



HRVATSKA POŠTANSKA BANKA, dioničko društvo

Jurišićeva ulica 4, 10000 Zagreb

Glavna skupština

Broj: L.GS/9-23

Zagreb, 30. kolovoza 2023. godine

Stupanj tajnosti:

HPB - JAVNO

**POLITIKA RAZNOLIKOSTI ZA ČLANOVE
UPRAVE I NADZORNOG ODBORA
HRVATSKE POŠTANSKE BANKE, dioničko društvo**

Zagreb, kolovoz 2023.

SADRŽAJ

1. UVODNE ODREDBE	3
2. REGULATORNI OKVIR.....	3
3. CILJEVI RAZNOLIKOSTI	4
4. STRATEGIJA OSTVARENJA CILJEVA RAZNOLIKOSTI.....	5
5. UPRAVLJANJE RAZNOLIKOŠĆU	5
6. RAZDOBLJE PRIMJENE I OBJAVA	6
7. ZAVRŠNE ODREDBE	6

Na temelju članka 29. stavak 1. Statuta Hrvatske poštanske banke, dioničko društvo, Zagreb, (dalje: Banka), a u svezi članka 21. Zakona o računovodstvu (NN 78/15, 134/15, 120/16, 116/18, 42/20, 47/20 i 114/22), nastavno na implementiranu Direktivu (EU) 2014/95/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 22. listopada 2014. o izmjeni Direktive 2013/34/EU u pogledu objavljivanja nefinancijskih informacija i informacija o raznolikosti određenih velikih poduzeća i grupa, kao i u skladu s člankom 25. stavak 2. i 4. Odluke o procjeni primjerenosti predsjednika Uprave, člana Uprave, člana Nadzornog odbora i nositelja ključne funkcije u kreditnoj instituciji (NN 20/21 i 104/22), na prijedlog Nadzornog odbora Banke i preporuku Odbora za imenovanja, Glavna Skupština Banke dana 30. kolovoza 2023. godine donosi sljedeći akt:

POLITIKA RAZNOLIKOSTI ZA ČLANOVE UPRAVE I NADZORNOG ODBORA HRVATSKE POŠTANSKE BANKE, dioničko društvo

1. UVODNE ODREDBE

(1) Politikom raznolikosti za članove Uprave i Nadzornog odbora Hrvatske poštanske banke, dioničko društvo (dalje u tekstu: **Politika**) utvrđuju se osnovni ciljevi i načela promicanja raznolikosti i zastupljenosti oba spola u upravljačkom tijelu Hrvatske poštanske banke, dioničko društvo (u daljnjem tekstu: Banka) u upravljačkoj i nadzornoj funkciji (Uprava i Nadzorni odbor) te raznolikosti s aspekta obrazovanja, profesionalnog iskustva, dobne strukture i zemljopisnog porijekla, ako je primjenjivo.

(2) Ova Politika predstavlja jedan od elemenata sustava korporativnog upravljanja u Banci kojim je uređen proces odabira i procjene primjerenosti kandidata za članove Uprave i Nadzornog odbora. U skladu s tim, Politikom se uređuje što raznolikost iz aspekta spola predstavlja za Banku, načela raznolikosti Uprave i Nadzornog odbora, odnosno ciljana zastupljenost manje zastupljenog spola u Upravi i Nadzornom odboru, te strategija i vremenski okvir za postizanje tog cilja.

(3) Ova Politika, prilikom odabira strukture članova Uprave i Nadzornog odbora, omogućuje da se pri imenovanju navedenih članova dobije širi raspon stručnih znanja, sposobnosti i radnog iskustva kandidata radi zastupljenosti različitih stajališta i iskustava što ujedno ima za cilj i ostvarivanja višeg stupnja neovisnosti mišljenja pri izvršavanju poslova vođenja poslova i nadzora istih

(4) Izrazi koji se koriste u ovoj Politici, a imaju rodno značenje, bez obzira na to jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

2. REGULATORNI OKVIR

Kao kreditna institucija, izdavatelj vrijednosnih papira na uređenom tržištu, kao i subjekt od javnog interesa, Banka podliježe EU i domaćoj zakonskoj regulativi i podzakonskim aktima Hrvatske narodne banke, što uključuje sljedeće referentne dokumente iz kojih proizlaze zahtjevi da se pri odabiru novih članova upravljačkih tijela uzmu i kriteriji raznolikosti:

- *Odluka o procjeni primjerenosti predsjednika uprave, člana uprave, člana nadzornog odbora i nositelja ključne funkcije u kreditnoj instituciji (NN 20/21 i 104/22)* (u daljnjem tekstu: Odluka) u članku 25. propisuje obvezu kreditnih institucija da vode računa da pri imenovanju članova uprave i nadzornog odbora njihova struktura bude dovoljno raznolika, da se promiču različiti aspekti raznolikosti, te obvezu smislenog kvantitativnog određivanja ciljana zastupljenosti manje zastupljenog spola u upravi i nadzornom odboru, kao i smislenu strategiju i vremenski okvir za postizanje tog cilja;
- *Uredba (EU) br. 575/2013 Europskog parlamenta i Vijeća od 26. lipnja 2013. o bonitetnim zahtjevima za kreditne institucije i investicijska društva i o izmjeni Uredbe (EU) br. 648/2012* kojom se u članku 435. st. 2. t. (c) propisuje obvezu kreditnih institucija objavljivanja i vođenja informacija o svezi s politikom raznovrsnosti pri odabiru članova upravljačkog tijela, njenu svrhu i ciljeve;

- *Direktiva 2013/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. lipnja 2013. o pristupanju djelatnosti kreditnih institucija i bonitetnom nadzoru nad kreditnim institucijama i investicijskim društvima, izmjeni Direktive 2002/87/EZ te stavljanju izvan snage direktiva 2006/48/EZ i 2006/49/EZ (u daljnjem tekstu: Direktiva) propisuje nadležnost Odbora za imenovanja o ciljanoj zastupljenosti spola koji je premalo zastupljen u upravljačkom tijelu;*
- *Direktiva 2014/95/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 22. listopada 2014. o izmjeni Direktive 2013/34/EU u pogledu objavljivanja nefinancijskih informacija i informacija o raznolikosti određenih velikih poduzeća i grupa propisuje obvezu provedbe i opisa Politike raznolikosti za subjekte od javnog interesa u izvještaju posloводства;*
- *Zakon o računovodstvu (NN 78/15, 134/15, 120/16, 116/18, 42/20, 47/20 i 114/22) (u daljnjem tekstu: Zakon) propisuje obvezu subjekata od javnog interesa, čiji su vrijednosni papiri uvršteni na uređeno tržište, da u Izjavi o primjeni kodeksa korporativnog upravljanja objavljuje opis Politike raznolikosti koja se primjenjuje u vezi s izvršnim, upravljačkim i nadzornim tijelima poduzetnika s obzirom na aspekte kao što su primjerice: dob, spol, obrazovanje ili struku te ciljeve Politike raznolikosti, kao i način na koji se ona provodi i rezultate u izvještajnom razdoblju;*
- *Smjernice za procjenu primjerenosti članova upravljačkog tijela i nositelja ključnih funkcija (EBA/GL/2021/06) u odnosu na Glavu V. – Raznolikost u upravljačkom tijelu, koje propisuju obvezu svih institucija da donesu i primjenjuju politiku za promicanje raznolikosti upravljačkog tijela radi promicanja raznolikosti skupine članova.*

3. CILJEVI RAZNOLIKOSTI

(1) Banka će težiti osiguravanju jednake zastupljenosti osoba različitih aspekata raznolikosti, uzimajući pri tom u obzir aspekte poput obrazovanja, profesionalnog iskustva, spola, dobi, te ako je primjenjivo zemljopisnog porijekla. Pri tome će Banka voditi računa o vrsti, opsegu poslova koje Banka obavlja i rizicima kojima jest ili kojima bi mogla biti izložena. Banka će voditi računa da članovi Uprave i Nadzornog odbora imaju što viši stupanj akademskog zvanja u propisanim poslovnim područjima, da budu zastupljene osobe oba spola te osobe različitih životnih dobi u mjeri koja će biti moguća.

(2) Gore navedeni parametri raznolikosti trebali bi se promicati na način da ih se uzme u obzir pri određivanju najboljeg mogućeg sastava upravljačkih funkcija, kada je to moguće, a trebali bi se na odgovarajući način i uravnotežiti, radi postizanja optimalnog sastava Uprave i Nadzornog odbora, a što podrazumijeva da bi članovi ovih funkcija kolektivno:

- trebali imati dugogodišnje iskustvo u nadzoru i/ili upravljanju, ako je moguće u različitim područjima i zanimanjima;
- trebali imati stručnost, posebno znanje i iskustvo posebice u bankarstvu i financijskoj industriji, odgovornom upravljanju rizicima, upravljanju financijama i ljudskim potencijalima, te prema mogućnostima i iskustvo u međunarodnoj domeni;
- prema mogućnosti da osim različitosti s aspekta spola, postoji odgovarajući raspon dobi među članovima.

(3) Redovan pregled statusa gore spomenutih parametara trebao bi se provoditi najmanje jednom godišnje. Kao dio tog pregleda razvijaju se planovi za povećanje zastupljenosti nedovoljno zastupljenih skupina te se postavljaju ciljevi za poboljšanje.

(4) U odnosu na naprijed navedeno Banka će težiti i jednakoj zastupljenosti slabije zastupljenog spola te će poduzimate mjere u skladu s Odlukom i ostalom primjenjivom EU i domaćom regulativom te vizijom HPB i njenim korporativnim vrijednostima, pri čemu se određuje **ciljana razina zastupljenosti trenutno manje zastupljenog spola** - ženskog spola - u upravljačkom tijelu Banke, odnosno u Upravi i Nadzornom odboru, **od minimalno 33,3%** koju Banka cilja ostvarivati u narednom petogodišnjem razdoblju.

	Udio ženskog spola - stanje na dan 31. 12. 2020.	Cilj za period 2021. – 30. 6. 2026.
Uprava	0,00%	minimalno 20%
Nadzorni odbor	66,70%	minimalno 30%
Σ prosjek	33,30%	minimalno 33,3%

(5) Banka je na navedeni smislen način kvantitativno odredila ciljanu zastupljenost manje zastupljenog spola u Upravi i Nadzornom odboru te smislenu strategiju i vremenski okvir za postizanje tog cilja, u okviru kvantitativno, Statutom Banke, određenog broja članova Uprave i Nadzornog odbora.

(6) Banka će u sklopu inicijalne, redovne i izvanredne procjene primjerenosti kandidata za člana Uprave i Nadzornog odbora sagledavati usklađenost s ciljem koji se odnosi na broj članova manje zastupljenog spola te će u navedenom smislu Odbor za procjenu primjerenosti pri obavljanju svoje funkcije dostaviti analizu stanja nadležnom tijelu za donošenje Odluke o primjerenosti.

4. STRATEGIJA OSTVARENJA CILJEVA RAZNOLIKOSTI

(1) Strategija ostvarenja ciljeva raznolikosti bazira se na razvoju inkluzivnosti u upravljanju Bankom, odnosno promoviranju mogućnosti napredovanja na svim razinama bez obzira na spol, vrstu profesionalnog iskustva unutar propisanih kriterija i dob. U pogledu remuneracije zaposlenika i radnih uvjeta, kako bi se postigle jednake mogućnosti za oba spola, Uprava Banke inzistira na postizanju ravnoteže između privatnog i poslovnog života, s ciljem stvaranja zdravog i ugodnog radnog okruženja.

(2) Funkcija upravljanja ljudskim potencijalima kontinuirano provodi analize razlika u remuneraciji, a ukoliko iste budu evidentirane, primjenjuju se korektivne mjere za smanjenje tih razlika.

(3) Kako bi ovi ciljevi bili ostvareni, Etičkim kodeksom Banke propisana su i načela ponašanja u odnosu na zaposlenike kojima je propisano da svi zaposlenici imaju jednake mogućnosti za profesionalno usavršavanje, profesionalni rast i razvoj. Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju spola, rase, boje kože, etničkog ili socijalnog podrijetla, genetskih obilježja, jezika, vjere ili uvjerenja, političkog ili bilo kakvog drugog mišljenja, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovine, rođenja, invaliditeta, dobi ili seksualne orijentacije, te se ni u kojem slučaju ne tolerira favoriziranje niti diskriminacija zaposlenika na temelju bilo kojeg od navedenih opredjeljenja u vezi ove kategorije.

5. UPRAVLJANJE RAZNOLIKOŠĆU

(1) Uprava Banke je, uz suglasnost Odbora za imenovanja, dužna imenovati osobu za upravljanje raznolikošću (OUR), kao središnju osobu za koordinaciju, nadzor i usklađenje s ciljevima ove Politike. OUR je u pravilu rukovoditelj razine B-1 nadležan za upravljanje ljudskim resursom, ali može biti i drugi član rukovodstva Banke.

(2) Zaduženja i odgovornosti OUR su:

- izvještavanje Uprave, Nadzornog odbora i Odbora za imenovanja o statusu provedbe ove Politike, sukladno propisanim rokovima
- predlaganje inicijativa i korekcije ciljeva u ovoj Politici, ukoliko je potrebno,
- pružati informacije funkciji upravljanja financijama za potrebe izrade godišnjeg izvješća Banke
- komunikacija s Odborom za procjenu primjerenosti oko rezultata redovne procjene primjerenosti članova Uprave i Nadzornog odbora radi provođenja ocjene usklađenosti s ciljem koji se odnosi na broj članova manje zastupljenog spola, te kako bi se, ako navedeni cilj nije ispunjen, pružilo obrazloženje neispunjavanja cilja, mjere koje će poduzeti i vremenski okvir za njegovo postizanje. Ciljana zastupljenost manje zastupljenog spola u upravljačkoj funkciji gleda se skupno na bazi upravljačke i nadzorne.

(3) Odbor za imenovanja sukladno članku 88. stavak 2. Direktive i članku 25. stavak 4. Odluke predlaže ciljanu zastupljenost manje zastupljenog spola, te predlaže strategiju povećavanja broja slabije zastupljenog spola, skupno u Nadzornom odboru i Upravi za potrebe održavanja i ažuriranja ove Politike.

6. RAZDOBLJE PRIMJENE I OBJAVA

(1) Politika raznolikosti za članove Uprave i Nadzornog odbora Hrvatske poštanske banke, dioničko društvo stupa na snagu s danom odluke Glavne skupštine te se primjenjuje tijekom razdoblja do 30. 6. 2026. godine. Iznimno, ova Politika se primjenjuje tijekom kraćeg razdoblja, ukoliko prije isteka razdoblja njezina trajanja nastupe okolnosti ili dođe do promjene regulative zbog čega bi njen sadržaj trebao biti izmijenjen.

(2) Sukladno članku 22. stavku 1. točka 7. Zakona o računovodstvu, Banka je obvezna u *Izjavi o primjeni kodeksa korporativnog upravljanja* objavljivati informacije o svojoj politici raznolikosti, ciljevima, načinu na koji se provodi i rezultate u izvještajnom razdoblju.

(3) Odobrena Politika raznolikosti za članove Uprave i Nadzornog odbora Hrvatske poštanske banke, dioničko društvo se javno objavljuje na internetskim stranicama i internoj mreži Banke.

7. ZAVRŠNE ODREDBE

(1) Priprema prijedloga izmjena i dopuna ove Politike u nadležnosti je Ureda za upravljanje ljudskim potencijalima.

(2) 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.

(3) Politiku raznolikosti za članove Uprave i Nadzornog odbora donosi Glavna skupština na prijedlog Nadzornog odbora Banke i na preporuku Odbora za imenovanja.

(4) Ova Politika raznolikosti za članove Uprave i Nadzornog odbora stupa na snagu danom donošenja. Ista će se izraditi i u verziji na engleskom jeziku, a u slučaju dvojbe ili dvosmislenosti značenja primjenjuje se verzija ove Politike na hrvatskom jeziku, kao jedino valjana.

(5) Stupanjem na snagu ove Politike prestaje važiti Politika raznolikosti za članove Uprave i Nadzornog odbora od 29. kolovoza 2022. godine.

Glavna skupština
Predsjedavajuća
Marijana Miličević

