



POLITIKA
O CILJANOJ STRUKTURI UPRAVE, IZBORU I PROCJENI
PRIMJERENOSTI PREDSJEDNIKA I ČLANOVA UPRAVE
HRVATSKE POŠTANSKE BANKE, dioničko društvo

Zagreb, 22. svibanj 2026.

Stupanj tajnosti: HPB - JAVNO

Temeljem članka 13. Statuta HRVATSKE POŠTANSKE BANKE, dioničko društvo, Zagreb (dalje: **Banka**), a u svezi s člankom 44. stavak 6. Zakona o kreditnim institucijama te člankom 19. i 22. Odluke o procjeni primjerenosti predsjednika uprave, člana uprave, predsjednika nadzornog odbora, člana nadzornog odbora i nositelja ključne funkcije u kreditnoj instituciji (NN, 30/2026) (dalje: **Odluka HNB**), Uprava Banke je dana 19. svibnja 2026. godine usvojila sljedeći akt:

POLITIKA

O CILJANOJ STRUKTURI UPRAVE, IZBORU I PROCJENI PRIMJERENOSTI PREDSJEDNIKA I ČLANOVA UPRAVE HRVATSKE POŠTANSKE BANKE, dioničko društvo

I. SADRŽAJ POLITIKE

Članak 1.

Ovom Politikom o ciljanoj strukturi, izboru i procjeni primjerenosti predsjednika i članova Uprave HRVATSKE POŠTANSKE BANKE, dioničko društvo (dalje: **Politika**) definiraju se, između ostalog:

- ciljana struktura Uprave Banke kao cjeline,
- uvjeti za izbor predsjednika i članova Uprave,
- stručna služba, postupak i dinamika procjene primjerenosti:
 - rokovi i način provedbe postupka,
 - informacije i dokumentaciju koju su predsjednik i članovi Uprave dužni dostaviti Banci,
 - način očitovanja osobe koja se procjenjuje,
 - procjenu kolektivne primjerenosti Uprave,
 - oblik i način čuvanja dokumentacije o provedenom postupku primjerenosti,
- zahtjev za provođenje uvodne i kontinuirane edukacije.

II. DEFINICIJE

Članak 2.

(1) Pojedini pojmovi koji se upotrebljavaju u ovoj Politici imaju sljedeće značenje:

a. „Član Uprave“ ili „Kandidat“ jest osoba za koju je Banka podnijela zahtjev za izdavanje prethodne suglasnosti za imenovanje na funkciju predsjednika odnosno člana Uprave, uključujući i osobu koja trenutno obnaša funkciju predsjednika ili člana Uprave kao i osobu koju kreditna institucija ponovo imenuje na navedenu funkciju.

b. „Grupa“ je grupa društava koja su međusobno povezana kako je definirano člankom 22. Direktive (EU) 2013/34 kako je preneseno u članak 19. Zakona o računovodstvu ili grupa poduzeća koja su podružnice istoga financijskog holdinga ili mješovitoga financijskog holdinga.

c. „Neovisnost mišljenja“ jest skup osobina kandidata koje su potrebne radi donošenja razboritih, objektivnih i neovisnih odluka i mišljenja pri obavljanju dužnosti i poslova, a posebno se iskazuje pri raspravama i odlučivanju Uprave.

d. „Odbor za procjenu primjerenosti“ je stručna služba Banke iz čl. 22. st. 1. t. 1. Odluke HNB-a te istu čine izvršni direktori/direktori službi nadležnih za:

- upravljanje ljudskim potencijalima,
- pravne poslove,
- usklađenost,
- upravljanje kreditnim rizicima.

e. „Povezane osobe“ su:

- članovi uže obitelji osobe sukladno definiciji iz Zakona o kreditnim institucijama,
- pravna osoba u kojoj osoba ili član njezine uže obitelji ima kvalificirani udio u toj pravnoj osobi,
- 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.

f. „Sukob interesa“ smatra se da postoji u situacijama opisanima u članku 10. ove Politike, za koje se predmnijeva da Banka njima ne može upravljati na način koji osigurava neovisnost mišljenja kandidata. Bez obzira na situacije opisane u navedenom članku, moguća je procjena postojanja sukoba interesa i u svim drugim slučajevima koji ugrožavaju neovisnost mišljenja kandidata.

g. „Značajan poslovni odnos“ jest poslovni odnos koji zadovoljava bilo koji od sljedećih uvjeta:

- ako su ukupne obveze predsjednika ili člana Uprave i s njima 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 predsjednika ili člana uprave i s njima povezanih osoba u Banku za iznos koji je veći od 2% temeljnoga kapitala Banke, a nije manji od 400 tisuća eura,
- Banka ili s njom povezana osoba ima ulaganje u instrumente temeljnoga kapitala koje je veće od 25% temeljnoga kapitala društva koje kontrolira predsjednik ili član uprave ili,
- ako društvo povezano s predsjednikom ili članom uprave Banke ostvaruje većinu prihoda od pružanja usluga Banci.

(2) Stručna služba iz stavka 1. pod d. ovog članka odgovorna je za provedbu procjene primjerenosti predsjednika uprave, pojedinog člana uprave, predsjednika nadzornog odbora, člana nadzornog odbora i nositelja ključnih funkcija u Banci.

III. CILJANA STRUKTURA UPRAVE BANKE

Članak 3.

(1) Članovi Uprave moraju zajedno imati stručna znanja, sposobnosti i iskustva potrebne za neovisno i samostalno vođenje poslova Banke, a posebice za razumijevanje poslova i pripadajućih rizika Banke kojima je Banka izložena, kao i njihovim učincima u kratkoročnom, srednjoročnom i dugoročnom razdoblju, uzimajući u obzir okolišne, društvene i upravljačke čimbenike.

(2) Članovi Uprave moraju zajedno svojim stručnim znanjem pokrivati sva poslovna područja Banke te imati sposobnosti koje su im potrebne radi iskazivanja stajališta i utjecanja na proces odlučivanja unutar Uprave Banke.

(3) Cjelokupan sastav Uprave mora biti dovoljno raznolik kako bi, među ostalima, mogao odražavati odgovarajuće širok raspon iskustva.

(4) Uprava mora imati dovoljan broj članova s dovoljnim stručnim znanjem o najmanje svakom od sljedećih područja:

- uslugama koje kreditna institucija pruža i glavnim rizicima povezanim s time;
- financijskim tržištima i tržištu kapitala, solventnosti i internim modelima;
- sustavu upravljanja kreditne institucije;
- računovodstvu i izvještavanju;
- dužnostima internih kontrolnih funkcija;
- informacijskim tehnologijama i sigurnosti;
- lokalnim, regionalnim i globalnim tržištima, ako je primjenjivo;
- pravnom i regulatornom okviru;
- upravljačkim sposobnostima i iskustvu;

- sprječavanju pranja novca i financiranja terorizma i rizicima koje pranje novca i financiranje terorizma mogu imati na poslovanje kreditne institucije;
- klimatskim i ostalim okolišnim rizicima;
- strateškom planiranju i
- upravljanju nacionalnim i međunarodnim grupama te o upravljanju rizicima povezanim sa strukturama grupa, ako je primjenjivo.

(5) Dopušteni broj članova Uprave Banke određuje se Statutom Banke, a odluku o broju članova donosi Nadzorni odbor Banke.

(6) Nadležnost svakog člana Uprave unutar Uprave uređuje se Poslovníkom o radu Uprave Banke.

IV. UVJETI ZA ČLANSTVO U UPRAVI BANKE

Članak 4.

(1) Postupak izbora kandidata za članove Uprave provodi se sukladno odredbama Zakonom o pravnim osobama u vlasništvu Republike Hrvatske i ostalim propisima koji se primjenjuju na Banku, uz vođenje računa o raznolikosti u sastavu Uprave.

(2) Za člana Uprave može biti imenovana 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 predsjednika ili člana Uprave.

(3) Član Uprave može biti osoba koja ispunjava sljedeće uvjete, kako u trenutku podnošenja zahtjeva za izdavanje prethodne suglasnosti Hrvatske narodne banke za obavljanje funkcije predsjednika ili člana Uprave tako i u svakom trenutku tijekom trajanja mandata:

- ima dobar ugled, poštenje i savjesnost;
- ima odgovarajuća stručna znanja, sposobnost i iskustvo potrebne za vođenje poslova kreditne institucije, a koja zajedno s ostalim članovima Uprave ispunjava zahtjeve iz članka 41. stavaka 2. i 4. Zakona o kreditnim institucijama;
- sposobna je iskazati neovisno mišljenje radi djelotvorne procjene i preispitivanja odluka Uprave odnosno kod koje ne postoji sukob interesa kojim se ne može upravljati na način koji osigurava neovisnost mišljenja;
- može posvetiti dovoljno vremena ispunjavanju obveza iz svoje nadležnosti;
- ispunjava uvjete za člana uprave prema odredbama zakona kojim se uređuju trgovačka društva;
- ispunjava uvjete za člana uprave prema odredbama Zakona o pravnim osobama u vlasništvu Republike Hrvatske ili bilo kojim drugim primjenjivim propisima na Banku.

IV.1. Dobar ugled, poštenje i savjesnost

Članak 5.

(1) Kandidat ima dobar ugled, poštenje i savjesnost ako nema dokaza koji bi ukazivali na suprotno, te ako nema razloga za osnovanu sumnju u njegov ugled.

(2) Smatrat će se da kandidat ima dobar ugled, poštenje i savjesnost:

1. ako nije pravomoćno osuđen za bilo koje od kaznenih djela iz članka 33. stavka 2. Zakona o kreditnim institucijama odnosno ako nije pravomoćno osuđen za bilo koje od kaznenih djela koja u svom opisu odgovaraju kaznenim djelima iz članka 33. stavka 2. Zakona o kreditnim institucijama;
2. protiv kojega se ne vodi kazneni postupak za bilo koje od kaznenih djela iz članka 33. stavka 2. Zakona o kreditnim institucijama, protiv kojega se ne vodi kazneni postupak za bilo koje od kaznenih djela koja u svom opisu odgovaraju kaznenim djelima iz članka 33. stavka 2. Zakona o kreditnim institucijama odnosno koji nije pravomoćno osuđen ili protiv kojega se ne vodi kazneni postupak za bilo koje od kaznenih djela koja nisu navedena u članku 33. stavku 2.

Zakona o kreditnim institucijama; uključujući 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, koji bi mogao dovesti u sumnju dobar ugled, poštenje i savjesnost kandidata;

3. protiv kojega nije izrečena ili naložena sigurnosna ili neka druga mjera ili upravna odnosno prekršajnoppravna sankcija, protiv kojega nadležna nadzorna tijela, druga javnopravna tijela ili sudovi nisu vodila ili ne vode istrage ili postupke zbog nepravilnosti ili nepridržavanja bilo kojih propisa kojima se uređuje bankovna, financijska ili osiguravateljska djelatnost ili kojima se uređuju tržište kapitala, vrijednosni papiri ili platni promet, propisa kojima se uređuju pružanje financijskih usluga, zaštita potrošača ili bilo kojih drugih relevantnih propisa ili ako ne postoje druga negativna izvješća s relevantnim, vjerodostojnim i pouzdanim informacijama (primjerice kao dio postupaka koji se odnose na zviždače) ili kojega Hrvatska narodna banka ili drugo ovlašteno tijelo nije obavijestilo o namjeri pokretanja postupka sankcioniranja ili koji Hrvatskom narodnom bankom ili s drugim nadležnim tijelom ne 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 ne rukovodi ili u vrijeme počinjenja djela nije rukovodio društvom koje je pravomoćno osuđeno za kazneno djelo iz točaka 1. i 2. ovog stavka, protiv kojega nisu izrečene mjere ili protiv kojega se ne 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 dokazao svojim dosadašnjim profesionalnim radom i osobnim integritetom;
6. čiji poslovni rezultati ne ugrožavaju ugled, poštenje i savjesnost kandidata;
7. čija financijska stabilnost ne ugrožava ugled, poštenje i savjesnost kandidata i
8. za kojega ne postoji neki drugi razlog za sumnju da nema ugled, poštenje i savjesnost, uključujući prema kriterijima propisanim ostalim propisima koji se primjenjuju na Banku.

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

- ako je u dosadašnjem profesionalnom radu postupala netransparentno i nije surađivala s nadležnim tijelima;
- ako joj je uskraćeno ili ukinuto odobrenje rukovodećih funkcija ili obavljanja stručnih zanimanja ili djelatnosti;
- ako joj je uslijed skrivljenog ponašanja otkazan ugovor o radu, izrečena smjena s ključne ili slične funkcije, zabrana vođenja poslova ili zastupanja pravne osobe izrečena od nadležnog tijela;
- u slučaju postojanja drugih informacija ili dokaza koji upućuju na to da postupci kandidata nisu u skladu s visokim standardima profesionalnog ponašanja.

(4) Pri procjeni financijske stabilnosti kandidata i njezinog mogućeg utjecaja na ugled, poštenje i savjesnost kandidata, analizirat će se:

- dovode li imovina i prihodi kandidata u pitanje ispunjenje njegovih financijskih obveza u budućnosti;
- nalazi li se kandidat na popisu neurednih dužnika (npr. lista poreznih dužnika Ministarstva financija, crna lista i sl.);
- je li nad imovinom kandidata proveden ili se provodi postupak stečaja potrošača;
- vodi li se protiv kandidata parnični, upravni, izvansudski, prekršajni postupak ili postupak izricanja upravne sankcije ili istrage u kojemu je kandidat stranka ili je protiv njega izrečena mjera od strane nadležnih tijela, drugih javnopravnih tijela ili profesionalnih udruženja u svim jurisdikcijama, a što bi mogli dovesti u pitanje ispunjenje njegovih financijskih obveza u budućnosti;
- je li kandidat pravomoćno osuđen i vodi li se protiv njega kazneni postupak za bilo koje od kaznenih djela koja nisu navedena u članku 33. stavku 2. Zakona o kreditnim institucijama;
- podatke o prekršajnoj neosuđivanosti i neosuđivanosti na osnovi upravnih sankcija;
- velika ulaganja, izloženosti ili zaduženost kandidata i
- financijske i poslovne rezultate trgovačkog društva u kojemu kandidat jest ili je bio značajan dioničar ili u kojima kandidat ima ili je imao značajne poslovne udjele odnosno u kojima je obavljao funkciju člana uprave, neku drugu rukovodeću funkciju ili funkciju člana nadzornog odbora, a koji bi mogli imati utjecaj na ugled, poštenje i savjesnost kandidata.

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

Članak 6.

(1) Odgovarajuće stručno znanje ima kandidat koji ima najmanje završen diplomski studij iz relevantnog područja u skladu s propisima kojima se uređuje znanstvena djelatnost i visoko obrazovanje te priznavanje inozemnih obrazovnih kvalifikacija.

(2) Relevantnim područjem smatraju 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 kandidata osim postignutog stupnja obrazovanja sukladno stavku 1. i 2. ovog članka provjerava se je li se kandidat kontinuirano stručno usavršavao u posljednjih pet godina u sljedećim područjima:

- financijskim tržištima;
- računovodstvu i revizije;
- regulatornom okviru i bonitetnim zahtjevima;
- strateškom planiranju i poznavanju poslovne strategije, poslovnog plana i njegovog izvršenja;
- upravljanju rizicima (utvrđivanje, mjerenje, praćenje, kontrola i ovladavanje glavnim vrstama rizika u kreditnoj instituciji);
- korporativnom upravljanju uključujući i sustav unutarnjih kontrola;
- sprječavanju pranja novca i financiranja terorizma i rizicima koje pranje novca i financiranje terorizma mogu imati na poslovanje kreditne institucije;
- klimatskim, okolišnim, društvenim i upravljačkim rizicima;
- analizi financijskih podataka kreditne institucije.

(4) Pri procjeni stručnih znanja i sposobnosti kandidata 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 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.

Članak 7.

(1) Pri procjeni sposobnosti kandidata u smislu odgovarajućih stručnih znanja, sposobnosti i iskustva potrebnih za vođenje poslova Banke procjenjuje se njegova odlučnost, strateška vizija, prosuđivanje rizika, sposobnost vođenja, moć uvjeravanja te sposobnost i spremnost kandidata za kontinuirano učenje i profesionalni razvoj.

(2) Kandidat 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 i njegova izvršenja;
- upravljanjem rizicima (utvrđivanje, mjerenje, praćenje, kontrola i ovladavanje glavnim vrstama rizika u kreditnoj instituciji) uključujući okolišni, društveni i upravljački rizik;
- 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 odgovarajućih kontrola i mjera.

(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. Pod recentnim radnim iskustvom smatra se iskustvo koje nije starije od dvije godine.

(4) Iznimno od stavka 3. ovog članka Banka može Hrvatskoj narodnoj banci predložiti da zauzme stav da kandidat ima odgovarajuće radno iskustvo iako nema navedeni broj godina radnog iskustva, uz detaljno obrazloženje i dostavu dokaza da kandidat posjeduje druge odgovarajuće kvalitete u vezi s iskustvom poput specijalističkog znanja i stečenog iskustva koje je potrebno u Banci, iznimno uspješne profesionalne karijere ili posebnoga traženog iskustva koje će odgovarati posebnoj ulozi i područjima nadležnosti koje će kandidat u Banci obavljati, te ako uz to dostavi i odgovarajući prijedlog uvodne edukacije.

(5) S obzirom na funkciju u Banci na koju se kandidat imenuje iskustvo kandidata dodatno će se procjenjivati prema sljedećim kriterijima:

- vrsti funkcije i njezinu položaju u hijerarhiji;
- stručnim znanjima koja je kandidat stekao na toj funkciji;
- vrsti i složenosti poslova koje je kandidat obavljao, uključujući i organizacijsku strukturu subjekta (poslodavca) u kojoj su se poslovi obavljali u vrijeme kada je kandidat radio na tom radnom mjestu;
- opsegu nadležnosti, ovlastima za odlučivanje i odgovornosti;
- nazivu i vrsti djelatnosti subjekta (poslodavca) u kojemu je kandidat obavljao funkciju;
- broju podređenih radnika i
- razdoblju obavljanja funkcije.

IV.3. Neovisnost mišljenja članova Uprave Banke

Članak 9.

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

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

(2) Pri procjeni posjeduje li kandidat sposobnosti koje su osobine koje su potrebne za iskazivanje neovisnog mišljenja procjenjuje se njegovo prijašnje i sadašnje poslovno ponašanje, osobito u Banci.

(3) Članstvo u upravi ili nadzornom odboru odnosno posjedovanje udjela u povezanim društvima ili povezanim subjektima s Bankom samo po sebi ne podrazumijeva da kandidat nije sposoban iskazati neovisno mišljenje.

(4) 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 kandidat za predsjednika ili člana Uprave Banke ili s njim povezana osoba ima značajan poslovni odnos s Bankom;
- ako je kandidat za predsjednika ili člana Uprave Banke ujedno i predsjednik ili član nadzornog odbora ili uprave druge kreditne institucije, financijske institucije, mješovitoga financijskog holdinga ili financijskog holdinga, a koje pružaju usluge na teritoriju Republike Hrvatske.

(2) Iznimno, neće se smatrati da postoji sukob interesa kojim Banka ne može upravljati ako je kandidat ujedno i član uprave odnosno nadzornog odbora:

- njenih društava kćeri, a koje su kreditne ili financijske institucije;
- kreditnih ili financijskih institucija koje pripadaju istoj grupi kreditnih institucija kojoj pripada i Banka.

(3) Pri procjeni postojanja sukoba interesa procjenjuje se najmanje sljedeće:

- ekonomski interesi koji proizlaze iz posjedovanja dionica, vlasničkih udjela ili sličnih ekonomskih interesa poput prava intelektualnog vlasništva u Banci, njezinoj matičnoj instituciji 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 s imateljima kvalificiranog udjela u Banci ili njezinom matičnom društvu ili njezinu društvu kćeri, predstavlja li kandidat nekog od dioničara Banke, njezina matičnog društva ili društva kćeri;
- osobni, poslovni ili profesionalni odnosi 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, njezine matične institucije ili društva kćeri;
- posjeduje li kandidat dionice ili vlasničke udjele u društvu ili subjektu koje ima različite interese u odnosu na Banku (primjerice konkurentima Banke);
- politički utjecaj ili odnosi 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, njezine matične institucije ili društva kćeri ili imatelja kvalificiranog udjela.

(4) Kandidat dužan je bez odgađanja obavijestiti Nadzorni odbor Banke i Hrvatsku narodnu banku o svakom utvrđenom, potencijalnom ili percipiranom sukobu interesa.

(5) Na temelju analize iz stavka 3. ovog članka Banka je dužna svaki utvrđeni ili mogući 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.

(6) U slučaju dvojbe o postojanju sukoba interesa kandidat dužan je poduzeti sve što je moguće da razdvoji svoj privatni interes od interesa Banke kako bi izbjegao eventualno nastupanje sukoba interesa.

(7) Kandidat 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.

(8) Banka je dužna redovito izvještavati Hrvatsku narodnu banku o situaciji u vezi s kojoj je utvrđeno postojanje utvrđenog ili mogućeg sukoba interesa.

Članak 11.

Mjere za otklanjanje ili smanjenje sukoba interesa mogu uključivati sljedeće:

- 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;
- opoziv s određene funkcije;
- kontinuirano nadziranje i praćenje identificiranog sukoba interesa;
- određivanje razdoblja u kojemu kandidat ne može preuzeti i početi obnašati funkciju na koju je imenovan;
- primjena načela dobivanja kredita ili drugih financijskih proizvoda pod uobičajenim tržišnim uvjetima (engl. arm's length principle);
- prodaja određene imovine ili udjela u društvu i
- svaka druga mjera koja može pridonijeti smanjenju ili otklanjanju sukoba interesa.

IV.5. Uvodna i kontinuirana edukacija članova Uprave Banke

Članak 12.

(1) Članovi Uprave Banke obvezni su sudjelovati u uvodnoj i kontinuiranoj edukaciji u organizaciji Banke te imaju pravo na postavljanje zahtjeva prema Banci za edukacijom.

(2) Banka posebnom procedurom, koja se donosi na jednak način kao i ova Politika, uređuje zahtjev za uvodnu i kontinuiranu edukaciju, njihove ciljeve zasebno za Upravu kao cjelinu i njihove članove pojedinačno, stručne službe odgovorne za razvoj programa uvodne i kontinuirane edukacije, ljudske i financijske resurse potrebne za njihovu provedbu kao i postupak kojim se uređuje pravo svakog člana Uprave da može zatražiti edukaciju.

(3) Banka je dužna osigurati odgovarajuće kadrovske i financijske uvjete za edukacije.

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

Članak 13.

(1) Kandidat mora biti posvećen ispunjavanju obveza iz njegove nadležnosti. Posvećenost ispunjavanju obveza podrazumijeva mogućnost kandidata da izdvoji dovoljno vremena za ispunjavanje obveza iz svoje nadležnosti.

(2) Smatra se da kandidat ne može posvetiti dovoljno vremena ispunjavanju obveza iz svoje nadležnosti ako istodobno obnaša:

- funkciju predsjednika ili člana uprave kreditne institucije i još jednu funkciju člana uprave nekoga drugoga trgovačkog društva ili funkciju vođenja javnoga trgovačkog društva ili komanditnog društva;
- funkciju člana uprave i više od dvije funkcije člana nadzornog odbora ili
- više od četiri funkcije člana nadzornog odbora.

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

- društava unutar iste grupe ili subjekata u kojima članice grupe imaju kvalificirani udio ili
- društava, uključujući i nefinancijske subjekte, u kojima kreditna institucija ima kvalificirani udio.

(4) Ograničenja iz stavka 2. ovog članka ne odnose se na kandidate koji zastupaju interese Republike Hrvatske ili neke druge države članice. Isto tako, funkcije člana uprave ili nadzornog odbora u organizacijama ili subjektima koji nisu osnovani primarno s ciljem ostvarivanja dobiti poput udruga, neprofitnih organizacija, društava koja su osnovana s isključivom svrhom upravljanja osobnom imovinom kandidata ili s njima povezanim osobama pod uvjetom da član uprave ili nadzornog odbora ne mora njima svakodnevno upravljati i ostalih sličnih organizacija ili subjekata, ne uzimaju se u obzir pri određivanju broja funkcija koje kandidat može istodobno obnašati.

(5) U sklopu provođenja analize iz stavka 1. ovog članka procjenjivat će se najmanje sljedeće:

- broj izvršnih i neizvršnih funkcija ili funkcija zamjenika članova upravljačkog tijela koje kandidat istodobno obavlja kao i očekivani ukupan broj dana koje godišnje mora posvetiti njihovu obavljanju;
- individualne okolnosti vezane uz vrstu, veličinu, 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 za koje je kandidat odgovoran (npr. obavlja li funkciju 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;
- vrijeme koje je potrebno posvetiti uvodnoj i kontinuiranoj edukaciji.

IV.7. Raznolikost Uprave

Članak 14.

(1) Struktura Uprave treba biti dovoljno raznolika, s posebnim naglaskom na promicanju rodne ravnoteže, sastava koji omogućuje širok raspon kvaliteta i kompetencija, osobito vezano uz stručna znanja, sposobnosti i radno iskustvo kandidata radi zastupljenosti različitih stajališta i iskustava, s ciljem ostvarivanja višeg stupnja neovisnosti mišljenja koje članovi Uprave moraju imati pri izvršavanju svojih zadataka. U segmentu raznolikosti potrebno je uzeti u obzir sljedeće aspekte raznolikosti: obrazovanje, profesionalno iskustvo, spol, dob i zemljopisno podrijetlo, ako je primjenjivo.

(2) Banka posebnom politikom promicanja raznolikosti članova Uprave i Nadzornog odbora utvrđuje specifične ciljeve i obveze Banke u pogledu raznolikosti u vezi sa zastupljenošću u Upravi i Nadzornom odboru Banke, o kojima se također treba voditi računa prilikom procjene primjerenosti.

IV.8. Plan sukcesije

Članak 15.

(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 zamjenika 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 nadležnosti jednog nositelja ključne funkcije koji bi u slučaju izvanrednih okolnosti opisanih u prethodnom stavku mogao preuzeti odgovornost člana Uprave.

(3) Kada Uprava nije u punom sastavu ili kada članovi Uprave ne mogu obavljati svoj funkciju, Nadzorni odbor može, bez prethodne suglasnosti Hrvatske narodne banke, jednokratno imenovati svoje članove za zamjenike članova Uprave, i to najdulje na rok od 6 mjeseci.

V. POSTUPAK I DINAMIKA PROCJENE PRIMJERENOSTI

Članak 16.

(1) Postupak procjene primjerenosti kandidata provodi Odbor za procjenu primjerenosti.

(2) Postupak procjene primjerenosti kandidata provodi se u sljedećim situacijama:

- prije podnošenja zahtjeva Hrvatskoj narodnoj banci za davanje suglasnosti za imenovanje predsjednika ili člana Uprave (procjena kandidata za predsjednika ili člana Uprave);
- jednom godišnje u okviru redovite procjene primjerenosti s ciljem utvrđivanja stalne primjerenosti za obavljanje funkcije na koju je kandidat imenovan (redovna godišnja procjena primjerenosti predsjednika ili člana Uprave);
- kada nastupe okolnosti za izvanrednu procjenu primjerenosti (izvanredna procjena primjerenosti predsjednika ili člana Uprave).

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

Članak 17.

(1) Za potrebe procjene primjerenosti kandidat dužan je dostaviti Odboru za procjenu primjerenosti popunjeni Upitnik za kandidata za predsjednika ili člana uprave kreditne institucije te svu potrebnu dokumentaciju i podatke sukladno Zakonu o kreditnim institucijama, Odluci HNB-a i ovoj Politici, kao i sukladno eventualnim dodatnim zahtjevima Odbora za procjenu primjerenosti, na koje će ga uputiti Odbor za procjenu primjerenosti.

(2) Upitnik iz prethodnog stavka kandidatu dostavlja Odbor za procjenu primjerenosti.

(3) Procjenu primjerenosti s prijedlogom odluke o primjerenosti kandidata za Upravu priprema Odbor za procjenu primjerenosti. Uprava prijedlog odluke dostavlja Odboru za imenovanja na očitovanje.

(4) Odluku o primjerenosti kandidata i Uprave u cjelini donosi Nadzorni odbor Banke.

(5) Zahtjev za izdavanje prethodne suglasnosti za obavljanje funkcije člana Uprave podnosi se Hrvatskoj narodnoj banci najkasnije četiri mjeseca prije planiranog imenovanja odnosno isteka mandata člana Uprave.

(6) Banka podnosi zahtjev putem za to predviđenog informacijskog sustava, elektroničkim putem ili pisanim putem Hrvatskoj narodnoj banci sa svom propisanom dokumentacijom.

(7) Iznimno kandidat kojeg imenuje sud u skladu s člankom 45. stavkom 3. Zakona o kreditnim institucijama, kao i kandidat koji se imenuje u skladu s člankom 45. stavkom 17. Zakona o kreditnim institucijama, nije dužan ishoditi prethodnu suglasnost Hrvatske narodne banke.

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

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

Članak 18.

(1) Redovna godišnja procjena primjerenosti člana Uprave provodi se jednom godišnje s ciljem utvrđivanja njegove stalne primjerenosti za obnašanje funkcije na koju je imenovan, kao i primjerenosti Uprave u cjelini.

(2) Za potrebe redovne godišnje procjene primjerenosti, svaki član Uprave dužan je, na zahtjev Odbora za procjenu primjerenosti, dostaviti ažurirani Upitnik iz članka 17. stavka 1. ove Politike, kao i sve daljnje relevantne podatke i dokaze.

(3) O provedenoj redovnoj godišnjoj procjeni primjerenosti člana Uprave Banka obavještava Hrvatsku narodnu banku najkasnije do 30. lipnja tekuće godine za prethodnu godinu dostavom ažurnih informacija, pri čemu prilaže obrazloženje rezultata redovne procjene primjerenosti koju je provela.

(4) Iznimno od prethodnog stavka, ako dođe do promjene 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 te pokrenuti postupak izvanredne procjene primjerenosti.

V.3. Izvanredna procjena primjerenosti člana Uprave Banke

Članak 19.

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

1. čim Banka sazna za nove činjenice i okolnosti koje bi mogle utjecati na pojedinačnu ili kolektivnu primjerenost;
2. ukoliko postoje informacije koje ukazuju na utvrđeni ili mogući sukob interesa kojim se ne može upravljati;
3. u slučaju promjene opsega zadataka i područja nadležnosti određenog člana;
4. bez odgađanja ako postoje opravdani razlozi za sumnju da se odvijalo pranje novca ili financiranje terorizma odnosno da se trenutno 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:
 - i. 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);
 - ii. 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
 - iii. Banka je znatno promijenila 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 u situaciji iz stavka 1. točke 4. ovog članka Banka može provesti samo djelomičnu procjenu utjecaja izmijenjenih okolnosti na primjerenost člana Uprave, u kojem slučaju će se dokumentirati razlozi i opseg djelomične procjene.

(3) O provedenoj izvanrednoj procjeni primjerenosti Banka je obvezna bez odgode obavijestiti Hrvatsku narodnu banku.

V.4. Način očitovanja osobe koja se procjenjuje i poduzimanje korektivnih mjera

Članak 20.

(1) Odbor za procjenu primjerenosti će, prije upućivanja procjene primjerenosti Upravi Banke na daljnje postupanje, zatražiti očitovanje kandidata koji se procjenjuje. Zahtjev za očitovanjem s elementima ili cjelovitom procjenom dostavlja se kandidatu putem elektroničke pošte.

(2) Kandidat dužan 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. Iznimno, taj rok može biti kraći od 24 sata ukoliko je osoba koja se treba očitovati suglasna s kraćim rokom.

(3) Uprava prijedlog odluke dostavlja Odboru za imenovanje na očitovanje. Nadzorni odbor donosi odluku o primjerenosti na osnovi rezultata procjene primjerenosti i svih povezanih informacija za donošenje neovisne i objektivne odluke.

(4) Ukoliko rezultati procjene primjerenosti ukazuju da član Uprave nije primjeren, odnosno da član Uprave više nije primjeren, Banka je dužna u skladu s odredbama članka 48. stavka 4. Zakona o kreditnim institucijama obavijestiti Hrvatsku narodnu banku o rezultatima procjene i svojoj odluci te o korektivnim mjerama koje je odlučila poduzeti radi uspostave njegove ponovne primjerenosti ili o odluci o njegovoj zamjeni drugim kandidatom. Rezultate procjene i odluku Banka je dužna obrazložiti.

(5) Kod otklonjivih nedostataka, Banka će poduzeti odgovarajuće korektivne mjere za otklanjanje utvrđenih nedostataka kojima će se pokušati ponovno uspostaviti primjerenost tog kandidata, 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.

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

(7) Korektivne mjere mogu uključivati primjenu mjera odnosno provedbu aktivnosti za smanjenje odnosno otklanjanje sukoba interesa, stručno usavršavanje i dodatna edukacija pojedinih kandidata ili Nadzornog odbora u cjelini i druge slične mjere u svrhu osiguravanja pojedinačne i kolektivne primjerenosti.

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

V.5. Informacije i dokumentacija koju je član Uprave dužan dostaviti Banci

Članak 21.

(1) Član Uprave dužan je, osim dokumentacije iz članka 17. i 18. ove Politike, dostaviti Banci obavijest o svakom bitnom događaju ili okolnosti koja značajno utječe na njegovu primjerenost za obavljanje funkcije na koju je imenovan, odnosno najmanje jednom godišnje obavijestiti o činjenici da su podaci na osnovi kojih je izvršena inicijalna ili prethodna procjena primjerenosti nepromijenjeni.

(2) Obavijest iz prethodne točke dostavlja se Odboru za procjenu primjerenosti u rokovima koje predmetni odbor odredi.

V.6. Procjena kolektivne primjerenosti

Članak 22.

(1) Banka je dužna provesti procjenu kolektivne primjerenosti, pri čemu će izvršiti usporedbu trenutnog sastava Uprave te njegovog zajedničkog stručnog znanja, sposobnosti i radnog iskustva s ciljanom kolektivnom primjerenošću i ciljanom strukturom Uprave i Nadzornog odbora, i to najmanje u sljedećim slučajevima:

- kada se kandidat imenuje prvi put;
- pri ponovnom imenovanju osobe za koju je podnesen zahtjev za imenovanje;
- ako se osobi za koju je podnesen zahtjev za imenovanje promijenilo područje nadležnosti;

- pri značajnoj promjeni poslovnog modela, sklonosti preuzimanju rizika ili strategiji rizika kreditne institucije;
- 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 5. Odluke HNB-a i
- u svakom drugom slučaju koji može znatno utjecati na kolektivnu primjerenost Uprave.

(2) U postupku iz prethodnog stavka, Banka će u obzir uzeti i rezultate procjene primjerenosti pojedinačnih članova Uprave.

(3) Prilikom procjene primijenit će se Metodologija za procjenu kolektivne primjerenosti koju ima obvezu uspostaviti Odbor za procjenu primjerenosti.

(4) Nadzorni odbor donosi odluku o kolektivnoj primjerenosti na temelju rezultata procjene primjerenosti, kao i svih ostalih informacija koje su potrebne za donošenje neovisne i objektivne odluke.

(5) Članovi Uprave moraju zajedno svojim stručnim znanjem pokrivati sva poslovna područja kreditne institucije te imati sposobnosti koje su im potrebne radi iskazivanja stajališta i utjecanja na proces odlučivanja unutar Uprave Banke. Članovi Uprave moraju zajedno imati odgovarajuća stručna znanja, sposobnosti i iskustvo u vezi sa svim poslovnim područjima Banke, a osobito politikama i praksama primitaka, uključujući mehanizme za usklađivanje strukture primitaka s profilom rizičnosti i kapitalnom strukturom Banke.

VI. ČUVANJE DOKUMENTACIJE

Članak 23.

Sva dokumentacija vezana za procjenu primjerenosti članova Uprave čuva se u pisanom i elektroničkom obliku u Sektoru za upravljanje ljudskim potencijalima, sukladno rokovima koji se određuju prema propisima o zaštiti arhivskog i registraturnog gradiva.

VII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 24.

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

(2) Funkcija praćenja usklađenosti provodi analizu načina na koji ova Politika utječe na usklađenost kreditne institucije s propisima kao i njezinim internim politikama te izvještava Upravu i Nadzorni odbor o svim utvrđenim rizicima i pitanjima neusklađenosti.

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

(4) U slučaju izmjena i dopuna Odluke HNB-a, 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.

Članak 25.

(1) Politika se na odgovarajući način primjenjuje na sva društva kćeri HPB Grupe koja su obuhvaćena bonitetnom konsolidacijom.

(2) Odredbe ove Politike primjenjuju se zajedno sa svim referentnim propisima koji uređuju materiju propisanu ovom Politikom.

Članak 26.

(1) Politika stupa na snagu pod uvjetom i s danom ishođenja prethodne suglasnosti Nadzornog odbora Banke.

(2) Stupanjem na snagu ove Politike prestaje važiti Politika o ciljanoj strukturi i procjeni primjerenosti članova Uprave Banke od 23. prosinca 2022. godine.

Marko Badurina
Predsjednik Uprave