

OBJAVLJIVANJE INFORMACIJA O UPRAVLJANJU

USKLAĐENOST SA ODREBAMA ZAKONA O KREDITNIM INSTITUCIJAMA

Hipotekarna banka AD Podgorica (u daljem tekstu: Banka), kao registrovana kreditna institucija, u potpunosti je usklađena sa svim relevantnim odredbama Zakona o kreditnim institucijama. Banka je usvojila i primjenjuje odgovarajuće interne politike, procedure i mehanizme kontrole u skladu sa zakonskim zahtjevima, s ciljem obezbjeđenja adekvatnog upravljanja rizicima, zaštite interesa klijenata i očuvanja finansijske stabilnosti.

U okviru naše posvećenosti zakonitom poslovanju, Banka redovno prati i ažurira svoje prakse kako bi osigurala usklađenost sa svim relevantnim zakonima i propisima koji se odnose na:

1. Kapitalnu adekvatnost – Održavamo odgovarajući nivo kapitala u skladu sa zakonskim okvirima i standardima;
2. Upravljanje rizicima – Naša institucija ima uspostavljen sveobuhvatan sistem upravljanja rizicima, uključujući kreditne, operativne i tržišne rizike;
3. Likvidnost i solventnost – Banka redovno prati svoju likvidnost i solventnost kako bi ispunila obaveze prema klijentima i partnerima;
4. Sprječavanje pranja novca i finansiranje terorizma/sprovođenje međunarodnih restriktivnih mjera i režima sankcija – U skladu sa zakonskim zahtjevima, primjenjujemo sve mjere sprječavanja zloupotreba za svrhu pranja novca i finansiranja terorizma. U poslovanju, od ključnog značaja je dosljedno sprovođenje međunarodnih restriktivnih mjera i režima sankcija;
5. Sistem interne kontrole – Naš sistem interne kontrole obezbjeđuje odgovarajuće mehanizme, koji uključuju i odgovarajuće administrativne i računovodstvene procedure.

Banka se obavezuje da će nastaviti da djeluje u skladu sa svim važećim zakonima i propisima, pri čemu redovno sarađujemo sa nadležnim regulatornim organima radi osiguravanja potpune transparentnosti i odgovornosti u našem poslovanju.

PRAVILA KORPORATIVNOG UPRAVLJANJA

Banka je uspostavila korporativno upravljanje u skladu sa zakonskom regulativom, propisima CBCG i najboljom praksom.

Banka je uspostavila organizacionu strukturu u skladu sa odredbama Zakona o kreditnim institucijama, kojim je razvijen dualistički (dvolinijski) model upravljanja po kojem funkciju nadzora vrši nadzorni odbor, a funkciju upravljanja upravni odbor kreditne institucije, čime su jasnije razgraničene funkcije upravljanja i nadzora a upravljanje kreditnim institucijama obezbjeđuje na dnevnoj osnovi.

Cilj uspostavljenog korporativnog upravljanja je obezbjeđivanje transparentne organizacione strukture i podjele dužnosti i odgovornosti korporativnih organa i njihovih tijela, ostvarivanje efektivnog nadzora, funkcionisanje kontrolnih funkcija, sa naglaskom na upravljanje rizicima, zaštitu imovine i reputacije Banke.

ORGANI UPRAVLJANJA

Organi upravljanja Bankom su:

- a) Nadzorni odbor i

b) Upravni odbor.

Nadzorni odbor, obavlja funkciju nadzora nad poslovanjem Banke i upravni odbor koji obavlja izvršnu funkciju i odgovoran je za upravljanje Bankom na dnevnoj osnovi i njeno zastupanje.

NADZORNI ODBOR

Nadzorni odbor je organ upravljanja Bankom koji obavlja funkciju nadzora nad poslovanjem Banke čije su nadležnosti utvrđene Zakonom o kreditnim institucijama, Zakonom o privrednim društvima i Statutom Banke. Članovi Nadzornog odbora moraju zajedno imati stručna znanja, sposobnosti i iskustvo potrebno za nezavisno i samostalno nadziranje poslova Banke, a naročito za razumijevanje poslova i značajnih rizika Banke.

Nadzorni odbor ima najmanje 5 (pet) a najviše 9 (devet) članova, od kojih su dvije petine nezavisni članovi, saglasno odredbama Zakona o privrednim društvima i imenuju se na period od 4 (četiri) godine, s tim da član kome istekne mandat može biti ponovo imenovan.

Predsjednika Nadzornog odbora bira Nadzorni odbor između svojih članova većinom od ukupnog broja glasova.

Nadležnosti Nadzornog odbora

Nadzorni odbor:

1) daje saglasnost Upravnom odboru na:

- ciljeve i opštu strategiju Banke,
- poslovnu politiku Banke,
- finansijski plan Banke,
- strategije i postupke procjenjivanja adekvatnosti internog kapitala Banke,
- politike i procedure za izbor i procjenu ispunjenosti uslova za članove Upravnog odbora i druga lica odgovorna za vođenje poslova u okviru pojedinih područja poslovanja Banke,
- politiku primanja u Banci,
- akt o internoj reviziji i godišnji plan rada interne revizije;

2) nadzire:

- postupak sprovođenja i efikasnost i efektivnost sistema upravljanja Bankom,
- sprovođenje poslovne politike Banke, strateških ciljeva i strategije i politike preuzimanja rizika,
- sprovođenje politike primanja u Banci,
- proces objelodanjivanja i komunikacija,
- adekvatnost postupaka i efikasnosti interne revizije;

3) predlaže spoljnog revizora;

4) usvaja godišnji plan interne revizije i izvještaje interne revizije;

5) donosi i periodično provjerava opšta načela politike primanja u Banci;

6) saziva sjednice Skupštine akcionara, utvrđuje predlog dnevnog reda i predloge odluka za Skupštinu akcionara i kontroliše njihovo sprovođenje;

7) bira i razrješava predsjednika Nadzornog odbora;

8) imenuje i razrješava članove Upravnog odbora uključujući i predsjednika;

9) imenuje i razrješava članove Revizorskog odbora;

10) razmatra godišnji izvještaj o radu Revizorskog odbora;

- 11) imenuje i razrješava članove odbora za primanja, odbora za rizike, odbora za imenovanja i druge odbore osnovane u cilju pružanja stručne pomoći u vršenju nadzora poslovanja Banke;
- 12) razmatra i zauzima stavove o nalazima iz izvještaja CBCG i izvještaja drugih nadzornih organa o izvršenoj kontroli, u roku od 30 (trideset) dana od dana dostavljanja izvještaja o kontroli;
- 13) obavlja i druge poslove utvrđene Zakonom o kreditnim institucijama, propisima donesenim na osnovu ovog zakona i statutom Banke.

Radna tijela nadzornog odbora

Nadzorni odbor, dužan je da obrazuje sljedeća stalna radna tijela:

- 1) odbor za imenovanja;
- 2) odbor za rizike, i
- 3) odbor za primanja

Članove odbora imenuje Nadzorni odbor, iz redova članova nadzornog odbora Banke. Po pravilu za članove radnih tijela imenuju se nezavisni članovi nadzornog odbora. Odbori imaju po tri člana od kojih se jedan imenuje za predsjednika odbora.

Odbor za imenovanja:

- 1) određuje i predlaže kandidate za izbor članova nadzornog i upravnog odbora Banke, ocjenjuje ravnotežu između znanja, vještina, raznovrsnosti u sastavu i iskustva organa upravljanja, priprema opis ovlaštenja i potrebnih kvalifikacija za određenu funkciju i ocjenjuje očekivano potrebno vrijeme za obavljanje te funkcije;
- 2) utvrđuje ciljanu zastupljenost pola koji nije dovoljno zastupljen u nadzornom ili upravnom odboru i priprema politiku o načinu povećavanja broja manje zastupljenog pola u tim organima, kako bi se postigla ciljana zastupljenost;
- 3) redovno, a najmanje jednom godišnje, procjenjuje i po potrebi predlaže nadzornom i upravnom odboru Banke promjene u strukturi, veličini, sastavu i djelovanju tih organa;
- 4) redovno, a najmanje jednom godišnje, procjenjuje znanje, sposobnosti i iskustvo pojedinih članova nadzornog i upravnog odbora, kao i tih organa kao cjeline, i o toj procjeni obavještava organe i lica na koje se ta procjena odnosi;
- 5) redovno preispituje politike za izbor i imenovanje višeg rukovodstva i po potrebi daje preporuke upravnom odboru za unaprjeđenje tih politika;
- 6) kontinuirano, u mjeri u kojoj je to moguće, vodi računa o izbjegavanju postojanja dominantnog uticaja pojedinaca ili male grupe pojedinaca pri odlučivanju upravnog i nadzornog odbora, u cilju zaštite interesa Banke u cjelini, i
- 7) obavlja druge poslove određene propisima donesenim u skladu sa Zakonom o kreditnim institucijama i drugim pozitivno pravnim propisima.

Odbor za rizike:

- 1) savjetuje nadzorni odbor o cjelokupnoj trenutnoj i budućoj sklonosti Banke ka preuzimanju rizika i strategiji i pomaže u nadzoru nad sprovođenjem strategije od strane višeg rukovodstva, pri tom ne dovodeći u pitanje odgovornost upravnog i nadzornog odbora u cjelokupnom upravljanju rizicima i nadziranju Banke;
- 2) preispituje da li su pri određivanju cijena potraživanja i obaveza prema klijentima uzimani u obzir model poslovanja Banke i strategija rizika i ako ta cijena ne odražava rizik preuzet u odnosu na model poslovanja i strategiju rizika, predlaže upravnom odboru plan za otklanjanje nedostataka;
- 3) nezavisno od poslova odbora za primanja, sa ciljem uspostavljanja i sprovođenja odgovarajućih politika primanja, preispituje da li su pri određivanju podsticaja predviđenih sistemom primanja uzeti u obzir rizik, kapital, likvidnost i vjerovatnoća i očekivani period ostvarivanja dobiti;

- 4) daje preporuke za prilagođavanje strategije upravljanja rizicima koje proizilaze, naročito iz izmjena modela poslovanja Banke, tržišnih kretanja ili preporuka funkcije kontrole rizika;
- 5) pruža podršku u nadzoru sprovođenja strategije za upravljanje rizicima, a naročito rizikom likvidnosti, tržišnim rizikom, kreditnim rizikom i operativnim rizikom, radi njihove procjene u odnosu na odobrenu sklonost preuzimanju rizika i strategiju upravljanja rizicima;
- 6) daje savjete u vezi sa izborom eksternih stručnjaka koje nadzorni odbor namjerava da angažuje;
- 7) analizira niz mogućih scenarija, uključujući testiranje otpornosti na stres, kako bi procijenio kakav će efekat taj scenario imati na rizični profil kreditne institucije;
- 8) analizira preporuke interne revizije i spoljnog revizora i prati sprovođenje preduzetih mjera;
- 9) obavlja druge poslove određene propisima donesenim u skladu sa Zakonom o kreditnim institucijama i drugim pozitivno pravnim propisima.

Odbor za primanja:

- 1) priprema odluke nadzornog odbora u vezi sa primanjima zaposlenih, uključujući odluke koje imaju uticaj na izloženost kreditne institucije rizicima i na upravljanje rizicima;
- 2) pruža podršku i daje savjete nadzornom odboru u vezi sa politikom primanja, praksom i procesima koji se odnose na primanja;
- 3) provjerava da li je postojeća politika primanja adekvatna i, ako je potrebno, daje predloge za promjenu tih politika sa predlogom plana za otklanjanje utvrđenih nedostataka;
- 4) predlaže eksterne stručnjake za primanja koje nadzorni odbor namjerava da angažuje za savjete ili podršku;
- 5) obezbjeđuje akcionarima informacije o politikama i praksama primanja, a naročito o predloženom većem maksimalnom odnosu varijabilnog i fiksnog dijela ukupnih primanja;
- 6) procjenjuje mehanizme i sisteme usvojene radi obezbjeđivanja da politika primanja pravilno uzima u obzir rizični profil i strukturu kapitala, da je ukupna politika primanja usklađena sa opštom strategijom, ciljevima, korporativnom kulturom i dugoročnim interesima kreditne institucije i da promoviše zdravo i efikasno upravljanje rizicima;
- 7) procjenjuje ostvarivanje ciljeva politike primanja i potrebe naknadnog prilagođavanja, uključujući primjenu malusa i povraćaja primanja;
- 8) analizira moguća scenarija u cilju utvrđivanja uticaja eksternih i internih događaja na politike i prakse primanja;
- 9) testira kriterijume za dodjelu varijabilnih primanja prije njihovog utvrđivanja i dodjele;
- 10) nadgleda i prati primanja lica koja rukovode kontrolnim funkcijama;
- 11) obavlja druge poslove određene propisima donesenim u skladu sa Zakonom o kreditnim institucijama i drugim pozitivno pravnim propisima.

Struktura Nadzornog odbora i njegovih tijela:

Nadzorni odbor Banke:

- Sigilfredo Montinari, predsjednik
- Miljan Todorović, član
- Miljan Nikola Todorović, član
- Antonio Moniaci, član
- Mato Njavro, član

Tijela Nadzornog odbora:

Odbor za rizike:	Odbor za primanja:	Odbor za imenovanja:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Antonio Moniaci, predsjednik ▪ Sigilfredo Montinari, član ▪ Mato Njavro, član 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Miljan Todorović, predsjednik ▪ Antonio Moniaci, član ▪ Mato Njavro, član 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sigilfredo Montinari, predsjednik ▪ Antonio Moniaci, član ▪ Mato Njavro, član

UPRAVNI ODBOR

Upravni odbor je organ upravljanja Bankom koji obavlja izvršnu funkciju i odgovoran je za upravljanje Bankom na dnevnoj osnovi i njeno zastupanje čije su nadležnosti utvrđene pozitivnim zakonskim i drugim propisima i Statutom Banke.

Upravni odbor Banke ima pet članova koji se imenuju od strane Nadzornog odbora na period od četiri godine, s tim da član kome istekne mandat može biti ponovo imenovan.

Budući da članovi Upravnog odbora Banke vode poslove Banke, na dnevnoj osnovi, odgovorni su i za upravljanje rizicima kojima je Banka izložena u poslovanju. Predsjednik upravnog odbora zastupa Banku u skladu sa odlukama Skupštine akcionara, Nadzornog odbora i Upravnog odbora. Pri preduzimanju pravnih radnji i pravnih poslova u ime i za račun Banke predsjednik upravnog odbora mora obezbijediti potpis još jednog člana upravnog odbora, po pravilu funkcionalno nadležnog, za predmetnu oblast poslovanja, odnosno drugog člana upravnog odbora. Članovi upravnog odbora moraju biti u radnom odnosu u Banci, sa punim radnim vremenom i moraju voditi poslove Banke sa teritorije Crne Gore.

Dužnosti i odgovornosti upravnog odbora

Upravni odbor vodi poslove Banke.

Upravni odbor Banke dužan je da obezbijedi da Banka posluje u skladu sa propisima kojima se uređuje poslovanje Banke. Upravni odbor Banke dužan je da uspostavi i sprovodi pouzdan sistem upravljanja Bankom u skladu sa Zakonom o kreditnim institucijama.

U cilju uspostavljanja i sprovođenja efikasnog i pouzdanog sistema upravljanja, Upravni odbor Banke:

- 1) utvrđuje ciljeve i opštu strategije kreditne institucije;
- 2) usvaja poslovnu politiku kreditne institucije;
- 3) redovno preispituje strateške ciljeve, strategije i politike upravljanja rizicima, uključujući i upravljanje rizicima koji proizlaze iz makroekonomskog okruženja u kojem kreditna institucija posluje, kao i stanje poslovnog ciklusa kreditne institucije;
- 4) uspostavlja osnove za funkcionisanje sistema interne kontrole, adekvatne veličini kreditne institucije, složenosti poslova i nivou preuzetog rizika;
- 5) usvaja politiku primanja u kreditnoj instituciji;
- 6) obezbjeđuje integritet računovodstvenog sistema i sistema finansijskog izvještavanja i finansijske i operativne kontrole;
- 7) obezbjeđuje nadzor višeg rukovodstva i uspostavlja tačno utvrđene, jasne i dosljedne interne odnose u vezi sa odgovornošću, koji obezbjeđuju jasno razgraničavanje ovlašćenja i odgovornosti i sprečavaju nastanka sukoba interesa;
- 8) utvrđuje unutrašnju organizaciju društva, uz saglasnost nadzornog odbora;
- 9) donosi opšte akte Banke, osim akata koje donose drugi organi Banke;
- 10) bira i razrješava više rukovodstvo kreditne institucije i druga lica u skladu sa zakonom i ovim statutom i određuje im zaradu;
- 11) donosi etičke standarde ponašanja zaposlenih u Banci;

- 12) odobrava uvođenje novih proizvoda i usluga u poslovanje Banke;
- 13) obavlja i druge poslove utvrđene Zakonom o kreditnim institucijama i Zakonom o privrednim društvima, i propisima donesenim na osnovu ovih zakona.

Upravni odbor Banke dužan je da obezbijedi realizaciju supervizorskih mjera Centralne banke.

Upravni odbor Banke dužan je da periodično, a najmanje jednom godišnje, preispituje efikasnost sistema upravljanja Bankom, uključujući primjerenost postupaka i efikasnost kontrolnih funkcija, i da o zaključcima obavještava nadzorni odbor, kao i da preuzima adekvatne mjere za otklanjanje utvrđenih nedostataka.

Upravni odbor Banke:

- Esad Zaimović, predsjednik
- Jelena Vuletić, član
- Ana Golubović, član
- Nikola Špadijer, član
- Nataša Lakić, član

POLITIKA PRIMANJA

Politika primanja predstavlja okvirni i temeljni dokument Banke koji utvrđuje sve vrste primanja i odnosi se na sve zaposlene Banke.

Na osnovu ove Politike primanja donešena je procedura kojom su se uredila varijabilna primanja zaposlenih, uključujući trajanje perioda procjene uspješnosti, ocjenu uspješnosti, način definisanja seta ciljeva uspješnosti, obračun varijabilnog primanja pojedinog zaposlenog, postupak utvrđivanja uspješnosti, kao i dodjelu i isplatu varijabilnih primanja sa kojom čini jedinstvenu cjelinu.

Ukupna primanja koje Banka isplaćuje zaposlenima mogu se sastojati:

- samo od fiksnih primanja ili
- kombinacije fiksnih i varijabilnih primanja.

Fiksna primanja

Fiksna primanja prvenstveno odražavaju odgovarajuće profesionalno iskustvo i odgovornosti koje proizlaze iz opisa poslova radnog mjesta pojedinog zaposlenog i ne zavise isključivo od uspješnosti.

(1) Fiksnim primanjima 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) ne mogu se smanjiti, privremeno obustaviti ili prestati isplaćivati, osim ako je to posljedica sprovođenja odluke o disciplinskoj mjeri; izrečene novčane kazne u skladu sa zakonom kojim se uređuju radni odnosi, kolektivnim ugovorom ili ako je zaposleni dao saglasnost na uskraćivanje isplate zarade ili je dao pisanu saglasnost o obustavljanju zarade ili drugog stalnog novčanog primanja radi naplate potraživanja povjerilaca, osim u dijelu u kojem je to primanje izuzeto od izvršenja, u skladu sa zakonom kojim se uređuju postupci izvršenja i postupci obezbjeđenja
- 7) ne podstiču preuzimanje rizika

- 8) ne zavise isključivo od uspješnosti
- 9) ne zavise od donošenja diskrecione odluke

(2) Fiksni primanjima 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 zaposlenima 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.

Varijabilna primanja

Varijabilna primanja su sva primanja, novčana i nenovčana, koja se isplaćuju zavisno od uspješnosti. Uspješnost podrazumijeva da se nadmaši očekivani standard, mora biti održiva i prilagođena rizicima. Kriterijumi za određivanje i isplatu varijabilnih primanja na nivou Banke, organizacionih jedinica i zaposlenih, povezani su sa stepenom ostvarivanja unaprijed zadatih ciljeva u periodu ocjenjivanja.

Varijabilna primanja vezana su za održivost i ne smiju podsticati pretjerano preuzimanje rizika.

Ciljevi i varijabilno nagrađivanje povezani su sa strateškim indikatorima, sklonošću preuzimanja rizika, vrijednostima i dugoročnim interesima Banke.

Izjava o sklonosti preuzimanju rizika predstavlja stratešku izjavu o maksimalnom nivou rizika koju je Banka spremna preuzeti kako bi ispunila poslovne ciljeve. Ona predstavlja obavezujuće ograničenje poslovnih aktivnosti koje je odobreno od strane Nadzornog odbora.

Varijabilna primanja moraju biti povezana sa:

- rizicima, kapitalom, likvidnošću, učinkom, kao i vjerovatnošću i vremenom potrebnim za ostvarenje profita Banke,
- rezultatom na konsolidovanoj i pojedinačnoj osnovi
- rezultatom organizacione jedinice (sektor, služba, odjeljenje) i
- rezultatom pojedinaca koji se sastoji od ostvarenja dogovorenih ciljeva i načina na koji su ti poslovni ciljevi postignuti, uključujući individualno ponašanje usklađeno sa rizicima, u skladu sa politikama i strategijama Banke.

Varijabilna primanja će se dodijeliti i isplatiti samo u slučaju da je takva isplata održiva u odnosu na finansijsku situaciju i opravdana u odnosu na ostvareni rezultat pojedine organizacione jedinice, odnosno pojedinog zaposlenog. U slučaju da isplata nije održiva ili da ne odražava učinak, takva varijabilna nagrada neće biti isplaćena.

Varijabilno nagrađivanje povezano je sa održivošću i obezbjeđuje da isplate ne promovišu nikakve podsticaje za pretjerano preuzimanje rizika ili nepoštenu prodaju proizvoda.

Varijabilna primanja svih zaposlenih ne smiju ograničavati sposobnost Banke da održi ili poveća iznos sopstvenih sredstava Banke.

Varijabilno primanje zaposlenog (mjesečni bonus) na osnovu bonusne šeme dodjeljuje se u iznosu od 10 do 30% mjesečnog primanja na osnovu odluke neposrednog rukovodioca.

Zaposleni varijabilno primanje iz prethodnog stava, može primiti maksimalno jednom kvartalno na nivou kalendarske godine.