

## 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 pet, a najviše devet 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 ponovno izabrani na istu funkciju. Broj mandata nije ograničen.

Uprava Banke vodi poslove Banke i upravlja njenom imovinom. Pri tome 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, donesenoj uz suglasnost Nadzornog odbora Banke od 3. studenoga 2011., definirana su glavna poslovna područja Banke i Grupe PBZ: Grupa poslova s poduzećima, poslova riznice i investicijskog bankarstva, Grupa poslova s malim i srednjim poduzećima, Grupa poslova sa stanovništvom, Grupa poslova za upravljanje i kontrolu rizika, Grupa poslova informatičke tehnologije i operacija te Grupa poslova računovodstva, kontrolinga, poreza i općih poslova.

Glavna poslovna područja kao i ostala područja aktivnosti (upravljanje ljudskim resursima i organizacijom, unutarnja revizija, praćenje usklađenosti, pravni poslovi, korporativne komunikacije, ekonomska istraživanja i strateško planiranje, mjerenje zadovoljstva klijenata i zaštitu potrošača, upravljanje projektima, sigurnost, korporativno upravljanje) dodijeljena su u specifičnu nadležnost predsjednika i pojedinih članova Uprave, kako slijedi.

**Božo Prka** (mandat do 9. veljače 2015.), predsjednik Uprave Banke, rukovodi radom Uprave Banke i koordinira sve poslovne funkcije podrške u Banci i Grupi PBZ te u ime Uprave podnosi izvješća Nadzornom odboru i Glavnoj skupštini Banke.

Predsjednik Uprave nadležan je i za: Ured Uprave Banke, Tajništvo Banke i organizacijske dijelove za unutarnju reviziju, compliance, pravne poslove, upravljanje ljudskim resursima, organizaciju, korporativne komunikacije, ekonomska istraživanja i strateško planiranje, mjerenje indeksa zadovoljstva klijenata i zaštitu potrošača.

**Gabriele Pace** (mandat do 18. srpnja 2016.), zamjenik predsjednika Uprave, nadležan je za: (a) Grupu poslova računovodstva, poreza, kontrolinga i općih poslova te ujedno koordinira i društva Grupe PBZ u dijelu poslova računovodstva, poreza, kontrolinga i

općih poslova, i (b) upravljanje projektima, upravljanje sigurnošću, korporativno upravljanje podacima te koordinaciju Grupe poslova za upravljanje i kontrolu rizika i Grupe poslova IT i operacija.

**Ivan Gerovac** (mandat do 9. veljače 2015.), član Uprave Banke, nadležan je za Grupu poslova s poduzećima, poslova riznice 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 9. veljače 2015.), 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 9. veljače 2015.), član Uprave Banke, nadležan je za Grupu poslova informatičke tehnologije i operacija te ujedno koordinira i društva Grupe PBZ u dijelu poslova informatičke tehnologije i operacija.

Ovako uspostavljena struktura i sastav Uprave Banke omogućuje, među ostalim, 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:

**Kreditni odbor Banke** – odlučuje o izloženosti 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 vezi s odobrenim kreditima i drugim sličnim tražbinama te preuzetim izvanbilančnim potencijalnim obvezama (plasmani).

**Sjednica za praćenje kvalitete aktive** – praćenje ukupne kvalitete kreditnog portfelja Banke i Grupe PBZ.

**Odbor za upravljanje naplatom potraživanja** – upravljanje problematičnim plasmanima Banke i Grupe PBZ.

**Odbor za upravljanje aktivom i pasivom** – planiranje, nadzor, kontrola i upravljanje ključnim pokazateljima uspješnosti poslovanja Banke, posebice na srednji i dugi rok, instrumentima upravljanja strukturom aktive i pasive, uz istodobno 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 za Upravu Banke propisani su:

- 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 iskustvom,
- potreba osiguranja ciljane zastupljenosti slabije zastupljenog spola sukladno odluci Odbora za imenovanja (u sadašnjem sastavu Uprave petina 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 pojedinačno svakog člana Uprave za pojedino područje.

Svrha propisivanja specifičnih uvjeta je osiguranje raznolikosti znanja, iskustva, vještina i sposobnosti članova Uprave, kako bi svoje funkcije 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 Uprave Banke te nositelja ključnih funkcija Banke, Nadzorni odbor Banke na sjednici održanoj 21. veljače 2014. ocijenio je 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 imenuju najveći dioničari Intesa Sanpaolo Holding International S.A. (dok ima više od 25% ukupnog broja redovnih dionica Banke) i Europska banka za obnovu i razvoj (dok ima više od 5% ukupnog broja redovnih dionica Banke).

Članovi Nadzornog odbora biraju se/imenuju se na mandat od tri godine i mogu biti ponovno 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 koji su donijeli Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga i Zagrebačka burza.

U Nadzorni odbor Banke izabrani /imenovani su kako slijedi:

**Giovanni Gilli**, predsjednik, mandat od 31. ožujka 2014.

**Draginja Đurić**, zamjenik predsjednika, mandat od 31. ožujka 2014.

**Branko Jeren**, neovisni član, mandat od 20. travnja 2013.

**Nóra Kocsis**, član, mandat od 3. srpnja 2013.

**Massimo Malagoli**, član, mandat od 2. ožujka 2013.

**Paolo Sarcinelli**, član, mandat od 29. ožujka 2013.

**Christophe Velle**, član, mandat od 16. listopada 2013.

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 osobito obavlja nadležnošću i 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 okruženja 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, radi 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 za Nadzorni odbor Banke propisani su:

- 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 svaki 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 radi postizanja efikasnog i profesionalnog obavljanja funkcije,
- potreba osiguranja ciljne zastupljenosti slabije zastupljenog spola sukladno odluci Odbora za imenovanja (u sadašnjem sastavu Nadzornog odbora petina članova predstavlja slabije zastupljeni spol – žene)

Sukladno tako propisanim uvjetima za članstvo u Nadzornom odboru 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 koja obavljaju sličnu djelatnost.

Optimalan kvalitativan 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 na svojoj je sjednici održanoj 31. ožujka 2014. 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 je 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 koja se odnose na ova područja.

Sukladno Zakonu o kreditnim institucijama i podzakonskim aktima HNB-a 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-a.

**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, pritom 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, 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.

Do kraja 2014. godine planira se održati jedna sjednica Odbora za rizike.

#### **Odbor za primitke** dužan je:

- neovisno procjenjivati načela primitaka i pružati podršku Nadzornom odboru Banke pri donošenju i redovitom preispitivanju temeljnih načela Politike primitaka za određene funkcije, kao i njihova utjecaja na upravljanje rizicima, jamstvenim kapitalom i likvidnošću; nalazi Odbora dostavljaju se Nadzornom odboru Banke
- najmanje jednom godišnje preispitati 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 nedostatci 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 Upravu Banke u izradi Politike primitaka
- osiguravati 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
- davati 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 primitcima 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.

Do kraja 2014. godine planira se održati barem jedna sjednica Odbora za primitke.

#### **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 pravodobno 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 gubitcima
- adekvatnosti kapitala
- mjerama i aktivnostima koje se namjeravaju poduzeti ili su poduzete radi ovladavanja rizicima
- iznimkama od postupanja u skladu s internim aktima iz područja upravljanja rizicima, uključujući i iznimke od utvrđenog apetita za rizik
- informacije o pozitivnim i negativnim promjenama u pokazateljima poslovanja koje upućuju ili mogu upućivati na promjenu izloženosti riziku.

Izvješća 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 dnevno, mjesečno, kvartalno, polugodišnje i godišnje 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 s 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 tok 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. **Pravilnikom o makro i mezo organizaciji Banke**, organizacijskoj shemi (objavljena na mrežnim stranicama Banke [www.pbz.hr](http://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 i članova Uprave Banke u svezi s koordinacijom poslova po pojedinim grupama poslova odnosno organizacijskim oblicima na makrorazini, sukladno makroorganizaciji Banke,
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 osigurala 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](http://www.pbz.hr)) kojom su detaljno opisana temeljna načela poslovanja, okolnosti koje mogu dovesti do sukoba 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,



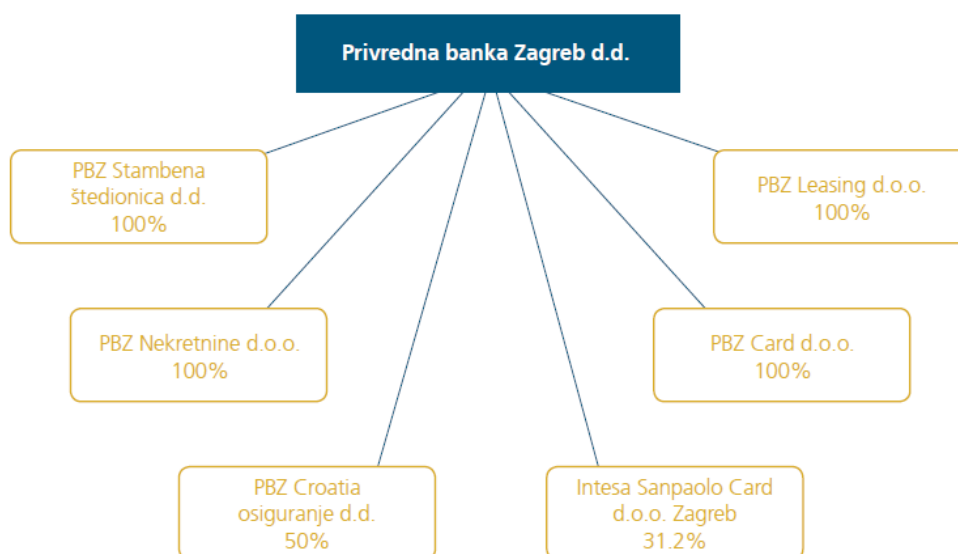
5. **Politikom o sustavu unutarnjih kontrola** kojom su definirane kontrolne funkcije kao neovisne funkcije, odvojene od poslovnih procesa i aktivnosti u kojima rizici nastaju te koje kontrolne funkcije prate i nadziru,
6. **odlukama Uprave** kojima su utvrđene ovlasti za predlaganje i donošenje odluka 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. (npr. Strategija upravljanja rizicima, Opća pravila za upravljanje rizicima, Pravilnik za upravljanje kreditnim rizikom, Pravilnik za upravljanje tržišnim rizikom, Politika za upravljanje tržišnim rizikom, Pravilnik za upravljanje kamatnim rizikom, Politika upravljanja kamatnim rizikom, Pravilnik za upravljanje likvidnosnim rizikom, Politika upravljanja likvidnosnim rizikom, Plan postupanja u kriznim situacijama, Pravilnik za upravljanje operativnim rizikom, Pravila za upravljanje sigurnošću, Politika sigurnosti informacijskog sustava, Pravilnik o upravljanju informacijskom imovinom, Priručnik za klasifikaciju plasmana i izvanbilančnih obveza, Priručnik za upravljanje instrumentima kreditne zaštite, Priručnik za segmentaciju klijenata i izloženosti, Metodologija za utvrđivanje izloženosti prema jednoj osobi i formiranje grupa povezanih osoba, Odluka o rezerviranju sredstava za sudske sporove koji se vode protiv Banke, Compliance politikom, Pravilnikom interne revizije 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 Grupnu PBZ. Grupa PBZ je hrvatska financijska grupa koja pruža cijeli niz bankarskih usluga stanovništvu i korporativnim klijentima u Hrvatskoj. Sastav Grupe i opis svakog od društava dostupni su u "Godišnjem financijskom izvješću za 2013. godinu" i dokumentu "Company Profile 2013" koji su objavljeni na mrežnim stranicama Banke ([www.pbz.hr](http://www.pbz.hr)).

**Na dan 31. prosinca 2013.** Grupa PBZ se sastojala od Privredne banke Zagreb i četiri ovisna društva (PBZ Card d.o.o., PBZ Leasing d.o.o., PBZ Nekretnine i PBZ Stambena štedionica d.d.) i dva 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. odgovornošću i nadležnošću 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 internetskoj stranici [www.pbz.hr](http://www.pbz.hr) u javnoj objavi od svibnja 2014. objavila u svezi s Politikom primitaka sljedeće 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 sljedeće informacije:

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

Politikom primitaka određen je primjeren 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 tako da iznos varijabilnog dijela ne prelazi iznos fiksnog dijela ukupnih primitaka.

Znatan udio, najmanje 40% varijabilnog dijela primitaka odgađa se na primjereno razdoblje koje ne smije biti kraće od tri godine. Pri isplati odgođenih primitaka primjenjuje se načelo pravilnog vremenskog razgraničavanja, a ne smiju se 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 znatan 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.

Razdoblje zadržavanja financijskih instrumenata:

- dvije godine za dio instrumenata koji se dodjeljuju unaprijed
- jedna godina za dio instrumenata koji se dodjeljuju s odgodom.

Odredbe o odgodi primitaka neće se primjenjivati na radnike čiji varijabilni godišnji primitci ne prelaze iznos od 100.000 kuna i na radnike čiji varijabilni godišnji primitci ne prelaze 30% fiksnih godišnjih primitaka.

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

Primitci zaposlenika dijele se na sljedeće 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, koje mogu biti ugovorne prirode (npr. službeno vozilo, zdravstveno osiguranje i sl.) te stoga imaju drugačiji tretman ovisno o kategoriji zaposlenika

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

- omogućilo fleksibilno upravljanje troškovima rada budući da se varijabilni dio može znatno smanjiti, čak i svesti na nulu, ovisno o ostvarenoj uspješnosti tijekom predmetne godine
- obeshrabrila ponašanja usmjerena na postizanje kratkoročnih rezultata, pogotovo ako ona 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.

- Gate, odnosno uvjet za isplatu bonusa – bonus „pool“ aktivira se isključivo u slučaju ako je prihod Grupe od redovitog poslovanja prije oporezivanja iznad planiranog iznosa.
- Aktivacija minimalnog postotka bonus „poola“ (Group Buffer) – minimalan postotak bonus „poola“ aktivira se ako se ispune minimalni uvjeti – kada nema gubitka na razini Grupe.
- Bonus „pool“ se određuje postotkom prihoda Grupe od redovitog poslovanja prije oporezivanja (postotak primijenjen za 2012. g. je bio 6,3%, na osnovi vremenskog slijeda od posljednje tri godine).
- Prilagodba bonus „poola“ sukladno rezultatima usporedbe s ravnopravnim skupinama – bonus „pool“ je prilagođen (+/- 10%) prema relativnoj ISP uspješnosti u odnosu na kompozitni indeks vezan uz rezultate kompanija/banaka u okruženju.
- Raspoređivanje bonus „poola“ na razini divizije (divizije na razini Banke Intesa Sanpaolo).
- On se alokira na svaku diviziju prema njezinoj veličini sukladno doprinosu svake divizije u financijskoj godini.
- Dodatan bonus „pool“ može se dodijeliti temeljem strogo „usmjerenog diskrecijskog načela“ u sljedećim slučajevima:
  - ✓ ako su rezultati divizije iznad traženog rezultata/praga
  - ✓ ako su dodatna financijska sredstva raspoloživa (npr. Gate Grupe je ON, a drugih divizija OFF)
  - ✓ Buffer divizije – postotak od 30/40% bonus „poola“ postaje dostupan ako je Gate na razini Grupe ON, a na razini divizije OFF, dok je pojedinačna poslovna jedinica (npr. lokalna banka) premašila zadane rezultate.

**Individualan sustav ocjenjivanja radne uspješnosti menadžera određuje se prema sljedećoj distribuciji (matrici):**

- **top performer:** „individualni rezultat“ > trećeg kvartila
- **high performer:** medijan < „individualni rezultat“ < treći kvartil
- **solid performer:** prvi kvartil < „individualni rezultat“ < medijan
- **zero bonus:** „individualni rezultat“ < prvi kvartil

Bonus se dodjeljuje na osnovi postignutog rezultata u rangiranju nakon „prisilne“ distribucije:

- Zero bonus menadžeri (25%): ne ostvaruju pravo na bonus
- High/Solid Performers (50%): isplaćuje se dio maksimalnog bonusa
- Top Performers (25%): isplaćuje se maksimalan bonus

Oni koji se plasiraju iznad trećeg kvartila na ljestvici (što je ekvivalentno 25% od ukupnog broja menadžera) primaju maksimalan bonus.

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

### (1) Grupa poslova sa stanovništvom

- zaposlenicima u poslovnicaama zadana su četiri kvantitativna i dva kvalitativna cilja
- kvantitativni ciljevi su budžetirani iznosi na razini poslovnice (svakom zaposleniku unutar poslovnice kao „target“ zadat će se budžet poslovnice)
- posebno se nagrađuje ostvarenje svakog pojedinog cilja
- ukupni iznos varijabilnog dijela/nagrade po pojedinom cilju dijeli se prema važnosti pojedinog cilja, a ovisno o postotku ostvarenja cilja, određuje se postotak nagrade

Shema ciljeva, *targeta* i modela nagrađivanja za Grupu poslova sa stanovništvom

CILJEVI	'TARGET' SE ZADAJE KAO:	EVALUACIJA	NAGRAĐIVANJE														
krediti	polugodišnji budžet poslovnice	evaluiru se ispunjenje u odnosu na postavljene 'target' u zadanom vremenskom roku	za pojedine grupe radnih mjesta određuje se kolika je nagrada za 100 %-tno ispunjenje cilja - <b>bazična nagrada</b>	postotak ispunjenja cilja uparuje se s predviđenim postotkom bazične nagrade prema modelu:	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">MODEL NAGRAĐIVANJA</th> </tr> <tr> <th>ISPUNJENJE CILJA</th> <th>NAGRADA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&lt; 80%</td> <td>nema isplate</td> </tr> <tr> <td>80% - 100%</td> <td>70% -100%</td> </tr> <tr> <td>&gt;100% - 110%</td> <td>&gt;100% -120%</td> </tr> <tr> <td>&gt;110% - 130%</td> <td>&gt;120% -150%</td> </tr> </tbody> </table>	MODEL NAGRAĐIVANJA		ISPUNJENJE CILJA	NAGRADA	< 80%	nema isplate	80% - 100%	70% -100%	>100% - 110%	>100% -120%	>110% - 130%	>120% -150%
MODEL NAGRAĐIVANJA																	
ISPUNJENJE CILJA	NAGRADA																
< 80%	nema isplate																
80% - 100%	70% -100%																
>100% - 110%	>100% -120%																
>110% - 130%	>120% -150%																
depoziti	polugodišnji budžet poslovnice																
indeks prodaje	kvartalni budžet poslovnice																
platni promet i mjenjačko poslovanje	polugodišnji budžet poslovnice																
indeks zadovoljstva klijenta	godišnji cilj poslovnice																
ocjena kompetencija	zaposlenikova godišnja procjena 3 kompetencija ključnih za pojedinu grupu radnih mjesta	ovisno o ocjeni – zaposlenik može biti nagrađen s 20% ukupne predviđene godišnje nagrade															

### (2) Grupa poslova s malim i srednjim poduzećima

- zaposlenicima u centrima za poslovanje s malim i srednjim poduzećima zadana su četiri kvantitativna i dva kvalitativna cilja
- kvantitativni ciljevi su budžetirani iznosi na razini pojedinog zaposlenika
- posebno se nagrađuje ostvarenje svakog pojedinog cilja, ukupni iznos varijabilnog dijela/nagrade po pojedinom cilju dijeli se prema važnosti pojedinog cilja, a ovisno o postotku ostvarenja cilja, određuje se postotak nagrade

Shema ciljeva, *targeta* i modela nagrađivanja za Grupu poslova s malim i srednjim poduzećima

CILJEVI	'TARGET' SE ZADAJE KAO:	EVALUACIJA	NAGRAĐIVANJE														
KVANTITATIVNI CILJ 1	polugodišnji budžet zaposlenika	evaluiru se ispunjenje u odnosu na postavljene 'target' u zadanom vremenskom roku	za pojedine grupe radnih mjesta određuje se kolika je nagrada za 100 %-tno ispunjenje cilja - <b>bazična nagrada</b>	postotak ispunjenja cilja uparuje se s predviđenim postotkom bazične nagrade prema modelu:	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">MODEL NAGRAĐIVANJA</th> </tr> <tr> <th>ISPUNJENJE CILJA</th> <th>NAGRADA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&lt; 80%</td> <td>nema isplate</td> </tr> <tr> <td>80% - 100%</td> <td>70% -100%</td> </tr> <tr> <td>&gt;100% - 110%</td> <td>&gt;100% -120%</td> </tr> <tr> <td>&gt;110% - 130%</td> <td>&gt;120% -150%</td> </tr> </tbody> </table>	MODEL NAGRAĐIVANJA		ISPUNJENJE CILJA	NAGRADA	< 80%	nema isplate	80% - 100%	70% -100%	>100% - 110%	>100% -120%	>110% - 130%	>120% -150%
MODEL NAGRAĐIVANJA																	
ISPUNJENJE CILJA	NAGRADA																
< 80%	nema isplate																
80% - 100%	70% -100%																
>100% - 110%	>100% -120%																
>110% - 130%	>120% -150%																
KVANTITATIVNI CILJ 2	polugodišnji budžet zaposlenika																
KVANTITATIVNI CILJ 3	polugodišnji budžet zaposlenika																
KVANTITATIVNI CILJ 4	polugodišnji budžet zaposlenika																
Indeks zadovoljstva klijenta	godišnji cilj SME grupe poslova/ segmenta																
ocjena kompetencija	zaposlenikova godišnja procjena 3 kompetencija ključnih za pojedinu grupu radnih mjesta	ovisno o ocjeni – zaposlenik može biti nagrađen s 20% ukupne predviđene godišnje nagrade															



### (3) Grupa poslova s poduzećima, poslova riznice i investicijskog bankarstva

- zaposlenicima u Grupi poslova s poduzećima, poslova riznice i investicijskog bankarstva osim Sektora poslova podrške zadana su četiri kvantitativna i jedan kvalitativni cilj
- kvantitativni ciljevi su budžetirani iznosi na razini grupe poslova/sektora/direkcije
- posebno se nagrađuje ostvarenje svakog pojedinog cilja, ukupni iznos varijabilnog dijela/nagrade po pojedinom cilju dijeli se prema važnosti pojedinog cilja, a ovisno o postotku ostvarenja cilja, određuje se postotak nagrade

Shema ciljeva, *targeta* i modela nagrađivanja za Grupu poslova s poduzećima, poslova riznice i investicijskog bankarstva

CILJEVI	'TARGET' SE ZADAJE KAO:	EVALUACIJA	NAGRAĐIVANJE														
Neto operativna marža (Grupe poslova)	polugodišnji budžet Grupe poslova	evaluiraju se ispunjenje u odnosu na postavljene 'target' u zadanom vremenskom roku	za pojedine grupe radnih mjesta određuje se koliko je nagrada za 100%-tno ispunjenje cilja – <b>bazična nagrada</b>	postotak ispunjenja cilja uparuje se s predviđenim postotkom bazične nagrade prema modelu:	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">MODEL NAGRAĐIVANJA</th> </tr> <tr> <th>ISPUNJENJE CILJA</th> <th>NAGRADA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&lt; 80%</td> <td>nema isplate</td> </tr> <tr> <td>80% - 100%</td> <td>70% -100%</td> </tr> <tr> <td>&gt;100% - 110%</td> <td>&gt;100% -120%</td> </tr> <tr> <td>&gt;110% - 130%</td> <td>&gt;120% -150%</td> </tr> </tbody> </table>	MODEL NAGRAĐIVANJA		ISPUNJENJE CILJA	NAGRADA	< 80%	nema isplate	80% - 100%	70% -100%	>100% - 110%	>100% -120%	>110% - 130%	>120% -150%
MODEL NAGRAĐIVANJA																	
ISPUNJENJE CILJA	NAGRADA																
< 80%	nema isplate																
80% - 100%	70% -100%																
>100% - 110%	>100% -120%																
>110% - 130%	>120% -150%																
Neto operativna marža (Sektora)	polugodišnji budžet Sektora																
<b>KVANTITATIVNI CILJ 3</b>	polugodišnji budžet Sektora/Direkcije																
<b>KVANTITATIVNI CILJ 4</b>	polugodišnji budžet Sektora																
<b>ocjena kompetencija</b>	zaposlenikova godišnja procjena 3 kompetencija ključnih za pojedinu grupu radnih mjesta	ovisno o ocjeni – zaposlenik može biti nagrađen s 30% ukupne predviđene godišnje nagrade															

### (4) Sektor za naplatu potraživanja

- zaposlenicima Sektora za naplatu potraživanja zadana su četiri kvantitativna i jedan kvalitativni cilj
- kvantitativni ciljevi su budžetirani iznosi na razini zaposlenika
- posebno se nagrađuje ostvarenje svakog pojedinog cilja
- ukupni iznos varijabilnog dijela/nagrade po pojedinom cilju dijeli se prema važnosti pojedinog cilja, a ovisno o postotku ostvarenja cilja, određuje se postotak nagrade

Shema ciljeva, *targeta* i modela nagrađivanja za Sektor za naplatu potraživanja

CILJEVI	'TARGET' SE ZADAJE KAO:	EVALUACIJA	NAGRAĐIVANJE														
<b>KVANTITATIVNI CILJ 1</b>	polugodišnji budžet zaposlenika	evaluiraju se ispunjenje u odnosu na postavljene 'target' u zadanom vremenskom roku	za pojedine grupe radnih mjesta određuje se koliko je nagrada za 100%-tno ispunjenje cilja – <b>bazična nagrada</b>	postotak ispunjenja cilja uparuje se s predviđenim postotkom bazične nagrade prema modelu:	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">MODEL NAGRAĐIVANJA</th> </tr> <tr> <th>ISPUNJENJE CILJA</th> <th>NAGRADA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&lt; 80%</td> <td>nema isplate</td> </tr> <tr> <td>80% - 100%</td> <td>70% -100%</td> </tr> <tr> <td>&gt;100% - 110%</td> <td>&gt;100% -120%</td> </tr> <tr> <td>&gt;110% - 130%</td> <td>&gt;120% -150%</td> </tr> </tbody> </table>	MODEL NAGRAĐIVANJA		ISPUNJENJE CILJA	NAGRADA	< 80%	nema isplate	80% - 100%	70% -100%	>100% - 110%	>100% -120%	>110% - 130%	>120% -150%
MODEL NAGRAĐIVANJA																	
ISPUNJENJE CILJA	NAGRADA																
< 80%	nema isplate																
80% - 100%	70% -100%																
>100% - 110%	>100% -120%																
>110% - 130%	>120% -150%																
<b>KVANTITATIVNI CILJ 2</b>	polugodišnji budžet zaposlenika																
<b>KVANTITATIVNI CILJ 3</b>	polugodišnji budžet zaposlenika																
<b>KVANTITATIVNI CILJ 4</b>	polugodišnji budžet zaposlenika																
<b>ocjena kompetencija</b>	zaposlenikova godišnja procjena 3 kompetencija ključnih za pojedinu grupu radnih mjesta	ovisno o ocjeni – zaposlenik može biti nagrađen s 30% ukupne predviđene godišnje nagrade															

**3.3. broj pojedinaca čiji primitci iznose milijun eura ili više po financijskoj godini, pri čemu se primitci između milijun eura i 5 milijuna eura dijele u platne razrede od po 500.000 eura, a primitci od 5 milijuna eura ili više se dijele u platne razrede po milijun eura**

Privredna banka Zagreb kao i članice PBZ grupe nemaju zaposlenike čiji su ukupni godišnji primitci u financijskoj godini 2013. prelazili iznos od milijun eura.