

Na osnovu člana 44 stav 2 tačka 3 Zakona o Centralnoj banci Crne Gore („Službeni list CG”, br. 40/10, 6/13 i 70/17) i člana 124 stav 5 Zakona o kreditnim institucijama („Službeni list CG”, broj 72/19), Savjet Centralne banke Crne Gore, na sjednici od 28. decembra 2020. godine, donio je

## **O D L U K U**

### **O PRIMANJIMA U KREDITNIM INSTITUCIJAMA**

#### **I. OSNOVNE ODREDBE**

##### **Predmet**

##### **Član 1**

Ovom odlukom propisuju se osnovni principi za definisanje politika primanja, pravila, postupaka i kriterijuma u vezi sa politikama primanja u kreditnoj instituciji, uključujući i kriterijume za utvrđivanje kategorija zaposlenih koji imaju značajan uticaj na rizični profil kreditne institucije i način izvještavanja Centralne banke Crne Gore u vezi sa tim primanjima (u daljem tekstu: Centralna banka).

##### **Zaposleni koji imaju značajan uticaj na rizični profil kreditne institucije**

##### **Član 2**

(1) Zaposleni koji ima značajan uticaj na rizični profil kreditne institucije (u daljem tekstu: zaposleni), u smislu ove odluke, je fizičko lice koje na osnovu ugovora o radu ili drugog ugovora zaključenog sa kreditnom institucijom obavlja određene poslove za kreditnu instituciju, uključujući i člana nadzornog odbora kreditne institucije, a za kojeg je na osnovu kriterijuma utvrđenih ovom odlukom utvrđeno da može značajno da utiče na rizični profil kreditne institucije.

(2) Odredbe ove odluke primjenjuju se i na lica koja su, na osnovu ugovora o radu ili drugog ugovora zaključenog sa pružaocem usluga eksternalizacije koji je član grupe kreditnih institucija, direktno uključena u pružanje tih usluga. a koja mogu imati značajan uticaj na rizični profil te kreditne institucije.

##### **Primanja**

##### **Član 3**

(1) Primanja, u smislu ove odluke, su sva primanja u bruto iznosu u novcu, stvarima ili pravima, koje kreditna institucija isplaćuje zaposlenom, a obuhvataju i indirektna plaćanja u novcu, stvarima ili pravima, koje zaposlenom u kreditnoj instituciji isplaćuje matično društvo kreditne institucije ili društva koja su povezana sa kreditnom institucijom.

(2) Dividenda koja se isplaćuje zaposlenom u svojstvu akcionara kreditne institucije ne smatra se primanjem u smislu stava 1 ovog člana.

(3) Primanja se sastoje od fiksnih i varijabilnih primanja.

## Odlaganje i zadržavanje primanja

### Član 4

(1) Odlaganje primanja, u smislu ove odluke, je ugovorna odredba prema kojoj se varijabilna primanja ne isplaćuju neposredno po isteku perioda procjene.

(2) Odlaganje primanja u smislu stava 1 ovog člana, vrši se ako:

- 1) zaposlenom nijesu isplaćena primanja, odnosno nijesu mu prenesena prava iz instrumenata; i
- 2) ugovoren je malus.

(3) Period odlaganja primanja je period između dodjele i sticanja varijabilnih primanja tokom kojeg zaposleni nije vlasnik dodijeljenih primanja.

(4) Period odlaganja primanja počinje isplatom dijela varijabilnih primanja koji se ne odlaže ili prenosom prava iz instrumenata koji nijesu predmet odlaganja, a ako se odlaže cjelokupna isplata varijabilnog primanja, period odlaganja počinje danom dodjele varijabilnog primanja, a završava se isplatom posljednjeg dijela odloženih varijabilnih primanja ili posljednjim prenosom prava iz instrumenata koji su predmet odlaganja.

(5) Zadržavanje primanja, u smislu ove odluke, je ugovorna odredba po kojoj je zaposleni saglasan da varijabilna primanja koja su mu isplaćena u obliku instrumenata i za koja su mu prenesena prava iz tih instrumenata, ne može da proda ni na drugi način sa njima raspolaže tokom unaprijed ugovorenog perioda zadržavanja primanja.

(6) Period zadržavanja primanja, u smislu ove odluke, je period tokom kojeg zaposleni zadržava varijabilna primanja isplaćena u obliku instrumenata.

(7) Period zadržavanja iz stava 6 ovog člana, počinje od trenutka prenosa prava iz instrumenata, a ako su predmet odlaganja primanja instrumenti, period zadržavanja počinje prenosom prava iz tih instrumenata za svaki odloženi dio primanja, s tim da tokom perioda zadržavanja zaposleni ne može prodati instrumente ni raspolagati tim instrumentima na drugi način.

## Značenje izraza

### Član 5

Izrazi upotrijebljeni u ovoj odluci imaju sljedeća značenja:

- 1) **maksimalni iznos varijabilnih primanja** (*eng. bonus pool*) je najveći iznos varijabilnih primanja koji se može dodijeliti u postupku dodjele primanja koji je uspostavljen na nivou kreditne institucije ili za pojedinu organizacionu jedinicu kreditne institucije;

- 2) **period procjene** (*eng. accrual period*) je period za koji se procjenjuje i mjeri uspješnost zaposlenih, organizacione jedinice i kreditne institucije za potrebe utvrđivanja varijabilnih primanja zaposlenih;
- 3) **odjela** (*eng. award*) je odobrenje varijabilnih primanja za određeni period procjene uspješnosti nezavisno od trenutka isplate dodijeljenog iznosa;
- 4) **instrumenti** su finansijski instrumenti ili drugi instrumenti iz člana 39 stav 3 ove odluke;
- 5) **instrumenti povezani sa akcijama** su instrumenti čija se vrijednost zasniva na tržišnoj cijeni akcija, odnosno na njihovoj fer vrijednosti, ako tržišna cijena akcija nije dostupna;
- 6) **malus** je ugovorna odredba po kojoj je zaposleni saglasan da kreditna institucija nije dužna da mu isplati, odnosno prenese prava nad dijelom odloženih neisplaćenih varijabilnih primanja ili nad cijelim odloženim neisplaćenim varijabilnim primanjama ako su prethodno preuzeti rizici doveli do narušene uspješnosti odnosno lošijeg finansijskog rezultata kreditne institucije;
- 7) **povraćaj primanja** (*eng. clawback*) je ugovorna odredba kojom se zaposleni obavezuje da kreditnoj instituciji vrati određeni iznos varijabilnih primanja ili drugi isplaćeni iznos ili prava iz instrumenata, ako su prethodno preuzeti rizici doveli do narušavanja uspješnosti, odnosno lošijeg finansijskog rezultata i takva odredba se može ugovoriti na odložena i neodložena varijabilna primanja;
- 8) **prenos prava** (*eng. vesting*) je prenos vlasništva zaposlenom na primanja koje je dobio po osnovu varijabilnog primanja, nezavisno od instrumenta koji se koristi za plaćanje ili da li je plaćanje podložno dodatnom periodu zadržavanja ili povraćaju primanja;
- 9) **rizični profil** je mjera, odnosno procjena svih rizika kojima je izložena ili bi mogla da bude izložena kreditna institucija u svom poslovanju;
- 10) **kultura rizika** su norme, stavovi i ponašanja koji su povezani sa sviješću o rizicima, preuzimanjem rizika i upravljanjem rizicima, kao i kontrolama na osnovu kojih se donose odluke o rizicima;
- 11) **sklonost preuzimanju rizika** (*eng. risk appetite*) je nivo i vrste rizika koje je kreditna institucija spremna da preuzme u okviru svoje sposobnosti podnošenja rizika kako bi ostvarila strateške ciljeve;
- 12) **vanredna javna finansijska pomoć** je državna pomoć koja se dodjeljuje u skladu sa zakonom kojim se uređuje kontrola državne pomoći, sa ciljem očuvanja ili obnavljanja održivosti, likvidnosti ili solventnosti kreditne institucije ili grupe u čijem je sastavu ta kreditna institucija.

## II. DONOŠENJE, PRIMJENA I PROVJERA POLITIKE PRIMANJA

### Princip proporcionalnosti

#### Član 6

(1) Kreditna institucija je dužna da pri definisanju politike primanja primijeni princip proporcionalnosti u ispunjavanju obaveza utvrđenih u čl. 7 do 42 i članu 45 ove odluke,

uzimajući u obzir veličinu, unutrašnju organizaciju, vrstu, obim i složenost poslovnih aktivnosti.

(2) Primjenom principa proporcionalnosti kreditna institucija je dužna da utvrdi politiku primanja koja je usklađena sa poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima kreditne institucije, uzimajući u obzir rizični profil, sklonost preuzimanju rizika i finansijsko stanje kreditne institucije.

(3) Prije utvrđivanja politike primanja u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, kreditna institucija je dužna da utvrdi zaposlene koji imaju značajan uticaj na rizični profil kreditne institucije, ograničenje maksimalnog odnosa između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primanja u skladu sa članom 22 ove odluke i zaposlene u zavisnim društvima kreditne institucije čije je sjedište u Crnoj Gori i koja su obuhvaćena prudencijalnom konsolidacijom, uključujući i zaposlene u zavisnim društvima koja nijesu obveznici primjene ove odluke, a koja imaju značajan uticaj na rizični profil grupe.

### **Ovlašćenja u primjeni politike primanja**

#### **Član 7**

(1) Nadzorni odbor kreditne institucije (u daljem tekstu: nadzorni odbor) u vezi politike primanja:

- 1) daje saglasnost na izuzeće od utvrđenih pravila politike primanja u odnosu na pojedinog zaposlenog;
- 2) donosi odluku o maksimalnom iznosu varijabilnih primanja koji se utvrđuje za sve zaposlene u poslovnoj godini za određeni period procjene;
- 3) donosi odluke na pojedinačnoj osnovi o primanjima članova upravnog odbora kreditne institucije (u daljem tekstu: upravni odbor) i donosi odluke i nadzire sprovođenje odluka o nagrađivanju višeg rukovodstva u kreditnoj instituciji;
- 4) donosi odluku o smanjenju ili ukidanju varijabilnih primanja zaposlenima, uključujući primjenu malusa ili povraćaj varijabilnih primanja, ako dođe do značajnog narušavanja uspješnosti ili ostvarivanja gubitka kreditne institucije, u skladu sa članom 37 ove odluke; i
- 5) donosi odluku o dodjeli otpremnina, uključujući maksimalan iznos ili kriterijume za određivanje tog iznosa koji se mogu dodijeliti kao otpremnina zaposlenima.

(2) Upravni odbor u skladu sa politikom primanja može primanja zaposlenih da odredi na nivou grupe poslova.

### **Informacije za skupštinu akcionara kreditne institucije**

#### **Član 8**

(1) Izuzetno od člana 7 ove odluke, ako je statutom kreditne institucije utvrđeno da skupština akcionara kreditne institucije daje saglasnost na politiku primanja i da donosi odluke o primanjima članova upravnog odbora, uključujući i iznose otpremnina koji se mogu dodijeliti članovima upravnog odbora ili kriterijume za utvrđivanje iznosa otpremnina, nadzorni odbor je dužan da skupštini akcionara kreditne institucije daje

predloge odluka i pruža potrebne informacije na osnovu kojih skupština akcionara može da donosi navedene odluke.

(2) U slučaju iz stava 1 ovog člana, radi određivanja maksimalnog iznosa varijabilnih primanja nadzorni odbor je dužan da blagovremeno dostavi skupštini akcionara detaljne informacije o politikama primanja i o postupcima odlučivanja, posebno o vrstama, glavnim karakteristikama i ciljevima primanja i njihovim usklađivanjem sa poslovnom strategijom i strategijom upravljanja rizicima.

(3) Informacije iz stava 2 ovog člana, naročito sadrže podatke o:

- 1) pojedinim elementima primanja;
- 2) karakteristikama i ciljevima nagrađivanja i njihovom usklađivanju sa poslovnom strategijom i strategijom upravljanja rizicima, uključujući sklonost preuzimanju rizika, kao i informacije potrebne za usklađivanje varijabilnih primanja sa rizicima iz člana 31 ove odluke.

### **Uloga kontrolnih funkcija i drugih organizacionih jedinica kreditne institucije u izradi i primjeni politike primanja**

#### **Član 9**

(1) Organizaciona jedinica nadležna za poslove upravljanja ljudskim resursima učestvuje u izradi i procjeni politike primanja, uključujući strukturu primanja, nivoa nagrađivanja i programe podsticaja, kako bi se obezbijedila odgovarajuća kadrovska struktura kreditne institucije i o tome daje odgovarajuće predloge i izvještaje za potrebe odlučivanja nadležnih organa i relevantnih funkcija kreditne institucije.

(2) Funkcija kontrole rizika učestvuje u:

- 1) određivanju adekvatnih kriterijuma za usklađivanje varijabilnih primanja zavisno od uspjehnosti kreditne institucije i rizika kojima je izložena, uključujući malus i povraćaj primanja;
- 2) procjeni načina na koji struktura varijabilnih primanja utiče na rizični profil i kulturu rizika kreditne institucije; i
- 3) procjeni podataka o usklađivanju varijabilnih primanja sa rizicima zajedno sa članovima odbora za primanja.

(3) Funkcija praćenja usklađenosti vrši analizu uticaja politike primanja na usklađenost kreditne institucije sa propisima i kulturom rizika.

(4) Funkcija interne revizije vrši nezavisnu provjeru primjene i uticaja politike primanja na rizični profil kreditne institucije, kao i načina na koji se sprovodi politika primanja.

## **Politike primanja u grupi**

### **Član 10**

(1) Matična kreditna institucija sa sjedištem u Crnoj Gori koja je matično društvo u grupi kreditnih institucija u Crnoj Gori, dužna je da za tu grupu utvrdi politiku primanja na nivou grupe.

(2) Kreditna institucija članica grupe iz stava 1 ovog člana, dužna je da utvrdi politiku primanja u skladu sa politikom primanja na nivou grupe.

(3) Pri utvrđivanju politike primanja iz stava 1 ovog člana, matična kreditna institucija u Crnoj Gori dužna je da uzme u obzir:

- 1) veličinu, unutrašnju organizaciju, vrstu, obim i složenost poslova zavisnih društava, vodeći računa o nivou rizika koji pojedino zavisno društvo predstavlja za tu grupu kreditnih institucija;
- 2) moguće razlike u modelima poslovanja matične kreditne institucije i zavisnih društava;
- 3) moguće razlike u sistemima upravljanja matične kreditne institucije i zavisnih društava;
- 4) poslovanje u drugim finansijskim sektorima, ako članovi grupe kreditnih institucija u Crnoj Gori obavljaju djelatnosti koje nijesu obuhvaćene Zakonom o kreditnim institucijama („Službeni list CG”, broj 72/19), (u daljem tekstu: Zakon); i
- 5) druge okolnosti za koje kreditna institucija procijeni da su značajne.

(4) Ako odredbe drugih propisa, čiji je obveznik primjene zavisno društvo obuhvaćeno prudencijalnom konsolidacijom, drugačije uređuju zahtjeve politike primanja u odnosu na odredbe ove odluke, odredbe ove odluke na to zavisno društvo primjenjuju se samo u dijelu kojim se uređuje odnos između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primanja.

## **Preispitivanje i praćenje sprovođenja politike primanja**

### **Član 11**

(1) Nadzorni odbor, odnosno odbor za primanja nadzornog odbora, dužan je da najmanje jednom godišnje preispituje usklađenost politike primanja sa propisima i procedurama kreditne institucije u vezi sa primanjima, kao i da prati njeno sprovođenje.

(2) Tokom preispitivanja i praćenja politike primanja iz stava 1 ovog člana, naročito se uzima u obzir i:

- 1) da li su isplate primanja usklađene sa politikom primanja i da li na odgovarajući način odražavaju rizični profil, dugoročne interese i druge ciljeve kreditne institucije;
- 2) da li je politika primanja usklađena sa članom 167 stav 2 Zakona i da li ograničava sposobnost kreditne institucije da održi ili poveća svoj kapital;
- 3) da li zaposleni i dalje ispunjavaju kriterijume na osnovu kojih su utvrđeni kao zaposleni koji imaju značajan uticaj na rizični profil kreditne institucije u skladu sa odredbama ove odluke.

(3) Pored aktivnosti iz stava 2 ovog člana, nadzorni odbor, odnosno odbor za primanja matične kreditne institucije u grupi kreditnih institucija u Crnoj Gori dužan je da najmanje jednom godišnje provjerava da li se utvrđena politika primanja na nivou grupe primjenjuje dosljedno u cijeloj grupi.

(4) Ako se u postupku preispitivanja politike primanja utvrde nedostaci u politici primanja ili njenom sprovođenju, nadzorni odbor je dužan da bez odlaganja donese plan za otklanjanje utvrđenih nedostataka koji sprovodi upravni odbor.

(5) Izuzetno od stava 1 ovog člana, nadzorni odbor kreditne institucije koja se ne smatra značajnom može aktivnosti iz stava 1 ovog člana povjeriti pružaocu usluga po osnovu ugovora o eksternalizaciji u skladu sa Zakonom i propisom kojim se uređuje eksternalizacija.

(6) Provjeru usklađenosti sprovođenja politike primanja sa propisima, politikama grupe, procedurama i internim pravilima, kao i preispitivanje politike primanja za grupu kreditnih institucija u Crnoj Gori vrši funkcija interne revizije matične kreditne institucije u Crnoj Gori.

(7) Kreditna institucija koja nije značajna, a zavisno je društvo u grupi kreditnih institucija u Crnoj Gori, može da povjeri provjeru usklađenosti iz stava 6 ovog člana funkciji interne revizije matične kreditne institucije u Crnoj Gori, ako su ispunjeni sljedeći uslovi:

- 1) zavisno društvo je uključeno u provjeru na konsolidovanoj osnovi; i
- 2) rezultati provjere su dostupni nadzornom odboru tog zavisnog društva.

(8) Značajnom kreditnom institucijom smatra se značajna kreditna institucija utvrđena posebnim propisom Centralne banke.

### **III. PRINCIPI I PRAVILA POLITIKE PRIMANJA**

#### **Pravila politike primanja**

##### **Član 13**

(1) Politika primanja u kreditnoj instituciji treba da jasna, dobro dokumentovana i dostupna svim zaposlenima, kao i da:

- 1) je u skladu i da podstiče adekvatno i efikasno upravljanje rizicima, odnosno da ne podstiče preuzimanje rizika koje prelazi nivo prihvatljivog rizika za kreditnu instituciju;
- 2) je skladu sa opštom strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima kreditne institucije i mjerama za sprječavanje sukoba interesa;
- 3) podstiče sposobnost kreditne institucije da održi ili poveća iznos svog kapitala; i
- 4) omogućava efikasan okvir za mjerenje uspješnosti, usklađivanje sa rizičnim profilom i vezu između uspješnosti i nagrađivanja zaposlenih;

5) je u skladu sa dugoročnim interesima akcionara kreditne institucije.

(2) Smatra se da se politikom primanja podstiče preuzimanje rizika koje prelazi nivo prihvatljivog rizika za kreditnu instituciju iz stava 1 tačka 1 ovog člana, ako:

- 1) postoji neadekvatan odnos između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primanja; ili
- 2) primanja zaposlenih u slučaju prestanka ugovornog odnosa sa kreditnom institucijom ne odražavaju ukupne rezultate rada zaposlenih, odnosno ne uzimaju u obzir postupanje zaposlenih suprotno propisima ili internim aktima kreditne institucije.

(3) Kreditna institucija je dužna da politikom primanja obuhvati:

- 1) ciljeve uspješnosti za kreditnu instituciju, poslovna područja i zaposlene;
- 2) metode mjerenja uspješnosti, uključujući kriterijume uspješnosti za kontrolne funkcije, organizacione jedinice i zaposlene;
- 3) sve vrste primanja, uključujući strukturu varijabilnih primanja;
- 4) instrumente u kojima se mogu isplatiti varijabilna primanja, uključujući i potencijalni sukob interesa do kojeg bi moglo doći zbog isplate dijela varijabilnih primanja u instrumentima;
- 5) mjere za smanjenje varijabilnih primanja; i
- 6) okvir primanja za lice koje u ime i za račun kreditne institucije zaključuje ugovore i preuzima pravne radnje, kako bi se obezbijedilo da se izvršenim primanjima ne podstiče prekomjerno preuzimanje rizika ili obmanjujuća prodaja proizvoda te kreditne institucije.

(4) Kreditna institucija je dužna da utvrdi okolnosti i situacije u kojima može doći do potencijalnog sukoba interesa u vezi sa politikom primanja, posebno u odnosu na isplatu varijabilnih primanja u instrumentima i preduzme mjere za njegovo sprečavanje, uključujući naročito:

- 1) da kriterijume za utvrđivanje i dodjelu primanja utvrđuje na način koji se zasniva na internom sistemu izvještavanja i odgovarajućim kontrolama; i
- 2) postupanje u skladu sa propisima kojima se uređuje tržište kapitala, a naročito sa odredbama o zabrani trgovanja na osnovu povlašćenih informacija i zabrani manipulisanja tržištem.

(5) Kreditna institucija je dužna da upozna zaposlene sa odredbama politike primanja i procedurama za njeno sprovođenje.

### **Kriterijumi za određivanje fiksnih i varijabilnih primanja**

#### **Član 14**

Kreditna institucija je dužna da u politici primanja utvrdi kriterijume za određivanje fiksnih i varijabilnih primanja, tako da:

- 1) fiksna primanja prvenstveno odražavaju odgovarajuće iskustvo i odgovornosti koje proizilaze iz opisa poslova radnog mjesta zaposlenog,



- 2) varijabilna primanja odražavaju uspješnost zaposlenih koja je u okviru nivoa prihvatljivog rizika za kreditnu instituciju, i koja prelaze standardna očekivanja u izvršavanju poslova tog radnog mjesta.

## **Fiksna primanja**

### **Član 15**

- (1) Fiksnim primanjama smatraju se primanja koja:
  - 1) su zasnovana na unaprijed utvrđenim kriterijumima;
  - 2) odražavaju nivo odgovarajućeg iskustva, dužine radnog staža zaposlenih u skladu sa zakonom i druge kriterijume utvrđene internim aktima kreditne institucije;
  - 3) su transparentna u slučaju dodjele pojedinačnom zaposlenom;
  - 4) se isplaćuju na kontinuiranoj osnovi tokom perioda koji je povezan sa pozicijom, odnosno radnim mjestom zaposlenih u organizacionoj strukturi, ovlašćenjima i odgovornostima koji proizilaze iz te pozicije;
  - 5) su stalna, i do čije izmjene dolazi zbog izmjene propisa o radu ili ugovora o radu;
  - 6) se ne mogu smanjiti, privremeno obustaviti u cjelini ili djelimično, osim u skladu sa propisima o radu i drugim propisima;
  - 7) ne podstiču preuzimanje rizika;
  - 8) ne zavise isključivo od uspješnosti; i
  - 9) ne zavise od donošenja diskrecione odluke.
- (2) Fiksnim primanjama smatraju se i sljedeće vrste primanja:
  - 1) dodatna primanja koja većina zaposlenih može da dobije na osnovu unaprijed utvrđenih kriterijuma, uključujući polise osiguranja zaposlenih, putne troškove i slična primanja;
  - 2) koja se isplaćuju zaposlenim koji su upućeni na rad u inostranstvo u vezi sa troškovima života i plaćanjem poreza;
  - 3) kojima se povećava fiksno primanje zaposlenom koji je upućen na rad u inostranstvo na ime razlike u visini primanja koja bi ostvarivao za slične poslove u Crnoj Gori ako se taj iznos:
    - isplaćuje drugim zaposlenim u sličnim okolnostima;
    - isplaćuje radi usklađivanja sa visinom primanja na relevantnom tržištu; i
    - zasniva na unaprijed utvrđenim kriterijumima.

## **Dodatna primanja**

### **Član 16**

- (1) Dodatnim primanjima, u smislu ove odluke, smatraju se dodatne i pomoćne isplate ili druga primanja, koja mogu biti dio fiksnih ili varijabilnih primanja.
- (2) Kada kreditna institucija odredi dodatno primanje kao fiksno, dužna je da na odgovarajući način dokumentuje razloge za određivanje dodatnog primanja kao fiksno ako:
  - 1) se isplaćuju zaposlenima;

- 2) bi odnos između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primanja prelazio dozvoljeni odnos iz člana 22 st. 5 i 6 ove odluke; i
- 3) se ne isplaćuju na osnovu kriterijuma za procjenu uspješnosti.

(3) Dodatna primanja koja se isplaćuju zaposlenom na osnovu njegove pozicije, odnosno radnog mjesta u kreditnoj instituciji i njegovih ovlaštenja i odgovornosti, mogu se rasporediti kao fiksna primanja, ako pored uslova iz člana 15 ove odluke ispunjavaju i sljedeće uslove:

- 1) isplaćuju se do nastanka značajnijih promjena u vezi sa pozicijom zaposlenog ili njegovim radnim mjestom, odnosno ovlaštenjima i odgovornostima;
- 2) iznos dodatnih primanja zavisi isključivo od ovlaštenja i odgovornosti; i
- 3) zaposleni na istoj poziciji, radnom mjestu, ovlaštenjima i odgovornostima imaju pravo na ista dodatna primanja.

## **Varijabilna primanja**

### **Član 17**

(1) Varijabilna primanja su primanja koja zavise od uspješnosti zaposlenih, organizacione jedinice, kreditne institucije ili od drugih ugovorenih kriterijuma.

(2) Varijabilnim primanjima iz stava 1 ovog člana, smatraju se i: otpremnina koja prelazi iznos utvrđen zakonom, diskrecione penzijske pogodnosti iz člana 41 ove odluke, bonusi za zadržavanje zaposlenih, kompenzacija ili izvršavanje druge ugovorne obaveze zaposlenog po osnovu prestanka radnog odnosa od strane novog poslodavca prema prethodnom poslodavcu u skladu sa zakonom, dugoročni planovi podsticaja i svi drugi oblici primanja koji ne predstavljaju fiksna primanja.

(3) Za dodjelu varijabilnih primanja, uključujući i dugoročne planove podsticaja, koja se zasnivaju na proteklom periodu procjene od najmanje godinu dana, a zavise i od budućeg perioda procjene, kreditna institucija je dužna da:

- 1) odredi dodatne kriterijume uspješnosti koje je zaposleni dužan da ispuni nakon dodjele varijabilnih primanja kako bi ostvario pravo na njihovu isplatu;
- 2) procijeni da li su uslovi za isplatu varijabilnih primanja ispunjeni;
- 3) primijeni malus, uključujući smanjenje varijabilnih primanja do 100%, ako dodatni kriterijumi uspješnosti iz tačke 1 ovog stava nijesu ispunjeni;
- 4) odredi da se period odlaganja primanja završava najranije godinu dana po isteku posljednjeg perioda procjene; i
- 5) za potrebe određivanja odnosa između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primanja uzme u obzir ukupni iznos dodijeljenih varijabilnih primanja, uključujući dugoročne planove podsticaja, u poslovnoj godini za koju se ta varijabilna primanja dodjeljuju.

(4) U slučaju kada se nagrađivanje zaposlenih, uključujući dugoročni plan podsticaja, zasniva isključivo na uslovima buduće uspješnosti, varijabilna primanja dodjeljuju se nakon ispunjenja uslova iz stava 3 tač. 1 i 2 ovog člana.

(5) Pri utvrđivanju odnosa između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primanja, primanja iz stava 4 ovog člana, uključuju se u poslovnu godinu koja prethodi njihovoj dodjeli, a vrijednost varijabilnih primanja koji će se dodijeliti u instrumentima određuje se prema njihovoj tržišnoj cijeni ili fer vrijednosti koja je utvrđena u trenutku odobravanja potencijalnog plana za isplatu varijabilnih primanja..

## **Otpremnina**

### **Član 18**

(1) Otpremnina je isplata u vezi sa prestankom radnog odnosa zaposlenog u skladu sa zakonom kojim se uređuju rad i radni odnosi, kolektivnim ugovorom i drugim propisom kojim se uređuju radni odnosi.

(2) Pod otpremninom, u smislu ove odluke, smatra se i isplata u slučajevima kada kreditna institucija:

- 1) otkáže ugovor o radu sa zaposlenim zbog značajnih teškoća u poslovanju kreditne institucije;
- 2) otkáže ugovor o radu sa zaposlenim, zbog značajnog smanjenja aktivnosti kreditne institucije ili u slučaju kada kreditna institucija prenese određene aktivnosti na drugo društvo, bez preuzimanja tog zaposlenog; i
- 3) sa zaposlenim zaključi vansudsko poravnanje, uključujući i sporazum zaposlenog i kreditne institucije o prestanku radnog odnosa

(3) Značajne teškoće u poslovanju kreditne institucije, iz stava 2 tačka 1 ovog člana, postoje kada:

- 1) kreditna institucija primi vanrednu javnu finansijsku pomoć ili se nalazi u fazi rane intervencije ili su joj naložene mjere sanacije;
- 2) se nad kreditnom institucijom sprovodi postupak dobrovoljne likvidacije; i
- 3) kreditna institucija prodaje određeno područje poslovanja ili smanjuje obim poslovnih aktivnosti zbog značajnih gubitaka u poslovanju.

(4) Kreditna institucija je dužna da pri određivanju iznosa otpremnine uzme u obzir uspješnost zaposlenog tokom određenog perioda i primijeni na odgovarajući način i odredbu o smanjenju varijabilnih primanja iz člana 37 ove odluke.

(5) Kreditna institucija je dužna da sa zaposlenim ugovori da se otpremnina neće isplatiti ako:

- 1) kao član upravnog ili nadzornog odbora kreditne institucije više ne ispunjava uslove za članstvo u tim organima propisane Zakonom;
- 2) je učestvovao u aktivnostima koje su rezultirale značajnim gubicima za kreditnu instituciju ili je bio odgovoran za te aktivnosti; i
- 3) je namjerno ili iz krajnje nepažnje, postupio suprotno internim pravilima, politikama ili procedurama.

(6) Sljedeće vrste otpremnine ne smatraju se varijabilnim primanjama zaposlenih u smislu ove odluke:

- 1) otpremnina u iznosu koji ne prelazi iznos utvrđen zakonom kojim se uređuju radni odnosi;
- 2) otpremnina u iznosu koji je utvrđen kolektivnim ugovorom ili internim aktom i koji ne zavisi od donošenja diskrecione odluke;
- 3) naknada štete po osnovu neisplaćene otpremnine koja se isplaćuje na osnovu pravosnažne sudske odluke;
- 4) primanje koji se isplaćuje u slučaju prestanka radnog odnosa na osnovu ugovorne odredbe o zabrani konkurencije, a za vrijeme trajanja zabrane, u visini koja ne prelazi iznos fiksnih primanja koji bi za to vrijeme bili isplaćeni da je zaposleni bio u radnom odnosu u kreditnoj instituciji; i
- 5) naknada štete zbog raskida ugovora o radu na osnovu pravosnažne sudske odluke.

### **Bonusi za zadržavanje zaposlenih**

#### **Član 19**

(1) Bonusi za zadržavanje zaposlenih su varijabilna primanja koja se dodjeljuju da bi zaposleni ostao u radnom odnosu u kreditnoj instituciji tokom unaprijed određenog perioda ili perioda koji je odrediv nastupanjem utvrđenih okolnosti, pri čemu se ne zasnivaju na ocjeni uspješnosti.

(2) Kreditna institucija može da koristiti bonuse iz stava 1 ovog člana i tokom postupka restrukturiranja i sanacije kreditne institucije.

(3) Ako kreditna institucija dodjeljuje bonuse za zadržavanje zaposlenih, dužna je da primijeni odredbe ove odluke o varijabilnim primanjama, uključujući isplatu, odlaganje, dodjelu varijabilnih primanja u instrumentima, zadržavanje i smanjenje varijabilnih primanja (malus i povraćaj primanja), osim u dijelu koji se odnosi na usklađivanje varijabilnih primanja sa rizičnim profilom kreditne institucije pri mjerenju uspješnosti, a prije njihove dodjele.

(4) Bonusi za zadržavanje zaposlenih ne mogu se isplatiti kao zamjena za primanja zasnovana na ocjeni uspješnosti.

(5) Bonusi za zadržavanje zaposlenih dodjeljuju se po isteku perioda iz stava 1 ovog člana.

(6) Za potrebe određivanja odnosa između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primanja uzima se u obzir iznos bonusa za zadržavanje zaposlenih za svaku godinu tokom perioda iz stava 1 ovog člana i taj se odnos računa primjenom principa pravilnog vremenskog razgraničavanja.

## **Garantovana varijabilna primanja**

### **Član 20**

(1) Garantovana varijabilna primanja su varijabilna primanja koja se mogu dodijeliti pri zapošljavanju novih zaposlenih, i to samo za prvu godinu rada tih zaposlenih i pod uslovom da kreditna institucija ima adekvatan kapital, uzimajući u obzir regulatorni kapital, zahtjev za kombinovani bafer, kao i rezultat procjene adekvatnosti internog kapitala.

(2) Garantovana varijabilna primanja mogu se dodijeliti u gotovom novcu ili u instrumentima.

(3) Ugovorna odredba kojom se kreditna institucija obavezuje da isplati zaposlenom određeni iznos varijabilnih primanja, nezavisno od uspješnosti, isključivo pod uslovom održavanja ugovornog odnosa do određenog datuma, smatra se garantovanjem isplate određenog iznosa varijabilnih primanja.

(4) Kreditna institucija može da dodijeli garantovana varijabilna primanja istom zaposlenom samo jednom, s tim da se ovo ograničenje primjenjuje i kada tom zaposlenom isto ili drugo društvo u grupi koja je obuhvaćena prudencijalnom konsolidacijom ponudi novi ugovor.

(5) Na garantovana varijabilna primanja ne primjenjuju se odredbe ove odluke o malusu i povraćaju primanja, i ne uključuju se u računanje odnosa između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primanja za prvi period procjene, a ukupni iznos garantovanih varijabilnih primanja kreditna institucija može da isplati u novcu, bez odlaganja.

## **Kompenzacija ili otkup iz prethodnih ugovora o radu**

### **Član 21**

(1) Ako kreditna institucija sa zaposlenim ugovara primanja na ime kompenzacije ili otkupa ugovorne obaveze iz ugovora o radu sa prethodnim poslodavcem, kreditna institucija je dužna da ta primanja uskladi sa svojim dugoročnim interesima i uzme u obzir uslove iz člana 20 stav 1 ove odluke.

(2) Na primanja po osnovu kompenzacije ili otkupa ugovorne obaveze iz stava 1 ovog člana, na odgovarajući način primjenjuju se odredbe o varijabilnim primanjama utvrđene ovom odlukom o odlaganju, zadržavanju, isplati u instrumentima i povraćaju primanja.

## **Odnos između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primanja**

### **Član 22**

(1) Kreditna institucija je dužna da politikom primanja odredi maksimalni odnos između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primanja.

(2) Kreditna institucija je dužna da obezbijedi dovoljno visoko učešće fiksnog dijela u ukupnim primanjima zaposlenih tako da omogućava fleksibilno sprovođenje politike varijabilnih primanja, uključujući i mogućnost neisplaćivanja varijabilnog dijela primanja.

(3) Maksimalan odnos između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primanja zaposlenog određuje se kao odnos između varijabilnog dijela primanja koji se može maksimalno dodijeliti za određeni period procjene i fiksnog dijela primanja za isti period procjene.

(4) Pri određivanju adekvatnog odnosa između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primanja zaposlenih kreditna institucija je dužna da uzme u obzir:

- 1) mjerenja uspješnosti i s tim u vezi usklađivanje varijabilnih primanja sa rizicima iz člana 31 ove odluke;
- 2) dužinu perioda odlaganja primanja i perioda zadržavanja primanja;
- 3) vrstu, obim i složenost poslova kreditne institucije;
- 4) vrste rizika kojima je kreditna institucija izložena;
- 5) kategoriju kojoj zaposleni pripada;
- 6) poziciju zaposlenih u organizacionoj strukturi i njihova ovlašćenja i odgovornosti; i
- 7) druge okolnosti za koje kreditna institucija procijeni da su od značaja za određivanje adekvatnog odnosa između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primanja.

(5) Odnos između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primanja određuje se nezavisno od bilo kojeg potencijalnog smanjenja varijabilnih primanja iz člana 37 ove odluke ili promjena u cijeni instrumenta u kojem se varijabilno primanje može isplatiti.

(6) Kreditna institucija može da odredi različite odnose između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primanja za različite organizacione jedinice, kontrolne funkcije i različite kategorije zaposlenih, a u izuzetnim i opravdanim slučajevima i za pojedinačne zaposlene u okviru iste kategorije.

(7) Kreditna institucija je dužna da odnos između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primanja pojedinog zaposlenog odredi tako da iznos varijabilnog dijela ne prelazi 100% fiksnog dijela ukupnih primanja, ako ovom odlukom za pojedine kategorije zaposlenih nije utvrđen strožiji odnos varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primanja.

(8) Ostvareni odnos između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primanja računa se kao zbir svih varijabilnih primanja koji su dodijeljeni za posljednji period procjene, podijeljen sa zbirom fiksnih primanja koji su dodijeljeni za isti period, a u slučaju kad se ocjena uspješnosti odnosi na višegodišnji period procjene, kreditna institucija može da maksimalni iznos primanja koji se dodjeljuje na kraju perioda procjene podijeli sa brojem godina za koje se uspješnost mjeri.

(9) Primanjima dodijeljenim na osnovu višegodišnjeg perioda procjene, u smislu stava 8 ovog člana, smatraju se primanja dodijeljena na osnovu procjene uspješnosti koja se ne vrši svake godine.

## **Primanja zaposlenih u kontrolnim funkcijama**

### **Član 23**

(1) Varijabilna primanja zaposlenih koji obavljaju poslove kontrolnih funkcija zavise od postignutih rezultata te kontrolne funkcije, nezavisno od uspješnosti poslovnih područja koja kontrolišu.

(2) Primanja zaposlenog koji obavlja poslove kontrolnih funkcija utvrđuju se na sljedeći način:

- 1) fiksna primanja ne mogu biti manja od dvije trećine ukupnih primanja tog zaposlenog; i
- 2) ukupna godišnja fiksna primanja tog zaposlenog ne mogu biti manja od dvogodišnjeg prosjeka ukupnih godišnjih fiksnih primanja zaposlenih u istoj grupi primanja ili zaposlenih koji obavljaju poslove uporedivog obima, složenosti i odgovornosti.

(3) Grupom primanja iz stava 2 tačka 2 ovog člana smatra se raspon od najnižeg do najvišeg iznosa primanja u određenoj grupi zaposlenih.

(4) Odredba stava 2 ovog člana primjenjuje se i na člana upravnog odbora, kao i na člana višeg rukovodstva koji je istovremeno i lice odgovorno za rad kontrolne funkcije.

(5) Kriterijumi za procjenu uspješnosti zaposlenih u kontrolnim funkcijama mogu biti koeficijent osnovnog kapitala, pokazatelj nekvalitetnih kredita, pokazatelj naplate nekvalitetnih kredita, nalazi revizije i drugi slični kriterijumi, a djelimično se mogu zasnivati i na uspješnosti kreditne institucije kao cjeline.

## **Primanja članova nadzornog odbora**

### **Član 24**

(1) Članu nadzornog odbora isplaćuju se naknade za učešće u radu i prisustvovanje sjednicama tog organa, uključujući pripadajuće troškove, kao fiksna primanja.

(2) Kreditna institucija može članu nadzornog odbora dodijeliti i isplatiti varijabilna primanja, primjerena rizičnom profilu kreditne institucije, kao i ovlašćenjima i odgovornostima članova nadzornog odbora, poslovima i ostvarenim ciljevima povezanim sa njihovim funkcijama.

(3) Ako varijabilna primanja dodjeljuje u instrumentima, kreditna institucija treba da preduzme odgovarajuće mjere za sprječavanje sukoba interesa članova nadzornog odbora, uključujući utvrđivanje trajanja perioda zadržavanja primanja do kraja njihovog mandata.

## **Zaštita od rizika smanjenja ili gubitka varijabilnih primanja**

### **Član 25**

(1) Kreditna institucija je dužna da obaveže zaposlene da ne mogu da sprovode aktivnosti zaštite od rizika smanjenja varijabilnih primanja uključujući odložena primanja i isplaćena, a za koja je ugovoreno zadržavanje primanja, odnosno da ugovaraju osiguranje od gubitka varijabilnih primanja ili osiguranje od nepovoljnog ishoda preuzetih rizika u svom poslovanju.

(2) Zaštita od rizika smanjenja varijabilnih primanja u smislu stava 1 ovog člana postoji ako zaposleni:

- 1) zaključi ugovor kojim se druga ugovorna strana obavezuje da će da izvrši direktna ili indirektna plaćanja zaposlenom, koja su povezana sa iznosima ili odgovaraju iznosima za koje varijabilna primanja budu smanjena; ili
- 2) kupuje ili posjeduje derivate kojima je svrha da se omogući zaštita od gubitaka povezanih sa finansijskim instrumentima koje je primio kao dio varijabilnih primanja.

(3) Smatra se da se zaposleni osigurao od gubitka varijabilnog primanja ako zaključi ugovor o osiguranju koji mu omogućava primanja po osnovu nastanka osiguranog slučaja.

(4) Kreditna institucija je dužna da uspostavi i održava efikasne mehanizme radi sprječavanja zaštite iz stava 1 ovog člana, koje naročito obuhvataju izjave zaposlenih da neće sprovoditi aktivnosti zaštite od rizika smanjenja varijabilnih primanja, ni ugovarati osiguranja od gubitka varijabilnih primanja ili osiguranja od nepovoljnog ishoda preuzetih rizika u svom poslovanju.

## **Odnos varijabilnih primanja i kapitala**

### **Član 26**

(1) Kreditna institucija je dužna da obezbijedi da ukupna varijabilna primanja zaposlenih ne ograničavaju njenu sposobnost da održava ili poveća iznos kapitala, uzimajući u obzir ukupan regulatorni kapital, a naročito redovni osnovni kapital i zahtjev za kombinovanim baferom iz člana 165 Zakona i ograničenja raspodjele iz člana 167 Zakona, kao i rezultate postupka procjene adekvatnosti internog kapitala.

(2) U varijabilna primanja iz stava 1 ovog člana uključuju se varijabilna primanja koja se mogu dodijeliti za određenu godinu i varijabilna primanja koji će u toj godini biti isplaćena ili će u toj godini biti prenesena prava iz instrumenata.

(3) Kreditna institucija je dužna da uticaj varijabilnih primanja na odgovarajući način uključi u svoje planove kapitala i likvidnost, kao i u postupak procjene adekvatnosti internog kapitala.

(4) Kreditna institucija kod koje je ugrožena adekvatnost kapitala, dužna je da:



- 1) smanji maksimalni iznos varijabilnih primanja, uključujući mogućnost neisplaćivanja;
- 2) primijeni odredbe o malusu; i
- 3) ne vrši isplate iz neto dobiti za tu godinu, a po potrebi, ni iz neto dobiti za sljedeće godine.

(5) Ako kreditna institucija preduzima mjere iz stava 4 ovog člana za određenu godinu, varijabilna primanja ne može da nadoknadi u sljedećim godinama.

## **Izbjegavanje odredbi o primanjima**

### **Član 27**

(1) Kreditna institucija ne može da isplaćuje varijabilna primanja na način da izbjegava primjenu politika i procedura za isplatu varijabilnih primanja utvrđenih u skladu sa ovom odlukom, uključujući dogovore između kreditne institucije i trećih lica u slučaju kada zaposleni ima finansijski interes u tim licima (u daljem tekstu: izbjegavanje odredbi o primanjima).

(2) Smatra se da postoji izbjegavanje odredbi o primanjima naročito ako:

- 1) se varijabilna primanja, osim garantovanih varijabilnih primanja, dodjeljuju ili stižu iako ne odražavaju uspješnost zaposlenog, organizacione jedinice ili kreditne institucije ili nijesu adekvatno usklađena sa rizičnim profilom (ex ante ili ex post prilagođavanje), odnosno nijesu adekvatna finansijskom stanju kreditne institucije;
- 2) zaposleni primi uplate od kreditne institucije ili društva obuhvaćenog prudencijalnom konsolidacijom koje nijesu obuhvaćene primanjima u smislu ove odluke, ali koja predstavljaju primanja koja podstiču na preuzimanje rizika u poslovanju i izbjegavaju odredbe o primanjima;
- 3) se fiksna primanja dodjeljuju kao fiksni broj instrumenata;
- 4) se često pregovara o usklađivanju iznosa fiksnih primanja, čime se ta primanja nastoje uskladiti sa uspješnošću zaposlenog;
- 5) se dodatna primanja dodjeljuju u iznosu koji nije opravdan u datim okolnostima;
- 6) se primanje zaposlenom isplaćuje radi odlaska u prijevremenu penziju, iako ta isplata ima karakter otpremnine isplaćene radi prijevremenog raskida ugovora o radu ili zaposleni ostane u radnom odnosu u kreditnoj instituciji i nakon isplate; i
- 7) se zaposlenom dodjeljuju primanja u instrumentima ili se omogući da kupi instrumente koji se ne vrednuju po tržišnoj vrijednosti ili fer vrijednosti u slučaju instrumenata koji se ne kotiraju na berzi, i kada se dodatna primljena vrijednost ne računa u iznos varijabilnog primanja.

(3) Izbjegavanje odredbi o primanjima postoji i kada kreditna institucija, koja u određenoj godini smanji ili restrukturira varijabilna primanja (na primjer zbog mjera za oporavak i sanaciju ili dr.), pruži kompenzaciju zaposlenima na ime tog smanjenja odnosno restrukturiranja u narednim godinama, kroz druga plaćanja, instrumente ili metode.

## Kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih koji imaju značajan uticaj na rizičan profil kreditne institucije

### Član 28

(1) Smatra se da zaposleni imaju značajan uticaj na rizični profil kreditne institucije, ako je ispunjen neki od sljedećih kvalitativnih kriterijuma:

- 1) lice je član nadzornog odbora;
- 2) zaposleni je član upravnog odbora;
- 3) zaposleni je član višeg rukovodstva kreditne institucije;
- 4) zaposleni je odgovoran za rad pojedine kontrolne funkcije;
- 5) zaposleni je odgovoran za upravljanje rizicima u okviru organizacione jedinice kojoj u rasporedu internog kapitala kreditne institucije pripada najmanje 2% tog kapitala (u daljem tekstu: značajna poslovna jedinica);
- 6) zaposleni rukovodi značajnom poslovnom jedinicom;
- 7) zaposleni ima rukovodeću funkciju u jednoj od kontrolnih funkcija iz tačke 4 ovog stava ili u značajnoj poslovnoj jedinici i direktno odgovara zaposlenom iz tač. 4 ili 5 ovog stava;
- 8) zaposleni rukovodi dijelom značajne poslovne jedinice i odgovara zaposlenom koji rukovodi tom značajnom poslovnom jedinicom;
- 9) zaposleni koji rukovodi organizacionom jedinicom odgovornom za pravna pitanja, finansiranje, uključujući i izradu finansijskog plana, ljudske resurse, politiku primanja, informacionu tehnologiju ili ekonomsku analizu;
- 10) zaposleni je odgovoran ili je član tijela odgovornog za upravljanje pojedinim rizicima, osim kreditnim rizikom i tržišnim rizikom;
- 11) u odnosu na izloženost kreditnom riziku u nominalnom iznosu po transakciji koji predstavlja 0,5% redovnog osnovnog kapitala i iznosi najmanje 500.000 EUR, zaposleni:
  - je odgovoran za iniciranje novih usluga, odnosno proizvoda kreditiranja ili njihovo strukturiranje, koji mogu dovesti do takve izloženosti riziku;
  - ima ovlaštenja da donosi odluku o takvoj izloženosti kreditnom riziku ili da je odobri; ili
  - član je tijela koji ima ovlaštenje da donosi odluke u vezi sa aktivnostima iz al. 1 ili 2 ove tačke;
- 12) zaposleni ima ovlaštenje da donese ili da odobri odluku o transakcijama iz knjige trgovanja koje zajedno ispunjavaju jedan od sljedećih pragova:
  - ako se koristi standardizovani pristup, zahtjev za regulatornim kapitalom za tržišne rizike koji čini 0,5% redovnog osnovnog kapitala te kreditne institucije ili više;
  - ako je, za regulatorne svrhe, odobren pristup zasnovan na internom modelu, 5% internog VaR-a (engl. Value at Risk) limita kreditne institucije za izloženost iz knjige trgovanja pri jednostranom intervalu povjerenja od 99% ili više;
- 13) zaposleni je član tijela koje ima ovlaštenja iz tačke 12 ovog stava;
- 14) zaposleni rukovodi zaposlenima koji imaju pojedinačna ovlaštenja da zaključuju transakcije u ime kreditne institucije i ako je ispunjen neki od sljedećih uslova:
  - zbir tih ovlaštenja jednak je pragu ili prelazi prag iz tačke 11 al. 1 i 2, ili tačke 12 alineja 1 ovog stava;

- ako je za regulatorne svrhe, u skladu sa odlukom kojom se reguliše adekvatnost kapitala kreditnih institucija odobren pristup zasnovan na internom modelu, a ovlašćenja iznose 5% internog VaR limita za izloženosti iz knjige trgovanja pri jednostranom intervalu povjerenja od 99% ili više, a ako kreditna institucija ne izračunava VaR na nivou tog zaposlenog, VaR limiti svih zaposlenih u nadležnosti tog zaposlenog se sabiraju;
- 15) zaposleni ima ovlašćenja da donosi ili je član tijela koje ima ovlašćenja da donosi odluke o odobravanju ili zabrani uvođenja novih proizvoda;
- 16) zaposleni kojem je odgovoran zaposleni koji ispunjava jedan od kriterijuma iz tač. 1 do 15 ovog stava.

(2) Smatra se da zaposleni imaju značajan uticaj na rizični profil kreditne institucije, ako je ispunjen neki od sljedećih kvantitativnih kriterijuma:

- 1) zaposlenom su dodijeljena ukupna primanja u iznosu od 35.000 EUR ili više u prethodnoj poslovnoj godini;
- 2) zaposleni se nalazi među 3% zaposlenih, zaokruženo na prvi sljedeći cijeli broj, kojima su dodijeljena najveća ukupna primanja u prethodnoj poslovnoj godini;
- 3) zaposlenom su u prethodnoj poslovnoj godini dodijeljena ukupna primanja koja su jednaka ili veća od iznosa najnižih ukupnih primanja dodijeljenih u toj poslovnoj godini članu višeg rukovodstva ili ispunjavaju neki od kriterijuma iz stava 1 tač. 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 14 i 15 ovog člana.

(3) Kreditna institucija je dužna da na zahtjev Centralne banke obrazloži način na koji je utvrdila zaposlene primjenom kvalitativnih i kvantitativnih kriterijuma iz st. 1 i 2 ovog člana, kao i da dostavi svu relevantnu dokumentaciju.

(4) Izuzetno od stava 2 ovog člana, značajan uticaj na rizični profil kreditne institucije, nema zaposleni koji:

- 1) radi i ima ovlašćenja u organizacionoj jedinici koja nije značajna poslovna jedinica; i
- 2) obavljanjem aktivnosti ne utiče značajno na rizični profil značajne poslovne jedinice.

(5) Pri utvrđivanju postojanja značajnog uticaja iz stava 4 tačka 2 ovog člana, kreditna institucija polazi od objektivnih kriterijuma kojima se uzimaju u obzir svi relevantni pokazatelji rizika i poslovni rezultati koje kreditna institucija primjenjuje na upravljanje rizicima kojima je izložena u svom poslovanju, kao i ovlašćenja zaposlenih ili kategorije zaposlenih i njihov uticaj na rizični profil kreditne institucije u poređenju sa uticajem aktivnosti zaposlenih utvrđenih kriterijumima iz stava 1 ovog člana.

(6) Za potrebe određivanja zaposlenih sa značajnim uticajem na rizični profil kreditne institucije na početku tekuće poslovne godine na osnovu kvantitativnih kriterijuma iz stava 2 ovog člana, kreditna institucija je dužna da uzme u obzir ukupna novčana primanja, kao i primanja u stvarima i pravima, dodijeljena zaposlenom u prethodnoj poslovnoj godini, nezavisno od vremena njihove isplate.

## **Ponovno utvrđivanje zaposlenih koji imaju značajan uticaj na rizični profil kreditne institucije**

### **Član 29**

(1) Kreditna institucija je dužna da jednom godišnje sprovodi i na adekvatan način dokumentuje postupak ponovnog utvrđivanja zaposlenih koji imaju značajan uticaj na rizični profil kreditne institucije u skladu sa kvalitativnim i kvantitativnim kriterijumima iz člana 28 ove odluke.

(2) Dokumentovanje postupka iz stava 1 ovog člana naročito obuhvata:

- 1) razloge za ponovno utvrđivanje zaposlenih i obim primjene;
- 2) metod korišćen za procjenu rizika koji proizilaze iz odgovarajuće strategije kreditne institucije i aktivnosti kreditne institucije;
- 3) metod procjene zaposlenih kreditne institucije, zavisnih društava koja su obuhvaćena prudencijalnom konsolidacijom i filijala kreditne institucije, uključujući i filijale koje se nalaze u trećim zemljama;
- 4) ovlašćenja i odgovornosti različitih tijela i funkcija kreditne institucije uključenih u izradu, nadzor, kontrolu i primjenu postupka ponovnog utvrđivanja zaposlenih;
- 5) rezultate ponovnog utvrđivanja, uključujući broj zaposlenih, broj zaposlenih koji su prvi put određeni kao zaposleni koji imaju značajan uticaj na rizičan profil kreditne institucije, poslovne odgovornosti, aktivnosti i organizacionu jedinicu u kojima zaposleni rade, lične podatke zaposlenih; i
- 6) obrazloženje za zaposlene za koje je u skladu sa članom 28 stav 4 ove odluke utvrdila da nemaju značajan uticaj na rizični profil kreditne institucije.

(3) Kreditna institucija je dužna da periodično tokom godine, provjerava ispunjenost uslova za utvrđivanje eventualno novih zaposlenih koji imaju značajan uticaj na rizični profil kreditne institucije, najmanje u dijelu kvalitativnih kriterijuma iz člana 28 stav 1 ove odluke, s tim što se zaposleni koji su na osnovu tih kriterijuma utvrđeni da imaju značajan uticaj na rizični profil kreditne institucije tokom perioda od najmanje tri mjeseca u jednoj poslovnoj godini smatraju zaposlenima za tu poslovnu godinu.

### **Postupak utvrđivanja zaposlenih na pojedinačnoj i konsolidovanoj osnovi**

### **Član 30**

(1) Kreditna institucija koja je matično društvo u grupi kreditnih institucija u Crnoj Gori dužna je da obezbijedi da se na konsolidovanoj osnovi utvrde zaposleni koji imaju značajan uticaj na rizični profil grupe primjenom kriterijuma iz člana 28 ove odluke i na osnovu informacija na konsolidovanoj osnovi.

(2) Matična kreditna institucija iz stava 1 ovog člana dužna je da obezbijedi da sva zavisna društva obuhvaćena prudencijalnom konsolidacijom, uključujući zavisna društva koja nijesu kreditne institucije, kao i zavisna lica sa sjedištem u trećim zemljama:

- 1) sprovode politiku primanja grupe i aktivno učestvuju u postupku utvrđivanja zaposlenih na nivou grupe; i
- 2) dostavljaju podatke potrebne za utvrđivanje svih zaposlenih na nivou grupe.

(3) Matična kreditna institucija iz stava 1 ovog člana, sprovodi postupak utvrđivanja zaposlenih za zavisna društva koja nijesu kreditne institucije i na pojedinačnoj osnovi, a na osnovu informacija koje joj dostavljaju ta zavisna društva.

(4) Kreditna institucija koja nije značajna kreditna institucija, a uključena je u postupak utvrđivanja zaposlenih na konsolidovanoj osnovi, može postupak utvrđivanja zaposlenih na pojedinačnoj osnovi prenijeti na matičnu kreditnu instituciju iz stava 1 ovog člana.

### **Usklađivanje varijabilnih primanja sa rizicima**

#### **Član 31**

(1) Kreditna institucija usklađuje varijabilna primanja postojećim i budućim rizicima (ex ante i ex post prilagođavanja) kako bi uspostavila ravnotežu između podsticanja za preuzimanje rizika i upravljanje rizikom.

(2) Kreditna institucija sprovodi usklađivanje varijabilnih primanja sa rizicima prilikom:

- 1) mjerenja uspješnosti;
- 2) dodjele varijabilnih primanja; i
- 3) isplate varijabilnih primanja.

(3) Za usklađivanje varijabilnih primanja iz stava 1 ovog člana, kreditna institucija je dužna da odredi odgovarajuće kriterijume za procjenu uspješnosti, uzimajući u obzir strategiju, rizični profil i sklonost preuzimanju rizika, kao i rezultate izvršenog poređenja sa sličnim kreditnim institucijama.

(4) Ako kreditna institucija kriterijume iz stava 3 ovog člana određuje procjenom, dužna je da:

- 1) odredi parametre na kojima se ta procjena zasniva;
- 2) dokumentuje postupak usklađivanja varijabilnih primanja sa rizicima;
- 3) uključi u taj postupak kontrolne funkcije;
- 4) preduzme mjere za sprječavanje potencijalnog konflikta interesa;
- 5) sprovede odgovarajuće provjere i prilagođavanja u okviru grupe zaposlenih iz iste organizacione jedinice i kontrolne funkcije; i
- 6) odobri procjenu koja je izvršena od strane kontrolne funkcije, ili je odobri na odgovarajućem hijerarhijskom nivou iznad funkcije koja vrši procjenu (npr. odboru za primanja, upravnom odboru ili nadzornom odboru).

(5) Kreditna institucija usklađuje vremenski okvir mjerenja uspješnosti i rizika sa poslovnim ciklusom kreditne institucije u višegodišnjem vremenskom periodu.

(6) Kreditna institucija treba da definiše period procjene i period isplate primanja u odgovarajućem trajanju, razlikujući primanja koje treba unaprijed isplatiti od primanja koje

treba isplatiti nakon perioda odlaganja i perioda zadržavanja, uzimajući u obzir poslovnu aktivnost i pozicije kategorije zaposlenih.

### **Kriterijumi za usklađivanje varijabilnih primanja sa rizicima**

#### **Član 32**

Kriterijumi za usklađivanje varijabilnih primanja sa rizičnim profilom obuhvataju pokazatelje koje kreditna institucija koristi za potrebe upravljanja rizicima, uzimajući metode koje primijenjuje u postupku procjene adekvatnosti internog kapitala (ICAAP) i procjeni adekvatnosti likvidnosti (ILAAP), kao i informacije o postupanju u skladu sa propisima i internim aktima i rezultate i nalaze interne revizije.

### **Kriterijumi za procjenu uspješnosti u vezi sa varijabilnim primanjima**

#### **Član 33**

(1) Kreditna institucija je dužna da odredi odgovarajuće kriterijume za procjenu uspješnosti za zaposlenog, organizacionu jedinicu i kreditnu instituciju, kojima se ne podstiče prekomjerno preuzimanje rizika ili obmanjujuća prodaja proizvoda te kreditne institucije.

(2) Kvantitativni kriterijumi za procjenu uspješnosti mogu biti:

- 1) pokazatelji kapitala, likvidnosti i dobiti prilagođeni riziku;
- 2) pokazatelji kapitala koji se zasnivaju na podacima iz finansijskih izvještaja;
- 3) podaci o rizicima iz postupka procjene adekvatnosti internog kapitala;
- 4) budžet pojedinih organizacionih jedinica, uključujući pravne poslove i funkciju upravljanja ljudskim resursima; i
- 5) drugi slični pokazatelji.

(3) Kvantitativni kriterijumi koji se odnose na operativne uspješnosti (npr. neto dobit, ukupni prihod, produktivnost, troškovi) ili tržišne pokazatelje kao što su cijena akcija i povrat na kapital, po pravilu se ne mogu koristiti kao jedini kvantitativni kriterijumi za procjenu uspješnosti.

(4) Kvalitativni kriterijumi za procjenu uspješnosti mogu biti:

- 1) ostvarivanje strateških ciljeva;
- 2) zadovoljstvo klijenata;
- 3) pridržavanje politike upravljanja rizicima;
- 4) usklađenost sa propisima i internim aktima;
- 5) liderstvo;
- 6) timski rad;
- 7) kreativnost;
- 8) motivacija i saradnja sa drugim poslovnim jedinicama, kontrolnim i korporativnim funkcijama; i
- 9) drugi slični kriterijumi.

## **Mjerenje i ocjena uspješnosti**

### **Član 34**

(1) Kreditna institucija je dužna da prilagodi mjerenje uspješnosti svim vrstama rizika kojima je izložena ili kojima bi mogla biti izložena uzimajući u obzir troškove potrebnog kapitala i potrebne likvidnosti, a ako se izloženost riziku ne može izmjeriti (npr. u slučaju reputacionog ili operativnog rizika) kreditna institucija je dužna da procjenu rizika zasniva na indikatorima rizika, kapitalnim zahtjevima ili analizi scenarija ili drugim odgovarajućim indikatorima.

(2) U slučaju iz stava 1 ovog člana, kreditna institucija je dužna da pravi razliku između uticaja materijalnih posljedica rizika na kreditnu instituciju, organizacione jedinice i na njene zaposlene.

(3) Ako varijabilna primanja zavise od uspješnosti, kreditna institucija je dužna da ukupan iznos varijabilnih primanja zaposlenih zasniva na kombinaciji ocjene uspješnosti pojedinog zaposlenog, uzimajući u obzir kvantitativne i kvalitativne kriterijume i odgovarajuće organizacione jedinice, kao i na ukupnim rezultatima kreditne institucije.

(4) Kreditna institucija je dužna da obezbijedi da ocjena uspješnosti iz stava 3 ovog člana obuhvata višegodišnji vremenski period kako bi obezbijedila da se postupak ocjenjivanja uspješnosti zasniva na dugoročnoj uspješnosti i da se plaćanje varijabilnih primanja odvija u periodu koji uzima u obzir poslovni ciklus kreditne institucije i sve rizike kojima je kreditna institucija izložena ili bi mogla biti izložena u svom poslovanju.

## **Dodjela varijabilnih primanja**

### **Član 35**

(1) Kreditna institucija je dužna da utvrdi maksimalan iznos varijabilnih primanja za period za koji se varijabilna primanja dodjeljuju.

(2) Varijabilna primanja se dodjeljuju po isteku perioda procjene, koji ne može biti kraći od godinu dana.

(3) Kreditna institucija je dužna da pri utvrđivanju maksimalnog iznosa varijabilnih primanja iz stava 1 ovog člana i dodjeljivanja varijabilnih primanja u okviru kreditne institucije uzme u obzir sve vrste rizika, očekivane i neočekivane gubitke kao i odnos između varijabilnih i fiksnih primanja, kriterijume za procjenu uspješnosti i rizika, finansijski položaj, uključujući adekvatnost kapitala i likvidnost.

(4) Pokazatelji uspješnosti iz stava 3 ovog člana, koje kreditna institucija uzima u obzir za potrebe određivanja maksimalnog iznosa varijabilnih primanja uključuju dugoročne pokazatelje uspješnosti i ostvarene rezultate poslovanja.

## **Isplata varijabilnih primanja**

### **Član 36**

(1) Kreditna institucija je dužna da prije isplate varijabilnih primanja ponovo izvrši procjenu uspješnosti kako bi prilagodila varijabilna primanja sa rizicima koje je utvrdila nakon dodjele varijabilnih primanja.

(2) Kreditna institucija ne može da isplati varijabilna primanja ili prenese prava iz instrumenata, uključujući odloženi dio primanja, ako takva primanja nijesu održiva i opravdana.

(3) U smislu stava 2 ovog člana, varijabilna primanja smatraju se održivim ako se njihovom isplatom ne ugrožava finansijsko stanje, sigurnost i stabilnost poslovanja kreditne institucije.

(4) Varijabilna primanja smatraju se opravdanim, u smislu stava 2 ovog člana, ako su zasnovana na uspješnosti kreditne institucije, poslovne jedinice i određenog zaposlenog.

## **Smanjenje varijabilnih primanja**

### **Član 37**

(1) Kreditna institucija je dužna da smanji ukupna varijabilna primanja, ako dođe do značajnog pogoršanja uspješnosti ili ostvarivanja gubitka, uzimajući u obzir :

- 1) smanjenje primanja u tekućoj poslovnoj godini;
- 2) smanjenje primanja koja su prethodno dodijeljena, ali koja su odložena i još uvijek nijesu isplaćena (primjenom odredbi o malusu); i
- 3) naknadno smanjenje primanja koja su prethodno dodijeljena i koja su već isplaćena (primjenom odredbi o povraćaju primanja).

(2) Varijabilna primanja se mogu smanjiti primjenom odredbi o malusu i povraćaju primanja i po tom osnovu mogu biti smanjena do 100%.

(3) Kreditna institucija je dužna da politikom primanja i ugovorom zaključenim sa zaposlenim, detaljno utvrdi uslove o primjeni malusa i povraćaju primanja, naročito u slučaju kada:

- 1) je zaposleni učestvovao u aktivnostima koje su kao rezultat imale značajne gubitke za kreditnu instituciju, ili je bio odgovoran za takve aktivnosti;
- 2) zaposleni nije ispunio propisane ili interno definisane standarde primjerenosti;
- 3) je utvrđeno nedozvoljeno ponašanje ili ozbiljna greška zaposlenog;
- 4) je kreditna institucija ili poslovna jedinica u kojoj je zaposleni raspoređen, naknadno pretrpjela značajno narušavanje finansijske uspješnosti;
- 5) u kreditnoj instituciji ili poslovnoj jedinici u kojoj je zaposleni raspoređen dođe do značajnog propusta u upravljanju rizicima;
- 6) je došlo do značajnog povećanja kapitalnih zahtjeva u kreditnoj instituciji; i
- 7) su izrečene supervizorske mjere, a postupci zaposlenog su doprinijeli izricanju tih mjera.



(4) Kretanje cijena akcija ili instrumenata povezanih sa akcijama ne može biti razlog za primjenu malusa i povraćaja primanja.

(5) Kreditna institucija ne može da izvrši *ex post* usklađivanje rizika sa ciljem povećanja inicijalno dodijeljenih varijabilnih primanja ili, u slučaju kada je malus ili povraćaj primanja već primijenjen, na povećanje prethodno smanjenih varijabilnih primanja.

(6) Kreditna institucija je dužna da odredi period za primjenu malusa i povraćaja primanja, a koji ne može biti kraći od perioda odlaganja i perioda zadržavanja.

(7) Povraćaj primanja se obavezno primjenjuje kada je zaposleni značajno doprinio smanjenom ili negativnom finansijskom rezultatu, kao i u slučajevima kada je šteta prouzrokovana namjerno ili krajnjom nepažnjom.

#### **IV. DODATNI PRINCIPI I PRAVILA POLITIKE PRIMANJA ZA ZNAČAJNE KREDITNE INSTITUCIJE**

##### **Odlaganje varijabilnih primanja**

##### **Član 38**

(1) Značajna kreditna institucija dužna je da odloži odgovarajući dio varijabilnog primanja na period koji se utvrđuje uzimajući u obzir:

- 1) poslovni ciklus i priroda poslova kreditne institucije;
- 2) očekivane promjene u poslovanju i uspješnosti kreditne institucije, kao i uticaj zaposlenih na te promjene;
- 3) rizike kojima su kreditna institucija i organizaciona jedinica izložene ili bi mogle biti izložene;
- 4) ovlašćenja i odgovornosti zaposlenih, kao i radnim zadacima koje oni obavljaju.

(2) Kreditna institucija iz stava 1 ovog člana, dužna je da odloži najmanje 40% varijabilnog dijela primanja, osim kada je iznos varijabilnog dijela primanja izrazito visok, u kom slučaju je ta kreditna institucija dužna da odloži najmanje 60% varijabilnog dijela primanja.

(3) Izuzetno visokim iznosom iz stava 2 ovog člana, smatra se iznos varijabilnog primanja jednak ili prelazi 150.000 EUR na godišnjoj osnovi ili varijabilnog primanja koji je na godišnjoj osnovi jednak ili prelazi 100% fiksnog primanja.

(4) Period odlaganja varijabilnog dijela primanja ne može da bude kraći od tri godine, odnosno pet godina za članove upravnog odbora i više rukovodstvo kreditne institucije.

(5) Odložena primanja se isplaćuju, odnosno prava iz instrumenata prenose u potpunosti na kraju perioda odlaganja ili u više navrata tokom perioda odlaganja primjenom principa pravilnog vremenskog razgraničavanja.

(6) Princip pravilnog vremenskog razgraničavanja pri isplati odloženih primanja iz stava 5 ovog člana, podrazumijeva da kod primanja koja se odlažu tokom određenog broja godina („ $n$ “ godina), počev od kraja perioda procjene, isplate primanja na kraju svake godine od kraja perioda procjene čine odloženi iznos primanja pomnožen sa „ $1/n$ “.

(7) Značajna kreditna institucija prvi odloženi dio primanja isplaćuje najmanje godinu dana nakon početka perioda odlaganja.

## **Dodjela varijabilnih primanja u instrumentima**

### **Član 39**

(1) Značajna kreditna institucija dužna je da dio varijabilnog primanja, koji ne može biti manji od 50%, uključujući odloženi i neodloženi dio, isplati u obliku instrumenata.

(2) Dio varijabilnog dijela primanja koji se u skladu sa stavom 1 ovog člana isplaćuje u obliku instrumenata, određuje se u skladu sa pozicijom i odgovornostima pojedinog zaposlenog, iznosom varijabilnih primanja tog zaposlenog i nivoom rizika koju taj zaposleni može da preuzme prilikom obavljanja svojih ovlašćenja.

(3) Značajna kreditna institucija može za dodjelu varijabilnih primanja da koristi sljedeće instrumente:

- 1) obične akcije kreditne institucije;
- 2) instrumente povezani sa običnim akcijama kreditne institucije koji imaju ugovorenu klauzulu kojom se najveća moguća vrijednost instrumenta ograničava na vrijednost na dan dodjele primanja;
- 3) obične akcije kreditne institucije koja je direktno ili indirektno nadređena kreditnoj instituciji na koju se primjenjuju odredbe ove odluke;
- 4) instrumente u vezi sa običnim akcijama kreditne institucije iz tačke 3 ovog stava, koji imaju ugovorenu klauzulu kojom se najveća moguća vrijednost instrumenta ograničava na vrijednost tog instrumenta na dan dodjele primanja; i
- 5) drugi instrumenti koji adekvatno odražavaju kreditni kvalitet kreditne institucije i adekvatni su za dodjelu varijabilnih primanja.

(4) Vrste instrumenata iz stava 3 ovog člana i postupci smanjenja, odnosno povećanja vrijednosti i konverzija tih instrumenata, bliže se uređuju smjernicama koje su date u Prilogu 1 koji čini sastavni dio ove odluke.

(5) Značajna kreditna institucija može za dodjelu varijabilnih primanja da koristi instrumente iz stava 3 tač. 3 i 4 ovog člana, samo ako upravljanje kapitalom na nivou grupe kreditnih institucija u kojoj je kreditna institucija član onemogućava ili znatno otežava korišćenje instrumenata koje je emitovala ta kreditna institucija.

(6) Vrijednost instrumenata određuje se prema njihovoj tržišnoj ili fer vrijednosti na dan dodjele tih instrumenata i ta vrijednost predstavlja osnov za utvrđivanje početnog broja instrumenata i eventualno naknadno smanjenje broja instrumenata ili njihove vrijednosti.

(7) Značajna kreditna institucija ne može zaposlenom da isplati iznos varijabilnog primanja po osnovu dividende ili kamate na instrument prije nego mu prenese prava iz tog instrumenta.

### **Zadržavanje varijabilnih primanja koja se dodjeljuju u instrumentima**

#### **Član 40**

(1) Značajna kreditna institucija je dužna da politikom primanja utvrdi zadržavanje odloženih i neodloženih varijabilnih primanja koja se dodjeljuju u instrumentima, vodeći računa da motivacija zaposlenih bude u skladu sa dugoročnim interesima kreditne institucije.

(2) Pri određivanju perioda zadržavanja iz stava 1 ovog člana, značajna kreditna institucija je dužna da uzme u obzir ukupno trajanje perioda odlaganja i planirani period zadržavanja, uticaj zaposlenih na rizični profil kreditne institucije, kao i dužinu poslovnog ciklusa koji je relevantan za te zaposlene.

(3) Period zadržavanja iz stava 2 ovog člana ne može biti kraći od šest mjeseci od prenosa prava iz instrumenata za svaki odloženi dio primanja, odnosno godinu dana za članove upravnog odbora i višeg rukovodstva kreditne institucije.

(4) Do isteka perioda odlaganja i perioda zadržavanja varijabilnih primanja u instrumentima zaposleni ne mogu da prodaju ili na drugi način raspolažu tim instrumentima.

### **Diskrecione penzijske pogodnosti**

#### **Član 41**

(1) Diskrecione penzijske pogodnosti, u smislu ove odluke, su penzijske pogodnosti koje kreditna institucija daje zaposlenom na diskrecionoj osnovi, kao dio varijabilnih primanja, i koje ne uključuju obračunate doprinose koje kreditna institucija obračunava i uplaćuje za zaposlenog u skladu sa zakonom.

(2) Značajna kreditna institucija je dužna da uskladi isplatu diskrecionih penzijskih pogodnosti sa strategijom, ciljevima, vrijednostima i dugoročnim interesima kreditne institucije.

(3) U slučaju prestanka radnog odnosa zaposlenog koji ne odlazi u penziju, značajna kreditna institucija je dužna da pretvori iznos diskrecionih penzijskih pogodnosti u instrumente.

(4) U slučaju iz stava 3 ovog člana, značajna kreditna institucija ne može zaposlenom da prenese prava iz instrumenata prije isteka perioda od pet godina, računajući od dana kada je zaposlenom prestao radni odnos u kreditnoj instituciji.

(5) U slučaju prestanka radnog odnosa zbog odlaska zaposlenog u penziju, značajna kreditna institucija je dužna da iznos diskrecionih penzijskih pogodnosti isplati zaposlenom u obliku instrumenata uz uslov petogodišnjeg perioda zadržavanja primanja.

### **Primjena pravila o varijabilnim primanjima u značajnoj kreditnoj instituciji**

#### **Član 42**

(1) Odredbe čl. 39 do 41 ove odluke primjenjuju se na zaposlene čija varijabilna primanja na godišnjoj osnovi prelaze:

- 1) iznos od 30.000 EUR; i
- 2) 30% fiksnih primanja na godišnjoj osnovi.

(2) Značajna kreditna institucija može politikom primanja da utvrdi niže iznose od iznosa iz stava 1 ovog člana.

## **V. PRIMANJA U SLUČAJU VANREDNE JAVNE FINANSIJSKE POMOĆI**

### **Primanja u slučaju vanredne javne finansijske pomoći**

#### **Član 43**

(1) Ako je primila vanrednu javnu finansijsku pomoć, u skladu sa propisom kojim se uređuju pravila o državnoj pomoći za podsticajne mjere u korist banaka u kontekstu finansijske krize, kreditna institucija je dužna da procijeni uticaj varijabilnih primanja na:

- 1) održavanje adekvatnog nivoa kapitala;
- 2) blagovremeni povraćaj primljenih sredstava; i
- 3) ciljeve iz plana restrukturiranja pripremljenog u skladu sa pravilima o državnoj pomoći.

(2) Ako se procjenom utvrdi da varijabilna primanja imaju negativan uticaj na zahtjeve iz stava 1 ovog člana, kreditna institucija je dužna da ograniči učešće varijabilnih primanja u neto dobiti kreditne institucije.

(3) Centralna banka može kreditnoj instituciji koja je primila vanrednu javnu finansijsku pomoć iz stava 1 ovog člana, da naloži ograničenje varijabilnih primanja u skladu sa Zakonom.

## **VI. JAVNO OBJAVLJIVANJE I IZVJEŠTAVANJE CENTRALNE BANKE**

### **Javno objavljivanje informacija u vezi sa politikom primanja**

#### **Član 44**

Kreditna institucija je dužna da javno objavi informacije u vezi sa politikom primanja na način i u rokovima utvrđenim propisom Centralne banke kojim se uređuje javno objavljivanje podataka od strane kreditne institucije.

### **Dokumentacija u vezi sa primanjima**

#### **Član 45**

(1) Kreditna institucija je dužna da u vezi sa primanjima zaposlenih posjeduje naročito sljedeću dokumentaciju:

- 1) politiku primanja i procedure za njeno sprovođenje;
- 2) odluke nadzornog odbora i upravnog odbora koje se donose u vezi sa primanjima zaposlenih u skladu sa odredbama ove odluke;
- 3) rezultate mjerenja uspješnosti pri utvrđivanju varijabilnih primanja za zaposlene, i
- 4) postupke određivanja maksimalnog iznosa varijabilnih primanja koji se dodjeljuju zaposlenima za određeni period procjene, uključujući određivanje maksimalnog odnosa između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primanja iz člana 22 ove odluke.

(2) Kreditna institucija je dužna da na zahtjev Centralne banke obrazloži i dostavi relevantnu dokumentaciju o načinu na koji je sprovela:

- 1) raspoređivanje dodatnog primanja kao fiksnog primanja iz člana 16 ove odluke;
- 2) isplatu otpremnine, adekvatnost dodijeljenog iznosa i kriterijume koji su primijenjeni za određivanje tog iznosa u smislu člana 18 ove odluke;
- 3) dodjelu bonusa za zadržavanje određenih zaposlenih u smislu člana 19 ove odluke;
- 4) postupak usklađivanja varijabilnih primanja sa rizicima iz člana 31 ove odluke; i
- 5) druge aktivnosti kojima se dokazuje da su politika i praksa primanja u skladu sa efikasnim upravljanjem rizicima.

### **Način izvještavanja Centralne banke o primanjima**

#### **Član 46**

(1) Kreditna institucija je dužna da izvještava Centralnu banku u vezi sa primanjima zaposlenih čija ukupna visina u poslovnoj godini iznosi ili prelazi iznos od 50.000 EUR, i to o:

- 1) broju tih zaposlenih;
- 2) opisu radnih mjesta i odgovornostima tih zaposlenih;
- 3) organizacionim jedinicama u kojima su ti zaposleni raspoređeni; i
- 4) iznosu ukupnih primanja tih zaposlenih i to: fiksna primanja, varijabilna primanja u gotovom novcu, instrumente, diskrecione penzijske pogodnosti i druga primanja.

(2) Podaci o primanjima koja iznose ili prelaze iznos od 50.000 EUR iz stava 1 ovog člana, dostavljaju se Centralnoj banci iskazani po grupama primanja koja se uvećavaju do 25.000 EUR od maksimalnog iznosa prethodne grupe.

(3) Primanjama u poslovnoj godini iz stava 1 ovog člana smatraju se varijabilna primanja dodijeljena za tu godinu nezavisno od toga kada su isplaćena fiksna primanja za tu godinu.

(4) Kreditna institucija je dužna da dostavlja izvještaj iz stava 1 ovog člana jednom godišnje, u skladu sa odlukom kojom se uređuju izvještaji koji kreditne institucije dostavljaju Centralnoj banci.

## **VII. ZAVRŠNA ODREDBA**

### **Stupanje na snagu**

#### **Član 47**

Ova odluka stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u „Službenom listu Crne Gore”, a primjenjivaće se od dana početka primjene Zakona o kreditnim institucijama („Službeni list CG”, broj 72/19).

## **SAVJET CENTRALNE BANKE CRNE GORE**

**PREDSJEDAVAJUĆI  
G U V E R N E R,**

**dr Radoje Žugić, s.r.**

O.br. 0101-7725-5/2020

Podgorica, 28. decembar 2020.god

## SMJERNICE

### za utvrđivanje instrumenata za dodjelu varijabilnih primanja i za smanjenje vrijednosti, povećanje vrijednosti i konverziju tih instrumenata

#### I. Vrste instrumenata

1. Instrumenti iz člana 39 stav 3 tačka 5 ove odluke, koje značajne kreditne institucije mogu da koriste za dodjelu varijabilnih primanja su:

- 1) instrumenti dodatnog osnovnog kapitala, ako imaju karakteristike iz tač. 2 i 3 ovih smjernica i tač. 17 i 21 podtačka 3 ovih smjernica;
- 2) instrumenti dopunskog kapitala, ako imaju karakteristike iz tač. 2 i 4 ovih smjernica, i tač. 9 do 22 ovih smjernica;
- 3) instrumenti koji se mogu u potpunosti konvertovati u instrumente redovnog osnovnog kapitala ili čija se vrijednost može smanjiti, a koji nijesu instrumenti dodatnog osnovnog kapitala ni instrumenti dopunskog kapitala (u daljem tekstu: drugi instrumenti) u slučajevima iz tač. 5 do 8 ovih smjernica, ako te kategorije imaju karakteristike iz tačke 2 i tač. 9 do 22 ovih smjernica.

2. Instrumenti iz tačke 1 ovih smjernica treba da imaju sljedeće karakteristike:

- 1) instrumenti nijesu obezbijeđeni ili nijesu predmet garancije koje poboljšava podređeni status potraživanja imaoca;
- 2) ako se u skladu sa aktom kojim se uređuje instrument može izvršiti konvertovanje instrumenta, taj instrument može se koristiti za dodjelu varijabilnih primanja samo ako je stopa ili raspon konvertovanja određen na nivou kojim se obezbjeđuje da vrijednost instrumenta, u koji se prvobitno dodijeljen instrument konvertuje, nije veća od tog prvobitno dodijeljenog instrumenta u trenutku njegove dodjele kao varijabilnog primanja;
- 3) aktom kojim se uređuju konvertibilni instrumenti koji se primjenjuju samo za potrebe varijabilnih primanja obezbjeđuje se da vrijednost instrumenta, u koji se prvobitno dodijeljen instrument konvertuje u trenutku konvertovanja nije veća od vrijednosti tog prvobitno dodijeljenog instrumenta;
- 4) aktom kojim se uređuje instrument obezbjeđuje se da se sve raspodjele vrše najmanje jednom godišnje i to imaocu instrumenta;
- 5) cijena instrumenata određuje se u visini njihove vrijednosti u trenutku dodjele instrumenta, u skladu sa važećim računovodstvenim standardom, uzimajući u obzir kreditni rejting kreditne institucije utvrđen nezavisnom procjenom;
- 6) aktom kojim se uređuju instrumenti koji su emitovani samo za potrebe varijabilnih primanja uređeno je da se vrednovanje sprovodi u skladu sa računovodstvenim standardom u slučaju da se instrument otkupljuje, da se nad njim izvršava opcija kupovine, da se ponovno kupuje ili konvertuje.

## II. Instrumenti dodatnog osnovnog kapitala

3. Pored karakteristika iz tačke 2 ovih smjernica, instrumenti dodatnog osnovnog kapitala iz tačke 1 podtačka 1 ovih smjernica, treba da imaju i sljedeće karakteristike:

- 1) aktom kojim se uređuje instrument bliže je određen događaj iz člana 42 stav 1 tačka 14 Odluke o adekvatnosti kapitala;
- 2) događaj iz podtačke 1 ove tačke nastaje ako stopa redovnog osnovnog kapitala institucije koja emituje instrument iz člana 101 stav 1 tačka 1 Odluke o adekvatnosti kapitala padne ispod:
  - 7 %; ili
  - nivoa koji je veći od 7 %, a koji kreditna institucija odredi i bliže utvrdi aktom kojim se uređuje instrument;
- 3) imaju jednu od sljedećih karakteristika:
  - instrumenti se emituju samo za dodjelu varijabilnih primanja, a aktom kojim se uređuje instrument obezbijeđeno je da se sve raspodjele plaćaju po stopi koja je u skladu sa tržišnim stopama za slične instrumente koje izdaje kreditna institucija ili institucija uporedive prirode, veličine, složenosti i kreditnog rejtinga i koja u trenutku dodjele primanja iznosi najviše 8 procentnih poena iznad prosječne godišnje stope promjene u harmonizovanim indeksima potrošačkih cijena koje objavljuje MONSTAT, a ako se instrumenti dodjeljuju zaposlenim koji najveći dio svojih profesionalnih aktivnosti obavljaju van Crne Gore, kreditna institucije može da koristi indeks potrošačkih cijena koji se izrađuje za drugu državu;
  - u trenutku dodjele instrumenata kao varijabilnih primanja, najmanje 60% instrumenata u emisiji bilo je emitovano za druge potrebe, i ne drži ih nijedan od sljedećih subjekata ni sa njima povezano društvo:
    - a) kreditna institucija ili njena zavisna društva,
    - b) matično društvo kreditne institucije ili njena zavisna društva,
    - c) matični finansijski holding ili njegova zavisna društva,
    - d) mješoviti holding ili njegova zavisna društva,
    - e) mješoviti finansijski holding ili njegova zavisna društva.

## III. Instrumenti dopunskog kapitala

4. Pored karakteristika iz tačke 2 ovih smjernica, instrumenti dopunskog kapitala iz tačke 1 podtačka 2 ovih smjernica, treba da imaju sljedeće karakteristike:

- 1) u trenutku dodjele instrumenata kao varijabilnih primanja preostali period prije dospijeća instrumenata jednak je ili duži od zbira perioda odlaganja i perioda zadržavanja koji se primjenjuju na varijabilna primanja;
- 2) aktom kojim se uređuje instrument utvrđeno je da u slučaju nastanka događaja iz tačke 3 podtačka 1 ovih smjernica, privremeno ili trajno smanji vrijednost glavnice instrumenta ili da se instrument konvertuje u instrumente redovnog osnovnog kapitala;
- 3) događaj iz podtačke 2 ove tačke nastaje ako stopa redovnog osnovnog kapitala institucije koja emituje instrument iz člana 101 stav 1 tačka 1 Odluke o adekvatnosti kapitala padne ispod:



- 7 %; ili
  - nivoa koji je veći od 7 %, a koju kreditna institucija odredi i bliže utvrdi aktom kojim se uređuje instrument;
- 4) ima jednu od karakteristika iz tačke 3 podtačka 3 ovih smjernica.

#### **IV. Drugi instrumenti**

5. Drugi instrumenti iz tačke 1 podtačka 3 ovih smjernica, mogu da se koriste za dodjelu varijabilnih primanja iz čl. 39 i 40 ove odluke, ako pored karakteristika iz tačke 2 ovih smjernica imaju i sljedeće karakteristike:

- 1) karakteristike iz tačke 6 ovih smjernica;
- 2) povezani su sa instrumentom dodatnog osnovnog kapitala ili instrumentom dopunskog kapitala i imaju karakteristike iz tačke 7 ovih smjernica;
- 3) povezani su sa instrumentom koji bi bio instrument dodatnog osnovnog kapitala ili instrument dopunskog kapitala da ga nije emitovalo matično društvo kreditne institucije koje ne podliježe superviziji na konsolidovanoj osnovi u skladu sa Zakonom i u skladu je sa tačkom 8 ovih smjernica.

6. Drugi instrumenti treba da imaju i sljedeće karakteristike:

- 1) emituju se direktno ili preko subjekta koji je uključen u prudencijalnu konsolidaciju grupe u skladu sa Zakonom, pod uslovom da promjena kreditnog rejtinga emitenta tog instrumenta može dovesti do slične promjene kreditnog rejtinga kreditne institucije koja druge instrumente koristi za dodjelu varijabilnih primanja;
- 2) aktom kojim se uređuju drugi instrumenti nije dato imaocu instrumenta pravo da prije planiranog roka izvrši raspodjelu ili isplatu glavnice, osim u slučaju stečaja ili likvidacije kreditne institucije;
- 3) u trenutku dodjele drugih instrumenata kao varijabilnih primanja, preostali period prije dospjeća tih instrumenata jednak je ili duži od zbira perioda odlaganja i perioda zadržavanja koji se primjenjuju na dodjelu tih instrumenata;
- 4) aktom kojim se uređuje instrument obezbijeđeno je u slučaju nastanka događaja iz tačke 3 podtačka 1 ovih smjernica trajno ili privremeno smanjenje vrijednosti glavnice instrumenta ili njegovo konvertovanje u instrumente redovnog osnovnog kapitala;
- 5) događaj iz podtačke 4 ove tačke nastaje ako stopa redovnog osnovnog kapitala institucije koja emituje instrument iz člana 101 stav 1 tačka 1 Odluke o adekvatnosti kapitala padne ispod:
  - 7%; ili
  - nivoa koji je veći od 7%, a koji kreditna institucija odredi i bliže utvrdi aktom kojim se uređuje instrument;
- 6) imaju karakteristike iz tačke 3 podtačka 3 ovih smjernica.

7. Drugi instrumenti iz tačke 5 podtačka 2 ovih smjernica imaju i sljedeće karakteristike:

- 1) ispunjavaju uslove iz tačke 6 podtač. 1 do 5 ovih smjernica;

- 2) povezani su sa instrumentom dodatnog osnovnog kapitala ili dopunskog kapitala preko subjekta koji je uključen u prudencijalnu konsolidaciju grupe u skladu sa Zakonom (u daljem tekstu: referentni instrument);
- 3) referentni instrument ispunjava uslove iz tačke 6 podtač. 3 i 6 ovih smjernica u trenutku dodjele instrumenata kao varijabilnog primanja;
- 4) vrijednost drugog instrumenta povezana je sa referentnim instrumentom na način da u bilo kojem trenutku njegova vrijednost nije veća od vrijednosti referentnog instrumenta;
- 5) vrijednost svih raspodjela izvršenih nakon sticanja drugog instrumenta povezana je sa referentnim instrumentom na način da u bilo kojem trenutku izvršene raspodjele nijesu veće od vrijednosti svih izvršenih raspodjela u okviru referentnog instrumenta;
- 6) aktom kojim se uređuju drugi instrumenti utvrđeno je da, ako se nad referentnim instrumentom izvršava opcija kupovine, ako se on konvertuje, ponovno kupuje ili otkupljuje tokom perioda odlaganja ili zadržavanja, drugi instrumenti povezuju se sa referentnim instrumentom jednake vrijednosti koji ispunjava uslove iz tač. 5 do 8 ovih smjernica tako da se ukupna vrijednost drugih instrumenata ne povećava.

**8.** Drugi instrumenti iz tačke 5 podtačka 3 ovih smjernica odgovarajući su ako:

- 1) je Centralna banka utvrdila da kreditna institucija koja emituje instrument sa kojim su povezani drugi instrumenti podliježe superviziji na konsolidovanoj osnovi nadležnog organa u trećoj zemlji koja je ekvivalentna superviziji utvrđenoj Zakonom;
- 2) drugi instrumenti imaju karakteristike iz tačke 7 podtačka 1 i podtač. 3 do 6 ovih smjernica.

## **V. Postupci smanjenja vrijednosti, povećanja vrijednosti i konverzije**

**9.** U smislu tačke 4 podtačka 2 i tačke 6 podtačke 4 ovih smjernica, instrumenti dopunskog kapitala i drugi instrumenti moraju biti u skladu sa postupcima i vremenskim okvirom iz tač. 10 do 22 ovih smjernica za izračunavanje stope redovnog osnovnog kapitala i iznosa čiju je vrijednost potrebno smanjiti, povećati ili ih je potrebno konvertovati. Akt kojim se uređuju instrumenti dodatnog osnovnog kapitala mora biti u skladu sa postupcima iz tačke 17 i tačke 21 podtačka 3 ovih smjernica u dijelu koji se odnosi na iznos čiju je vrijednost potrebno smanjiti, povećati ili ih je potrebno konvertovati.

**10.** Ako se aktom kojima se uređuju instrumenti dopunskog kapitala i drugi instrumenti zahtijeva njihova konverzija u instrumente redovnog osnovnog kapitala po nastanku događaja koji je pokretač, te odredbe treba da sadrže:

- 1) stopu konverzije i ograničenje dozvoljenog iznosa za konverziju; i/ili
- 2) raspon u okviru kojeg će se instrumenti konvertovati u instrumente redovnog osnovnog kapitala.

**11.** Ako je aktom kojim se uređuju instrumenti utvrđeno da se po nastanku događaja iz tačke 3 podtačka 1 ovih smjernica, smanji vrijednost njihove glavnice, smanjenjem vrijednosti trajno ili privremeno umanjuje se sljedeće:

- 1) potraživanje imaoaca instrumenta u slučaju stečaja ili likvidacije institucije;
- 2) iznos koji je potrebno platiti u slučaju izvršenja opcije kupovine ili otkupa instrumenta; i
- 3) raspodjela po instrumentu.

**12.** Sve raspodjele koje se izvršavaju nakon smanjenja vrijednosti instrumenta zasnivaju se na umanjenom iznosu glavnice.

**13.** Smanjenjem vrijednosti ili konverzijom instrumenta, u skladu sa primjenljivim računovodstvenim okvirom, nastaju stavke koje ispunjavaju uslove za stavke redovnog osnovnog kapitala.

**14.** Ako kreditna institucija utvrdi da je stopa redovnog osnovnog kapitala ispod nivoa određenog za pokretanje konverzije ili smanjenje vrijednosti instrumenta, nadležni organ kreditne institucije bez odlaganja utvrđuje da je nastao događaj iz tačke 3 podtačka 1 ovih smjernica i nastaje neopoziva obaveza smanjenja vrijednosti ili konverzije instrumenta.

**15.** Ukupni iznos instrumenata čiju je vrijednost potrebno smanjiti ili konvertovati po nastanku događaja iz tačke 3 podtačka 1 ovih smjernica, ne može biti manji od manjeg od sljedeća dva iznosa:

- 1) iznosa koji je potreban da bi stopa redovnog osnovnog kapitala kreditne institucije ponovo u cjelosti dostigla nivo koji je u aktom kojim se uređuje instrument određen kao događaj koji je pokretač;
- 2) ukupne glavnice instrumenta.

**16.** Po nastanku događaja iz tačke 3 podtačka 1 ovih smjernica, kreditna institucije je dužna da :

- 1) obavijesti zaposlene kojima su dodijeljeni instrumenti kao varijabilna primanja i lica koja drže navedene instrumente;
- 2) smanji vrijednost glavnice instrumenata ili konvertuje instrumente u instrumente redovnog osnovnog kapitala u najkraćem mogućem roku, koji ne može biti duži od 30 dana, u skladu sa tač. 9 do 15 i tač. 17 do 22 ovih smjernica.

**17.** Ako instrumenti dodatnog osnovnog kapitala, instrumenti dopunskog kapitala i drugi instrumenti uključuju jednak nivo događaja iz tačke 3 podtačka 1 ovih smjernica, vrijednost glavnice se smanjuje ili konvertuje na proporcionalnoj osnovi za sve imaoce tih instrumenata koji se primjenjuju za potrebe varijabilnih primanja.

**18.** Iznos instrumenta čiju je vrijednost potrebno smanjiti ili konvertovati podliježe nezavisnoj procjeni, koja mora biti sprovedena u roku i na način koji kreditnoj instituciji ne stvara prepreke za smanjivanje vrijednosti ili konverzije instrumenta.

**19.** Kreditna institucija koja emituje instrumente koji se konvertuju u redovni osnovni kapital po nastanku događaja iz tačke 3 podtačka 1 ovih smjernica, dužna je da obezbijedi da njen odobreni akcionarski kapital dovoljan za konverziju svih takvih instrumenata koji se konvertuju u akcije u slučaju nastanka tog događaja. Kreditna institucija je dužna da

ima prethodno odobrenje za emisiju instrumenata redovnog osnovnog kapitala u koje bi se ti instrumenti konvertovali po nastanku navedenog događaja.

**20.** Kreditna institucija može da emituje instrumente koji se konvertuju u redovni osnovni kapital po nastanku događaja iz tačke 3 podtačka 1 ovih smjernica, ako je to predviđeno aktom o osnivanju kreditne institucije, statutom ili ugovorom o emisiji instrumenta.

**21.** Smanjenje vrijednosti instrumenta smatra se privremenim, ako instrument ima sljedeće karakteristike:

- 1) povećanje vrijednosti zasniva se na dobiti nakon što emitent instrumenta donese odluku kojom se potvrđuje konačna dobit;
- 2) sva povećanja vrijednosti instrumenta ili kuponske isplate na umanjeni iznos glavnice sprovode se uz diskreciono pravo kreditne institucije, podložno ograničenjima koja proizlaze podtač. 3, 4 i 5 ove tačke i kreditna institucija nije dužna da sprovede ili ubrza povećanje vrijednosti instrumenta pod specifičnim okolnostima;
- 3) povećanje vrijednosti sprovodi se na proporcionalnoj osnovi za instrumente dodatnog osnovnog kapitala, instrumente dopunskog kapitala i druge instrumente kojima je smanjena vrijednost, a koji se koriste za varijabilna primanja;
- 4) najveći iznos koji se može pripisati zbiru povećanja vrijednosti instrumenata dopunskog kapitala i drugih instrumenata zajedno sa kuponskom isplatom na umanjeni iznos glavnice jednak je dobiti kreditne institucije pomnoženoj sa iznosom dobijenim dijeljenjem sljedećih iznosa:
  - zbira nominalnog iznosa svih instrumenata dopunskog kapitala i drugih instrumenata te kreditne institucije na kojima je izvršeno smanjenje vrijednosti prije sprovođenja smanjenja vrijednosti;
  - zbira regulatornog kapitala i nominalnog iznosa drugih instrumenata koji se primjenjuju za potrebe varijabilnih primanja kreditne institucije; i
  - zbira svih iznosa povećanja vrijednosti i kuponskih isplata na umanjeni iznos glavnice tretira se kao isplata koja za posljedicu ima smanjenje redovnog osnovnog kapitala i podliježe, zajedno sa ostalim raspodjelama instrumenata redovnog osnovnog kapitala, ograničenjima u vezi sa najvećim iznosom za raspodjelu iz čl. 166 i 167 Zakona.

**22.** Za potrebe tačke 21 podtačka 4 ovih smjernica izračunavanje se vrši u trenutku sprovođenja povećanja vrijednosti.