



1. SASTAV, DUŽNOSTI I ODGOVORNOSTI UPRAVE I NADZORNOG ODBORA

Sukladno odredbama članka 165. stavak 1. (vezano za odredbu članka 435. stavak 2. Uredbe (EU) br. 575) i članka 166. Zakona o kreditnim institucijama objavljuju se sljedeće informacije u pogledu sustava upravljanja:

Privredna banka Zagreb d.d. u potpunosti je usklađena s odredbama Zakona o kreditnim institucijama i podzakonskih akata u pogledu sastava, dužnosti i odgovornosti Uprave i Nadzornog odbora te obveze osnivanja odbora za primitke, odbora za imenovanja i odbora za rizike.

1.1. Uprava Banke i njezini odbori

Sukladno odredbama Statuta Uprava Banke sastoji se od najmanje 5, a najviše 9 članova (direktora), s tim da odluku o broju članova donosi Nadzorni odbor Banke.

Odlukom Nadzornog odbora Banke utvrđeno je da Uprava Banke ima sedam članova, što je, imajući u vidu funkcije i nadležnost Uprave, procijenjeno dobrim i racionalnim rješenjem koje osigurava da se poslovi Banke vode u najboljem interesu dioničara, klijenata, zaposlenika Banke i svih stakeholdera. Sastav od sedam članova odgovara uspostavljenoj organizacijskoj shemi Banke i osigurava dobro funkcioniranje svih organizacijskih dijelova, sinergiju, komunikaciju i odgovornost po vertikalnoj i horizontalnoj liniji.

Članove Uprave Banke, uz prethodnu suglasnost Hrvatske narodne banke, imenuje Nadzorni odbor na mandat od tri godine i mogu biti ponovo izabrani na istu funkciju. Broj mandata nije ograničen.

Uprava Banke vodi poslove Banke i upravlja njenom imovinom. Pri tom je dužna i ovlaštena poduzimati sve radnje i donijeti sve odluke koje smatra potrebnim za uspješno vođenje poslova Banke i njeno djelovanje.

Važećom Odlukom Uprave Banke o raspodjeli nadležnosti između predsjednika i članova Uprave Banke, donesenom uz suglasnost Nadzornog odbora Banke od 30. listopada 2015., definirana su glavna poslovna područja Banke i Grupe PBZ: Grupa poslova s poduzećima i investicijskog bankarstva, Grupa poslova s malim i srednjim poduzećima, Grupa poslova sa stanovništvom, Grupa poslova za upravljanje i kontrolu rizika te područje u nadležnosti rukovoditelja operativnog poslovanja i područje u nadležnosti rukovoditelja financijskog poslovanja.

Glavna poslovna područja kao i područje funkcija kontrole i podrške (upravljanje ljudskim resursima i organizacijom uključujući upravljanje projektima, unutarnja revizija, praćenje usklađenosti i sprječavanje pranja novca, pravni poslovi, odnosi s javnošću i marketing, mjerenje zadovoljstva klijenata i zaštitu potrošača, korporativna sigurnost i korporativno upravljanje) dodijeljena su u specifičnu nadležnost predsjednika i pojedinih članova Uprave, kako slijedi:

Božo Prka (mandat do 10. veljače 2018.), predsjednik Uprave Banke rukovodi radom Uprave Banke, koordinira sve poslovne funkcije u Banci i Grupi PBZ i nadležan je za:

- funkcije kontrole i podrške: unutarnju reviziju, praćenje usklađenosti i sprječavanje pranja novca, ljudske resurse i organizaciju, pravne poslove, odnose s javnošću i marketing, Tajništvo Banke, mjerenje zadovoljstva klijenata i zaštitu potrošača,

Gabriele Pace (mandat do 18. srpnja 2016.), zamjenik predsjednika Uprave, nadležan je za:

- funkcije kontrole i podrške: korporativnu sigurnost i upravljanje projektima u dijelu strateških projekata
- područje pod nadležnošću rukovoditelja financijskog poslovanja: računovodstvo, planiranje i kontrolu, riznicu i upravljanje aktivom i pasivom, administrativno i financijsko upravljanje, centralnu nabavu, ekonomska istraživanja, korporativno upravljanje podacima
- koordiniranje Grupe poslova za upravljanje i kontrolu rizika i područja rukovoditelja operativnog poslovanja
- koordiniranje društava Grupe PBZ u području nadležnosti rukovoditelja financijskog poslovanja,

Ivan Gerovac (mandat do 10. veljače 2018.) član Uprave Banke, nadležan je za: Grupu poslova s poduzećima i investicijskog bankarstva, te ujedno koordinira i društva Grupe PBZ u dijelu poslovanja fondova,

Darko Drozdek (mandat do 22. listopada 2016.), član Uprave Banke, nadležan je za: Grupu poslova s malim i srednjim poduzećima, te ujedno koordinira i društva Grupe PBZ u dijelu poslova leasinga,

Dinko Lucić (mandat do 10. veljače 2018.), član Uprave Banke, nadležan je za: Grupu poslova sa stanovništvom, te ujedno koordinira i društva Grupe PBZ u dijelu poslova sa stanovništvom i kartičnog poslovanja,

Andrea Pavlović (mandat do 13. svibnja 2016.), član Uprave Banke, nadležna je za: Grupu poslova za upravljanje i kontrolu rizika, te ujedno koordinira društva Grupe PBZ u dijelu upravljanja i kontrole rizika,

Draženko Kopljar (mandat do 10. veljače 2018.) član Uprave Banke, nadležan je za:

- rukovođenje područjem operativnog poslovanja: platni promet, operativne poslove, informacijsku i komunikacijsku tehnologiju, opće poslove
- koordiniranje društava Grupe PBZ u dijelu poslova informatičke tehnologije i operacija.

Ovako uspostavljena struktura i sastav Uprave Banke omogućuje, između ostaloga, da Banka posluje u skladu s pravilima struke, važećim zakonima i podzakonskim propisima te propisima Europske unije kojima se uređuje poslovanje kreditne institucije, kao i da Uprava provodi djelotvoran i pouzdan sustav učinkovitog i razboritog upravljanja Bankom.

Odbori Uprave Banke

U obavljanju svojih poslova Uprava osniva odbore i druga tijela koja joj pomažu u radu i na koje je prenijela dio ovlasti.

Odbori na koje je Uprava prenijela dio svojih ovlasti su:

Kreditni odbor Banke – odlučuje o izloženost Banke kreditnom riziku osnovan je odlukom Uprave Banke, kao tijelo na koje Uprava prenosi dio svojih ovlasti u dijelu poslovanja Banke koje se odnosi na kreditni rizik u svezi odobrenih kredita i drugih sličnih tražbina, te preuzetih izvanbilančnih potencijalnih obveza (plasmani).

Sjednica za praćenje kvalitete aktive – praćenje ukupne kvalitete kreditnog portfelja Banke i Grupe PBZ —osnovana je kao posebna sjednica Kreditnog odbora radi: (a) praćenja ukupne kvalitete kreditnog portfelja Banke i Grupe PBZ, (b) promjene klasifikacije plasmana i razine rezervacija za sve izloženosti procijenjene na pojedinačnoj osnovi, (c) analize upravljanja i praćenje loših plasmana, (d) odobravanja aktivnosti i strategija naplate te (e) usvajanja i praćenja planova djelovanja za klijente uključene u proces proaktivnog upravljanja kreditnom izloženosti (PCEM).

Odbor za upravljanje aktivom i pasivom – planiranje, nadzor, kontrola i upravljanje ključnim pokazateljima uspješnosti poslovanja Banke, posebice na srednji i dugi rok kroz instrumente upravljanja strukturom aktive i pasive, uz istovremeno očuvanje vrijednosti kapitala Banke.

Odbor za operativni rizik – upravljanje operativnim rizikom u Grupi PBZ.

Upravljački odbor – predlaže Upravi Banke nove projekte ili odustajanje od inicijativa za pokretanje projekata, nadzire izvršavanje portfelja projekata te kvalitetu vođenja projekata i dr.

Odbor za nadzor nad prodajom nekretnina – izvještavanje Uprave Banke o provedbi aktivnosti prodaje nekretnina Banke i društava iz Grupe PBZ, predlaganje Upravi Banke strategije prodaje nekretnina Banke i društava iz Grupe PBZ i dr.

Politika raznovrsnosti pri odabiru članova uprave Banke, njezina svrha i ciljevi

Kako bi se osigurala raznovrsnost pri odabiru članova Uprave Banke, a u svrhu osiguravanja učinkovitog i razboritog upravljanja Bankom kao cjelinom, Banka je donijela Politiku o strukturi Uprave i Nadzornog odbora Banke, te Odluku o raspodjeli nadležnosti između predsjednika i članova Uprave Banke.

Politikom o strukturi Uprave i Nadzornog odbora Banke propisana je za Upravu Banke:

- ciljana struktura Uprave s obzirom na vrstu, opseg i složenost poslova u Banci, te na njezin profil rizičnosti i poslovnu strategiju,
- detaljni uvjeti za predsjednika i članove Uprave, imajući u vidu potrebu pokrivanja specifičnih nadležnosti, potrebu za odgovarajućim znanjima, sposobnostima i iskustvu,
- potreba osiguranja ciljane zastupljenosti slabije zastupljenog spola sukladno odluci Odbora za imenovanja (u sadašnjem sastavu Uprave 1/5 članova predstavlja slabije zastupljeni spol - žene).

Odlukom o raspodjeli nadležnosti između predsjednika i članova Uprave Banke definirana su glavna poslovna područja Banke i Grupe PBZ te zaduženje ponaosob svakog člana Uprave za pojedino područje.

Svrha propisivanja specifičnih uvjeta je osiguranje raznolikosti znanja, iskustva, vještina i sposobnosti članova Uprave, kako bi svoje funkciju obavljali efikasno i profesionalno, tako da predsjednik Uprave i svaki član Uprave trebaju pojedinačno posjedovati i određena specifična znanja, vještine i stručnosti za područja koja će im biti dodijeljena u specifičnu nadležnost.

Sukladno tako propisanim uvjetima za obavljanje dužnosti predsjednika i člana Uprave, provodi se politika odabira članova Uprave Banke.

Stvarna znanja, sposobnosti i stručnost članova Uprave Banke

Sukladno Politici o procjeni primjerenosti predsjednika i članova UB, te nositelja ključnih funkcija Banke, Nadzorni odbor Banke je na svojoj sjednici održanoj 6. veljače 2015. ocijenio da cjelokupni sastav Uprave ima potrebna stručna znanja, sposobnosti i iskustva koji joj omogućuju da neovisno i samostalno vodi poslove Banke, uz razumijevanje poslova i značajnih rizika Banke, te pozitivno ocijenio primjerenost svakog člana Uprave Banke, pri čemu se procjenjivao dobar ugled, stručna znanja i sposobnosti, potrebno iskustvo, postojanje sukoba interesa, te posvećenost ispunjavanju dužnosti.

1.2. Nadzorni odbor Banke

Prema odredbama Statuta Banke Nadzorni odbor Banke može imati pet ili sedam ili devet članova. Odluku o broju članova donosi Glavna skupština Banke koja i bira članove Nadzornog odbora, s tim da po jednog člana izravno imenuje najveći dioničari Intesa Sanpaolo Holding International S.A. (dok ima preko 25% ukupnog broja redovnih dionica Banke). Pravo izravnog imenovanja jednog člana Nadzornog odbora imala je i Europska banka za obnovu i razvoj koja je u 2015. godini izašla iz vlasničke strukture Banke, a gđa Kocsis, član kojega je imenovala, dala je ostavku na funkciju u Nadzornom odboru. Tijekom 2015. godine prestalo je članstvo u Nadzornom odboru temeljem dane ostavke i g. Malagoliju izravno imenovanom od najvećeg dioničara Banke.

Članovi Nadzornog odbora biraju se/imenuju se na mandat od tri godine i mogu biti ponovo izabrani na istu funkciju. Broj mandata nije ograničen.

Odlukom Glavne skupštine Banke utvrđeno je da Nadzorni odbor Banke ima sedam članova, što je, imajući u vidu funkcije i nadležnost Nadzornog odbora, procijenjeno dobrim rješenjem odnosno rješenjem koje osigurava kvalitetno obavljanje nadzora vođenja poslova Banke radi zaštite interesa Banke u cjelini. Jedan član Nadzornog odbora je neovisan sukladno odredbama Zakona o kreditnim institucijama i podzakonskim aktima, kao i Kodeksu korporativnog upravljanja kojega su donijeli Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga i Zagrebačka burza.

U Nadzorni odbor Banke izabrani /imenovani su kako slijedi:

Giovanni Gilli, predsjednik, mandat do 31. ožujka 2017.

Draginja Đurić, zamjenik predsjednika, mandat do 31. ožujka 2017.

Fabrizio Centrone, član, mandat do 3. prosinca 2018.

Branko Jeren, neovisni član, mandat do 20. travnja 2016.

Antonio Nucci, član, mandat do 3. prosinca 2018.

Paolo Sarcinelli, član, mandat do 29. ožujka 2016.

Christophe Velle, član, mandat do 16. listopada 2016.

Predsjednika i zamjenika predsjednika Nadzornog odbora bira sam Nadzorni odbor iz reda svojih članova.

Hrvatska narodna banka ocijenila je da svi članovi Nadzornog odbora ispunjavaju uvjete za članstvo u Nadzornom odboru Banke i dala prethodnu suglasnost za obavljanje funkcije člana Nadzornog odbora.

Nadzorni odbor Banke nadzire vođenje poslova Banke i u tu svrhu pregledava i ispituje poslovne knjige i dokumentaciju Banke. Nadzorni odbor podnosi Glavnoj skupštini Banke pisano izvješće o obavljenom nadzoru vođenja poslova Banke.

Funkciju nadzora Nadzorni odbor naročito obavlja kroz sljedeće nadležnosti davanjem suglasnosti na: poslovnu politiku Banke; na strateške ciljeve; na financijski plan; na strategije i politike preuzimanja rizika i upravljanja njima, uključujući rizike koji proizlaze iz makroekonomskog okružja u kojemu Banka posluje s obzirom na poslovni ciklus; na strategije i postupke procjenjivanja adekvatnosti internog kapitala Banke i na akt o unutarnjoj reviziji i godišnji plan rada unutarnje revizije.

Politika raznovrsnosti pri odabiru članova Nadzornog odbora, njezina svrha i ciljevi

Kako bi se osigurala raznovrsnost pri odabiru članova Nadzornog odbora, a u svrhu osiguravanja učinkovitog i razboritog upravljanja funkcijom nadzora u Banci, Banka je donijela Politiku o strukturi Uprave i Nadzornog odbora Banke.

Politikom o strukturi Uprave i Nadzornog odbora Banke propisana je za nadzorni odbor Banke:

- ciljana struktura Nadzornog odbora s obzirom na vrstu, opseg i složenost poslova u Banci, te na njezin profil rizičnosti i poslovnu strategiju,
- uvjeti za članove nadzornog odbora, koji određuju da svako član Nadzornog odbora mora posjedovati znanja, vještine i stručnosti, koje osiguravaju da sastav nadzornog odbora bude takav da ukupnost njegovih članova osigurava zastupljenost svih bitnih kompetencija/područja djelovanja u cilju postizanja efikasnog i profesionalnog obavljanja funkcije.
- potreba osiguranja ciljane zastupljenosti slabije zastupljenog spola sukladno odluci Odbora za imenovanja (u sadašnjem sastavu Nadzornog odbora 1/7 članova predstavlja slabije zastupljeni spol - žene)

Sukladno tako propisanim uvjetima za članstvo u Nadzornom odbora, provodi se politika odabira članova Nadzornog odbora.

Stvarna znanja, sposobnosti i stručnost članova Nadzornog odbora Banke

Članovi Nadzornog odbora imaju odgovarajuća znanja, vještine i stručnosti i dovoljno iskustva na području korporativnog upravljanja tako da svoju funkciju obavljaju efikasno i profesionalno. U pogledu korporativnog iskustva posebno se cijeni iskustvo stečeno u okviru Grupe Intesa Sanpaolo i društvima koji obavljaju sličnu djelatnost.

Optimalni kvalitativni sastav Nadzornog odbora ostvaren je time što svi članovi Nadzornog odbora posjeduju znanja, vještine i stručnosti, stečene u financijskim i kreditnim institucijama, srednjim ili velikim trgovačkim društvima, istraživačkim centrima ili akademskim zajednicama, u jednom ili više sljedećih područja:

- bankarstvo i/ili osiguranje i/ili financijsko poslovanje
- strateško planiranje
- upravljanje rizicima i metode upravljanja rizicima
- računovodstvena i/ili financijska pitanja
- sustav unutarnjih kontrola
- regulatorni okvir i bonitetni zahtjevi
- korporativno upravljanje i organizacija

Sukladno Politici o procjeni primjerenosti članova Nadzornog odbora Banke, Glavna skupština Banke je na svojoj sjednici održanoj 16. ožujka 2015. ocijenila da članovi Nadzornog odbora zajedno i kao cjelina imaju potrebna stručna znanja, sposobnosti i iskustva koja omogućuju neovisno i samostalno nadziranje poslova kreditne institucije, uz razumijevanje poslova i značajnih rizika kreditne institucije, te da sukladno članku 45. stavak 2. Zakona o kreditnim institucijama Nadzorni odbor ima jednog neovisnog člana, te pozitivno ocijenila primjerenost svakog člana Nadzornog odbora, pri čemu se procjenjivao dobar ugled, stručna znanja i sposobnosti, potrebno iskustvo, postojanje sukoba interesa i neovisnosti, te posvećenost ispunjavanju dužnosti.

1.3. Odbori Nadzornog odbora

Nadzorni odbor Banke je, sukladno Zakonu o reviziji i Statutu Banke, osnovao **Odbor za reviziju** koji: (a) prati postupak financijskog izvješćivanja, (b) prati učinkovitost sustava unutarnje kontrole, unutarnje revizije, te sustav upravljanja rizicima, nadgleda provođenje revizije godišnjih financijskih i konsolidiranih izvješća, prati neovisnost samostalnih revizora

koji obavljaju reviziju, daje preporuke skupštini o odabiru vanjskog revizora, raspravlja o planovima i godišnjem izvješću unutarnje revizije te o značajnim pitanjima koje se odnose na ova područja.

Sukladno Zakonu o kreditnim institucijama i podzakonskim aktima HNB u Banci su u zakonskom roku osnovani Odbor za primitke, Odbor za imenovanja i Odbor za rizike. Odbore je osnovao Nadzorni odbor Banke i imenovao njihove članove iz reda članova Nadzornog odbora Banke. Svaki od Odbora ima tri člana od kojih je jedan imenovan za predsjednika Odbora. Nadzorni odbor Banke donio je Pravila o radu odbora Nadzornog odbora.

Nadležnost Odbora određena je sukladno odredbama članaka 51., 52. i 53. Zakona o kreditnim institucijama, Pravilima o radu odbora Nadzornog odbora i relevantnim odlukama HNB.

Odbor za imenovanja dužan je:

- predlagati članove Uprave i Nadzornog odbora
- redovito, a najmanje jednom godišnje, procijeniti strukturu, veličinu, sastav i djelovanje Uprave i Nadzornog odbora i, ako je potrebno, predložiti promjene
- redovito, a najmanje jednom godišnje, procijeniti znanje, sposobnosti i iskustvo pojedinih članova Uprave i Nadzornog odbora, te Uprave i Nadzornog odbora kao cjeline, i o procjeni izvijestiti ta tijela
- redovito preispitivati politike za odabir članova Uprave i Nadzornog odbora i imenovanje višeg rukovodstva i davati preporuke Upravi i Nadzornom odboru i, ako smatra potrebnim, predlagati njihove izmjene
- kontinuirano, u mjeri u kojoj je to moguće, osigurati nepostojanje dominacije pojedinaca ili male grupe pojedinaca pri odlučivanju Uprave i Nadzornog odbora u svrhu zaštite interesa Banke u cjelini
- pripremiti opis dužnosti i potrebnih uvjeta za obnašanje dužnosti pojedinog člana Uprave i Nadzornog odbora, te očekivane posvećenosti ispunjavanju te dužnosti
- odrediti ciljanu zastupljenost slabije zastupljenog spola u Upravi i Nadzornom odboru, te predložiti strategiju povećanja broja slabije zastupljenog spola
- obavljati druge poslove određene propisima i Pravilima o radu odbora Nadzornog odbora.

Odbor za rizike dužan je:

- savjetovati Nadzorni odbor o cjelokupnoj trenutačnoj i budućoj sklonosti preuzimanja rizika i strategiji te pomagati u nadziranju provedbe te strategije od strane višeg rukovodstva, pri tom ne dovodeći u pitanje odgovornost Uprave i Nadzornog odbora Banke u cjelokupnom upravljanju rizicima i nadziranju Banke
- preispitati jesu li se pri određivanju cijena potraživanja i obveza prema klijentima uzeli u obzir model poslovanja Banke i strategija rizika te ako ta cijena ne odražava rizik preuzet u odnosu na model poslovanja i strategiju rizika, predložiti Upravi Banke plan za otklanjanje nedostataka
- neovisno o poslovima Odbora za primitke, s ciljem uspostave i provođenja odgovarajućih politika primitaka preispitati jesu li pri određivanju poticaja predviđenih sustavom primitaka uzeti u obzir rizik, kapital, likvidnost te vjerojatnost i očekivano razdoblje ostvarivanja dobiti
- obavljati druge poslove određene propisima i Pravilima o radu odbora Nadzornog odbora.

Prilikom imenovanja članova Odbora za rizike, a sukladno članku 52. stavak 1. Zakona o kreditnim institucijama, Nadzorni odbor procijenio je da imenovani članovi imaju odgovarajuća

znanja, vještine i stručnost kako bi u potpunosti razumjeli i pratili strategiju rizika i sklonost preuzimanju rizika Banke.

Odbor za primitke dužan je:

- neovisno procjenjivati načela primitaka i pruža podršku Nadzornom odboru Banke pri donošenju i redovitom preispitivanju temeljnih načela Politike primitaka za određene funkcije kao i njihovog utjecaja na upravljanje rizicima, jamstvenim kapitalom i likvidnošću; nalazi Odbora dostavljaju se Nadzornom odboru Banke;
- najmanje jednom godišnje preispitivati Politiku primitaka i ocijeniti usklađenost provođenja Politike primitaka s politikama i mogućim procedurama Banke vezanim uz primitke te s relevantnim propisima, standardima, načelima i kodeksima te je u taj postupak dužan uključiti kontrolne funkcije Banke. Izvješće o obavljenom postupku mora se dostaviti Upravi i Nadzornom odboru Banke te osobama odgovornima za rad kontrolnih funkcija. Ako se utvrde nedostaci u Politici primitaka ili njezinu provođenju, Nadzorni odbor dužan je bez odgađanja donijeti plan otklanjanja tih nedostataka te započeti ostvarivanje tog plana;
- pružati podršku i savjetovati Uprave Banke pri izradi Politike primitaka;
- osigurati da Banka najmanje jednom godišnje formalno provede nekoliko različitih scenarija za potrebe testiranja utjecaja budućih vanjskih i unutarnjih događaja na Politiku primitaka i provođenje te Politike, kao i da provede retroaktivno testiranje;
- dati prijedloge Nadzornom odboru Banke vezano uz traženje konzultantskih usluga u pogledu Politike primitaka i njene provedbe
- pripremati odluke Nadzornog odbora o ukupnom iznosu varijabilnih primitaka koji Banka utvrđuje za sve zaposlenike u poslovnoj godini za određeno razdoblje procjene, na pojedinačnoj osnovi o primicima članova Uprave i osoba odgovornih za rad kontrolnih funkcija i o smanjenju ili ukidanju varijabilnih primitaka zaposlenicima, uključujući aktiviranje odredbi o malusu ili povratu primitaka, ako dođe do značajnog narušavanja uspješnosti ili ostvarivanja gubitka Banke.

Odbor za primitke uspostavljen je na način koji mu omogućuje donošenje stručne i neovisne prosudbe o politikama i praksama vezanim uz primitke te o utjecaju primitaka na upravljanje rizicima, kapitalom i likvidnošću. Pri obavljanju svojih poslova Odbor za primitke dužan je uzeti u obzir dugoročne interese dioničara, investitora i ostalih zainteresiranih strana u Banci te javni interes.

1.4. Opis toka informacija o riziku do upravljačkog tijela

Banka na razini PBZ Grupe ima jasno uspostavljen sustav praćenja i izvješćivanja o rizicima, kako bi pravovremeno osigurala potrebne informacije sudionicima u sustavu upravljanja rizicima i donositeljima poslovnih odluka. Izvješća o rizicima najmanje sadržavaju informacije o:

- izloženosti rizicima, uključujući i rizike koji su preneseni na treću stranu;
- profilu rizičnosti;
- značajnim internim gubicima;
- adekvatnosti kapitala;
- mjerama i aktivnostima koje se namjeravaju poduzeti ili su poduzete radi ovladavanja rizicima;
- iznimkama od postupanja u skladu s internima aktima iz područja upravljanja rizicima, uključujući i iznimke od utvrđenog apetita za rizik;

- informacije o pozitivnim i negativnim promjenama u pokazateljima poslovanja koje ukazuju ili mogu ukazivati na promjenu izloženosti riziku.

Izvešća o rizicima, kojima se daje sveobuhvatan pregled profila rizika, usklađenosti sa strateškim limitima kao i ključnim pravilima i limitima koji definiraju apetit za rizike PBZ Grupe, izrađuju se na dnevnoj, mjesečnoj, kvartalnoj, polugodišnjoj i godišnjoj razini te se podnose Upravi i Nadzornom odboru, ali i nižim upravljačkim razinama te zaposlenicima, dinamikom predviđenom internim aktima za upravljanje rizicima. Za slučaj uočenih nepravilnosti tj. neusklađenosti sa pravilima i limitima kojima je definiran apetit za rizike PBZ Grupe, Banka ima jasno propisane eskalacijske procedure.

2. ORGANIZACIJA

Sukladno odredbama članka 166. stavak 1. (organizacijski ustroj Banke) i članka 167. stavak 1. (pravni odnosi u Grupi PBZ) Zakona o kreditnim institucijama objavljuju se sljedeće informacije:

2.1. Organizacijski ustroj Banke

Sukladno odredbama članka 102 Zakona o kreditnim institucijama, Banka je uspostavila organizacijsku strukturu s jasno definiranim, preglednim i dosljednim linijama ovlasti i odgovornosti. Uspostavljena je organizacijska struktura koja:

- 1) omogućuje učinkovitu komunikaciju i suradnju na svim organizacijskim razinama, uključujući primjeren tijek informacija,
- 2) ograničava i sprječava sukob interesa i
- 3) omogućuje jasan i dokumentiran proces donošenja odluka.

Takva organizacijska struktura Banke detaljnije je opisana i propisana sljedećim internim aktima:

1. **Statutom Banke** kojim su utvrđeni i opisani Organi Banke (Uprava, Nadzorni odbor i Glavna skupština), način vođenja poslova Banke i zastupanje Banke,
2. **Organizacijskom shemom** (objavljena na mrežnim stranicama Banke (www.pbz.hr) i poslovnim modelima organizacijskih jedinica (opisi poslova),
3. **Odlukom Uprave Banke o raspodjeli nadležnosti predsjednika i članova Uprave Banke** kojom je utvrđena raspodjela ovlaštenja i zaduženja predsjednika, zamjenika predsjednika i članova Uprave Banke na makroorganizacijskoj razini,
4. **Etičkim kodeksom,**
5. **Kodeksom ponašanja,**
6. **Procedurom za zaštitu prijavitelja nepravilnosti (zviždača),**
7. **Politikom o sustavu unutarnjih kontrola** kojom se definiraju temeljna načela, struktura i nositelji aktivnosti funkcija unutarnjih kontrola u Banci kao sastavnog dijela sustava korporativnog upravljanja. U Banci su uspostavljene djelotvorne funkcije kontrole rizika, funkcije praćenja usklađenosti i funkcije unutarnje revizije.

Banka je pravodobno utvrdila područja poslovanja u kojima postoji **moгуći sukob interesa** te su navedena područja dodatno regulirala kako bi se osigurana neovisnost i razgraničenje odgovornosti između različitih funkcija s ciljem sprječavanja eventualnog sukoba interesa.

Navedena tematika detaljnije je opisana sljedećim internim aktima:

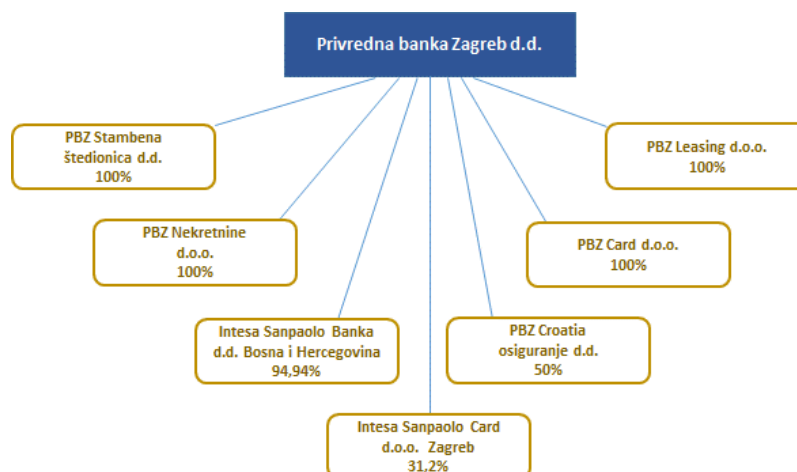
1. **Politikom upravljanja sukobom interesa u pružanju investicijskih i pomoćnih usluga i obavljanju investicijskih aktivnosti** (objavljena na mrežnim stranicama Banke (www.pbz.hr) kojom su detaljno opisana temeljna načela poslovanja, okolnosti koje predstavljaju sukob interesa te postupci i mjere glede sprječavanja sukoba interesa,
2. **Priručnikom za dilere,**
3. **Politikom o upravljanju osobnim transakcijama u poslovanju s financijskim instrumentima,**
4. **drugim internim aktima i procedurama** Banke vezanima uz pružanje investicijskih usluga i aktivnosti,
5. **Politikom o sustavu unutarnjih kontrola** kojom su definirane kontrolne funkcije kao neovisne funkcije, odvojene od poslovnih procesa i aktivnosti u kojima rizici nastaju te koje kontrolne funkcije prate i nadziru,
6. **odlukama Uprave** kojima su utvrđene ovlasti za predlaganje i donošenje odluka te ovlasti za potpisivanje ugovora i druge dokumentacije koja proizlazi iz odluka nadležnih tijela.

Banka se uskladila s odredbama članka 101. stavak 2 Zakona o kreditnim institucijama usvajanjem niza internih dokumenata koji detaljnije opisuju i propisuju pravila i postupke vezane uz upravljanje rizicima, praćenje portfelja koji nose kreditni rizik, izračun velike izloženosti, obvezu rezerviranja sredstava za sudske sporove i pravni rizik, politike primitaka itd.

2.2. Opis pravnih odnosa u Grupi PBZ i opis sustava upravljanja i organizacijske strukture Grupe PBZ

Banka je nadređeno društvo u odnosu na druga društva koja na temelju zakona zajedno s Bankom čine Grupu PBZ. Grupa PBZ je hrvatska financijska grupa koja pruža cijeli niz bankarskih usluga stanovništvu i korporativnim klijentima u Hrvatskoj. Sastav Grupe PBZ i opis svakog od društava dostupni su u "Godišnjem financijskom izvješću" i dokumentu "Company Profile" koji su objavljeni na mrežnim stranicama Banke (www.pbz.hr).

Na dan 30. studenog 2015. godine Grupu PBZ čine Privredna banka Zagreb d.d. kao matično društvo, 5 ovisnih društava (PBZ Card d.o.o., PBZ Leasing d.o.o., PBZ Nekretnine, PBZ Stambena štedionica d.d. i Intesa Sanpaolo Banka d.d. Bosna i Hercegovina) i 2 pridružena društva (PBZ Croatia osiguranje d.d. i Intesa Sanpaolo Card d.o.o. Zagreb):



U odnosu na društva iz Grupe PBZ Banka je matično i nadređeno društvo i kao takvo obavlja koordinacijske i upravljačke aktivnosti na sljedeći način:

1. putem predstavnika Banke u nadzornim odborima društava članica Grupe PBZ,
2. kroz odgovornosti i nadležnosti članova Uprave Banke za pojedine članice Grupe PBZ,
3. uspostavljanjem matične organizacije i centralizacijom određenih funkcija članica Grupe PBZ unutar Banke,
4. spuštanjem relevantnih odluka kojima se daju smjernice i definiraju politike i pravilnici,
5. uspostavom sustava za upravljanja rizicima,
6. propisivanjem sustava unutarnjih kontrola.

3. POLITIKA PRIMITAKA

Privredna banka Zagreb d.d. je na svojoj internet stranici PBZ-a www.pbz.hr u javnoj objavi od svibnja 2015. godine objavila u svezi Politike primitaka slijedeće informacije:

- glavne značajke politike primitaka i provođenja politike
- informacije o kriterijima koji se primjenjuju za mjerenje uspješnosti i prilagodbu primitaka rizicima te obrazloženje primjene tih kriterija po pojedinim kategorijama radnika
- informacije o načinu povezivanja primitaka i uspješnosti
- informacije o kriterijima uspješnosti na kojima se temelje prava na dionice, opcije ili varijabilne komponente primitaka

Nastavno se objavljuju i slijedeće informacije:

3.1. omjeri između fiksnih i varijabilnih primitaka određene u skladu s člankom 94. stavkom 1. točkom (g) Direktive 2013/36/EU

Politikom primitaka određen je primjereni odnos između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka za sve kategorije radnika, te je određena primjerena gornja granica tog odnosa iznad koje isplata varijabilnih primitaka nije dopuštena. Odnos između fiksnog i varijabilnog dijela određuje se sukladno odredbama važeće politike nagrađivanja Grupe Intese Sanpaolo te važećim pozitivnim propisima Republike Hrvatske.

Odnos fiksnih i varijabilnih primitaka određen je na način da iznos varijabilnog dijela ne prelazi iznos fiksnog dijela ukupnih primitaka.

Značajan udio, najmanje 40% varijabilnog dijela primitaka odgađa se na primjereno razdoblje koje ne smije bit kraće od 3 (tri) godine. Pri isplati odgođenih primitaka primjenjuje se načelo pravilnog vremenskog razgraničavanja, a isti se ne smiju isplaćivati češće od jedanput godišnje na način i u instrumentima definiranim važećim politikama, aktima i odlukama matične banke te pozitivnim pravnim propisima Republike Hrvatske.

Banka će značajan udio varijabilnog dijela primitaka, odgođenog i neodgođenog dijela, isplatiti u obliku instrumenata. Udio varijabilnog dijela primitaka koji će se isplatiti u obliku instrumenata određuje se u skladu s pozicijom i odgovornostima određenog radnika, iznosom varijabilnih primitaka tog radnika i količinom rizika koju taj radnik može preuzeti. Najmanje 50% svakog varijabilnog primitka mora se sastojati od financijskih instrumenata.

Sastav odgođenog dijela naknade:

1. dio isplaćen s odgodom: 100% gotov novac;
2. dio isplaćen s odgodom: 100% financijski instrumenti;
3. dio isplaćen s odgodom: 50% financijski instrumenti te 50 % gotov novac.

Odredbe o odgodi primitaka neće se primjenjivati na radnike čiji varijabilni primici na godišnjoj osnovi ne prelaze iznos od 100.000 kuna i na radnike čiji varijabilni primici na godišnjoj osnovi ne prelaze 30% fiksnih primitaka na godišnjoj osnovi.

U svrhu primjerenog upravljanja kombinacijom fiksnog i varijabilnog dijela primitaka, poštuju se slijedeći principi:

- razlikovanje između različitih kategorija zaposlenika i osoba, a pogotovo onih pojedinaca koji se smatraju „Ključnim osobama“, u svrhu uvažavanja težine razine utjecaja na postignute rezultate te na rizik; prvenstveno, težina varijabilne komponente je značajnije ograničena nego što je to slučaj kod osoba koje su zaposlene u kontrolnim jedinicama;
- razlikovanje prema grupama stručnosti, to jest unutar sfere poslovanja, konzistentno s postignutim rezultatima koji su utvrđeni analizom karakterističnih referentnih mjera (benchmark-a), čime se nadalje osigurava poštivanje kriterija unutarnje jednakosti, zahvaljujući korištenju zajedničkih referenci za svaku pojedinu kategoriju zaposlenika i osoba osoblja;
- veća težina varijabilne komponente za ključne resurse te 'top management' sa svrhom zadržavanja ključnih resursa;
- unaprijed ograničeni maksimalni iznos nagrada, sa osiguranjem financijske održivosti politike naknada te preveniranja preuzimanja prekomjernog rizika usmjerenog na maksimalno povećanje kratkoročnih rezultata;
- usklađivanje s obzirom na tržišnu praksu, kroz stalnu usporedbu s rezultatima ispitivanja plaća/naknada i to u svrhu vrednovanja kompetitivnog poravnanja s karakterističnim referentnim tržištem;
- usklađivanje nagrade na srednju vrijednost referentnog tržišta, sukladno smjernicama politike Grupe, bez da se time umanjí važnost mogućnosti uvođenja odgovarajućih mehanizama razlikovanja za posebno kritične pozicije i/ili pozicije koje uključuju posebne menedžerske kvalitete.

3.2. glavni parametri i obrazloženje svih shema varijabilnih komponenti primitaka te drugih negotovinskih pogodnosti

Primici zaposlenika dijele se na slijedeće elemente:

- Fiksnu komponentu, koja je definirana na temelju ugovora, funkcije koju zaposlenik obnaša, dodijeljenih odgovornosti te specifičnog iskustva i stručnosti
- Varijabilnu komponentu, koja je vezana uz uspješnost zaposlenika i usklađena s postignutim kratkoročnim i dugoročnim rezultatima, a temelji se na ostvarenju kvantitativnih i kvalitativnih ciljeva
- Druge pogodnosti namijenjene povećanju motivacije i lojalnosti zaposlenika, a koje mogu biti ugovorne prirode (npr. službeno vozilo, zdravstveno osiguranje i sl.), te stoga ima drugačiji tretman ovisno o kategoriji zaposlenika

U skladu s regulatornim smjernicama, primjenjuje se kombinacija gore navedenih komponenti kako bi se:

- omogućilo fleksibilno upravljanje troškovima rada, budući se varijabilni dio može značajno smanjiti, čak i smanjiti, tj. svesti na nulu, ovisno o ostvarenoj uspješnosti tijekom predmetne godine
- obeshrabrila ponašanja usmjerena na postizanje kratkoročnih rezultata, a pogotovo ukoliko ista uključuju preuzimanje većih rizika

Glavne značajke varijabilnih komponenti primitaka (menadžerski bonus)

(1) Ukupan iznos varijabilnih primitaka temelji se na kombinaciji ocjene uspješnosti pojedinca (uzimajući u obzir financijske i nefinancijske kriterije) i odgovarajuće poslovne jedinice te na ukupnim rezultatima kreditne institucije.

(2) Ocjena uspješnosti odnosi se na višegodišnje razdoblje čime se osigurava da se proces ocjenjivanja temelji na dugoročnoj uspješnosti.

(3) Mjerenje uspješnosti prilagođeno je svim vrstama rizika kojima je kreditna institucija izložena ili kojima bi mogla biti izložena, te mora uzimati u obzir troškove potrebnoga kapitala i potrebne likvidnosti.

(4) Pri utvrđivanju varijabilnih primitaka radnika ili raspodjeli varijabilnih primitaka unutar kreditne institucije uzimaju se u obzir sve vrste rizika kojima je kreditna institucija izložena ili kojima bi mogla biti izložena.

Kod mjerenja radne uspješnosti naglasak je na usklađenosti kriterija ocjenjivanja koji se odnose na financijske, objektivne rezultate i one koji osiguravaju odgovorno poslovanje i dugoročnu održivost te stavljaju u fokus smanjenje rizika poslovanja.

Mjerenje radne uspješnosti strateško-izvršnog menadžmenta temelji se na MBO (Management By Objectives) sustavu i vrednovanju ostvarenja objektivnih zadanih ciljeva. Evaluiraju se 4 godišnja cilja (KPI-Ključni Pokazatelji Uspješnosti) pri čemu dva cilja pripadaju poslovnim ciljevima koji imaju izravni efekt na financijske rezultate Banke – ciljevi iz 'operativne kategorije', a preostala dva se odnose na ciljeve koji nemaju izravni financijski efekt već su usmjereni na kontrolu tekućih i potencijalnih rizika, unapređenje kvalitete odnosa prema klijentima te odgovornost prema svim uključenim stranama – ciljevi iz 'kategorije dugoročne održivosti'.

Ukupna ocjena radne uspješnosti predstavlja prosjek postotka ispunjenja ciljeva iz operativne kategorije i ciljeva iz kategorije dugoročne održivosti te se kroz proces godišnjeg postavljanja i vrednovanja ciljeva obvezno balansira usmjerenost strateško-izvršnog menadžmenta na ostvarenje financijskih ciljeva te na ostvarenje ciljeva dugoročne održivosti. Na taj način i kroz sam proces mjerenja radne uspješnosti, kroz svoje individualne ciljeve, strateški menadžment aktivno uvodi kontrolu rizika i odgovornost poslovanja u ciljeve i zadatke Bančinog svakodnevnog poslovanja.

Korelacija između primitaka, uspješnosti i rizika za sve zaposlenike osigurana je kroz:

- određivanje primjerenog odnosa između varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primitaka
- primjenu načela selektivnosti pri dodjeli varijabilnog dijela
- 'načelo financijske održivosti' sukladno kojem dodjela bonusa ovisi o uspješnosti Grupe, tj. ostvarenju prihoda od redovnog poslovanja prije oporezivanja
- mehanizam solidarnosti sukladno ostvarenim rezultatima Grupe i Sektora, sukladno kojem dodjela bonusa ovisi o cjelokupnoj uspješnosti Grupe, te dijelom o uspješnosti

određene organizacijske jedinice, mjereno prema stupnju očekivanog doprinosa Grupi u prihodu od redovnog poslovanja prije oporezivanja

- adekvatnu razinu jamstvenog kapitala
- kvantitativno (profitabilnost, rast, produktivnost, trošak rizika/održivost) i kvalitativno (strateške aktivnosti, projekti, menadžerske kvalitete) mjerenje uspješnosti do nivoa pojedinca

Za ključno osoblje, odnosno kategorije radnika čije profesionalne aktivnosti imaju materijalno značajan utjecaj na profil rizičnosti kreditne institucije definirana su posebna pravila vezano uz komponente varijabilnih naknada na način da:

- najmanje 40% naknade predmet je sustava odgođenog plaćanja na razdoblje od najmanje 3 godine
- značajan dio od najmanje 50% se odgovarajuće uravnotežuje između dionica, instrumenata povezanih s dionicama

Varijabilna nagrada podliježe naknadnim mehanizmima korekcije – 'malus' ili 'clawback' mehanizmu koji među ostalim odgovaraju i odražavaju razinu rizika, sve do točke kada se nagrada značajno smanjuje ili poništava na nulu, kako u slučaju negativnih rezultata, tako i u slučaju rezultata koji su bitno ispod predviđanja.

Nagrađivanje poslovne mreže (Network Incentive System) – po grupama poslova

(1) Grupa poslova sa stanovništvom

- zaposlenicima u poslovnicama zadani su polugodišnji kvantitativni i godišnji kvalitativni ciljevi na način da 70% ukupne nagrade čine kvantitativni, a 30% kvalitativni ciljevi
- kvantitativni ciljevi su budžetirani iznosi na razini poslovnice (svakom zaposleniku unutar poslovnice kao 'target' će se zadati budžet poslovnice), dok su izuzetno za zaposlenike sa individualnim portfeljem klijenata definirani individualni ciljevi i targeti
- posebno se nagrađuje ostvarenje svakog pojedinog cilja
- ukupni iznos varijabilnog djela/nagrade po pojedinom cilju se dijeli prema važnosti pojedinog cilja, a ovisno o postotku ostvarenja cilja, određuje se postotak nagrade

(2) Grupa poslova s malim i srednjim poduzećima

- zaposlenicima u Centrima za poslovanje s malim i srednjim poduzećima zadani su polugodišnji kvantitativni i godišnji kvalitativni ciljevi na način da 70% ukupne nagrade čine kvantitativni, a 30% kvalitativni ciljevi
- kvantitativni ciljevi su budžetirani iznosi na razini pojedinog zaposlenika
- posebno se nagrađuje ostvarenje svakog pojedinog cilja, a ukupni iznos varijabilnog djela/nagrade po pojedinom cilju se dijeli prema važnosti pojedinog cilja, a ovisno o postotku ostvarenja cilja, određuje se postotak nagrade

(3) Grupa poslova s poduzećima i investicijskog bankarstva

- zaposlenicima u Grupi poslova s poduzećima i investicijskog bankarstva (osim Sektora poslova podrške) zadani su polugodišnji kvantitativni i godišnji kvalitativni ciljevi na način da 70% ukupne nagrade čine kvantitativni, a 30% kvalitativni ciljevi

- kvantitativni ciljevi su budžetirani iznosi na razini Grupe poslova/Sektora/Direkcije
- posebno se nagrađuje ostvarenje svakog pojedinog cilja, a ukupni iznos varijabilnog djela/nagrade po pojedinom cilju se dijeli prema važnosti pojedinog cilja, a ovisno o postotku ostvarenja cilja, određuje se postotak nagrade

(4) Sektor za naplatu potraživanja

- zaposlenicima Sektora za naplatu potraživanja zadani su polugodišnji kvantitativni i godišnji kvalitativni ciljevi na način da 70% ukupne nagrade čine kvantitativni, a 30% kvalitativni ciljevi
- kvantitativni ciljevi su budžetirani iznosi na razini zaposlenika
- posebno se nagrađuje ostvarenje svakog pojedinog cilja
- ukupni iznos varijabilnog djela/nagrade po pojedinom cilju se dijeli prema važnosti pojedinog cilja, a ovisno o postotku ostvarenja cilja, određuje se postotak nagrade