁸ Uključujući zajmove povezane s okolišem, društvom i održivošću.

³⁹ Za poduzeća i financijske institucije, isključujući suverene, nadnacionalne i agencijske dugoročne kredite.

t CO₂/t čelika u 2022. koje se odnosi na UniCreditov kreditni portfelj čelika u iznosu od 2,2 milijarde eura. Ocjena usklađenosti portfelja banke za 2022., izračunata u skladu sa smjernicama SSP-a, iznosila je -0,69 – pozicionirajući njezinu baznu crtu emisija ispod one koju je odredila putanja IEA Net Zero.

Za sve gore navedene ključne pokazatelje uspješnosti osigurati će se potpuna ex post objava u skladu s ESG strategijom koja se povremeno odobrava

2025-2027 Long-Term scorecard

Lever and KPIs		2025-27 Target	Criteria	Adj. of ST
80% Profitability	ROTE with CET1 @13%	Avg 25-27 vs. mid term Cost of Equity (11%) ^B	11,5% - 13%	100%-120%*
			10% - 11,5%	Confirmed (100%)
			5,5% - 10%	0%-100%*
			< 5,5%	Cancellation (0%)
20% Sustainability	ESG business DE&I ambitions Net Zero commitments	Qualitative assessment based on specific evidence from current and future ESG and DE&I strategy. KPIs are subject to the evolution of ESG strategy and regulation. Current strategy foresees: • ESG business penetration: support our clients in their sustainability journey offering ESG related products and services to ensure a fair share of ESG business over total (lending new production, sustainable bonds, stock of AuM), starting from 2024 ESG targets^C as disclosed in 4Q2023 Fixed income presentation and successive updates as per ESG strategy • DE&I Ambitions, including reduction on Gender Pay-Gap (through 100 m Eur investment in strategic plan horizon and successive updates as per DE&I strategy) and gender parity ambition across the organizational levels • "Net Zero" commitments: progress vs. Net Zero 2030 target on the four most carbon intensive sectors within the portfolio, which include Oil & Gas, Power Generation, Automotive, and Steel, recently added. Targets have been set as per press release of January 31, 2023 and January 18, 2024, using the International Energy Agency (IEA) Net Zero 2050 pathway as the benchmark scenario.	GREATLY EXCEEDS	120%
			EXCEEDS	110%
			MEETS	Confirmed (100%)
			MOSTLY MEETS	50%
			BELOW	Cancellation (0%)
* Linear continuum		As weighted avg of Profitability and Sustainability		
		Overall adjustment^A (-100% ; +20%)		

*Linear continuum

A. BoD discretion: unlimited downward and up to +20% to evaluate broader performance and market context e.g. industry/global shocks, exceptional events, company performance notably above target in the first year of the sustainable performance plan **B.** RoTE calculated as per current methodology. In case of methodological changes or material change of the macro-economic scenario (eg more than 100 bps in interest rate vs. budget assumptions), the board retain the faculty to mechanically recast LT targets according to the updated scenario **C.** Percentage of ESG lending new production (including Environmental, Social and Sustainability linked lending) on overall medium/long term lending new production: group 2024 target set at 15%; percentage of Sustainable bonds (for corporates and financial institutions, excluding Sovereign, Supranational and Agency Long Term Credit) on all bonds (For corporates and financial institutions, excluding Sovereign, Supranational and Agency Long Term Credit): group 2024 target set at 15%; percentage of ESG assets under management stock on Total of assets under management stock: group 2024 target set at 50%

Nadalje, ako prag profitabilnosti, kapitala i/ili likvidnosti nije dostignut, uvjeti Malusa mogu se primijeniti proporcionalno za svaku godinu dugoročnog razdoblja uspješnosti.

Predviđena je primjena daljnjeg diskrecijskog raspona do +20% u sastavu Upravnog odbora s obzirom na ukupnu prilagodbu, na temelju specifičnih kriterija (npr. izvedba naspram šireg izvršenja Strateškog plana, izvedba unutar šireg tržišta kontekst, makro scenarij, trendovi kompenzacije na tržištu, utjecaji na ugled, regulatorne preporuke), dok ne postoji ograničenje prilagodbe prema dolje ukupne prilagodbe

3.5.1.5 Struktura isplate

Kao što je odobrio Upravni odbor 7. ožujka 2024., s obzirom na strukturu isplata, populacija Grupnih preuzimatelja materijalnih rizika bit će diferencirana u četiri skupine, koristeći kombinirani pristup položaja i primitaka:

- za GEC-1 primjenjuje se petogodišnji plan odgode, a isplata je raspoređena na ukupno 6 godina; s odgodom 60% nagrade i podložno dodatnim dugoročnim uvjetima izvedbe;
- za ostalo više rukovodstvo⁴⁰ primjenjuje se petogodišnji plan odgode, a isplata je raspoređena na ukupno 6 godina; viši postotak odgode primjenjuje se u slučaju varijabilnih primanja ≥ 400.000 ⁴¹ € ili $\geq 100\%$ godišnjih fiksnih primanja;
- za ostale grupne i lokalne preuzimatelje materijalnog rizika primjenjuju se 4-godišnji plan odgode, koje se sastoje od strukture isplate od ukupno 5 godina; viši postotak odgode primjenjuje se u slučaju varijabilnih primitaka ≥ 400.000 € ili $\geq 100\%$ godišnjih fiksnih primitaka.

Isplata nagrada vrši se u obrocima, a uključuje kombinaciju neodgođenih i odgođenih primitaka (upfront and deferred) u novcu ili redovnim dionicama Zagrebačke banke d.d., koje se raspoređuje na razdoblje od više godina:

- prvi obrok ukupnog iznosa nagrade bit će isplaćen tijekom 2025. godine u novcu i/ili slobodnim redovnim dionicama Zagrebačke banke d.d., ovisno o procjeni pridržava li se pojedinac načela u vezi usklađenosti i postupanja ili ne⁴²;
- preostali dio ukupnog iznosa nagrade isplaćivat će se u novcu i/ili slobodnim redovnim dionicama Zagrebačke banke d.d. tijekom sljedećih razdoblja:
 - 2029-2030 za GEC-1;
 - 2027-2030 za Visoki management;
 - 2027-2029 za ostale Grupne i Lokalne Ključne preuzimatelje rizika;
- svaki sljedeći obrok/tranša podliježe mogućoj primjeni Zero Factor-a za relevantnu godinu i poštuje li radnik utvrđene individualne ciljeve/vrijednosti i kršenje usklađenosti.
- Svaka tranša dionica isplaćuje se uz obvezu zadržavanja tijekom razdoblja od godinu dana, neovisno o tome je li riječ o neodgođenim ili odgođenim dionicama, u skladu sa zakonom.
- Dividende na stečene dionice koje se zadržavaju bit će priznate korisnicima.
- Svi isplaćeni obroci podliježu odredbi o povratu primitaka, ako je ista zakonski izvršiva.

Scheme odgode - Disposition prikaz (jednogodišnje razdoblje zadržavanja dionica)

⁴⁰ Članovi osoblja ispod GEC-1 koji su viši menadžment pravnih subjekata grupe MBU. To uključuje: glavnog izvršnog direktora grupe, voditelje poslovanja/odjeljaka grupe, voditelje linija kompetencija grupe, linije izvještavanja glavnog izvršnog direktora grupe i sve druge uloge višeg rukovodstva u pravnim subjektima grupe (kako ih definira Bank of Italy) koje primaju značajan iznos varijabilne naknade.

⁴¹ 430.000 € niži je iznos između 10 puta prosječne ukupne naknade banke i 25% ukupne naknade talijanskih osoba s visokim primanjima, kako je EBA izvijestila u svom Izvješću o osobama s visokim primanjima za 2019. Taj je prag izračunat 2022., stoga je isti iznos potvrđeno za 2024..

⁴² Uzimajući u obzir i ozbiljnost svih unutarnjih/vanjskih nalaza (tj. Revizija, Banka Italije, Consob i/ili slična lokalna tijela).

	2025	2026	2027	2028	2029	2030
CEO of Zagrebačka banka d.d.	20% cash	20% shares			20% shares	20% cash + 20% shares
Other Senior Management (MBM in Zagrebačka banka d.d.) with variable remuneration ≥ €400k or ≥ 100% of annual fixed remuneration	20% cash	20% shares	10% shares	10% shares	10% shares	20% cash + 10% shares
Other Senior Management (MBM in Zagrebačka banka d.d.) with variable remuneration < €400k and < 100% of annual fixed remuneration	25% cash	25% shares	5% cash	10% shares	10% shares	10% cash + 15% shares
Other Group and Local Material Risk Takers with variable remuneration ≥ €400k or ≥ 100% of annual fixed remuneration	20% cash	20% shares	15% shares	15% cash + 15% shares	15% cash	
Other Group and Local Material Risk Takers with variable remuneration < €400k and < 100% of annual fixed remuneration	30% cash	30% shares	10% shares	10% cash + 10% shares	10% cash	

Isplata bonusa u dionicama provodi se dodjelom redovnih dionica (ZABA-R-A) Zagrebačke banke d.d., koje se drže kao trezorske dionice, u utvrđenom broju dionica. Broj dionica definiran je iz bruto obroka bonusa umanjen za pretporez i prirez prema mjestu prebivališta sudionika (uz odgovarajuću podršku relevantnih strana u UniCredit Grupi). Cijena dionice za određivanje broja dionica jednaka je prosječnoj tržišnoj cijeni na dan usvajanja Bonus poola za 2024. od strane Nadzornog odbora u 2025. Nagrada će se izvršiti dodjelom redovnih dionica Zagrebačke banke dd, (ZABA-R-A) što je prije razumno moguće nakon odobrenja isplate obroka bonusa u godini plaćanja, od strane nadležnih tijela Banke. Vezano uz prava koja imaju zaposlenici, u mjeri u kojoj to odredi Odbor, beneficirano pravo na dionice biti će preneseno na ime relevantnog zaposlenika u trenutku dodjele dionica vodeći također računa o definiranom periodu zadržavanja dionica i raspoloživosti za prodaju od strane zaposlenika. Do trenutka beneficiranog prava zaposlenici nemaju pravo na dionice koje su predmet dodjele. Odbor bi mogao odlučiti upotrijebiti svoju ovlast u skladu s Pravilima nagrađivanja kako bi osigurao da će beneficijarno pravo na dionice nastupiti na datum kada su takve dionice stvorene prema prethodno navedenom, a ne na bilo koji raniji datum. Sve bonus rate u dionicama podliježu jednogodišnjem razdoblju zadržavanja, u kojem dionice ne smiju biti prodane niti im zaposlenik može pristupiti.

Kad je riječ o Grupnim i Lokalnim materijalno značajnim preuzimateljima rizika, isplata godišnjeg varijabilnog primitka odgađa se ako se radi o vrijednosti:

- iznad €50,000, ili
- vrijednosti koja predstavlja više od jedne trećine ukupnih godišnjih fiksnih primitaka

Ispod navedenog praša mehanizmi odgode se ne primjenjuju, u skladu s lokalnim regulatornim uputama.

S obzirom da ZANE/ZANE BH nije značajna kreditna institucija, isplata u obliku instrumenata nije primjenjiva.

Struktura isplate u UCLC

UniCredit Leasing Croatia d.o.o. ima unificiranu strukturu isplate za LMRT populaciju, isključivo u gotovini. U slučaju identifikacije zaposlenika kao Grupnih MRT, isplata će se izvršiti u skladu sa strukturama isplate (u novcu i dionicama) kako je gore navedeno za Zagrebačku banku

Minimalni prag za primjenu odgođene isplate je isti kao u Zagrebačka banka d.d.. Struktura isplate UniCredit Leasing Croatia d.o.o. je sljedeća:

		2024	2025	2026	2027	2028	2029	Total
MATERIAL RISK TAKERS IN UCLC	ALLOCATION VIEW	Cash	60% upfront cash	10% deferred cash	10% deferred cash	10% deferred cash	10% deferred cash	100%

Najviša vrijednost Grupnog sustava nagrađivanja za 2024. god. za Ključne preuzimatelje rizika Grupe, kojima se varijabilni primitak dodjeljuje u obliku redovnih dionica UniCredita je otprilike 183 milijuna eura. jednako učinku od približno 0,65% na temeljni kapital UniCredita, ukoliko se podijele sve predviđene slobodne dionice

Dio tog iznosa koji može biti dodijeljen, u čijem slučaju omjer između varijabilnog i fiksnog dijela nagrade premašuje 1:1, procijenjen je na manje od 12% procijenjenog ukupnog fonda (tj. očekuje se da će oko 22 milijuna eura biti podijeljeno na otprilike 140 korisnika), pri čemu se potencijalni učinak na temeljni kapital UniCredita procjenjuje na manje od 0,1%, pod uvjetom da se radnicima podijele sve predviđene slobodne dionice.

Ukupan broj dionica prema svim ostalim trenutnim nepodmirenim planovima Grupe temeljenim na kapitalu, na datum objave dokumenta, iznosi 1,63% dioničkog kapitala UniCredita.

Korisnicima nije dozvoljeno aktivirati programe ili sklapati sporazume kojima se izričito štiti vrijednost neraspoloživih financijskih instrumenata koji su im dodijeljeni na osnovi programa poticaja. Svaki oblik pokrića („hedging“) smatrat će se kršenjem pravila o usklađenosti te će u tom slučaju osoba koja je počinila povredu trpjeti posljedice utvrđene u skladu s propisima, pravilima i postupcima. Kako bi osigurale usklađenost s ovom odredbom, korporativne kontrolne funkcije vrše analizu uzorka internih skrbničkih i administrativnih računa kojima upravljaju ključni preuzimatelji rizika te od njih traže da o postojanju takvih računa obavijeste i druge posrednike koji upravljaju skrbničkim i administrativnim računima, kao i o mogućim izvršenim transakcijama i financijskim ulaganjima po tim računima.

Kako je predviđeno sustavima nagrađivanja iz prethodnih godina, također i za sustav nagrađivanja grupe 2024., u slučaju prestanka radnog odnosa, zaposlenik će zadržati sva prava prema sustavu pod uvjetom da se kvalificira kao „good leaver“.

Konkretno, u slučaju „good leaver-a“, ako se to dogodi tijekom razdoblja uspješnosti, zaposlenik će imati pravo na pro-rata nagradu za odgode, pod uvjetom da se na kraju razdoblja uspješnosti ispune relevantni uvjeti rada, a prema shemi odgođenih isplata i sve ostale uvjete i odredbe prema Grupnim Pravilima nagrađivanja 2024. godine. U smislu ovih pravila, „good leaver“ je isključivo zaposlenik koji prestane biti zaposlenik bilo koje tvrtke tijekom razdoblja izvedbe Sustava iz sljedećih razloga

- prestanak radnog odnosa zbog bilo kakve fizičke smetnje, uključujući loše zdravlje, ozljedu ili trajni invaliditet, kako je utvrđeno važećim zakonima;
- odlazak u mirovinu, također u slučaju dogovora s Društvom i/ili uključivanje u planove prijevremenog umirovljenja ili viškova radnika;

- društvo koje zapošljava zaposlenika prestaje biti član Grupe;
- prijenos poduzeća ili dijela poduzeća u kojem Zaposlenik radi na fizičku ili pravnu osobu koja nije članica Grupe.

Status "good leaver-a" također se može dodijeliti, uzimajući u obzir posebne okolnosti i interes tvrtke, u okviru posebnih ugovora sklopljenih s korisnikom.

FOKUS

Kršenje usklađenosti, malus i zahtjev za povratom primitaka

Grupa zadržava pravo da aktivira zahtjev za malusom i povratom primitaka (claw back) odnosno smanjenje/ukidanje i povrat bilo kojeg oblika varijabilnih primitaka.

U slučaju ex-ante usklađenja rizika, mehanizam malusa (točnije, smanjenje/ukidanje dijela ili ukupnog iznosa varijabilnog primitka) može se aktivirati na varijabilni primitak koji će biti dodijeljen. Osim usklađivanja varijabilnih primitaka, napredovanja i primanja mogli bi također biti predmet procjene povrede usklađenosti. U slučaju naknadnog usklađenja za rizike ex-post, mehanizam malusa (tj. smanjenje/ukidanje dijela ili ukupnog iznosa varijabilnog primitka) može se primijeniti na odgođene komponente koje su dodijeljene u godini u kojoj je nastupila povreda, a koje još nisu isplaćene. Ako je dopušteno sukladno lokalnom regulatornom okviru, u slučaju kada preostali neisplaćeni dio varijabilnog primitka nije dovoljno velik da bi osigurao adekvatan malus mehanizam, ukidanje/smanjenje se može primijeniti na ostale varijabilne komponente (odgođene rate iz ostalih godina, ne samo iz godine u kojoj se kršenje dogodilo ili varijabilni primitak dodijeljen za godinu koji još nije isplaćen).

Povrat primitaka (claw back, povrat dijela ili ukupnih varijabilnih primitaka) može biti aktiviran na ukupnoj isplaćenoj varijabilnoj nagradi za vremenski period tijekom kojeg se dogodilo kršenje usklađenosti osim iznimno u slučaju drugačijih odredbi lokalne regulative ili strožih odredbi na snazi.

Povrat primitaka (claw back) može biti aktiviran do 5 godine nakon isplate svakog obroka, i nakon prestanka rada zaposlenika ili završetka imenovanja uzimajući u obzir odnosni pravni i fiskalni okvir te profil doprinosa kao i rokove propisane lokalnim propisima i važećom praksom.

Malus i povrat primitaka mogu se primijeniti u slučaju potvrde ponašanja u referentnom razdoblju (razdoblje procjene) zbog kojih je radnik:

- doprinio kroz prijevarno ponašanje ili krajnju nepažnju značajnim financijskim gubicima Grupe ili je svojim ponašanjem imao negativan utjecaj na profil rizika ili na druge regulatorne zahtjeve u Grupi ili na razini Države/Divizije/Društva,
- neprimjerenim ponašanjem ili ne poduzimanjem očekivanih radnji doprinio značajnoj reputacijskoj šteti Grupe ili Države/Divizije/Društva ili je bio predmetom disciplinskih mjera od strane nadležnog tijela,
- bio predmetom stegovnih mjera i inicijativa predviđenih u pogledu prijevera ili krajnje nepažnje tijekom referentnog razdoblja,
- prekršio odredbe definirane člancima 26 TUB i 53 TUB ili obveze vezane uz remuneracijske i sustave nagrađivanja

Malus se također primjenjuje kako bi se uzeo u obzir neto učinak stvarno preuzetih ili postignutih rizika, učinak povezan sa stanjem bilance i likvidnosti.

Sukladno smjernicama EBA-e⁴³ i daljnjem jačanju okvira upravljanja, ključna pravila postupanja u upravljanju kršenja usklađenosti, kao i njihov povezani utjecaj na komponente nagrađivanja kroz primjenu malusa i povrata primitaka očituju se u kako slijedi u nastavku.

Specifične smjernice o primjeni Procedure kršenja usklađenosti (Malus and Claw-back procedure) bit će usvojene u Grupi i formalizirane i dostavljene od strane Holdinga članicama koje primjenjuju lokalne prilagodbe, u skladu s cjelokupnim grupnim pristupom i u skladu s regulativom u zemlji u kojoj Grupa posluje.

Proces je posebno primjenjiv na Ključne preuzimatelje rizika dok su, prema regulatornim zahtjevima, temeljni principi primjenjivi na sve pojedincima u Grupi koji su sudionici varijabilnog nagrađivanja, uključujući, gdje je to primjenjivo, i vanjske mreže i agente.

Temeljni elementi Procedure kršenja usklađenosti su sljedeći:

- identifikacija kršenja usklađenosti temeljena na ulogama i odgovornosti uključenih funkcija sukladno njihovim redovnim aktivnostima. Identifikacija je utemeljena na internim i eksternim izvorima (npr. posebne istrage, disciplinarne mjere, regulatorne sankcije, itd.)
- evaluacija kršenja usklađenosti temeljena na procjeni značajnosti kršenja usklađenosti pri čemu će se slijediti sustav rangiranja od najniže do najviše vrijednosti. Pokretači procjene značajnosti su:
 - težina pojedinačnog ponašanja⁴⁴, uključujući i uvjete kršenja zakona
 - priroda događaja (prijevara ili gruba nepažnja)
 - ponavljanje kršenja
 - utjecaj na financije
 - senioritet pojedinca
 - organizacijska uloga
 - utjecaj na eksternu reputaciju Grupe (e.g. Cyber Rizik, kršenje vezano uz Klimu, itd);
 - ostali uvjeti koji otežavaju ili ublažavaju navedeno kršenje usklađenosti
- u skladu s dodijeljenim bodovima i referentnim razdobljem kršenja usklađenosti, utjecaj na varijabilni primitak je određen prema sljedeća dva elementa:
 - perimetar varijabilnog primitka (neodgođeni ili odgođeni) koji mogu biti smanjeni/ukinuti na temelju predefiniраних scenarija sukladno značajnosti kršenja usklađenosti. U slučaju teških kršenja usklađenosti, uz ispunjavanje određenih preuvjeta, povrat primitaka (claw-back) na već isplaćene varijabilne primitke može biti aktiviran
 - postotku varijabilnog primitka koji može biti umanjen/vraćen
- Relevantna kršenja od strane skupine Grupnih preuzimatelja materijalnih rizika bit će dostavljena na procjenu i prijedlog direktoru ljudskih potencijala i korporativne kulture grupe, direktoru praćenja usklađenosti grupe i direktoru Sukcesije, analitike i nagrade grupe (Group People Succession, Analytics & Rewards). Glavni revizor također prisustvuje sastanku kao stalni gost, bez prava glasa;

⁴³ Smjernice o dobrim politikama nagrađivanja, objavljene 2. srpnja 20211

⁴⁴ U skladu sa Smjernicama ESMA-e o određenim aspektima zahtjeva za primicima prema MIFID II „Mehanizmi ex post prilagodbe iz prethodnog odlomka trebali bi se pokrenuti relevantnim događajima koji utječu na usklađenost tvrtke ili relevantnih osoba s primjenjivim odredbama prema MiFID II i njegovim delegiranim aktima s ciljem poštenog tretmana klijenata i kvalitete usluga koje se pružaju klijentima.”

- proces donošenja odluka i relevantnih mjera definiran je prema internom delegiranju ovlasti HR-a.

Za izvršne direktore i direktore sa strateškim odgovornostima predviđene su specifične ugovorne odredbe koje omogućuju Društvu da zatraži povrat cjelokupnih ili dijela varijabilnih primitaka (ili da zadrži odgođene iznose), kada su utvrđeni prema podacima koji su se naknadno pokazali pogrešnima i/ili ostale okolnosti koje bi mogle utjecati na kompaniju.

FOCUS

- **Sustav poticaja za financijske savjetnike - osim zaposlenika - koji obavljaju ponudu izvan mjesta (Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede – OFS)**

> Financiranje Bonus Poola

Relevantni bonus pool financira se iz troškova koji nisu povezani s ljudskim resursima i definiran je kroz mehanizam samofinanciranja. Izračunava se kao zbroj provizija plaćenih kao "jednokratna" naknada, na temelju specifičnih ciljeva dodijeljenih financijskim savjetnicima (npr.: postotak na upravljane neto priljeve ili na odobrene zajmove).

> Uvjeti za sudjelovanje

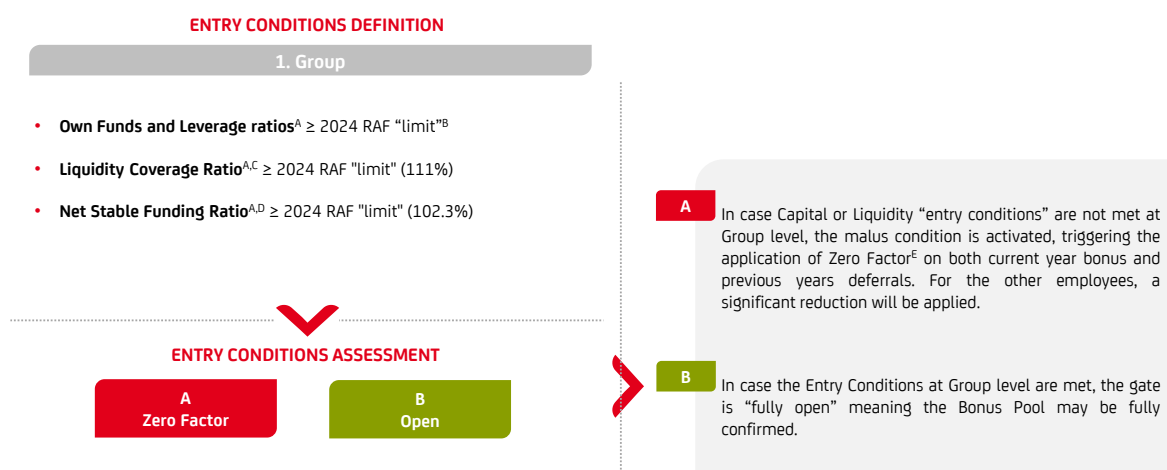
Relevantni bonus pool za financijske savjetnike podliježe:

- Uvjeti kapitala, likvidnosti postavljeni na razini Grupe i primjenjivi na diviziju u djelokrugu (npr. Italija);
- Prilagodbe rizika i održivosti, ovisno o "kvaliteti uspješnosti" divizije u opsegu (npr. Italija), koje ga mogu revidirati prema dolje. (Prilagodbe temeljene na Okviru sklonosti riziku – RAF godišnje i procjeni upravljanja rizikom).

Zajednička provjera uvjeta pristupa rezultira 2 moguća scenarija pri čemu se bonus skup može potvrditi ili vratiti na nulu.

Uvjet malusa (scenarij nultog faktora) primjenjivat će se u slučaju da se ne postignu specifične metrike kapitala i likvidnosti (kućica A).

Konkretno, nulti faktor primjenjuje se na populaciju Grupnih preuzimatelja materijalnih rizika, dok će se za populaciju koji nisu Grupni preuzimatelji materijalnih rizika primijeniti značajno smanjenje.



A. In case of issues with capital and/or liquidity requirements at Legal Entity (LE) level, a zero factor scenario in the cascading phase is activated, even if the Entry Conditions at Group level are fully satisfied.

B. The Group variable remuneration policy shall comply with ECB recommendation, issued in Jan. 2020, that requires to be "consistent with a conservative, at a minimum linear, path towards fully-loaded capital requirements and outcomes of SREP", including the so-called Pillar 2 Guidance. This implies for Own Funds ratios thresholds (based on requirements expected as of 4Q24) above RAF limits: CET1 ratio Transitional $\geq 11.11\%$; Tier 1 ratio Transitional $\geq 12.98\%$; Total Capital ratio Transitional $\geq 15.48\%$. Leverage Ratio Transitional 2024 RAF limit is $\geq 4.06\%$.

C. Liquidity Coverage Ratio: it aims to ensure that the bank maintains an adequate level of not restricted "High Quality Liquid Assets" in a sufficient quantity to cover the overall 'Net Cash Outflows', over a period of thirty days, under gravely stressed conditions specified by Supervisors

D. Net Stable Funding Ratio: is defined as the amount of available stable funding relative to the amount of required stable funding and measures, under a long term perspective, the sustainability terms of maturities between asset and liabilities. In detail: the ratio between Available of Stable Funding – ASF (The amount of ASF is calculated by first assigning the carrying value of an institution's capital and liabilities; the amount assigned to each category is then multiplied by an ASF factor, and the total ASF is the sum of the weighted amounts) and Required Stable Funding – RSF (The amount of required stable funding is calculated by first assigning the carrying value of an institution's assets to the categories listed. The amount assigned to each category is then multiplied by its associated required stable funding (RSF) factor, and the total RSF is the sum of the weighted amounts added to the amount of Off Balance Sheet activity –or potential liquidity exposure- multiplied by its associated RSF factor)

E. For Executive & Material Risk Takers population. In any case, the Board of Directors can provide the CEO the possibility to allocate a separate and discretionary pool for retention purposes only, subject to local relevant governance bodies' decision, eventually including positive feedback from ECB, if required (e.g. in a scenario of CET1r < threshold, in a context of a capital contingency plan defined with ECB). For the other employees, a significant reduction will be applied.

>Individualna alokacija

Individualna raspodjela temeljit će se na menadžerskoj procjeni, koja uzima u obzir rezultate određene bodovne kartice, ukupne individualne ocjene rada.

Nadalje, pristup varijabilnoj naknadi bit će u skladu s važećim regulatornim zahtjevima (cirk. 285 i Disposizioni di Trasparenza Bankit) i podlijegat će ispunjenju posebnih granica usklađenosti, definiranih u relevantnom Sustavu nagrađivanja za financijske savjetnike, na snazi (npr. obvezna obuka, KYC, itd.), uključujući klauzule o malusu i povratu (za potpuni pregled potonjeg pogledajte paragraf 5.1.5).

Ne dovodeći u pitanje sve regulatorne odredbe primjenjive na populaciju Grupnih preuzimatelja materijalnog rizika (između ostalog: praž odgode, klauzule o malusu i povratu, itd.) opisane u prethodnim odlomcima, za financijske savjetnike identificirane kao GMRT-ovi, plaćanje varijabilni dio primitka odvijat će se tijekom višegodišnjeg razdoblja i ostvarivat će se kroz trenutne i odgođene tranše, u novcu i redovnim dionicama UniCredita. Primjenjiva shema odgode bit će postavljena u skladu s onima predviđenim za osoblje Grupnog preuzimatelja materijalnih rizika, kao što je opisano u stavku 5.1.5.

Na kraju treba napomenuti da su odredbe čl. 1751. Građanskog zakonika primjenjuje se nakon prestanka odnosa. Status " Good Leaver " može se eventualno dodijeliti, uzimajući u obzir posebne okolnosti i interese tvrtke, u okviru posebnih ugovora sklopljenih s korisnikom.

3.5.2 Okvir za upravljanje uspješnošću (Performance Management framework)

3.5.2.1 Okvir

Sustav nagrađivanja Grupe opisan u stavku 3.5.1 podržan je okvirom u skladu s kojim se, na godišnjoj osnovi, provodi mjerenje uspješnosti, čime se osigurava dosljednost, usklađenost i jasnoća ciljeva povezanih s uspješnošću u odnosu na poslovnu strategiju. Postavljanje godišnjih ciljeva (poznato kao Goal Setting) početna je faza ovog procesa i podržano je strukturiranim okvirom koji uključuje registar/bazu pokazatelja uspješnosti („KPI Bluebook”) koje godišnje ovjeravaju relevantne ključne funkcije grupe (tj. Ljudski potencijali i korporativna kultura, Financije, Upravljanje rizicima, strategija Grupe & ESG) i smjernice. Okvir je u skladu s regulatornim odredbama i standardima Grupe ovjereni od strane Praćenja Usklađenosti i koji se odnose na:

- odabir ciljeva na osnovi godišnjih prioriteta utvrđenih na razini poslovne funkcije/divizije te dodjele individualnih ciljeva specifičnih za određenu poziciju,

- naznaku mjerljivih ciljeva, kako kvalitativnih tako i kvantitativnih. U slučaju prilagođenih ciljeva, jasni i unaprijed definirani parametri za buduću izvedbu evaluacije bit će postavljeni i transparentni
- uravnoteženo korištenja financijskih i nefinancijskih ciljeva, uzimajući u obzir posebnosti relevantne uloge;
- korištenje ciljeva usklađenih za rizike / povezanih ciljeva (npr. najmanje jedan KPI);
- korištenje ciljeva u vezi održivosti u svrhu stvaranja vrijednosti tijekom vremena (npr. oko polovice ciljeva treba biti povezana sa dugoročnom stvaranju vrijednosti);
- poveznica sa strategijama ESG i Diversity, Equity & Inclusion ("DE&I") (npr. najmanje jedan ESG KPI za sve GMRT s posebnim fokusom na DE&I KPI za osoblje koje podnosi izvještaje GEC-u i njihovoj liniji izravnog izvještavanja). Za odabrane pojedince (vidi poglavlje 5.1.4) ESG cilj uključen je kao dodatni dugoročni uvjet.
- korištenje ciljeva povezanih s poslovanjem, korporativnim vrijednostima, ponašanjem i kulturom usklađenosti/rizika, s fokusom na:
 - biti uzor za kulturu Grupe, vrijednosti i svrhu;
 - postavljanje odgovarajućeg tona s vrha i iz sredine o kulturi usklađenosti i svjesnosti o riziku;
- odabir ciljeva za korporativne kontrolne funkcije u svrhu osiguranja njihove neovisnosti (npr. treba izbjegavati KPI-jeve povezane s ekonomskim mjerama te koristiti one koji ne ovise rezultatima nadziranih područja kako bi se izbjegli sukobi interesa),
- odabir ciljeva definiranih u svrhu izbjegavanja sukoba interesa s klijentima, osobito za uloge povezane s komercijalnim aktivnostima ili aktivnostima koje se obavljaju putem mreže;
- uključivanje odgovarajućih metrika kreditne kvalitete i ključnih pokazatelja uspješnosti u skladu s institucijskim apetitom za kreditni rizik, za osoblje uključeno u odobravanje kredita, kreditnu administraciju i praćenje;
- Uravnotežena selekcija ciljeva za osoblje dodijeljenih na dvije ili više pozicija (tj. "dvostruki šešir") uvažavajući neovisnost svake pozicije, kako bi se izbjegao svaki sukob interesa.

The KPI Bluebook uključuje među ostalim sljedeće KPI-jeve :

Main clusters	Examples of KPIs for each cluster
Value Creation	• ROAC (Return On Allocated Capital) • ROTE (Return on Tangible Equity) • Net Revenues •
Risk and capital governance	• Net CET1 generation • Organic Capital Generation • New Business EL% • ...
Clients	• Gross New Clients • Internal Service Quality (ISQ) • Reputation Index • Net Promoter Score (NPS) • ...
Industrial levers	• Operating costs • Cross-selling excellence (CSE) • Cost /Income • ...
People & Culture	• Diversity, Equity & Inclusion ambitions • People&Culture Processes Execution • Sustain value through excellence in execution • ...
Compliance culture	• "Winning, the Right Way, Together" • Regulatory requirements and policy implementation • KYC Quality • ...
ESG	• ESG Strategy • Social Lending • Net Zero Project

Financijski i nefinancijski ciljevi uključeni u KPI Bluebook mapirani su u klastere, kao što je ilustrirano na gornjoj slici, kako bi se lakše identificirali najrelevantniji standardizirani KPI-jevi: oni su također kategorizirani na temelju toga jesu li prilagođeni/povezani s rizikom i pokretači održivosti.

KPI-jevi održivosti i KPI-jevi povezani s ESG-om su ciljevi koji zadovoljavaju trenutne potrebe bez ugrožavanja sposobnosti društva da generira profit u budućnosti i koji utječu na stvaranje srednjoročne/dugoročne vrijednosti za jednog ili više dionika.

Općenito, KPI Bluebook, osim što je referentni katalog za dodjelu ciljeva unutar Grupnog sustava poticaja, također se može primijeniti na dodjelu godišnjih ciljeva za sve zaposlenike Grupe.

3.5.2.2 Okvir za postavljanje ciljeva za 2024.

Godišnji ciljevi utvrđuju se prije svega na osnovi poslovne strategije te u skladu s opisanim KPI Bluebook-om.

Postupak počinje utvrđivanjem ciljeva za najviše rukovodstvo, koji zatim služe kao osnova za daljnje kaskadiranje ciljeva na nižim razinama, ako je to primjenjivo.

Ciljevi glavnog izvršnog direktora za 2024. potvrđeni su oko ključnih stupova Unicredit Unlocked strategije, kako za financijske KPI-ove tako i za nefinancijske ciljeve.

Maksimalni ciljevi objavljeni za financijske KPI-ove su u skladu ili čak iznad posljednjeg dostupnog tržišnog konsenzusa, tj. onaj koji je objavljen nakon objave financijskih rezultata za fiskalnu godinu 2023.

To znači da će glavni izvršni direktor imati priliku dobiti ukupnu maksimalnu naknadu za 2024., kao što je učinjeno 2023., samo ako postigne sve te maksimalne financijske ciljeve, uz pretpostavku da će dobiti i maksimalnu ocjenu za nefinancijske ciljeve.

2024 CEO Scorecard

Lever, KPIs and weights		2024 Max Target	Criteria	Points
80% Financial (KPIs equally weighted)	Net Revenues (20%) (Revenues – LLPs)	22,5 bn	> 22,5 20,4 – 22,5 < 20,4	120 ^B 80-120* 0
	Costs (20%) Cost/Income Opex	41,0 %	< 41,0% 44,4 – 41,0% > 44,4%	120 ^B 80-120* 0
	Organic capital generation (20%)	9,4 bn	< 9,4 9,6 – 9,4 > 9,6	120 ^B 80-120* 0
	Net profit ^C (20%)	300 bps	> 300 243 – 300 < 243	120 ^B 80-120* 0
		~ 8,5 bn	> 8,5 6,9 – 8,5 < 6,9	120 ^B 80-120* 0
20% Non Financial			“Win, The right way, Together” (20%) Qualitative assessment based on fostering corporate values and expected conduct, with a balanced approach across sustainable growth and risk management, with a focus on: • results of 360° behavioral assessment based on corporate values adherence; quality of culture related events/activities, roadshows, learnings and workshops in holding functions and legal entities to spread UniCredit culture across the countries • nr of employees involved in initiatives to set the tone on compliance culture and risk mindfulness (e.g. impact of Tone from the Top, Tone from the Middle initiatives, Mandatory Training outcomes, Risk university) • Industrial KPIs achievements on business operating model transformation with focus on clients (e.g. customer experience NPS, net revenues per client) and digitization (e.g. remote sales index, # IT incidents)	
			GREATLY EXCEEDS	120
			EXCEEDS	110
			MEETS	100
			MOSTLY MEETS	50
			BELOW	0
* Linear continuum			As weighted average of Financial and Non-Financial ^A	
			Tot. score (0-120 pts)	

A. BoD discretion: unlimited downward and up to +20% to evaluate broader performance and market context. **B.** The over-performance of a single KPI above the max threshold can be used – calculated in points as linear continuum at the same range of each KPI capped at 140 pts max – to compensate only those KPIs that reach at least their minimum threshold level, still within the maximum 120 points of the overall scorecard. **C.** Net profit equal to stated net profit adjusted for impacts from TLCF DTAs, potential one-offs related to strategic items, financial effects of strategic decisions

Uravnoteženi skup ključnih pokazatelja uspješnosti odabran je za tablicu rezultata izvršnog direktora, s većim ponderom na financijskim ciljevima (80%) uz podršku nefinancijskih ciljeva iz strateških prioriteta i kulture (20%).

Odabir specifičnih KPI-jeva napravljen je u skladu sa strateškim planom i potkrijepljen posebnim razlozima:

- **Neto prihodi:** optimizacija krivulje rizika i povrata koja održava poslovni rast potaknut naknadama, kapitalom i prihodima koji donose profitabilnost iznad cijene kapitala, uz održavanje discipline rizika i stabilne cijene rizika;
- **Troškovi (Cost/Income & Opex):** ostvarivanje niže apsolutne baze troškova uz poboljšanje operativne učinkovitosti kroz pojednostavljenje procesa, digitalizaciju i transformaciju operativnog modela;
- **Organsko generiranje kapitala:** jačanje kapitalne pozicije Banke kroz zdravo organsko generiranje kapitala koje utječe na rast neto dobiti i optimizaciju RWA, kao i aktivno upravljanje portfeljem;
- **Neto dobit:** još jedna ključna mjera Unlocked strateškog plana, koja odražava profitabilnost Banke.

Svaki financijski KPI procjenjuje se kvantitativno (rezultat u odnosu na cilj), uzimajući u obzir određeni raspon i pragove definirane za svaki KPI. Rezultat svakog KPI-ja može se kretati na ljestvici ocjenjivanja od 0-120 bodova, kako slijedi:

- postavlja se na nulu ako je postignuće ispod donjeg prağa
- izračunava se u linearnom kontinuumu između donjeg i gornjeg prağa
- ograničen je (120 bodova) ako je viši od gornjeg prağa

U nefinancijskom dijelu **Win, the right way, together** potvrđen je kao temeljni cilj, budući da je Kultura ključni pokretač Unlocked Plana. Ovaj cilj ima za cilj poticanje korporativnih vrijednosti i očekivanog ponašanja i ponašanja usklađenih s korporativnom kulturom, uz uravnotežen pristup održivom rastu i upravljanju rizicima za sve dionike.

Temelji se na kvalitativnoj procjeni (na ljestvici od 5 stupnjeva), s fokusom na:

- biti uzor za korporativne vrijednosti (Integritet, vlasništvo, briga) - potkrijepljeno rezultatima 360° procjene ponašanja na temelju pridržavanja korporativnih vrijednosti; broj i kvalitetu događaja/aktivnosti povezanih s kulturom, izložbi, učenja i radionica u nositeljima i pravnim subjektima za širenje kulture UniCredita diljem zemalja;
- postaviti ispravan ton odozgo i od sredine o kulturi usklađenosti i svjesnosti o riziku – potkrijepljeno relevantnim mjerilima (npr. broj određenih sati obuke); postaviti ispravan ton od vrha i od sredine o kulturi usklađenosti i svjesnosti o riziku – uz podršku broja zaposlenika uključenih u inicijative za postavljanje tona o kulturi usklađenosti i svjesnosti o riziku (npr. utjecaj TftT, TftM inicijativa i obvezne edukacije, sveučilište rizika)
- isporučiti pojednostavljeno procesa i poticati mentalni sklop kupaca kao pokretača transformacije poslovnog i operativnog modela - potpomognuti industrijskim KPI-jevima u transformaciji poslovnog operativnog modela s fokusom na klijente (npr. korisničko iskustvo NPS, neto prihod po klijentu) i digitalizaciju (npr. indeks prodaje na daljinu, # IT incidenata)

CEO tablica rezultata je okosnica za kaskadno postavljanje ciljeva u cijeloj organizaciji.

Lokalno, postavljanje ciljeva za LMRT slijedi smjernice Grupe (KPI bluebook) i to centralno od strane Ludskih potencijala i korporativne kulture, u koordinaciji s planiranjem (CFO), kako bi se pripremili prijedlozi ciljeva koje će verificirati članovi Uprave i odobriti od strane Uprave.

U UCLC-u, postavljanje ciljeva za LMRT slijedi smjernice Grupe (KPI bluebook) i odrađuje se od strane Ludskih potencijala i korporativne kulture, u koordinaciji s planiranjem i kontrolom, kako bi se pripremili prijedlozi ciljeva koje će verificirati članovi Uprave i odobriti od strane Uprave.

Zagrebačka banka d.d. postavlja okvir za LMRT populaciju u UniCredit Leasing Croatia d.o.o. koju zatim verificiraju članovi Uprave UCLC-a i odobrava Uprava i Nadzorni odbor, za kontrolne funkcije i ciljeve Uprave.

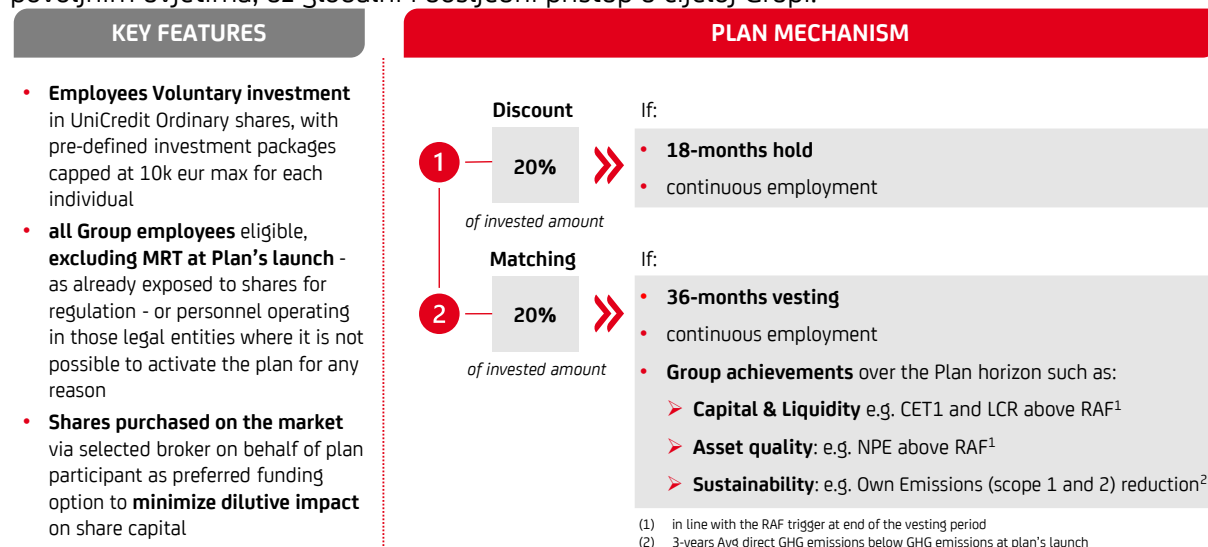
3.5.3 Plan vlasništva dionica zaposlenika – U Share

UniCredit potvrđuje vrijednost vlasništva nad dionicama kao vrijedan alat za omogućavanje angažmana, povezanosti i usklađivanja interesa među dioničarima, menadžmentom i cjelokupnom populacijom zaposlenika.

Sudjelovanje i aktivno uključivanje naših ljudi u postizanje korporativnih rezultata jedan je od stupova naše strategije nagrađivanja i temeljno načelo koje integrira naš skup vrijednosti, integritet, vlasništvo i brigu.

To se odražava u uvođenju **U Share**, novog plana vlasništva dionica koji će biti pokrenut za zaposlenike Grupe.

Plan, u skladu s rezolucijom Uprave odobrenomj 7. ožujka 2024., i važećim regulatornim zahtjevima, ponudit će zaposlenicima mogućnost ulaganja u redovne dionice UniCredita pod povoljnim uvjetima, uz globalni i dosljedni pristup u cijeloj Grupi.



Svi zaposlenici Grupe potencijalni su korisnici U Share plana, s iznimkom glavnog izvršnog direktora, ostalih rukovoditelja sa strateškim odgovornostima i, općenito, osoblja koje je identificirano kao preuzimatelj materijalnog rizika ili osoblja koje radi u onim pravnim osobama u kojima to nije moguće aktivirati plan iz bilo kojeg razloga.

Plan će ponuditi sudionicima mogućnost kupnje redovnih dionica UniCredita, uz popust od 20% na uloženi iznos, u obliku besplatnih dionica koje dodjeljuje Društvo, uz razdoblje držanja od 18 mjeseci.

Dodatno, nakon završetka 3-godišnjeg razdoblja stjecanja prava, i ovisno o specifičnim dugoročnim uvjetima Grupe, kao što su kapital, likvidnost, kvaliteta imovine i postignuća održivosti, sudionici će dobiti besplatne odgovarajuće dionice u iznosu od 20% početnog uloženog iznosa.

Planom je predviđeno da se dionice kupuju po mogućnosti na tržištu čime se minimalizira utjecaj razrjeđivanja temeljnog kapitala.

4 PODJELA ODGOVORNOSTI IZMEĐU HOLDINGA DRUŠTVA I ČLANICA GRUPE

4.1 Odgovornosti Holding društva

UniCredit S.p.A. je odgovoran za:

- definiranje globalnih pravila vezanih za plaćanje i nagrađivanje kako bi se zajamčila funkcija usmjeravanja od strane Holdinga, u skladu s najboljim međunarodnim praksama i uz poštivanje svih zakonskih i regulatornih zahtjeva;
- razvoj globalnih alata / programa / praksa za primjenu politika / smjernica u praksi;
- podrška Članica Grupe u lokalnoj implementaciji globalnih alata / programa / praksa.

4.2 Odgovornosti članica Grupe

Članice Grupe odgovorne su za:

- usvajanje i implementaciju Globalnih pravila, posebice za provedbu onih prilagodbi koje su potrebne kako bi se osigurala usklađenost sa svim lokalnim pravnim i regulatornim zahtjevima;
- razvoj lokalnih alata / programa / praksa za primjenu politika / smjernica u praksi;
- implementacija i upravljanje alatima / programima / praksama u skladu s globalnim / lokalnim politikama i smjernicama.