

Na temelju članka 29. stavak 1. Statuta HRVATSKE POŠTANSKE BANKE, dioničko društvo, (dalje: **Banka**), a u svezi s člankom 48. stavak 9. Zakona o kreditnim institucijama (NN 22/26) 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**), na prijedlog Uprave Banke, Glavna skupština Banke dana 24. srpnja 2026. godine donosi sljedeći akt:

POLITIKA

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

I. SADRŽAJ POLITIKE

Članak 1.

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

- ciljana struktura Nadzornog odbora Banke kao cjeline,
- uvjeti za izbor članova Nadzornog odbora,
- stručna služba, postupak i dinamika procjene primjerenosti:
 - rokovi i način provedbe postupka,
 - informacije i dokumentaciju koju je član Nadzornog odbora dužan dostaviti Banci,
 - način očitovanja osobe koja se procjenjuje,
 - procjenu kolektivne primjerenosti Nadzornog odbora,
 - 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 Nadzornog odbora“ ili „Kandidat“ jest osoba za koju je Banka podnijela zahtjev za izdavanje prethodne suglasnosti za imenovanje na funkciju predsjednika odnosno člana Nadzornog odbora, uključujući i osobu koja trenutno obnaša funkciju predsjednika ili člana Nadzornog odbora 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 Nadzornog odbora.

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 opisanim 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 nadzornog odbora 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 nadzornog odbora 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 nadzornog odbora ili
- ako društvo povezano s predsjednikom ili članom nadzornog odbora 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 NADZORNOG ODBORA BANKE

Članak 3.

(1) Prilikom utvrđivanja kandidata za predsjednika ili članove Nadzornog odbora dioničari Banke moraju voditi računa da se, s obzirom na vrstu, opseg i složenost poslova, profil rizičnosti i poslovnu strategiju Banke, osigura optimalna raznolikost sastava Nadzornog odbora Banke kao cjeline radi što kvalitetnijeg obavljanja funkcije nadzora nad poslovanjem Banke. Članovi Nadzornog odbora moraju zajedno imati stručna znanja, sposobnosti i iskustvo potrebno za neovisno i samostalno nadziranje poslova Banke, a posebice za razumijevanje poslova i pripadajućih rizika kojima je Banka izložena, kao i njihovim učincima u kratkoročnom, srednjoročnom i dugoročnom razdoblju, pritom uzimajući u obzir i okolišne, društvene i upravljačke čimbenike.

(2) Dopušteni broj članova Nadzornog odbora Banke određuje se Statutom Banke, a odluku o broju članova donosi Glavna skupština Banke.

IV. UVJETI ZA ČLANSTVO U NADZORNOM ODBORU

Članak 4.

(1) Izbor kandidata za članove Nadzornog odbora mora biti zasnovan na kompetencijama kandidata, uz vođenje računa o raznolikosti u sastavu Nadzornog odbora.

(2) Postupak izbora kandidata za članove Nadzornog odbora provodi se sukladno odredbama Zakonom o pravnim osobama u vlasništvu Republike Hrvatske i ostalim propisima koji se primjenjuju na Banku.

(3) Za člana Nadzornog odbora 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 člana Nadzornog odbora.

(4) Član Nadzornog odbora može biti osoba koja ispunjava sljedeće uvjete:

- ima dobar ugled, poštenje i savjesnost;
- samostalno i zajedno s ostalim članovima Nadzornog odbora ima odgovarajuća stručna znanja, sposobnosti i iskustvo potrebno za ispunjavanje obveza iz svoje nadležnosti;
- sposobna je iskazati neovisno mišljenje radi djelotvorne procjene i po potrebi preispitivanja odluka Uprave te učinkovitog nadzora nad donošenjem 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;
- može biti član Nadzornog odbora prema odredbama Zakona o trgovačkim društvima;
- može biti član Nadzornog odbora prema odredbama Zakona o pravnim osobama u vlasništvu Republike Hrvatske ili bilo kojim drugim primjenjivim propisima na Banku.

(5) Ako se u Nadzorni odbor imenuje predstavnik radnika, on se imenuje u skladu sa zakonom kojim se uređuju radni odnosi. Pritom, predstavnik radnika ne može biti:

- osoba koja je u posljednje tri godine bila član Uprave Banke ili s njom povezanog društva;
- član višeg rukovodstva Banke ili s njom povezanog društva koji je te izvršne funkcije obnašao u posljednjih 12 mjeseci ni
- osoba koja je u organizacijskoj strukturi Banke izravno podređena bilo kojem članu Uprave ili koja je bila izravno podređena članu Uprave u posljednjih 12 mjeseci.

(6) Predstavnik radnika ne može biti izabran za predsjednika Nadzornog odbora.

(7) Na predstavnika radnika u Nadzornom odboru ne primjenjuju se odredbe Zakona o kreditnim institucijama, osim u dijelu stavaka 11. do 16. članka 48. i glave XXV. Zakona o kreditnim institucijama te se time u odnosu na istog odredbe ove Politike primjenjuju samo u time dopuštenim granicama.

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 prekršajnopravna 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 Nadzornog odbora

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) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako Nadzorni odbor ima pet ili više članova, jedan član Nadzornog odbora ne mora zadovoljavati uvjet iz stavka 1. ovog članka.

(4) 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.

(5) Najmanje jedan član Nadzornog odbora mora biti stručan u području računovodstva ili revizije financijskih izvještaja.

Članak 7.

Pod odgovarajućom sposobnosti u poslovima nadzora smatrat će se sposobnost razumijevanja i kritičkog preispitivanja poslovanja Banke i rizika kojima je ona izložena, te odlučnost, strateška vizija, i prosuđivanje rizika, kao i neovisnost u mišljenju i spremnost za kontinuirano učenje i profesionalno usavršavanje i razvoj.

Članak 8.

(1) Pod odgovarajućim iskustvom smatra se:

- iskustvo stečeno radom na razini uprave, razini neposredno ispod ili najviše dvije razine ispod uprave, na razini nadzornog odbora ili istovjetnim razinama u trgovačkim društvima koja imaju osnovan upravni odbor, na temelju kojeg je kandidat mogao steći široko praktično ili teoretsko znanje iz područja bankovnih i financijskih usluga;
- iskustvo na ključnim rukovodećim mjestima u tijelu nadležnom za nadzor nad kreditnim ili financijskim institucijama;
- iskustvo stečeno akademskim radom, i
- iskustvo stečeno radom u tijelima državne uprave ili javnopravnim tijelima na ključnim rukovodećim mjestima s visokim stupnjem samostalnosti.

(2) Pod odgovarajućim iskustvom iz prethodnog stavka, podrazumijeva se pet godina recentnoga radnog iskustva za kandidata za člana Nadzornog odbora, odnosno deset godina recentnoga radnog iskustva za kandidata za predsjednika Nadzornog odbora.

(3) Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, Banka može Hrvatskoj narodnoj banci predložiti da zauzme stav da kandidat ima odgovarajuće radno iskustvo, iako nema broj godina radnog iskustva iz prethodnog stavka, 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 i posebnoga traženog iskustva koje će odgovarati posebnoj ulozi i područjima nadležnosti koje će kandidat pokrivati, te ako uz to dostavi i odgovarajući prijedlog uvodne edukacije.

(4) Pri procjeni iskustva kandidata provjeravat će se funkcije koje su prethodno obnašali i uz to dodijeljene im nadležnosti, veličina društva u kojemu su obnašali dužnosti, djelatnost društva i njegove pretežite aktivnosti, odnosno imaju li kandidati dovoljno iskustva da bi mogli kritički preispitivati odluke i djelotvorno nadzirati Upravu Banke te ispunjavati druge obveze propisane za predsjednika odnosno člana nadzornog odbora.

IV.3. Neovisnost mišljenja članova Nadzornog odbora

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 Nadzornog odbora Banke,
 - nepriklanjaje utjecaju prevladavajućeg razmišljanja u Nadzornom odboru 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 Nadzornog odbora, 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 Nadzornog odbora

Članak 10.

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

- ako kandidat za predsjednika ili člana Nadzornog odbora Banke ili s njim povezana osoba ima značajan poslovni odnos s Bankom;
- ako je kandidat za predsjednika ili člana Nadzornog odbora 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 i je li kandidat za funkciju člana Nadzornog odbora predložen od strane značajnog dioničara;
- 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 Upravu 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 Nadzornog odbora

Članak 12.

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

(2) Uvodna edukacija provodi se u odnosu na članove Nadzornog odbora koji se prvi put imenuju na tu funkciju u Banci unutar šest mjeseci od njihova imenovanja radi olakšavanja razumijevanja strukture, poslovnog modela, profila rizičnosti i sustava upravljanja Banke te njihove uloge u Banci kao i radi otklanjanja eventualnih nedostataka koji su utvrđeni pri procjeni primjerenosti kandidata.

(3) Kontinuirana edukacija provodi se tijekom cijelog razdoblja trajanja mandata radi osiguranja trajne prikladnosti stručnih znanja članova Nadzornog odbora pojedinačno i kolektivno.

(4) Edukacije se provode u organizaciji Sektora za upravljanje ljudskim potencijalima, u suradnji s drugim relevantnim organizacijskim jedinicama i kontrolnim funkcijama, koje su obvezne isporučiti teme i materijale za edukaciju sukladno traženju Sektora za upravljanje ljudskim potencijalima, kao i pravovremeno voditi računa o ažuriranju edukacijskog materijala.

(5) Sektor za upravljanje ljudskim potencijalima na godišnjoj razini izrađuje plan kontinuirane edukacije za svakog člana Nadzornog odbora, uzimajući u obzir:

- regulatorne zahtjeve,

- poslovne potrebe Banke,
- utvrđene potrebe u znanjima i kompetencijama.

Plan osobito treba obuhvaćati edukacije iz područja okolišnih, društvenih, upravljačkih te IKT rizika. Svaki član Nadzornog odbora može ukazati Sektoru za upravljanje ljudskim potencijalima na pojedine edukacije koje smatra svrsishodnima te predložiti da se uvrste u plan.

(6) Edukacije moraju biti od interesa za Banku, odnosno neposredno povezane s poslovima člana Nadzornog odbora te prikladne za stjecanje, održavanje i unaprjeđenje stručnih znanja, vještina i kompetencija potrebnih za obavljanje funkcije u Nadzornom odboru Banke.

(7) Edukacije se u pravilu provode interno ili putem stručnjaka ili institucija koje su priznate na tržištu, imaju odgovarajuću reputaciju i dokazanu ekspertizu u provedbi edukacija za višu i izvršnu razinu upravljanja (eng. executive level). Pri odabiru edukacije uzima se u obzir kvaliteta programa, relevantnost sadržaja, iskustvo predavača te primjenjivost stečenih znanja u poslovanju Banke.

(8) Edukacije koje se smatraju od interesa za Banku odnose se na sljedeća područja:

- bankarstvo i financijska tržišta;
- pravni zahtjevi i regulatorni okvir;
- sprječavanje pranja novca i financiranja terorizma;
- strateško planiranje i razumijevanje poslovne strategije ili poslovnog plana kreditne institucije te njegova provedba;
- upravljanje glavnim vrstama rizika kreditne institucije, a osobito okolišnim, društvenim, upravljačkim te IKT rizicima;
- računovodstvo i revizija;
- ocjena učinkovitosti mehanizama kreditne institucije kojima se postižu učinkovito upravljanje i nadzor te učinkovite kontrole;
- tumačenje financijskih podataka kreditne institucije, utvrđivanje ključnih problema te odgovarajuća kontrola i mjera na temelju tih podataka;
- informacijske tehnologije i digitalizacija;
- održivo poslovanje i upravljanje, leadership;
- eventualne druge teme od interesa Banke koje može predložiti i obrazložiti i član Nadzornog odbora Banke.

(9) Na temelju odobrenog plana edukacija, Sektor za upravljanje ljudskim potencijalima upućuje članovima Nadzornog odbora zahtjeve za sudjelovanje na pojedinim edukacijama na koje se isti registriraju putem HRNet aplikacije.

(10) Iznimno, ako se tijekom godine ukaže potreba za dodatnom edukacijom koja nije bila predviđena planom, a od interesa je za Banku ili proizlazi iz novih regulatornih zahtjeva ili poslovnih okolnosti, Sektor za upravljanje ljudskim potencijalima može uputiti dodatni zahtjev članu Nadzornog odbora za sudjelovanje na takvoj edukaciji. Osobito se uzimaju u obzir promjene koje mogu nastati u sustavu upravljanja, strateške promjene, tržišna kretanja, novi proizvodi Banke, ostale relevantne promjene, kao i promjene zakonodavnog okvira.

(11) Sektor za upravljanje ljudskim potencijalima osigurava da se edukacija provede u propisanom roku te vodi evidenciju o sadržaju, opsegu i sudjelovanju, kao što i prikuplja eventualne potvrde koje dokazuju sudjelovanja na edukacijama.

(12) Troškove edukacije podmiruje Banka u visini planiranog budžeta za kalendarsku godinu, o kojemu će Nadzorni odbor biti obaviješten do kraja siječnja svake godine. Uprava će u sklopu godišnjeg financijskog plana predložiti primjeren iznos budžeta za edukaciju članova Nadzornog odbora, a sukladno procjeni i prijedlogu Sektora za upravljanje ljudskim potencijalima.

(13) Plaćanje edukacija vrši se izravno od strane Banke prema pružateljima edukacijskih usluga.

(14) Banka je dužna osigurati odgovarajuće kadrovske i financijske uvjete za edukacije, kao i za uvođenje i osposobljavanje člana Nadzornog odbora koji je predstavnik radnika.

IV.6. Vremenska posvećenost ispunjavanju dužnosti

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.

(6) Zadužuje se Ured Uprave da na godišnjoj razini izradi analitiku nazočnosti članova na sjednicama Nadzornog odbora koja će poslužiti kao podloga za donošenje zaključaka o posvećenosti ispunjavanju obveza iz nadležnosti Nadzornog odbora. Uz analitiku nazočnosti vodi se i ažurirana evidencija o vanjskim profesionalnim i političkim aktivnostima te svim drugim funkcijama i relevantnim aktivnostima na kojima se nalazi član Nadzornog odbora uz propisanu obvezu takvog člana da obavijesti Ured Uprave o promjenama vezanim za iste, a o kojim će promjenama Ured Uprave obavijestiti Odbor te o situacijama da uslijed takve promjene pozicija, a koje mogu umanjiti sposobnost člana Nadzornog odbora da posveti dovoljno vremena obavljanju svoje funkcije Odbor za procjenu primjerenosti ima obvezu ponovno provesti procjenu da li je član Nadzornog odbora u mogućnosti posvetiti dovoljno vremena ispunjavanju obveza iz svoje nadležnosti.

IV.7. Raznolikost Nadzornog odbora

Članak 14.

(1) Struktura Nadzornog odbora 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 Nadzornog odbora 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) Za slučaj iznenadnih ili neočekivanih odsutnosti ili odlazaka člana Nadzornog odbora s funkcije bira se novi član Nadzornog odbora sukladno odredbama Zakona o kreditnim institucijama, Zakona o trgovačkim društvima, Zakona o pravnim osobama u vlasništvu Republike Hrvatske i svim ostalim referentnim aktima, uvažavajući propisano ovom Politikom.

(2) Uprava i preostali članovi Nadzornog odbora obvezni su, svaki u granicama svoje nadležnosti, provesti potrebna informiranja nadležnih dionika radi pokretanja procedure.

(3) Ako nedostaje potreban broj članova Nadzornog odbora za donošenje odluka, moguća je intervencija suda imenovanjem privremenog člana u skladu s referentnim propisima iz stavka 1. ovog članka.

IV. 9. Neovisnost člana Nadzornog odbora

Članak 16.

(1) Smatra se da član Nadzornog odbora nije neovisan:

1. ako je trenutno ili ako je u posljednje tri godine bio dioničar Banke ili s njom povezanog društva kako je definirano člankom 22. stavka 1. Direktive 2013/34/EU, koji je prenesen u članak 19. stavak 3. i 4. Zakona o računovodstvu, na čije dionice otpada ili je otpadalo barem dvadeseti dio temeljnoga kapitala ili je dioničar koji djelujući samostalno ili zajednički s drugim dioničarima može ili je mogao imati neposredno ili posredno prevladavajući utjecaj Banci ili s njom povezanom društvu;
2. ako je trenutno ili je u posljednjih pet godina bio član Uprave u Banci ili drugoj instituciji ili društvu koje ulazi u opseg bonitetne ili računovodstvene konsolidacije;
3. ako je trenutno ili je u posljednje tri godine bio radnik većinskog dioničara Banke ili ako je na neki drugi način povezan s njime;
4. ako je trenutno ili je u posljednje tri godine bio radnik ili predstavnik radnika u Nadzornom odboru Banke ili društva koje ulazi u opseg bonitetne ili računovodstvene konsolidacije;
5. ako je trenutno ili je u posljednje tri godine bio član višeg rukovodstva u Banci ili drugom društvu koje ulazi u opseg bonitetne ili računovodstvene konsolidacije, pri čemu je bio izravno odgovoran Upravi;
6. ako osim naknade za obnašanje funkcije člana Nadzornog odbora od Banke ili društava koja ulaze u opseg bonitetne ili računovodstvene konsolidacije prima ili je u posljednje tri godine primao naknadu koja je iznosila više od deset posto njegovih ukupnih prihoda toga razdoblja ili od Banke ili društava koja ulaze u opseg bonitetne ili računovodstvene konsolidacije ostvaruje ili je ostvarivao znatan prihod;
7. ako je trenutno ili je u posljednjih pet godina bio član ili partner revizorskog društva koje pruža ili je pružalo revizorske usluge ili društva koje pruža konzultantske usluge Banci ili društvu koje ulazi u opseg bonitetne ili računovodstvene konsolidacije ili zaposlenik takvih društava koji jest ili je bio značajno povezan s pruženim uslugama;
8. ako je član uprave drugog društva u kojemu je član Uprave Banke član nadzornog odbora;

9. ako je povezana osoba s članom uprave Banke ili drugog društva koje ulazi u opseg bonitetne ili računovodstvene konsolidacije ili ako je povezana osoba s nekom od osoba navedenih u točkama od 1. do 8., 10. i 11. ovog stavka;
10. ako je bio član Nadzornog odbora ili s njom povezanog društva više od 12 godina ili član Uprave Banke više od 12 uzastopnih godina;
11. ako je trenutno ili je u posljednje tri godine bio član uprave društva koje je iz poslovnog odnosa s Bankom ili s njome povezanim društvom u posljednje tri godine ostvarilo više od deset posto ukupnih prihoda toga razdoblja kao dobavljač ili klijent Banke ili nekoga drugog društva u opsegu bonitetne ili računovodstvene konsolidacije, ili je u tom društvu u posljednje tri godine bio dioničar ili član na dionice odnosno poslovne udjele kojeg je otpadao najmanje dvadeseti dio temeljnoga kapitala, ili je djelujući samostalno ili zajednički s drugi dioničarima ili članovima mogao imati neposredno ili posredno prevladavajući utjecaj u tome društvu.

(2) Uz kriterije iz st. 1. ovog članka, primjenjuju se i dodatni kriteriji neovisnosti propisani odredbama Zakona o trgovačkim društvima, od strane Vlade Republike Hrvatske sukladno odredbama Zakona o pravnim osobama u vlasništvu Republike Hrvatske te drugim na Banku primjenjivim propisima, u mjeri u kojoj je njihova primjena obvezna.

(3) Banka je dužna osigurati dovoljan broj neovisnih članova Nadzornog odbora, pritom vodeći računa i o minimalnim pragovima neovisnosti propisanim odredbama Zakona o trgovačkim društvima, Zakona o pravnim osobama u vlasništvu Republike Hrvatske te drugim na Banku primjenjivim propisima, u mjeri u kojoj je njihova primjena obvezna.

V. POSTUPAK I DINAMIKA PROCJENE PRIMJERENOSTI

Članak 17.

(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 člana Nadzornog odbora (procjena kandidata za člana Nadzornog odbora);
- jednom godišnje u okviru redovite procjene primjerenosti s ciljem utvrđivanja stalne primjerenosti za obavljanje funkcije na koju je kandidat imenovan (redovna godišnja procjena primjerenosti člana Nadzornog odbora);
- kada nastupe okolnosti za izvanrednu procjenu primjerenosti (izvanredna procjena primjerenosti člana Nadzornog odbora).

V.1. Rokovi i način provedbe procjene primjerenosti kandidata

Članak 18.

(1) Za potrebe procjene primjerenosti kandidat dužan je dostaviti Odboru za procjenu primjerenosti popunjeni Upitnik za kandidata za člana nadzornog odbora 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) Na temelju rezultata provedene procjene primjerenosti koju je sačinio Odbor za procjenu primjerenosti Uprava priprema prijedlog ocjene o primjerenosti kandidata i dostavlja ga Odboru za imenovanja na očitovanje.

(4) Odluku o primjerenosti kandidata i Nadzornog odbora u cjelini donosi Glavna skupština Banke.

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

(6) U slučaju opoziva, ostavke ili smrti člana Nadzornog odbora, ako time Nadzorni odbor nema najmanje onoliko članova koliko je potrebno da bi na temelju zakona ili Statuta mogao valjano

odlučivati o radu, Banka će zahtjev za izdavanje prethodne suglasnost podnijeti Hrvatskoj narodnoj banci najkasnije dva mjeseca nakon nastupanja navedenih događaja.

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

(8) Iznimno kandidat kojeg imenuje sud u skladu s člankom 49. stavkom 3. Zakona o kreditnim institucijama, kao i kandidat koji se imenuje u skladu s člankom 49. stavkom 17. Zakona o kreditnim institucijama, nije dužan ishoditi prethodnu suglasnost Hrvatske narodne banke.

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

V.2. Rokovi i način provedbe redovne godišnje procjene primjerenosti člana Nadzornog odbora

Članak 19.

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

(2) Za potrebe redovne godišnje procjene primjerenosti, svaki član Nadzornog odbora dužan je, na zahtjev Odbora za procjenu primjerenosti, dostaviti ažurirani Upitnik iz članka 18. stavka 1. ove Politike, kao i sve daljnje relevantne podatke i dokaze.

(3) O provedenoj redovnoj godišnjoj procjeni primjerenosti člana Nadzornog odbora 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

Članak 20.

(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 Nadzornog odbora, 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 21.

(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) Odbor za procjenu primjerenosti dostavit će Upravi Banke očitovanje člana Nadzornog odbora zajedno s procjenom primjerenosti i prijedlogom odluke o primjerenosti radi upućivanja na daljnje postupanje.

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

(5) Ukoliko rezultati procjene primjerenosti ukazuju da član Nadzornog odbora nije primjeren, odnosno da član Nadzornog odbora 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.

(6) 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.

(7) Ukoliko Banka pri procjeni kolektivne primjerenosti Nadzornog odbora 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.

(8) 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.

(9) 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 Nadzornog odbora ispunjeni ili da nisu ispunjeni.

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

Članak 22.

(1) Član Nadzornog odbora dužan je, osim dokumentacije iz članka 18. i 19. 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 23.

(1) Banka je dužna provesti procjenu kolektivne primjerenosti, pri čemu će izvršiti usporedbu trenutnog sastava Nadzornog odbora 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 Nadzornog odbora.

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

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

(4) Glavna skupština Banke 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 Nadzornog odbora 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 Nadzornog odbora Banke. Članovi Nadzornog odbora 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 24.

Sva dokumentacija vezana za procjenu primjerenosti članova Nadzornog odbora 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 25.

(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 ili drugih referentnih propisa, a koje stupe na snagu nakon usvajanja ove Politike, izravno će se primjenjivati odredbe tih istih propisa sve do usklađenja ove Politike s izmjenama i dopunama navedenih propisa.

Članak 26.

(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 27.

(1) Politiku donosi Glavna skupština Banke na prijedlog Uprave Banke.

(2) Politika stupa na snagu danom donošenja.

(3) Politika 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.

(4) Stupanjem na snagu ove Politike prestaje važiti Politika o ciljanoj strukturi i procjeni primjerenosti članova Nadzornog odbora Banke od 30. kolovoza 2023. godine.

**Glavna skupština
Predsjedavajući
prof. dr. sc. Alen Stojanović**

