



HRVATSKA POŠTANSKA BANKA, dioničko društvo

Stupanj tajnosti:

HPB - JAVNO

Glavna skupština

Broj: LVII.GS/8-26

Zagreb, 24. srpnja 2026. godine

POLITIKA PROMICANJA RAZNOLIKOSTI UPRAVE I NADZORNOG ODBORA

HRVATSKE POŠTANSKE BANKE, dioničko društvo

Zagreb, srpnja 2026.



SADRŽAJ

1. KRONOLOGIJA.....	3
2. UVODNE ODREDBE	3
3. REGULATORNI OKVIR	4
4. DIONICI.....	5
5. CILJEVI RAZNOLIKOSTI	6
6. URAVNOTEŽENA ZASTUPLJENOST PO SPOLU	7
7. STRATEGIJA OSTVARENJA CILJEVA RAZNOLIKOSTI	7
8. UPRAVLJANJE RAZNOLIKOŠĆU	7
9. PRAĆENJE I IZVJEŠTAVANJE O PROVEDBI POLITIKE RAZNOLIKOSTI.....	8
10. ZAVRŠNE ODREDBE.....	9
10.1. Preispitivanje politike	9
10.2. Stupanje na snagu	9



1. KRONOLOGIJA

Politika promicanja raznolikosti Uprave i Nadzornog odbora HRVATSKE POŠTANSKE BANKE, dioničko društvo (u daljnjem tekstu: **Politika**) donosi se temeljem članka 25. st. 2. Odluke o procjeni primjerenosti predsjednika uprave, člana uprave, predsjednika nadzornog odbora, člana nadzornog odbora i nositelja ključne funkcije u kreditnoj instituciji, pretežito u vezi s odredbama Zakona o trgovačkim društvima koje uređuju uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca u organima društva, kao i s tim povezanim odredbama Kodeksa korporativnog upravljanja.

Nositelj politike i njezin predlagatelj je Odbor za imenovanja Nadzornog odbora HRVATSKE POŠTANSKE BANKE, dioničko društvo (u daljnjem tekstu: **Banka**). Politiku donosi Glavna skupština Banke, nakon prethodne suglasnosti na istu od strane Nadzornog odbora Banke.

Kronologija donošenja Politike je sljedeća:

Br.	Datum	Opis
1.	29.3.2021.	Utvrđena od strane Nadzornog odbora Banke
	10.5.2021.	Odobrena od strane Glavne skupštine Banke
2.	14.6.2022.	Utvrđena od strane Nadzornog odbora Banke
	29.8.2022.	Odobrena od strane Glavne skupštine Banke
3.	30.3.2023.	Utvrđena od strane Nadzornog odbora Banke
	30.8.2023.	Odobrena od strane Glavne skupštine Banke
4.	28.3.2025.	Utvrđena od strane Nadzornog odbora Banke
	9.5.2025.	Odobrena od strane Glavne skupštine Banke

Ova Politika nadomješta Politiku raznolikosti za članove uprave i nadzornog odbora HRVATSKE POŠTANSKE BANKE, dioničko društvo koja je donesena od strane Glavne skupštine 9. svibnja 2025. godine.

2. UVODNE ODREDBE

Politikom se utvrđuju specifični ciljevi i obveze Banke u pogledu raznolikosti u vezi sa zastupljenošću u Upravi i Nadzornom odboru.

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.



Politika definira ciljanu raznolikost s obzirom na sljedeće aspekte raznolikosti: obrazovanje, profesionalno iskustvo, spol, dob i zemljopisno podrijetlo. Istovremeno uređuje ciljeve u odnosu na povećanje zastupljenosti manje zastupljenog spola, a time i ispunjenja obveze uravnotežene zastupljenosti žena i muškaraca u organima društva.

Definirani aspekti raznolikosti omogućuju da se pri imenovanju članova Uprave i Nadzornog odbora dobije širi raspon stručnih znanja, sposobnosti i iskustva kandidata radi zastupljenosti različitih stajališta i iskustava, s ciljem ostvarivanja višeg stupnja neovisnosti mišljenja koje članovi Uprave i Nadzornog odbora moraju imati pri izvršavanju svojih zadataka.

Raznolikost sprječava "grupno razmišljanje", omogućuje bolje razumijevanje organizacije poslovanja i poslovnih pitanja te time osigurava veću uspješnost i učinkovitost Banke. Ista, potiče uključivu korporativnu kulturu koja cijeni različite perspektive, čime se dodatno poboljšava inovativnost, prilagodljivost i sposobnost odgovora na promjene na tržištu.

Ovom Politikom usklađuje se poslovanje Banke s regulatornim zahtjevima i međunarodnim najboljim praksama, jačajući predanost Banke etičkom vodstvu, društvenoj odgovornosti i održivom razvoju.

3. REGULATORNI OKVIR

Kao kreditna institucija, izdavatelj vrijednosnih papira na uređenom tržištu, kao i subjekt od javnog interesa, Banka primarno podliježe sljedećoj regulativi koja uređuje pitanja raznolikosti i uravnotežene zastupljenosti:

- 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;
- Zakon o kreditnim institucijama (NN 22/2026);
- Zakon o trgovačkim društvima (NN 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 111/12, 125/11, 68/2013, 110/15, 40/19, 34/22, 114/22, 18/23, 130/23, 136/24);
- Zakon o pravnim osobama u vlasništvu Republike Hrvatske (NN 102/25) (u daljnjem tekstu: **ZPOVRH**);
- Zakon o računovodstvu (NN 85/24, 145/24, 151/25);
- Odluka o procjeni primjerenosti predsjednika uprave, člana uprave, predsjednika nadzornog odbora, člana nadzornog odbora i nositelja ključne funkcije u kreditnoj instituciji (NN 30/2026);
- Odluka o sustavu upravljanja (NN 30/2026);
- 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;
- Direktiva 2014/65/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o tržištu financijskih instrumenata i izmjeni Direktive 2002/92/EZ i Direktive 2011/61/EU;
- 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;



- Direktiva (EU) 2022/2381 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. studenoga 2022. o poboljšanju rodne ravnoteže među direktorima uvrštenih trgovačkih društava i o povezanim mjerama;
- Smjernice za procjenu primjerenosti članova upravljačkog tijela i nositelja ključnih funkcija (EBA/GL/2021/06, ESMA35-36-2319);
- Smjernice o internom upravljanju (EBA/GL/2021/05);
- Kodeks korporativnog upravljanja, koji je na snazi od 1. siječnja 2025. godine.

4. DIONICI

U procesu osiguranja raznolikosti sudjeluju različiti dionici, od kojih se izdvajaju:

Postupanja u selekcijskoj fazi od strane dionika određenih posebnim propisima koji se primjenjuju na pravne osobe u vlasništvu Republike Hrvatske.

Nadzorni odbor

Referentna procedura i predlaganje Glavnoj skupštini odluke o izboru članova Nadzornog odbora.
Imenovanje i razrješenje članova Uprave.
Odlučivanje o primjerenosti Uprave.

Odbor za imenovanja

Uloge u procesu izbora i imenovanja u Nadzorni odbor i Upravu.
Određivanje ciljne zastupljenosti slabije zastupljenog spola u Upravi i Nadzornom odboru te predlaganje strategije i politike povećavanja broja slabije zastupljenog spola.

Uprava

Propisana izvještavanja.
Propisane uloge u procesu procjene primjerenosti.
Politika povezana s odabirom i imenovanjem višeg rukovodstva te postavljanje postotka zastupljenosti podzastupljenog spola u višem rukovodstvu.

Dionici sukladno odredbama ZPOVRH

Dionici sukladno odredbama ZPOVRH u postupku odabira kandidata kako bi se podržala politika raznolikosti.

Dioničari

Dioničari prilikom glasovanja na Glavnoj skupštini kako bi se podržala politika raznolikosti.
Imenovanje i opoziv članova Nadzornog odbora.
Odlučivanje o primjerenosti Nadzornog odbora.



5. CILJEVI RAZNOLIKOSTI

S obzirom na vrstu, opseg i složenost poslova koje Banka obavlja i rizicima kojima jest ili kojima bi mogla biti izložena, uzimaju se u obzir sljedeći aspekti raznolikosti: obrazovanje, profesionalno iskustvo, spol, dob, zemljopisno podrijetlo.

Obrazovanje

Članovi Uprave i Nadzornog odbora trebaju imati odgovarajući stupanj obrazovanja u relevantnim područjima poput: ekonomija i druga srodna područja (npr. bankarstvo i financije, posloводство, računovodstvo, revizija); pravo i srodna područja (npr. uprava, financijska regulativa); matematika, fizika, informatika, elektrotehnika i srodna područja.

Profesionalno iskustvo

Članovi Uprave i Nadzornog odbora trebaju imati stručnosti, znanja i iskustva posebice u područjima poput financijskih tržišta, računovodstva i revizije, 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, analizi financijskih podataka kreditne institucije. Upravljačko tijelo u cjelini mora obuhvaćati dovoljno širok spektar znanja, vještina i profesionalnog iskustva svojih članova te biti sastavljeno uzimajući u obzir posebice i sljedeće kriterije: ugled, poštenje, savjesnost; upravljanje potencijalnim sukobima interesa; neovisnost, samostalnost; raspoloživo vrijeme; mora zadovoljavati kriterije kolektivne primjerenosti u cjelini. Potiču se dodatne edukacije, prema mogućnostima i u međunarodnoj domeni.

Spol

Banka potiče postizanje raznolikosti u smislu odgovarajuće zastupljenosti oba spola. Ovaj cilj nastoji se ostvariti osiguravanjem odgovarajuće skupine kandidata za članove Uprave i Nadzornog odbora, koja uzima u obzir ciljeve uravnotežene zastupljenosti oba spola.

Dob

Cilj je privlačenje dovoljno širokog spektra kandidata različitih dobnih skupina, kako bi sve dobne skupine bile zastupljene u Upravi i Nadzornom odboru, kao i na razini višeg rukovodstva.

Zemljopisno podrijetlo

Banka isključivo djeluje na teritoriju Republike Hrvatske, o čemu se vodi računa kod osiguravanja da upravljačko tijelo na kolektivnoj razini posjeduje odgovarajuća znanja o kulturi,



tržišnim karakteristikama i pravnom okviru područja na kojemu Banka posluje.

6. URAVNOTEŽENA ZASTUPLJENOST PO SPOLU

Banka postavlja kvantitativni cilj uravnotežene zastupljenosti po spolu u Upravi i Nadzornom odboru poštujući i sljedeći postotak određen Kodeksom korporativnog upravljanja od 40% podzastupljenog spola u Nadzornom odboru ili 40% podzastupljenog spola u Nadzornom odboru i Upravi zajedno.

Predmetno uz dodatni cilj da se kod daljnjih imenovanja vodi računa, a ovisno o dostupnosti kandidata, na davanje prednosti kombiniranom kriteriju zastupljenosti zajedno u Upravi i Nadzornom odboru nasuprot singularnom kriteriju zastupljenosti samo u Nadzornom odboru, radi poticanja daljnje diverzifikacije ne samo na razini Nadzornog odbora, već i na razini Uprave.

Uravnotežena zastupljenost računa se prema ukupnom broju izabranih i imenovanih članova u Nadzornom odboru ili Nadzornom odboru i Upravi zajedno, a ne prema broju članova Nadzornog odbora ili Nadzornog odbora i Uprave zajedno kako je on određen Statutom Banke.

Postavljeni ciljevi revidiraju se po potrebi, a minimalno jednom unutar svakog razdoblja od dvije godine.

7. STRATEGIJA OSTVARENJA CILJEVA RAZNOLIKOSTI

Kako bi se postigli ili održali ciljevi ove Politike, koristit će se sljedeće mjere:

- tijekom čitavog postupka odabira kandidata i njihova predlaganja primjenjuju se jasni, neutralni i nedvosmisleni kriteriji koji sprječavaju diskriminaciju i omogućuju odabir kandidata na temelju objektivno procjenjivih kvalifikacija;
- ciljevi iz ove Politike primjenjuju se kod selekcije kandidata za pozicije članova Uprave i Nadzornog odbora prilikom redovnog izbora ili imenovanja, kao i prilikom izbora ili imenovanja nedostajućih članova;
- u sklopu procjene primjerenosti Banka je obvezna cijeliti svoju usklađenost s ciljem koji se odnosi na broj članova manje zastupljenog spola, a ako navedeni cilj nije ispunjen, mora pružiti obrazloženje neispunjavanja cilja, mjere koje će poduzeti i prikladan vremenski okvir za njegovo postizanje;
- ciljevi politike raznolikosti uzimaju se u obzir i prilikom procjene kolektivne primjerenosti Uprave i Nadzornog odbora;
- ako su povodom izbora ili imenovanja člana Uprave ili Nadzornog odbora razmatraju dva ili više kandidata podjednakih kvalifikacija i sposobnosti, prednost se mora dati pripadniku podzastupljenog spola, osim ako u iznimnom slučaju posebno opravdani razlozi ne prevagnu u korist kandidata suprotnog spola;
- poticanje kulture zapošljavanja širokog spektra različitih kandidata primjenjuje se *mutatis mutandi* prema kriterijima ove Politike i na više rukovodstvo.

U slučaju da dođe do narušavanja ravnoteže zbog imenovanja predstavnika radnika u Nadzornom odboru, cilj je postići ravnotežu prilikom prvog idućeg izbora člana Nadzornog odbora.



8. UPRAVLJANJE RAZNOLIKOŠĆU

Uprava Banke je, uz suglasnost Odbora za imenovanja, dužna imenovati osobu za upravljanje raznolikošću (u daljnjem tekstu: **OUR**), kao središnju osobu za koordinaciju administriranja nadzora i usklađenog djelovanja temeljem ove Politike. OUR je u pravilu rukovoditelj razine B-1 nadležan za upravljanje ljudskim potencijalima, ali može biti i drugi član višeg rukovodstva Banke.

Zaduženja i odgovornosti OUR su:

- izvještavanje Uprave, Nadzornog odbora i Odbora za imenovanja o statusu provedbe ove Politike, sukladno propisanim rokovima;
- predlaganje inicijativa i korekcija u odnosu na Politiku i u odnosu na djelovanja temeljem Politike, kada je potrebno;
- pružanje informacija funkciji upravljanja financijama za potrebe izrade godišnjeg izvješća o stanju društva, što uključuje i izvještaj o primjeni kodeksa korporativnog upravljanja;
- komunikacija s odborom za procjenu primjerenosti oko rezultata procjene primjerenosti;
- druge aktivnosti vezano uz koordinaciju administriranja nadzora i usklađenog djelovanja temeljem ove Politike.

9. PRAĆENJE I IZVJEŠTAVANJE O PROVEDBI POLITIKE RAZNOLIKOSTI

Banka objavljuje ovu Politiku na svojim službenim stranicama <https://www.hpb.hr/>.

Ostvarenje ciljeva temeljem ove Politike se dokumentira. U slučaju u kojemu nisu ostvareni postavljeni ciljevi, Uprava je obvezna izvijestiti o razlozima zbog kojih to nije učinjeno, opisu mjera koje su poduzete i/ili koje se namjeravaju poduzeti radi ostvarenja ciljeva te roku u kojem se očekuje njihovo postizanje. Izvještavanje se provodi u sklopu izvješća o stanju društva i na bilo koji drugi način određen primjenjivim propisima.

U izvještaju o primjeni kodeksa korporativnog upravljanja, koji je sastavni dio godišnjeg izvješća o stanju društva, Banka mora opisati politiku raznolikosti koju primjenjuje, s obzirom na aspekte raznolikosti koje primjenjuje, ciljeve te politike raznolikosti, način na koji se ona provodi i rezultate u izvještajnom razdoblju. Ako se takva politika ne provodi, izvještaj o primjeni kodeksa korporativnog upravljanja mora sadržavati obrazloženje.

Pritom, u okviru godišnjeg izvješća o stanju društva Uprava Banke obvezna je izvještavati o uravnoteženoj zastupljenosti žena i muškaraca u Upravi i Nadzornom odboru u skladu s posebnim regulatornim zahtjevima u tom segmentu. Uprava Banke dužna je pravobranitelju/pravobraniteljici za ravnopravnost spolova dostaviti informacije o ovom predmetu izvještavanja u roku od 15 dana od dana zaključenja Glavne skupštine na kojoj je dioničarima podnijela izvješće o stanju društva.



10. ZAVRŠNE ODREDBE

10.1. Preispitivanje politike

Odbor za imenovanja jednom godišnje pregledava Politiku i njezinu provedbu te priprema moguće prijedloge za poboljšanja.

10.2. Stupanje na snagu

Politika stupa na snagu na dan donošenja od strane Glavne skupštine Banke, nakon prethodne suglasnosti na istu od strane Nadzornog odbora Banke.

Na dan kada Politika stupi na snagu, prestaje primjena Politike promicanja raznolikosti Uprave i Nadzornog odbora HRVATSKE POŠTANSKE BANKE, dioničko društvo od 9. svibnja 2025. godine.

Glavna skupština
Predsjedavajući
prof. dr. sc. Alen Stojanović

