

**POLITIKA O CILJANOJ STRUKTURI UPRAVE I PROCJENI  
PRIMJERENOSTI PREDsjedNIKA I ČLANOVA UPRAVE BANKE**

*Zagreb, 1. siječnja 2023.*

Stupanj tajnosti: HPB - JAVNO



Temeljem članka 13. Statuta Hrvatske poštanske banke, dioničko društvo, Zagreb (dalje: Banka), a u svezi s člankom 38. stavak 3. Zakona o kreditnim institucijama te člankom 19. i 22. Odluke o procjeni primjerenosti predsjednika uprave, člana uprave, člana nadzornog odbora i nositelja ključne funkcije u kreditnoj instituciji (Narodne novine, broj 20/2021. i 104/2022. ) (dalje: Odluka HNB), Uprava Banke je dana 23. 12. 2022. godine donijela sljedeću

## **POLITIKU O CILJANOJ STRUKTURI UPRAVE I PROCJENI PRIMJERENOSTI PREDSJEDNIKA I ČLANOVA UPRAVE BANKE**

### **I. SADRŽAJ POLITIKE**

#### Članak 1.

- (1) Ovom Politikom o ciljanoj strukturi uprave i procjeni primjerenosti predsjednika i članova Uprave Banke (dalje: Politika) definira se:
  - ciljana struktura članova Uprave Banke kao cjeline
  - uvjeti za članstvo u Upravi Banke
  - postupak i dinamika procjene primjerenosti
    - o rokovi i način provedbe postupka
    - o informacije i dokumentaciju koju je član Uprave Banke dužan dostaviti Banci
    - o način očitovanja osobe koja se procjenjuje
    - o procjenu kolektivne primjerenosti Uprave Banke
  - način čuvanja dokumentacije o provedenom postupku procjene primjerenosti.
- (2) Odredbe ove Politike koje uređuju ili se odnose na člana Uprave Banke primjenjuju se i na predsjednika Uprave.
- (3) Za potrebe ove Politike u daljnjem tekstu koristi se termin osoba kada se govori o procjeni primjerenosti članova Uprave, a termin kandidat se koristi kad se govori o inicijalnoj procjeni primjerenosti i procjeni primjerenosti prilikom ponovnog imenovanja na funkciju člana Uprave.

### **II. DEFINICIJE**

#### Članak 2.

- (1) Pojedini pojmovi koji se upotrebljavaju u ovoj Politici imaju sljedeće značenje:
- (2) „Povezane osobe“ s osobom za koju se radi procjena jesu:

- članovi uže obitelji osobe<sup>1</sup>
- pravna osoba kojoj osoba ili član njezine uže obitelji ima kvalificirani udio u toj pravnoj osobi i
- pravna osoba u kojoj je osoba ili član njezine uže obitelji član višeg rukovodstva ili je član uprave, nadzornog odbora, upravnog odbora ili izvršni direktor.

(3) „Značajan poslovni odnos“ je poslovni odnos koji zadovoljava bilo koji od sljedećih uvjeta:

- ako su ukupne obveze člana Uprave Banke i s njim povezanih osoba prema Banci, njezinom matičnom društvu ili društvu kćeri, njezinim klijentima i drugim kreditnim institucijama sa sjedištem u Republici Hrvatskoj ili podružnicama kreditnih institucija iz drugih država članica ili trećih zemalja veće od ukupnih tražbina i ulaganja u Banku za iznos koji prelazi 2% temeljnog kapitala Banke, a nije manji od 400 tisuća eura.
- Banka ili s njom povezana osoba ima ulaganje u instrumente temeljnog kapitala koje prelazi 25% temeljnog kapitala društva koje kontrolira član Uprave Banke
- ako društvo povezano s članom Uprave Banke ostvaruje većinu prihoda od pružanja usluga Banci.

(4) »kandidat« je osoba za koju su Banka ili osnivači podnijeli zahtjev za izdavanje prethodne suglasnosti za imenovanje na funkciju predsjednika ili člana uprave, uključujući i osobu koja trenutno obnaša funkciju predsjednika uprave, člana uprave, kao i osobu koju Banka ponovo imenuje na navedenu funkciju.

(5) „Sukob interesa“ su situacije opisane u članku 10. ove Politike ukoliko Banka njima ne može upravljati na način koji osigurava neovisnost mišljenja kandidata u obavljanju njegove dužnosti.

(6) „Grupa“ je matično društvo i njegova društva kćeri, kako je to regulirano Uredbom br.575/2013, uključujući i članice HPB Grupe

(7) „Odbor za imenovanja“ je Odbor Nadzornog odbora Banke. Članovi odbora imenuju se iz reda članova Nadzornog odbora Banke i odbor mora imati najmanje tri člana. Jedan član odbora imenuje se za predsjednika odbora.

(8) „Odbor za procjenu primjerenosti“ čine izvršni direktori/direktori Sektora/Ureda nadležnih za:

- Upravljanje ljudskim potencijalima
- Pravne poslove
- Usklađenost
- Upravljanje kreditnim rizicima.

(9) Stručne službe iz stavka 8. ovog članka odgovorne su za provođenje ove Politike iz svoje nadležnosti poslovanja.

---

<sup>1</sup> Zakon o kreditnim institucijama, čl. 3. st. 1. t. 1.

### III. CILJANA STRUKTURA UPRAVE BANKE

#### Članak 3.

(1) Struktura Uprave Banke određena je vrstom, opsegom i složenosti poslova koje Banka obavlja, rizicima kojima je Banka izložena, kao i poslovnom strategijom Banke.

(2) Članovi Uprave Banke moraju zajedno imati stručna znanja, sposobnosti i iskustva potrebna za neovisno i samostalno vođenje svih poslova Banke, a posebice za razumijevanje poslova i značajnih rizika Banke.

(3) Cjelokupan sastav Uprave mora odražavati odgovarajuće širok raspon iskustva.

(4) Broj članova Uprave Banke određen je Statutom Banke, a Odluku o broju članova donosi Nadzorni odbor Banke.

(5) Nadležnost članova Uprave definirana je Poslovníkom o radu Uprave Banke.

### IV. UVJETI ZA ČLANSTVO U UPRAVI BANKE

#### Članak 4.

(1) Član Uprave Banke može biti osoba za koju je, u skladu s ovom Politikom, procijenjeno da je primjerena i koja je dobila prethodnu suglasnost Hrvatske narodne banke za obavljanje funkcije člana Uprave.

(2) Član Uprave Banke može biti osoba koja, u svakom trenutku, ispunjava sljedeće uvjete:

- koja ima dobar ugled, poštenje i savjesnost
- koja samostalno i zajedno s ostalim članovima Uprave Banke ako osigurava dovoljnu raznolikost Uprave, ima odgovarajuća stručna znanja, sposobnost i iskustvo potrebne za ispunjavanje obveza iz svoje nadležnosti i za neovisno i samostalno vođenje poslova Banke, a posebice za razumijevanje poslova i značajnih rizika Banke
- koja je sposobna iskazati neovisno mišljenje odnosno koja nije u sukobu interesa u odnosu na Banku, dioničare, članove nadzornog odbora, nositelje ključnih funkcija i više rukovodstvo Banke, kojim se ne može upravljati na način koji osigurava neovisnost mišljenja
- koja može posvetiti dovoljno vremena ispunjavanju obveza iz svoje nadležnosti
- koja može biti član Uprave prema odredbama Zakona o trgovačkim društvima i Zakona o kreditnim institucijama.

(3) Uvjeti iz prethodnog stavka, alineja druga, definiraju se u ovisnosti o specifičnoj nadležnosti svakog pojedinog člana Uprave Banke.

#### IV.1. Dobar ugled, poštenje i savjesnost

## Članak 5.

(1) Član Uprave Banke ima dobar ugled ako nema dokaza koji bi ukazivali na suprotno, te ako nema razloga za osnovanu sumnju u njegov ugled.

(2) Smatrat će se da dobar ugled, poštenje i savjesnost nema kandidat ili suradnik kandidata:

1. koji je pravomoćno osuđen za bilo koje od kaznenih djela iz članka 25. stavka 2. Zakona o kreditnim institucijama odnosno kandidat koji je pravomoćno osuđen za bilo koje od kaznenih djela koja u svom opisu odgovaraju kaznenim djelima iz članka 25. stavka 2. Zakona o kreditnim institucijama,
2. protiv kojega se vodi kazneni postupak za bilo koje od kaznenih djela iz članka 25. stavka 2. Zakona o kreditnim institucijama, protiv kojega se vodi kazneni postupak za bilo koje od kaznenih djela koja u svom opisu odgovaraju kaznenim djelima iz članka 25. stavka 2. Zakona o kreditnim institucijama odnosno koji je pravomoćno osuđen ili protiv kojeg se vodi kazneni postupak za bilo koje od kaznenih djela koja nisu navedena u članku 25. stavku 2. Zakona o kreditnim institucijama; uključujući i svako predikatno kazneno djelo koje je povezano s kaznenim djelom pranja novca kako je uređeno propisima kojima se uređuje sprječavanje pranja novca i financiranje terorizma, ako to može dovesti u sumnju dobar ugled, poštenje i savjesnost kandidata,
3. protiv kojega je izrečena ili naložena sigurnosna ili neka druga mjera ili upravna odnosno prekršajna sankcija, protiv kojega su nadležna nadzorna tijela, druga javnopravna tijela ili sudovi vodili ili vode istrage ili postupke zbog nepravilnosti ili nepridržavanja bilo kojih propisa kojima se uređuje bankovna, financijska ili osiguravateljska djelatnost ili kojima se uređuje tržište kapitala, vrijednosni papiri ili platni promet, propisa kojima se uređuje pružanje financijskih usluga, zaštita potrošača ili bilo kojih drugih relevantnih propisa, ili ako postoje druga negativna izvješća s relevantnim, vjerodostojnim i pouzdanim informacijama (primjerice kao dio postupaka koji se odnose na zviždače) ili kojeg je Hrvatska narodna banka ili drugo ovlašteno tijelo obavijestilo o namjeri pokretanja postupka sankcioniranja ili koji s Hrvatskom narodnom bankom ili s drugim nadležnim tijelom pregovara o uvjetima priznavanja krivnje ili se sporazumijeva o sankcijama i mjerama, ako to može dovesti u sumnju dobar ugled, poštenje i savjesnost kandidata,
4. koji rukovodi ili je u vrijeme počinjenja djela rukovodio društvom koje je pravomoćno osuđeno za kazneno djelo iz točaka 1. i 2. ovog stavka, protiv kojeg su izrečene mjere ili protiv kojeg se vode postupci i ostale radnje iz točke 3. ovog stavka, a koji mogu dovesti u sumnju dobar ugled, poštenje i savjesnost kandidata,
5. koji se nije dokazao svojim dosadašnjim profesionalnim radom i osobnim integritetom,
6. čiji poslovni rezultati ugrožavaju ugled, poštenje i savjesnost kandidata,
7. čija financijska stabilnost ugrožava ugled, poštenje i savjesnost kandidata i
8. za kojega postoji neki drugi razlog za sumnju da nema ugled, poštenje i savjesnost.

(3) Smatrat će se da se osoba nije dokazala svojim dosadašnjim profesionalnim radom i osobnim integritetom:

1. ako je opozvana s rukovodeće funkcije
2. ako je u dosadašnjem profesionalnom radu postupala netransparentno i nije surađivala tijelima
3. ako joj je uskraćena ili oduzeta dozvola za rad na rukovodećoj funkciji ili obavljanje stručnih zanimanja ili djelatnosti,

4. ako joj je uslijed skrivljenog ponašanja otkazan ugovor o radu sklopljen za obavljanje poslova iz područja navedenih u članku 6. ove Politike.

(4) Smatrat će se da poslovni rezultati i financijska stabilnost ugrožava ugled osobe:

1. ako je pokrenut stečajni postupak, provedena predstečajna nagodba, donesena odluka o prisilnoj likvidaciji, pokrenut postupak izvanredne uprave ili je oduzeto odobrenje za rad društvu u kojem osoba jest ili je bila značajan dioničar, ima ili je imala značajne poslovne udjele, u kojem je obavljala funkciju člana uprave, neku drugu rukovodeću funkciju ili funkciju člana nadzornog odbora ili je imala značajan utjecaj na poslovanje društva, a te okolnosti mogu utjecati na ugled, poštenje i savjesnost te osobe
2. ako je nad imovinom osobe pokrenut ovršni postupak ili postupak osobnog bankrota (stečaja).

(5) Pri procjeni financijske stabilnosti osobe i njezinog utjecaja na ugled, poštenje i savjesnost osobe analizirat će se:

3. dovode li imovina i prihodi osobe u pitanje ispunjenje njezinih financijskih obveza u budućnosti,
4. nalazi li se osoba na popisu neurednih dužnika (npr. lista poreznih dužnika Ministarstva financija, crna lista i sl.),
5. je li nad imovinom osobe proveden ili se provodi postupak stečaja potrošača,
6. vode li se protiv osobe parnični, upravni, izvansudski, prekršajni postupci ili postupci izricanja upravne sankcije ili istrage u kojima je osoba stranka, i jesu li protiv nje izrečene mjere od strane nadležnih tijela, drugih javnopravnih tijela ili profesionalnih udruženja u svim jurisdikcijama, a koji bi mogli dovesti u pitanje ispunjenje njezinih financijskih obveza u budućnosti,
7. je li osoba pravomoćno osuđena i vodi li se protiv osobe kazneni postupak za bilo koje od kaznenih djela koja nisu navedena u članku 25. stavku 2. Zakona o kreditnim institucijama,
8. podatke o prekršajnoj neosuđivanosti i neosuđivanosti po osnovi upravnih sankcija,
9. velika ulaganja, izloženosti ili zaduženost osobe
10. financijske i poslovne rezultate trgovačkog društva u kojem osoba jest ili je bila značajan dioničar ili u kojima osoba ima ili je imala značajne poslovne udjele odnosno u kojima je obavljala funkciju člana uprave, neku drugu rukovodeću funkciju ili funkciju člana nadzornog odbora, a koji bi mogli imati utjecaj na ugled, poštenje i savjesnost osobe.

#### **IV.2. Stručno znanje, sposobnost i iskustvo potrebno za ispunjenje obveza iz nadležnosti članova Uprave Banke**

##### Članak 6.

(1) Pod odgovarajućim stručnim znanjem smatrat će se najmanje završen diplomski studij iz relevantnog područja u skladu s propisima kojima se uređuje znanstvena djelatnost i visoko obrazovanje, pri čemu se priznaju i inozemne obrazovne kvalifikacije.

(2) Pod relevantnim područjem za koje treba imati završen diplomski studij smatrat će se:

- ekonomija i druga srodna područja (npr. bankarstvo i financije, posloводство, računovodstvo, revizija)
- pravo i srodna područja (npr. uprava, financijska regulativa) ili
- matematika, fizika, informatika, elektrotehnika i srodna područja.

(3) Pri procjeni stručnih znanja osim postignutog stupnja obrazovanja u skladu s prethodnim stavcima, provjeravat će se i u posljednjih pet godina stručno usavršavanje kandidata u sljedećim područjima:

- financijskim tržištima,
- računovodstvu i reviziji,
- regulatornom okviru i bonitetnim zahtjevima,
- strateškom planiranju i poznavanju poslovne strategije, poslovnog plana i njegova izvršenja,
- upravljanju rizicima (utvrđivanje, mjerenje, praćenje, kontrola i ovladavanje glavnim vrstama rizika u kreditnoj instituciji),
- korporativnom upravljanju uključujući i sustav unutarnjih kontrola i
- analizi financijskih podataka kreditne institucije.

#### Članak 7.

(1) Pod odgovarajućom sposobnosti u poslovima upravljanja smatrat će se sposobnost vođenja i odlučnost kandidata, strateška vizija, prosuđivanje rizika, neovisnost u mišljenju, moć uvjeravanja te sposobnost i spremnost kandidata za kontinuirano učenje i profesionalni razvoj.

(2) Pri procjeni stručnih znanja i sposobnosti kandidata za člana Uprave uzima se u obzir i područje nadležnosti za koje je kandidat nominiran te dužnosti koje ta pozicija u Upravi zahtijeva, primjerice za člana uprave koji je nadležan za provedbu propisa koji uređuju sprječavanje pranja novca dodatno se provjeravaju njegova stručna znanja i sposobnosti u vezi s utvrđivanjem i procjenom rizika od pranja novca i financiranja terorizma i politikama, kontrolama i postupcima za sprječavanje pranja novca i financiranja terorizma.

(3) Kandidat za člana Uprave mora programom rada dokazati da će osigurati zakonito, sigurno i stabilno poslovanje Banke.

#### Članak 8.

(1) Pod odgovarajućim radnim iskustvom smatra se:

- iskustvo na razini uprave ili neposredno ispod uprave u kreditnoj instituciji, financijskoj instituciji, društvu za osiguranje ili velikim poduzetnicima određenima računovodstvenim propisima ili
- iskustvo na ključnim rukovodećim mjestima u tijelu nadležnom za nadzor nad kreditnim i financijskim institucijama.

(2) Pri procjeni iskustva iz prethodnog stavka ovog članka posebno će se analizirati radno iskustvo pojedinog kandidata u vezi s:

- bankarstvom i financijskim tržištima,
- računovodstvom i revizijom,
- regulatornim okvirom i zahtjevima,
- strateškim planiranjem i poznavanjem poslovne strategije, poslovnog plana njegova izvršenja,

- upravljanjem rizicima (utvrđivanje, mjerenje, praćenje, kontrola i ovladavanje glavnim vrstama rizika u kreditnoj instituciji),
- klimatskim i ostalim okolišnim rizicima
- sprječavanjem pranja novca i financiranja terorizma
- procjenom djelotvornosti postupaka i mjera kreditne institucije, razvijanjem djelotvornog upravljanja, nadzora i kontrole i
- tumačenjem financijskih podataka kreditne institucije, utvrđivanjem glavnih problema na osnovi tih podataka te odgovarajućim kontrolama i mjerama.

(3) Pod odgovarajućim radnim iskustvom iz stavka (1) ovog članka podrazumijeva se deset godina recentnog radnog iskustva za kandidata za predsjednika Uprave te pet godina recentnog radnog iskustva za kandidata za člana Uprave.

(4) Pri procjeni iskustva uzima se u obzir i područje nadležnosti za koje je kandidat predložen te dužnosti koje ta pozicija u Upravi zahtijeva, primjerice za člana uprave koji je nadležan za provedbu propisa koji uređuju sprječavanje pranja novca dodatno se provjerava iskustvo u vezi s utvrđivanjem i procjenom rizika od pranja novca i financiranja terorizma i politikama, kontrolama i postupcima za sprječavanje pranja novca i financiranja terorizma.

(5) Iznimno od stavka (3) ovog članka, može se smatrati da kandidat ima odgovarajuće radno iskustvo iako nema navedeni broj godina radnog iskustva, ako kandidat detaljno obrazloži razloge i dostavi dokaze da posjeduje druge odgovarajuće kvalitete u vezi s iskustvom poput specijalističkog znanja i stečenog iskustva koje je potrebno u Banci, iznimno uspješne profesionalne karijere ili posebnog traženog iskustva koje će odgovarati posebnoj ulozi i područjima nadležnosti koje će kandidat u Banci obavljati.

#### **IV.3. Neovisnost mišljenja članova Uprave Banke**

##### **Članak 9.**

(1) Kandidat mora biti sposoban iskazati neovisno mišljenje, a što uključuje sljedeće:

- 1) nepostojanje sukoba interesa kojim se ne može upravljati na način koji osigurava neovisnost mišljenja
- 2) posjedovanje sljedećih osobina:
  - a) odvažnost, uvjerenje i snaga za djelotvornu procjenu i preispitivanje odluka koje predlažu članovi uprave
  - b) nepriklanjanje utjecaju prevladavajućeg razmišljanja u Upravi.

(2) U postupku procjene primjerenosti prilikom prvog imenovanja na dužnost člana Uprave Banke, uzet će se u obzir dva pisma preporuke izdana od strane članova nadzornih ili upravljačkih tijela društava ili institucija u kojima je kandidat radio u posljednjih 10 godina, a koja sadržajno uključuju pozitivnu referencu na sposobnost kandidata za iskazivanje neovisnog mišljenja.

#### **IV.4. Sukob interesa članova Uprave Banke**

##### **Članak 10.**



(1) Smatrat će se da postoji sukob interesa kojim Banka ne može upravljati:

- ako član Uprave Banke ili s njim povezana osoba ima značajan poslovni odnos s Bankom
- ako je član Uprave Banke ujedno i član nadzornog odbora neke od kreditnih ili financijskih institucija koje pružaju usluge na teritoriju Republike Hrvatske (izuzev članstva u nadzornim odborima članica HPB Grupe).

(2) Pri procjeni sukoba interesa procjenjuje se, najmanje slijedeće:

- ekonomski interesi člana Uprave Banke koji proizlaze iz posjedovanja dionica, vlasničkih udjela ili sličnih ekonomskih interesa poput prava intelektualnog vlasništva u Banci ili društvu kćeri, u društvima ili subjektima koji su klijenti ili dobavljači Banke te odobreni krediti ili zajmovi i slično koje je Banka odobrila kandidatu ili s njime povezanim osobama kao i financijske obaveze prema imatelju kvalificiranog udjela u Banci
- osobni, poslovni ili profesionalni odnosi kandidata s imateljima kvalificiranog udjela u Banci ili njezinu društvu kćeri, predstavlja li kandidat nekog od dioničara Banke ili društva kćeri
- osobni, poslovni ili profesionalni odnosi kandidata s radnicima, uključujući članove uprave i nadzornog odbora, Banke ili subjektima uključenima u opseg računovodstvene ili bonitetne konsolidacije
- prijašnja radna mjesta kandidata u posljednjih pet godina
- osobni, poslovni ili profesionalni odnosi kandidata sa značajnim dobavljačima, savjetnicima ili drugim sličnim pružateljima usluga Banke ili društva kćeri
- posjeduje li kandidat dionice ili vlasničke udjele u društvu ili subjektu koji ima različite interese u odnosu na Banku (primjerice konkurentima Banke)
- politički utjecaj ili odnosi kandidata s politički izloženim osobama u posljednje dvije godine
- je li u odnosu na kandidata određeno razdoblje u kojemu zbog potencijalnog sukoba interesa ne može preuzeti i početi obnašati funkciju na koju se imenuje (engl. *cooling-off period*) i
- je li kandidat izravno ili neizravno uključen u sudski postupak ili izvansudski spor uključujući mirenje, arbitražu i slično protiv Banke ili društva kćeri ili imatelja kvalificiranog udjela.

(3) Banka će zatražiti od kandidata ažurne informacije o svim poznatim činjenicama iz stavaka 1. i 2. ovog članka.

(4) Banka i kandidat će bez odgađanja obavijestiti Hrvatsku narodnu banku o svakom utvrđenom, potencijalnom ili percipiranom sukobu interesa.

(5) Na temelju analize iz stavka 2. ovog članka Banka će svaki utvrđeni, potencijalni ili percipirani sukob interesa dokumentirati, pratiti i njime upravljati kao i utvrditi značajnost rizika koji u vezi s time proizlazi ili može proizaći, po potrebi poduzeti mjere za smanjenje ili otklanjanje sukoba interesa kako bi se osigurala neovisnost mišljenja kandidata i nepristrano obavljanje njegovih dužnosti.

## Članak 11.

(1) Predsjednik odnosno član uprave Banke dužan je izuzeti se od sudjelovanja u raspravi, odlučivanja ili glasanja o prijedlozima, planovima, točkama dnevnog reda i slično ako je u vezi s time utvrđeno postojanje sukoba interesa.

## Članak 12.

(1) Mjere za smanjenje ili otklanjanje sukoba interesa iz čl.10. st. 5. ove Politike koje Banka može poduzeti ili koje Hrvatska narodna banka može naložiti mogu biti sljedeće:

1. zabrana sudjelovanja u raspravi, odlučivanju ili glasanju o prijedlozima, planovima, točkama dnevnog reda i slično ako je u vezi s time utvrđeno postojanje sukoba interesa
2. nalaganje opoziva s određene funkcije
3. kontinuirano nadziranje i praćenje sukoba interesa od strane Banke
4. redovito izvještavanje Hrvatske narodne banke o situaciji u vezi s kojom je utvrđeno postojanje potencijalnog sukoba interesa
5. određivanje razdoblja u kojemu kandidat ne može preuzeti i početi obnašati funkciju na koju je imenovan
6. primjena načela dobivanja kredita ili drugih financijskih proizvoda pod uobičajenim tržišnim uvjetima
7. prodaja određene imovine ili udjela u društvu i
8. svaka druga mjera koja može pridonijeti smanjenju ili otklanjanju sukoba interesa.

### **IV.5. Uvodna i kontinuirana edukacija članova Uprave Banke**

## Članak 13.

(1) Banka će osigurati internu uvodnu edukaciju za članove Uprave koji se prvi put imenuju na funkciju u Banci unutar šest mjeseci od njihova imenovanja radi olakšavanja razumijevanja strukture, poslovnog modela, profila rizičnosti i sustava upravljanja Bankom te njihove uloge u Banci kao i radi otklanjanja eventualnih nedostataka koji su utvrđeni pri procjeni primjerenosti kandidata. Interna uvodna edukacija provodi se u organizaciji Ureda za upravljanje ljudskim potencijalima., nakon čega su se članovi Uprave dužni kontinuirano stručno usavršavati u području bankarstva i financijskog poslovanja i u drugim relevantnim područjima (računovodstvenom okviru, regulatornom okviru i prudencijalnim zahtjevima, strateškom planiranju i poznavanju poslovne strategije, poslovnog plana i njegovog izvršenja, upravljanju rizicima, korporativnom upravljanju uključujući i sustav unutarnjih kontrola i dr.).

(2) Pod kontinuiranim stručnim usavršavanjem i edukacijom podrazumijeva se sudjelovanje na seminarima, simpozijima, konferencijama, polaganje stručnih ispita, certifikata, licenci i slično.

(3) Svaki član Uprave Banke dužan je najmanje jednom godišnje pohađati stručno usavršavanje i edukaciju.

(4) Za svakog člana Uprave Banke vodi se evidencija svih oblika stručnog usavršavanja tijekom kalendarske godine, uz obavezno navođenje tema, organizatora i trajanja usavršavanja, godinu polaganja stručnog ispita, certifikata, licenci i sl.

(5) Interni akt kojim se utvrđuje postupak za uvodnu i kontinuiranu edukaciju članova Uprave i kojom se utvrđuju poslovna područja za koje postoji potreba za stručnim usavršavanjem i kontinuiranom edukacijom, donosi, i po potrebi ažurira, Ured za upravljanje ljudskim potencijalima koji vodi i evidenciju iz prethodnog stavka u elektroničkom obliku.

#### **IV.6. Posvećenost ispunjavanju obveza iz nadležnosti člana Uprave Banke**

##### **Članak 14.**

(1) Posvećenost ispunjavanju obveza iz nadležnosti člana Uprave Banke je mogućnost člana Uprave Banke da izdvoji dovoljno vremena za ispunjavanje obveza iz svoje nadležnosti.

(2) Smatra se da član Uprave Banke nije u mogućnosti posvetiti dovoljno vremena ispunjavanju obveza iz svoje nadležnosti ako istodobno obnaša:

- funkciju predsjednika ili člana Uprave Banke i još jednu funkciju člana uprave nekog drugog trgovačkog društva ili funkciju vođenja javnog trgovačkog društva ili komanditnog društva
- funkciju člana Uprave Banke i više od dvije funkcije člana nadzornog odbora

(3) Jednom funkcijom smatraju se funkcije člana uprave ili nadzornog odbora trgovačkih društava:

- unutar HPB Grupe i
- u kojima Banka ima kvalificirani udio.

(4) U sklopu provođenja analize iz stavka 2. ovog članka procjenjivati će se najmanje slijedeće:

- broj izvršnih i neizvršnih funkcija ili funkcija zamjenika koje kandidat istodobno obavlja kao i očekivani ukupan broj dana koje godišnje mora posvetiti njihovu obavljanju,
- vrsta, veličina, opseg i složenost poslova koje društvo obavlja, a u kojemu kandidat ima izvršnu ili neizvršnu funkciju ili funkciju zamjenika,
- zemljopisna lokacija društva u kojemu kandidat obavlja funkciju i vrijeme putovanja koje je potrebno za obavljanje te funkcije,
- broj sastanaka uprave ili nadzornog odbora u kojemu kandidat obavlja funkciju koji se prosječno održavaju u godini kao i vrijeme koje je potrebno za pripremu za sudjelovanje na sastancima,
- sastanci uprave ili nadzornog odbora koji se po potrebi održavaju s nadležnim tijelima i zainteresiranim stranama,
- pozicija, odgovornosti i područja nadležnosti koje kandidat pokriva (npr. pokrivaju li poziciju predsjednika nekog od odbora nadzornog odbora),

- druge profesionalne ili političke aktivnosti te sve druge funkcije i relevantne aktivnosti kao i očekivani ukupan broj dana koje kandidat godišnje mora posvetiti njihovu obavljanju,
- broj funkcija u organizacijama ili subjektima koji nisu osnovani primarno s ciljem ostvarivanja dobiti i
- vrijeme koje je potrebno posvetiti uvodnoj i kontinuiranoj edukaciji.

#### **IV.7. Raznolikost Uprave**

##### **Članak 15.**

(1) Sastav Uprave Banke odražava širok raspon stručnih znanja, te raznolikost u pogledu obrazovanja, profesionalnog iskustva, spola, dobi i zemljopisnog podrijetla, ako je to primjenjivo, uzimajući pritom u obzir potrebna znanja, sposobnosti i iskustvo.

(2) Banka je donijela Politiku raznolikosti za članove Uprave i Nadzornog odbora Hrvatske poštanske banke, dioničko društvo, kojom se utvrđuju osnovni ciljevi i načela promicanja raznolikosti i zastupljenosti oba spola u upravljačkom tijelu Banke, odnosno ciljane zastupljenost manje zastupljenog spola uz određivanje smislene strategije i vremenskog okvira za postizanje tog cilja.

#### **IV.8. Plan sukcesije**

##### **Članak 16.**

(1) Banka je izradila plan sukcesije za imenovanje na funkciju u Upravi u svrhu osiguranja kontinuiteta odlučivanja i funkcioniranja Uprave za slučaj iznenadnih ili neočekivanih odsutnosti ili odlazaka članova Uprave s njihovih funkcija, te odredila nasljednika za svakog člana Uprave, pri čemu su uzeti u obzir zahtjevi raznolikosti iz prethodnog članka.

(2) Svaki član Uprave Banke je u tu svrhu nominirao iz područja svoje odgovornosti jednog nositelja ključne funkcije koji bi u slučaju izvanrednih okolnosti opisanih u prethodnom stavku mogao preuzeti odgovornost člana uprave.

(3) Nositelj ključne funkcije iz prethodnog stavka u trenutku imenovanja mora posjedovati važeću procjenu primjerenosti.

### **V. POSTUPAK I DINAMIKA PROCJENE PRIMJERENOSTI**

##### **Članak 17.**

Postupak procjene primjerenosti provodi se u sljedećim situacijama:

- prije podnošenja zahtjeva Hrvatskoj narodnoj banci za davanje suglasnosti za izbor predsjednika odnosno člana Uprave Banke (procjena kandidata za člana Uprave)
- jednom godišnje (redovna godišnja procjena primjerenosti predsjednika i članova Uprave)

- kada nastupe okolnosti za provjeru primjerenosti (izvanredna procjena primjerenosti).

## V.1. Rokovi i način provedbe procjene primjerenosti kandidata za člana Uprave Banke

### Članak 18.

(1) Za potrebe procjene primjerenosti kandidat za člana Uprave Banke dužan je dostaviti Odboru za procjenu primjerenosti svu potrebnu dokumentaciju i podatke sukladno Zakonu o kreditnim institucijama, Odluci HNB-a i ovoj Politici.

(2) Potrebnu dokumentaciju iz prethodnog stavka čine:

- Upitnik za kandidata za predsjednika ili člana uprave ili člana nadzornog odbora kreditne institucije
- Izjava da kandidat za predsjednika ili člana Uprave, odnosno člana Nadzornog odbora kreditne institucije nije počinio kazneno djelo ili prekršaj ili upravnu sankciju niti se protiv njega vodi kazneni, prekršajni ili sličan postupak
- izvod iz kaznene i prekršajne evidencije, i to:
  - a) za državljane Republike Hrvatske uvjerenje općinskog suda o tome vodi li se protiv kandidata kazneni postupak, koje nije starije od mjesec dana od dana podnošenja zahtjeva za izdavanje prethodne suglasnosti
  - b) za strane državljane i državljane Republike Hrvatske koji su u posljednjih pet godina živjeli izvan Republike Hrvatske podatke o prekršajnoj neosuđivanosti odnosno neosuđivanosti po osnovi upravnih sankcija kandidata, o tome vodi li se protiv kandidata kazneni ili prekršajni postupak ili postupak za izricanje upravne sankcije te o tome je li kandidat pravomoćno osuđen za kazneno djelo, koji nisu stariji od mjesec dana od dana podnošenja zahtjeva za izdavanje prethodne suglasnosti (podaci se trebaju odnositi na sve jurisdikcije u kojima je kandidat živio u posljednjih pet godina).

(3) Izjava iz prethodnog stavka sastavni je dio Odluke HNB-a.

(4) Procjenu primjerenosti s prijedlogom odluke o primjerenosti člana Uprave Banke priprema Odbor za procjenu primjerenosti. Uprava Banke dostavlja prijedlog odluke o primjerenosti Nadzornom odboru odnosno Odboru za imenovanja na očitovanje.

(5) Odluku o primjerenosti člana Uprave Banke donosi Nadzorni odbor.

(6) Zahtjev za izdavanje prethodne suglasnosti podnosi se Hrvatskoj narodnoj banci najkasnije četiri mjeseca prije isteka mandata člana Uprave Banke.

(7) Zahtjev podnosi predsjednik Nadzornog odbora, a isti se dostavlja putem za to predviđenog informacijskog sustava, elektroničkim putem ili pisanim putem Hrvatskoj narodnoj banci, sa svom potrebnom dokumentacijom.

(8) Iznimno za osobe koje imenuje sud u skladu s člankom 39. stavkom 3. i člankom 46. stavkom 3. Zakona o kreditnim institucijama, odnosno nadzorni odbor u skladu s člankom 39.

stavkom 13. Zakona o kreditnim institucijama, Banka nije dužna dobiti prethodnu suglasnost Hrvatske narodne banke.

(9) Administrativnu podršku vezano za podnošenje zahtjeva za izdavanje prethodne suglasnosti daje Ured Uprave.

(10) Procjena primjerenosti kandidata za člana Uprave Banke provodi se prije podnošenja zahtjeva Hrvatskoj narodnoj banci za davanje suglasnosti za izbor člana Uprave Banke sukladno članku 38., 39. i 40. Zakona o kreditnim institucijama.

## **V.2. Rokovi i način provedbe redovne godišnje procjene primjerenosti članova Uprave Banke**

### Članak 19.

(1) Redovna godišnja procjena primjerenosti članova Uprave Banke provodi se jednom godišnje s ciljem utvrđivanja njihove stalne primjerenosti za obnašanje funkcija na koje su imenovani, kao i primjerenosti Uprave u cjelini.

(2) Za potrebe redovne godišnje procjene primjerenosti, svaki član Uprave Banke dužan je, na zahtjev Odbora za procjenu primjerenosti, dostaviti Odboru ažurirani Upitnik iz članka 18. stavak drugi, alineja prva ove Politike, kao i druge relevantne podatke i dokaze definirane propisima i ovom Politikom.

(3) O provedenoj redovnoj godišnjoj procjeni primjerenosti članova Uprave Banke, Banka obavještava Hrvatsku narodnu banku najkasnije do 30. lipnja tekuće godine za prethodnu godinu dostavom ažuriranih informacija iz članka 13. stavka 4. HNB Odluke za predsjednika i članove uprave te se prilažu obrazloženi rezultati redovne procjene primjerenosti koju je Banka provela.

(4) Iznimno, od prethodnog stavka, ako dođe do promjene navedenih informacija koje bi mogle upućivati na to da osoba više ne zadovoljava propisane uvjete, Banka je dužna o tome bez odgađanja obavijestiti Hrvatsku narodnu banku, a najkasnije osam dana nakon utvrđivanja promjene te pokrenuti postupak izvanredne procjene primjerenosti.

## **V.3. Izvanredna procjena primjerenosti člana Uprave Banke**

### Članak 20.

(1) Izvanredna procjena primjerenosti provodi se, bez odgađanja, kada nastupe sljedeće situacije i okolnosti za provjeru primjerenosti:

- kada nastupe okolnosti koje dovode u sumnju pojedinačnu ili kolektivnu primjerenost, a osobito u slučaju nastanka određenog događaja ili situacije koji mogu imati značajan učinak na dobar ugled, poštenje, savjesnost ili neki drugi kriterij na temelju kojeg se provodi procjena primjerenosti, uključujući i slučajeve kada se za člana uprave utvrdi da se nalaze u sukobu interesa kojim se ne može upravljati, te u slučaju kada se toj osobi mijenja opseg zadataka i područja nadležnosti.

- ako postoje opravdani razlozi za sumnju da se odvijalo pranje novca ili financiranje terorizma odnosno da se trenutačno odvija ili da je bilo pokušaja pranja novca ili financiranja terorizma odnosno da su takvi pokušaji trenutno u tijeku ili da postoji povećani rizik kad je riječ o pranju novca ili financiranju terorizma u vezi s tim, a osobito u sljedećim situacijama:

1) kada nisu provedene odgovarajuće unutarnje kontrole ili uspostavljeni sustavi za upravljanje, praćenje i ublažavanje rizika od pranja novca ili financiranja terorizma (npr. utvrđeni na temelju nalaza nadzora u sklopu izravnih ili neizravnih nadzora ili drugih supervizorskih aktivnosti ili u sklopu vođenja postupka povodom izricanja upravnih sankcija)

2) Banka krši svoje obveze koje se odnose na sprječavanje pranja novca i financiranja terorizma u Republici Hrvatskoj ili državi članici domaćinu u kojoj neposredno pruža usluge ili preko podružnice ili u trećoj zemlji u kojoj posluje preko podružnice ili

3) Banka znatno promijeni svoju poslovnu aktivnost ili poslovni model na način koji upućuje na to da se njezina izloženost riziku od pranja novca ili financiranja terorizma znatno povećala.

(2) Pri provođenju postupka izvanredne procjene primjerenosti Banka može provesti samo djelomičnu procjenu utjecaja izmijenjenih okolnosti na primjerenost člana Uprave Banke.

#### **V.4. Korektivne mjere i aktivnosti nakon procjene primjerenosti**

##### Članak 21.

(1) Ako Banka u postupku izvanredne procjene primjerenosti pojedinih članova Uprave Banke utvrdi da član Uprave Banke više nije primjeren, pokrenut će se postupak zamjene te osobe. Iznimno, ako Banka ocijeni da su nedostaci u primjerenosti manji i da ih je moguće otkloniti u kraćem roku, Banka će poduzeti odgovarajuće mjere kojima će se ponovo uspostaviti primjerenost tog člana.

(2) Iznimno, ako se ocijeni da su nedostaci u primjerenosti manji i da ih je moguće otkloniti u kratkom roku, Banka će poduzeti odgovarajuće korektivne mjere za otklanjanje utvrđenih nedostataka kojima će se pokušati ponovno uspostaviti primjerenost tog člana, osim ako se radi o nedostacima zbog kojih je ocijenjeno da osoba ne ispunjava kriterij dobrog ugleda, savjesnosti i poštenja koje nije moguće otkloniti korektivnim mjerama.

(3) O obrazloženim rezultatima procjene primjerenosti i svojoj odluci te o korektivnim mjerama koje je odlučila poduzeti radi uspostave ponovne primjerenosti člana Uprave ili o odluci o njegovoj zamjeni drugim kandidatom, Banka obavještava Hrvatsku narodnu banku bez odgađanja, a najkasnije u roku od 8 (osam) dana računajući od dana završetka postupka procjene.

(4) Ukoliko Banka pri procjeni kolektivne primjerenosti Uprave Banke utvrdi nedostatke u njihovoj kolektivnoj primjerenosti poduzeti će korektivne mjere za njihovo otklanjanje u primjerenom roku i o tome bez odgađanja obavijestiti Hrvatsku narodnu banku.

(5) Korektivne mjere mogu biti primjena mjera za smanjenje odnosno otklanjanje sukoba interesa, stručno usavršavanje i dodatna edukacija pojedinih članova Uprave Banke odnosno



Uprave u cjelini i druge slične mjere u svrhu osiguravanja pojedinačne i kolektivne primjerenosti.

(6) Banka je dužna sve postupke procjene primjerenosti, uključujući i postupke redovne i izvanredne procjene primjerenosti, adekvatno dokumentirati, te pisano izvijestiti procjenjivanu osobu o rezultatima ponovljene procjene, navodeći da su uvjeti za člana Uprave ispunjeni ili da nisu ispunjeni

(7) Članovi Uprave u obvezi su obavijestiti Banku o svakom bitnom događaju ili okolnosti koja značajno utječe na njihovu primjerenost za obavljanje funkcije na koju su imenovani, odnosno prema obvezi iz članka 23. stavka 2. ove Politike, najmanje jednom godišnje dostaviti propisane podatke i obavijest o činjenici da su podaci na temelju kojih je izvršena inicijalna procjena primjerenosti nepromijenjeni.

#### **V.5.4. Način očitovanja osobe koja se procjenjuje**

##### **Članak 22.**

(1) Ukoliko rezultati procjene primjerenosti ukazuju da kandidat za člana Uprave Banke nije primjeren odnosno da član Uprave Banke (dalje: osoba koja se procjenjuje) više nije primjeren, Odbor za procjenu primjerenosti će, prije pripreme prijedloga odluke o primjerenosti, zatražiti očitovanje osobe koja se procjenjuje.

(2) Zahtjev za očitovanjem s elementima ili cjelovitom procjenom dostavlja se osobi koja se procjenjuje, poštom ili putem elektroničke pošte.

(3) Komunikaciju s kandidatom za predsjednika odnosno člana Uprave Odbor obavlja, u pravilu, preko predlagatelja kandidata.

(4) Osoba koja se procjenjuje dužna je očitovati se na rezultate procjene primjerenosti u roku kojeg će odrediti Odbor za procjenu primjerenosti, a koji ne može biti kraći od 24 sata niti duži od tri dana od dana zaprimanja zahtjeva za očitovanjem. Iznimno, rok može biti kraći od 24 sata ukoliko se osoba koja se treba očitovati, s tim suglasi.

(5) Odbor za procjenu primjerenosti dostavit će Upravi Banke očitovanje osobe koja se procjenjuje zajedno s procjenom primjerenosti i prijedlogom odluke o primjerenosti.

#### **V.6.5. Informacije i dokumentacija koju je član Uprave Banke dužan dostaviti Banci**

##### **Članak 23..**

(1) Članovi Uprave Banke dužni su, osim dokumentacije iz članka 13. stavka 4. HNB Odluke, dostaviti Banci obavijest o svakom bitnom događaju ili okolnosti koja značajno utječe na njihovu primjerenost za obnašanje dužnosti na koju su imenovani.

(2) Članovi Uprave Banke dužni su dostaviti Banci najmanje jednom godišnje obavijest o činjenici da su podaci na temelju kojih je izvršena inicijalna procjena primjerenosti nepromijenjeni.

(3) Obavijesti iz prethodna dva stavka dostavljaju se Odboru za procjenu primjerenosti.



## V.7.6. Procjena kolektivne primjerenosti Uprave Banke

### Članak 24.

(1) Banka je dužna provesti procjenu kolektivne primjerenosti najmanje u sljedećim slučajevima:

- prilikom prvog i svakog ponovnog imenovanja članova Uprave Banke;
- kod promjene područja njihove nadležnosti;
- kod značajne promjene poslovnog modela Banke, sklonosti preuzimanja rizika ili strategiji rizika Banke;
- pri promjenama u strukturi grupe;
- kada postoje opravdani razlozi za sumnju da se odvijalo pranje novca ili financiranje terorizma odnosno da se trenutačno odvija ili da je bilo pokušaja pranja novca ili financiranja terorizma odnosno da su takvi pokušaji trenutačno u tijeku ili da postoji povećani rizik kad je riječ o pranju novca ili financiranju terorizma u vezi s tim, a pogotovo u situacijama opisanima u članku 20. stavku 1. ove Politike.
- i u svakom drugom slučaju koji može značajno utjecati na kolektivnu primjerenost Uprave, Banka će izvršiti usporedbu trenutnog sastava Uprave te njezinog zajedničkog stručnog znanja, sposobnosti i radnog iskustva s poslovnim modelom, profilom rizičnosti, strategijom i tržištima Banke.

(2) U postupku iz prethodnog stavka, Banka će u obzir uzeti i rezultate procjene primjerenosti pojedinačnih članova Uprave Banke. Prilikom procjene primijenit će se Metodologija za procjenu kolektivne primjerenosti, koja će se usvojiti od strane Odbora za procjenu primjerenosti po stupanju na snagu ove Politike.

## VI. ČUVANJE DOKUMENTACIJE

### Članak 25.

(1) Svi postupci procjene primjerenosti članova Uprave Banke moraju se adekvatno dokumentirati.

(2) Sva dokumentacija vezana za procjenu primjerenosti članova Uprave Banke čuva se u papirnatom obliku, u jednom originalnom primjerku u Uredu za upravljanje ljudskim potencijalima, te elektronički s rokom čuvanja trajno, osim dokumentacije o uvodnoj i kontinuiranoj edukaciji članova Uprave za koju je rok čuvanja 5 (pet) godina.

## VII. ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 26.

Izrazi koji se koriste u ovoj Politici, a imaju rodno značenje, odnose se jednako na muški i ženski rod.

## Članak 27.

- (1) Ova Politika u nadležnosti je Ureda za upravljanje ljudskim potencijalima, a donosi ju i ažurira Uprava Banke, uz prethodnu suglasnost Nadzornog odbora.
- (2) Odredbe ove Politike na odgovarajući će se način implementirati i u najvećoj mogućoj mjeri primjenjivati na razini HPB Grupe, koja uz HPB d.d. obuhvaća i društva kćeri koje HPB d.d. konsolidira, kako bi se osiguralo usvajanje pravila u skladu s ovom Politikom, uzimajući pri tome u obzir i njihove specifične karakteristike i primjenjive propise, unutar okvira utvrđenih pravilima HPB Grupe.
- (3) U slučaju izmjena i dopuna Odluke Hrvatske narodne banke o procjeni primjerenosti predsjednika uprave, člana uprave, člana nadzornog odbora i nositelja ključne funkcije u kreditnoj instituciji i povezanih propisa, a koje stupe na snagu nakon usvajanja ove Politike, izravno će se primjenjivati odredbe istih propisa sve do usklađenja ove Politike s izmjenama i dopunama navedenih propisa
- (4) Nadzorni odbor, u okviru svoje funkcije nadzora djelotvornosti Politike i postupaka izrade Politike, zadužuje Upravu Banke da po svakoj promjeni regulative poduzme sve radnje potrebne za usklađenje, pri čemu Funkcija praćenja usklađenosti provodi analizu i obavještava Nadzorni odbor o načinu na koji politika o postupku procjene primjerenosti utječe na usklađenost Banke s propisima kao i njezinim internim politikama te o svim utvrđenim rizicima i pitanjima neusklađenosti.
- (5) Ova Politika stupa na snagu danom dobivanja prethodne suglasnosti Nadzornog odbora, a primjenjuje se od 01.01.2023. godine
- (6) Danom primjene ove Politike prestaje važiti Politika za izbor i procjenu primjerenosti predsjednika i članova Uprave Banke od 18. svibnja 2021.godine.

  
  
**Marko Badurina**  
**Predsjednik Uprave**