

**Politika za
izbor i procjenu
primjerenosti
članova
Nadzornog odbora
OTP banke d.d.**

Sadržaj

I.	OPĆE ODREDBE.....	3
II.	UVJETI POTREBNI ZA IMENOVANJE ČLANOVA NADZORNOG ODBORA.....	4
III.	STRUČNA SLUŽBA ZA PROCJENU PRIMJERENOSTI ČLANOVA NADZORNOG ODBORA.....	6
IV.	POSTUPAK PROCJENE PRIMJERENOSTI, INFORMACIJE I DOKUMENTACIJA POTREBNA ZA PROVEDBU PROCJENE	7
	a) Pojedinačna procjena prilikom prvog imenovanja, ponovnog imenovanja članova Nadzornog odbora ili u slučaju značajne promjene u njihovim dužnostima	7
	b) Procjena kolektivne primjerenosti	9
	c) Redovita procjena primjerenosti članova Nadzornog odbora i ponovna procjena kolektivne primjerenosti	10
	d) Izvanredna procjena primjerenosti članova Nadzornog odbora.....	11
V.	OBLIK I NAČIN ČUVANJA DOKUMENTACIJE O PROVEDENOM POSTUPKU PROCJENE PRIMJERENOSTI	12
VI.	PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	12

POLITIKU ZA IZBOR I PROCJENU PRIMJERENOSTI ČLANOVA NADZORNOG ODBORA OTP BANKE d.d. (dalje u tekstu : Politika)

I. OPĆE ODREDBE

Temeljem Zakona o kreditnim institucijama, Odluke Hrvatske narodne banke o procjeni primjerenosti predsjednika uprave, člana uprave, člana nadzornog odbora i nositelja ključne funkcije u kreditnoj instituciji (dalje u tekstu: Odluka HNB-a), Glavna skupština OTP banke d.d., a sukladno zajedničkim smjernicama Europskog nadzornog tijela za bankarstvo (dalje u tekstu: EBA) i Europskog nadzornog tijela za vrijednosne papire i tržište kapitala (dalje u tekstu: ESMA) za procjenu primjerenosti članova upravljačkog tijela i nositelja ključnih funkcija (dalje u tekstu: zajedničke smjernice EBA-e i ESMA-e) i smjernicama EBA-e o internom upravljanju, donosi Politiku za izbor i procjenu primjerenosti članova Nadzornog odbora OTP banke d.d.

U skladu s odredbama Zakona o kreditnim institucijama i relevantnim odlukama Hrvatske narodne banke te sukladno zajedničkim smjernicama EBA-e i ESMA-e i smjernicama EBA-e o internom upravljanju, Banka poduzima odgovarajuće mjere te propisuje postupak koji jamči da svi članovi Nadzornog odbora pojedinačno i zajedno imaju potrebna stručna znanja, sposobnosti i iskustvo, a koji omogućavaju da Nadzorni odbor neovisno i samostalno izvršava svoje dužnosti.

Cilj Politike je poštivanje gore navedenih propisa, a kojima će se osigurati da u svakom trenutku svi članovi Nadzornog odbora ispunjavaju uvjete primjerenosti za obavljanje predmetne funkcije, s obzirom na to da je kontinuirana primjerenost cjelokupnog sastava Nadzornog odbora ključna za pravilno funkcioniranje Banke.

Politikom se definiraju sljedeći bitni elementi:

- uvjeti potrebni za imenovanje članova Nadzornog odbora;
- Stručna služba odgovorna za provedbu procjene primjerenosti članova Nadzornog odbora;
- postupak procjene primjerenosti, uključujući i kolektivnu primjerenost;
- informacije i dokumentacija koju članovi Nadzornog odbora trebaju dostaviti Banci za provedbu procjene primjerenosti;
- situacije i okolnosti zbog kojih je potrebno izvršiti izvanrednu procjenu primjerenosti,
- oblik i način čuvanja dokumentacije o provedenom postupku procjene primjerenosti.

1.1. Dostava podataka tijelu nadležnom za nadzor

Hrvatsku narodnu banku potrebno je obavijestiti o sljedećim slučajevima:

- o upražnjenim mjestima u Nadzornom odboru, ako se time narušava zakonitost djelovanja tog tijela, o utjecaju koji upražnjena radna mjesta imaju na poslovanje institucije i o planovima institucije za popunjavanje navedenih mjesta bez odgode;
- o naknadnoj institucionalnoj procjeni primjerenosti člana Nadzornog odbora unutar 30 dana;
- o rezultatu procjene primjerenosti osoba podvrgnutih procjeni;
- o činjenicama i rezultatu izvanredne procjene te, u slučaju otkrivenih nedostataka, o mjerama koje su bez odlaganja poduzete kako bi se nedostaci eliminirali;
- o rezultatu redovne procjene te, u slučaju otkrivenih nedostataka, o mjerama koje su poduzete kako bi se nedostaci uklonili unutar 30 dana;

Na zahtjev Hrvatske narodne banke potrebno je predati dokumentaciju u vezi s procjenom primjerenosti osobe podvrgnute procjeni.

Kako bi se osiguralo da ovaj zahtjev bude ispunjen, prije imenovanja ili izbora dotičnih osoba, kandidata je potrebno upozoriti na moguću obvezu dostave informacija Hrvatskoj narodnoj banci, te je s time u vezi potrebno od kandidata ishoditi izjave u vezi s prijenosom podataka u skladu sa zakonskim zahtjevima.

Održavanje kontakta s Hrvatskom narodnom bankom i dostava podataka odgovornost su Odjela korporativnog upravljanja.

II. UVJETI POTREBNI ZA IMENOVANJE ČLANOVA NADZORNOG ODBORA

Pri imenovanju članova Nadzornog odbora, imat će se u vidu potreba da se odaberu kandidati za koje se očekuje da će svojim znanjem, iskustvom i osobinama u najboljoj mjeri omogućiti razinu stručnosti potrebnu za dobro funkcioniranje svih organizacijskih jedinica u Banci.

Osoba koja može biti imenovana za člana Nadzornog odbora Banke mora ispunjavati uvjete propisane člankom 45. Zakona o kreditnim institucijama te stoga imenovana može biti osoba:

- koja ima dobar ugled, poštenje i savjesnost;
- koja ima odgovarajuća stručna znanja, sposobnost i iskustvo potrebne za ispunjavanje obveza iz svoje nadležnosti, a koja zajedno s ostalim članovima nadzornog odbora ispunjava zahtjeve iz čl. 35. st. 3. Zakona o kreditnim institucijama, odnosno koja osigurava da cjelokupan sastav nadzornog odbora ima potrebna stručna znanja, sposobnosti i iskustva koji mu omogućuju da neovisno i samostalno obavlja svoje dužnosti, te ako je njegova struktura dovoljno raznolika;
- koja je sposobna iskazati neovisno mišljenje odnosno kod koje ne postoji sukob interesa kojim se ne može upravljati na način koji osigurava neovisnost mišljenja;
- koja može posvetiti dovoljno vremena ispunjavanju obveza iz svoje nadležnosti;
- koja može biti član nadzornog odbora prema odredbama Zakona o trgovačkim društvima.

Za člana Nadzornog odbora može biti imenovana osoba koja ima razvijene „soft“ vještine potrebne za uspješno ispunjenje predmetne uloge, a sukladno članku 35. stavku 3. Zakona o kreditnim institucijama, članovi nadzornog odbora moraju zajedno imati stručna znanja, sposobnosti i iskustvo potrebne za neovisno i samostalno nadziranje poslova Banke, a posebice za razumijevanje poslova i značajnih rizika kreditne institucije.

Banka će poduzeti dostupne mjere kako bi došla do informacija o tome je li kandidat za člana Nadzornog odbora osoba za koju se može smatrati da ima dobar ugled, poštenje i svjesnost, a kako je to definirano Odlukom HNB-a.

2.1. Stručna znanja i sposobnosti

Banka vodi računa da članovi Nadzornog odbora imaju stručnu spremu odgovarajuće struke te potrebno znanje i iskustvo koje će biti jamstvo djelotvornog nadzora nad radom Banke te da Nadzorni odbor ima dovoljan broj neovisnih članova sukladno odredbi članka 45. Zakona o kreditnim institucijama.

Pod odgovarajućim stručnim znanjem smatra se najmanje završen diplomski studij iz nekog od relevantnih područja: ekonomije i drugih srodnih područja (npr. bankarstvo i financije, poslovodstvo, računovodstvo, revizija), prava i srodnih područja (npr. uprava, financijska regulativa) ili matematike, fizike, informatike, elektrotehnike i srodnih područja, u skladu s propisima kojima se uređuje znanstvena djelatnost i visoko obrazovanje te priznavanje inozemnih obrazovnih kvalifikacija.

Za imenovanje članova Nadzornog odbora moraju biti predloženi kandidati koji sukladno svojoj struci, stručnim znanjima i iskustvu imaju sposobnost razumijevanja i kritičkog preispitivanja poslovanja Banke i rizika kojima je Banka izložena, te koji imaju osobine poput odlučnosti, strateške vizije, sposobnost prosuđivanja rizika, spremnost za kontinuirano učenje i profesionalni razvoj. Stoga se prije svakog izbora člana Nadzornog odbora mora pripremiti odgovarajući popis kandidata za ulazak u uži izbor ili navesti valjane razloge zbog kojih za istim nema potrebe.

Članovi Nadzornog odbora moraju udovoljavati zahtjevu kolektivne primjerenosti odnosno moraju zajedno imati stručna znanja, sposobnosti i iskustvo potrebno za obavljanje funkcija u skladu s poslovnim modelom, spremnošću na preuzimanje rizika, strategijom i tržištima na kojima Banka posluje.

2.2. Iskustvo

Pod odgovarajućim iskustvom potrebnim za člana Nadzornog odbora smatra se:

- iskustvo stečeno radom na razini Uprave, razini neposredno ispod ili najviše dvije razine ispod razine uprave i razine 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.

Pod odgovarajućim iskustvom za člana Nadzornog odbora podrazumijeva se 5 (pet) godina recentnog radnog iskustva.

Iznimno, ukoliko kandidat za člana Nadzornog odbora nema propisane godine radnog iskustva, ipak će se smatrati da ima odgovarajuće radno iskustvo ako posjeduje druge odgovarajuće kvalitete u vezi s iskustvom poput specijalističkog znanja i stečenog iskustva koje je potrebno u Banci, ima iznimno uspješnu profesionalnu karijeru ili posebno traženo iskustvo koje odgovara posebnoj ulozi i područjima nadležnosti koje će kandidat u Banci pokrivati.

2.3. Neovisnost mišljenja i sukob interesa

Kandidat za člana Nadzornog odbora mora biti sposoban iskazati neovisno mišljenje, što uključuje sljedeće:

- nepostojanje sukoba interesa kojim se ne može upravljati na način koji osigurava neovisnost mišljenja;
- posjedovanje određenih osobina i vještina kao što su odvažnost, uvjerljivost, sposobnost učinkovite procjene i preispitivanja odluka,
- sposobnost odupiranja prevladavajućem mišljenju u Nadzornom odboru.

Pri procjeni posjeduje li kandidat osobine potrebne za iskazivanje neovisnog mišljenja procjenjuje se njegovo prijašnje i sadašnje poslovno ponašanje, a osobito ponašanje u okviru Banke.

Banka će redovito procjenjivati jesu li članovi Nadzornog odbora u sukobu interesa na način kako je to propisano člankom 8. Odluke HNB-a te poduzeti potrebne mjere ukoliko utvrdi da sukob interesa postoji. Banka i kandidat za člana Nadzornog odbora bez odgađanja će obavijestiti Hrvatsku narodnu banku o svakom utvrđenom, potencijalnom ili percipiranom sukobu interesa.

2.4. Posvećenost ispunjavanju dužnosti

S obzirom da je pravilno funkcioniranje Nadzornog odbora preduvjet dobrog nadzora nad radom Banke, Banka će osigurati da članovi Nadzornog odbora imaju dovoljno vremena za ispunjavanje obveza koje proizlaze iz članstva u Nadzornom odboru Banke te se stoga članstvo u Nadzornom odboru ograničava u skladu s odredbom članka 11. stavka 1. Odluke HNB-a, na način 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 nekog drugog trgovačkog društva ili funkciju vođenja javnog trgovačkog društva ili komanditnog društva;
- funkciju člana uprave i više od dvije funkcije člana nadzornog odbora ili
- više od četiri funkcije člana nadzornog odbora.

Pri procjeni vremenske posvećenosti ispunjenju dužnosti članova Nadzornog odbora uzet će se u obzir sve relevantne okolnosti dodatno propisane u članku 11. stavku 2. odluke HNB-a, stoga će Stručna služba voditi računa osobito o sljedećem:

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

2.5. „Soft“ vještine

Prilikom procjene primjerenosti kandidata, uzimaju se u obzir i njegove tzv. „soft“ vještine odnosno specifične osobne vještine koje nadilaze regularne, propisane kriterije za procjenu primjerenosti, a također su ključne i neophodne za uspješno ispunjavanje uloge člana Nadzornog odbora. Primarno je riječ o razvijenim liderskim i komunikacijskim vještinama.

Liderske vještine odnose se na sposobnost pojedinca da učinkovito gradi, upravlja i motivira članove tima dok su razvijene komunikacijske vještine važne za izgradnju kvalitetnih profesionalnih odnosa sa suradnicima.

III. STRUČNA SLUŽBA ZA PROCJENU PRIMJERENOSTI ČLANOVA NADZORNOG ODBORA

U skladu s odredbama Odluke HNB-a, Banka osniva posebnu Stručnu službu za procjenu primjerenosti članova Nadzornog odbora (dalje u tekstu: Stručna služba).

Zadatak Stručne službe je osigurati i provoditi pravovremeni i regulatorno usklađeni postupak procjene primjerenosti članova Nadzornog odbora te postupak procjene kolektivne primjerenosti kojim se utvrđuje imaju li članovi Nadzornog odbora zajedno stručna znanja, sposobnosti i iskustvo potrebno za obavljanje funkcija u skladu s poslovnim modelom, spremnošću na preuzimanje rizika, strategijom i tržištima na kojima Banka posluje te imaju li sposobnosti potrebne radi iskazivanja stajališta i utjecanja na proces odlučivanja.

Članovi Stručne službe su:

- viši direktor Direkcije ljudskih potencijala i korporativnih poslova;
- viši direktor Direkcije usklađenosti i sprječavanja pranja novca,
- viši direktor Direkcije pravnih poslova.

Viši direktor Direkcije usklađenosti i sprječavanja pranja novca obnaša funkciju predsjednika Stručne službe te zastupa Stručnu službu.

Stručna služba zadužena je kako slijedi:

- provoditi postupak procjene primjerenosti kandidata za članove Nadzornog odbora prije njegova imenovanja;
- provoditi postupak procjene kolektivne primjerenosti Nadzornog odbora kao cjeline;
- provoditi najmanje jednom godišnje postupak redovite ponovne procjene primjerenosti;
- provoditi izvanrednu procjenu primjerenosti u slučaju potrebe;
- sudjelovati u izradi Plana sukcesije predsjednika i članova Nadzornog odbora te, po potrebi, revidiranju istog,
- čuvati dokumentaciju vezano za procjenu primjerenosti.

Uprava Banke može usvojiti poseban interni akt kojim se detaljnije propisuje način rada Stručne službe.

IV. POSTUPAK PROCJENE PRIMJERENOSTI, INFORMACIJE I DOKUMENTACIJA POTREBNE ZA PROVEDBU PROCJENE

Stručna služba vodi računa o pravodobnom informiranju članova Nadzornog dobra, odnosno kandidata za članove Nadzornog odbora o potrebi provođenja redovitog postupka procjene primjerenosti i dostave potrebne dokumentacije.

Sve organizacijske jedinice Banke dužne su na zahtjev Stručne službe dostaviti informacije i dokumentaciju koja im je dostupna, a koja je relevantna za postupak procjene.

Pri provođenju postupka procjene i pribavljanja dokumentacije vodit će se računa da komunikacija s članovima Nadzornog odbora, odnosno kandidatima za tu funkciju, teče uvijek jednim određenim kanalom, putem Odjela korporativnog upravljanja u Direkciji ljudskih potencijala i korporativnih poslova, a kako bi se izbjegla mogućnost nesporazuma.

Članovi Nadzornog odbora dužni su obavijestiti Stručnu službu o svakom bitnom događaju ili okolnostima koji značajno mogu utjecati na njihovu primjerenost za obnašanje dužnosti na koju su imenovani, odnosno najmanje jednom godišnje obavijestiti o činjenici da su podaci na temelju kojih je izvršena inicijalna procjena primjerenosti nepromijenjeni.

a) **Pojedinačna procjena prilikom prvog imenovanja, ponovnog imenovanja članova Nadzornog odbora ili u slučaju značajne promjene u njihovim dužnostima**

Pojedinačnu procjenu primjerenosti članova Nadzornog odbora potrebno je provesti u sljedećim slučajevima:

- a. prije imenovanja ili izbora,
- b. prije produljenja mandata,
- c. u slučaju značajne promjene u dužnostima (uslijed značajne promjene u zahtjevima radnog mjesta ili raspoređivanja člana na druge zadatke u sklopu Nadzornog odbora).

Odjel korporativnog upravljanja u Direkciji ljudskih potencijala i korporativnih poslova u obvezi je, i to najkasnije 180 dana prije isteka mandata imenovanog člana Nadzornog odbora te prije prvog imenovanja, informirati kandidata o potrebi provođenja postupka procjene primjerenosti te podnošenja zahtjeva Hrvatskoj narodnoj banci za izdavanje prethodne suglasnosti za imenovanje člana Nadzornog odbora.

Odjel korporativnog upravljanja dostavlja kandidatu obavijest da je dužan u roku od 8 dana dostaviti Odjelu korporativnog upravljanja ispunjeni Obrazac kolektivne procjene primjerenosti (Prilog 4), Upitnik za kandidata za člana nadzornog odbora kreditne institucije (Prilog 6), Izjavu kandidata (Prilog 8), Izjavu o sudskim postupcima (Prilog 10) i Izjavu (Prilog 11) te prateću dokumentaciju i informacije potrebne za provođenje postupka, a koji su detaljno definirani odredbama Odluke HNB-a.

Članovi Nadzornog odbora, odnosno kandidati za članove Nadzornog odbora, dužni su sukladno obavijesti u roku od 8 dana dostaviti svu potrebnu dokumentaciju Odjelu korporativnog upravljanja, koji predmetnu dokumentaciju proslijeđuje Stručnoj službi.

Stručna služba temeljem dostavljene dokumentacije te eventualnih drugih informacija, ukoliko su dostupne, dužna je izvršiti procjenu primjerenosti u roku od 8 dana.

Pri vršenju procjene Odjel razvoja organizacije i HR kontrolinga u Direkciji ljudskih potencijala i korporativnih poslova posebno je zadužen za procjenu primjerenosti vezano za osobne podatke kandidata, informacije o obrazovanju i stručnom usavršavanju, radnom iskustvu, dosadašnjim funkcijama kandidata i osobina ličnosti kandidata te za kolektivnu procjenu primjerenosti članova Nadzornog odbora.

Kod procjene primjerenosti kandidata za člana Nadzornog odbora, Direkcija informacijske i bankovne sigurnosti zadužena je za procjenu vezanu za ljudske rizike.

U slučaju da je kandidat za člana Nadzornog odbora bio ili jest u pravnom odnosu s OTP Bank Nryt., Direkcija informacijske i bankovne sigurnosti može se obratiti nadležnoj organizacijskoj jedinici u OTP Bank Nryt. koja joj dostavlja podatke potrebne kako bi joj pomogla u postupku procjene rizika, a u interesu procjene rizika i pod uvjetom da je dotični kandidat Odjelu razvoja organizacije i HR kontrolinga dostavio Obavijest o privatnosti (Prilog 3).¹

Direkcija usklađenosti i sprječavanja pranja novca posebno je zadužena za procjenu primjerenosti vezano za eventualni sukob interesa kandidata.

Članovi Stručne službe donose svoj stav o primjerenosti kandidata u skladu s odredbama Odluke HNB-a temeljem informacije zaprimljene od direktora Odjela bankovne sigurnosti u Direkciji informacijske i bankovne sigurnosti.

Zadužuje se Odjel bankovne sigurnosti u Direkciji informacijske i bankovne sigurnosti za dostavu predmetne informacije članovima Stručne službe u najkraćem mogućem roku, a kako bi Stručna služba mogla izvršiti procjenu primjerenosti kandidata u propisanom roku.

¹ Pravni odnos s OTP Bank Nryt.za obavljanje posla/aktivnosti podrazumijeva: radni odnos, ugovor o pružanju usluga, članstvo u upravnom odboru, članstvo u nadzornom odboru.

Ukoliko nakon provedenog postupka svi članovi Stručne službe utvrde da kandidat nije primjeren, a nedostaci u primjerenosti su značajni i nije ih moguće otkloniti u kratkom roku, kandidat će se zamijeniti.

Ukoliko nakon provedenog postupka svi članovi Stručne službe utvrde da kandidat nije primjeren, ali su nedostaci u primjerenosti manji i moguće ih je otkloniti u kratkom roku, poduzet će se odgovarajuće korektivne mjere za otklanjanje utvrđenih nedostataka kojima će se 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.

Uprava Banke, sukladno odredbi članka 23. stavka 1. Odluke HNB-a, na temelju rezultata procjene primjerenosti koju je provela Stručna služba, priprema prijedlog odluke o primjerenosti člana nadzornog odbora s detaljnim obrazloženjem te predlaže imenovanje određene osobe na funkciju člana Nadzornog odbora.

Obrazac "Rezultat procjene primjerenosti člana nadzornog odbora" (Prilog 5) popunjava se na sljedeći način:

- **Dobar ugled, poštenje i savjesnost** – ispunjava Direkcija pravnih poslova temeljem inputa od Odjela bankovne sigurnosti u Direkciji informacijske i bankovne sigurnosti;
- **Stručna znanja i sposobnosti** – ispunjava Odjel razvoja organizacije i HR kontrolinga u Direkciji ljudskih potencijala i korporativnih poslova;
- **Iskustvo** – ispunjava Odjel razvoja organizacije i HR kontrolinga u Direkciji ljudskih potencijala i korporativnih poslova;
- **Neovisnost mišljenja i sukob interesa** – ispunjava Direkcija usklađenosti i sprječavanja pranja novca;
- **Vremenska posvećenost ispunjavanju dužnosti** – ispunjava Direkcija usklađenosti i sprječavanja pranja novca;
- **Neovisnost člana nadzornog odbora** – ispunjava Direkcija usklađenosti i sprječavanja pranja novca;
- **Kolektivna primjerenost** – ispunjava Odjel razvoja organizacije i HR kontrolinga u Direkciji ljudskih potencijala i korporativnih poslova.

Obrazac " Rezultat procjene primjerenosti člana nadzornog odbora" (Prilog 5) u ime Stručne službe datira i potpisuje predsjednik Stručne službe.

Uprava Banke putem Odjela korporativnog upravljanja, zajedno s obrascem "Rezultat procjene primjerenosti člana nadzornog odbora" upućuje prijedlog Odboru za imenovanja na očitovanje te nakon toga Glavnoj skupštini na odlučivanje. Glavna skupština donosi odluku o primjerenosti odnosno potvrđuje primjerenost kandidata za funkciju člana Nadzornog odbora te prihvaća i potvrđuje kolektivnu primjerenost Nadzornog odbora Banke.

Prije imenovanja ili produljenja mandata člana Nadzornog odbora, viši direktor Direkcije ljudskih potencijala i korporativnih poslova, kao član Stručne službe za procjenu primjerenosti člana Nadzornog odbora, obavezan je Direkciji ljudskih potencijala i razvoja organizacije OTP Bank Nyrt (u daljnjem tekstu: HOOD) dostaviti popunjeni obrazac „Sažeto izvješće o procjeni usklađenosti" (Prilog 1), zajedno s povratnom informacijom specijaliziranih područja – Izjava područja usklađenosti (prilog 12), Izjava područja bankovne sigurnosti (Prilog 13) i Izjava područja ljudskih potencijala (Prilog 14), a HODD potom o istome izvješćuje Odbor za imenovanja OTP Bank Nyrt., a u slučaju redovite ili izvanredne procjene primjerenosti potrebno je dostaviti popunjeni obrazac "Izjave o redovnoj ili izvanrednoj procjeni primjerenosti" (Prilog 2) Odboru za imenovanja OTP Bank Nyrt., putem HODD-a.

U slučaju prvog ili ponovnog imenovanja, rok za dostavu "Sažetog izvješća o procjeni usklađenosti" je 8 dana od dana zaprimanja potrebne dokumentacije za provedbu procjene. U slučaju redovite procjene primjerenosti, rok za dostavu "Sažetog izvješća o procjeni usklađenosti" je 31. svibnja tekuće godine. Rok za dostavu "Izjave o redovnoj ili izvanrednoj procjeni primjerenosti" je 8 dana od donošenja Odluke o procjeni primjerenosti.

Obrazac "Sažeto izvješće o procjeni usklađenosti" popunjava se na način da:

- zahtjeve sposobnosti u skladu sa zakonom i drugim propisima ispunjava Odjel razvoja organizacije i HR kontrolinga u Direkciji ljudskih potencijala i korporativnih poslova;
- zahtjeve poslovne pouzdanosti ispunjava Direkcija pravnih poslova;
- zahtjeve dobre poslovne reputacije ispunjava Odjel bankovne sigurnosti u Direkciji informacijske i bankovne sigurnosti;
- zahtjeve o sukobu interesa propisane zakonom i drugim propisima ispunjava Direkcija usklađenosti i sprječavanja pranja novca;
- zahtjeve neovisnosti ispunjava Direkcija usklađenosti i sprječavanja pranja novca;
- zahtjeve mogućnosti posvećivanja dovoljno vremena za obavljanje funkcije ispunjava Direkcija usklađenosti i sprječavanja pranja novca;
- odgovarajuću ocjenu ljudskih rizika ispunjava Odjel bankovne sigurnosti u Direkciji informacijske i bankovne sigurnosti.

Tijekom procjene neovisnosti, u obzir je potrebno uzeti sljedeće aspekte:

- ponašanje dotične osobe u prošlosti (primjerice, sposobnost i vještina neovisne revizije i procjene odluka primjenjujući kritički pristup, spremnost na rad u skupini, aktivnost)
- postojanje narednih slučajeva sukoba interesa:
 - a. ekonomski interesi (npr. udjeli, ostala prava vlasništva i članstva, financijska ulaganja i ostali ekonomski interesi povezani s poslovnim partnerima, prava intelektualnog vlasništva, kredit koji je financijska institucija odobrila društvu u vlasništvu zaposlenika, članstvo ili udio u vlasništvu u upravi ili organizaciji gdje postoji sukob interesa),
 - b. osobni (npr. rodbinski) ili poslovni odnos s vlasnikom koji ima kontrolni interes u financijskoj instituciji ili članici financijske grupe,
 - c. osobni (npr. rodbinski) ili poslovni odnos sa zaposlenikom financijske institucije ili članicom financijske grupe,
 - d. drugi pravni odnos uspostavljen s ciljem zapošljavanja i prethodno zaposlenje u nedavnom razdoblju (posebno unutar prethodnih pet godina),
 - e. osobni (npr. rodbinski) ili poslovni odnos s relevantnim vanjskim stranama (npr. značajnim dobavljačima, revizorima, konzultantima ili drugim pružateljima usluga),
 - f. politički utjecaj ili političke veze.

Uz gore navedene aspekte, prilikom procjene neovisnosti u obzir je potrebno uzeti i kriterije koji su navedeni u članku 8. Odluke HNB-a, posebice kriterije iz članka 8. stavka 6. i članka 10 Odluke HNB-a koji nisu ovdje navedeni.

Tijekom procjene poslovne pouzdanosti i dobre poslovne reputacije, potrebno je biti siguran da je osoba koja je na takvoj funkciji pouzdana i dobre poslovne reputacije koju takva funkcija zahtijeva. U kontekstu navedenog, potrebno je analizirati životopis, kao i javno dostupne podatke o osobi na takvoj funkciji. Po potrebi, od osobe mogu biti zatražene dodatne informacije i preporuke.

Obrazac "Izjava o redovnoj ili izvanrednoj procjeni primjerenosti" u cijelosti ispunjava Odjel razvoja organizacije i HR kontrolinga u Direkciji ljudskih potencijala i korporativnih poslova.

Odjel korporativnog upravljanja vodi računa o tome da se cijeli postupak odvija pravovremeno, a kako bi se zahtjev Glavne skupštine za izdavanje prethodne suglasnosti mogao dostaviti Hrvatskoj narodnoj banci najkasnije 4 mjeseca prije početka ili isteka mandata člana Nadzornog odbora.

Nakon ishodišne odluke Glavne skupštine, Odjel korporativnog upravljanja odluku o imenovanju člana Nadzornog odbora, zajedno sa zahtjevom za izdavanje prethodne suglasnosti, obrascem "Rezultat procjene primjerenosti člana nadzornog odbora" te drugom propisanom dokumentacijom podnosi Hrvatskoj narodnoj banci.

b) Procjena kolektivne primjerenosti

Stručna služba dužna je, a temeljem dostavljene dokumentacije te eventualnih drugih informacija, ukoliko su dostupne, izvršiti kolektivnu procjenu primjerenosti Nadzornog odbora kao cjeline, na način da se procjenjuje imaju li članovi Nadzornog odbora zajedno stručna znanja, sposobnosti i iskustvo potrebno za obavljanje funkcija članova Nadzornog odbora u skladu s poslovnim modelom, spremnošću na preuzimanje rizika, strategijom i tržištima na kojima Banka posluje te pokrivaju li članovi Nadzornog odbora zajedno svojim stručnim znanjem sva poslovna područja Banke, a koja se poglavito odnose na sljedeća područja:

- usluge koje Banka pruža i glavni rizici povezani s time;
- financijska tržišta i tržište kapitala, solventnost i interni modeli;
- sustav upravljanja Banke;
- računovodstvo i izvještavanje;
- dužnosti kontrolnih funkcija;
- informacijska tehnologija i sigurnost;
- lokalno, regionalno i globalno tržište, ako je primjenjivo;
- pravni i regulatorni okvir;
- upravljačke sposobnosti i iskustva;
- sprječavanje pranja novca i financiranje terorizma i rizici koje pranje novca i financiranje terorizma mogu imati na poslovanje Banke,
- klimatski i ostali okolišni rizici;
- strateško planiranje,
- upravljanje nacionalnim i međunarodnim grupama te o upravljanju rizicima povezanim sa strukturama grupa, ako je primjenjivo.

Stručna služba dužna je provesti procjenu kolektivne primjerenosti u najmanje sljedećim slučajevima:

- kada se član Nadzornog odbora imenuje prvi put;
- pri ponovnom imenovanju te osobe;
- ako se osobi promijenilo područje nadležnosti;
- pri značajnoj promjeni poslovnog modela, sklonosti preuzimanju rizika ili strategiji rizika Banke;
- pri promjenama u strukturi grupe;
- kada postoje opravdani razlozi za sumnju da se odvijalo pranje novca ili financiranje terorizma odnosno da se trenutačno odvija ili da je bilo pokušaja pranja novca ili financiranja terorizma odnosno da su takvi pokušaji trenutačno u tijeku ili da postoji povećani rizik kad je riječ o pranju novca ili financiranju terorizma u vezi s tim, a pogotovo u situacijama opisanim u čl. 20. st. 6. Odluke HNB-a i
- u svakom drugom slučaju koji može značajno utjecati na kolektivnu primjerenost Nadzornog odbora.

Svrha procjene kolektivne primjerenosti jest utvrditi jesu li članovi Nadzornog odbora kolektivno sposobni obavljati svoje dužnosti, donositi utemeljene odluke i učinkovito upravljati i provoditi kontrolu poslovanja institucije, pritom nadzirajući poslovanje institucije kao cjeline i rizika.

Kako bi Stručna služba mogla izvršiti procjenu kolektivne primjerenosti Nadzornog odbora kao cjeline, Direkcija kontrole rizika u Sektoru upravljanja rizicima i Direkcija kontrolinga i regulatornog izvješćivanja u Sektoru financija, Retail Customer Tribe i Retail Daily Banking Tribe, oboje u Sektoru poslovanja s građanstvom i Direkcija razvoja proizvoda i potpore prodaje u Sektoru poslovanja s korporativnim klijentima i globalna tržišta, dužne su definirati poslovni model Banke u okviru propisanog "Obrascu kolektivne procjene primjerenosti" (Prilog 4).

Direkcija kontrole rizika dužna je "Obrazac kolektivne procjene primjerenosti" s definiranim poslovnim modelom dostaviti Odjelu korporativnog upravljanja koji ga prosljeđuje kandidatima odnosno članovima Nadzornog odbora koji isti popunjavaju te popunjene vraćaju Odjelu korporativnog upravljanja.

Stručna služba procjenu kriterija kolektivne primjerenosti provodi primjenom ispunjenog obrasca "Obrazac kolektivne procjene primjerenosti".

Nedostaci koji se otkriju tijekom procjene pojedinačne i kolektivne primjerenosti članova Uprave ne znače nužno da osoba ili tijelo nisu primjereni. Kolektivna neprimjerenost članova Uprave ne znači nužno i pojedinačnu neprimjerenost članova Uprave.

c) Redovita procjena primjerenosti članova Nadzornog odbora i ponovna procjena kolektivne primjerenosti

Najmanje jednom godišnje Stručna služba provodi postupak redovite ponovne procjene primjerenosti članova Nadzornog odbora s ciljem utvrđivanja njihove stalne primjerenosti za obnašanje funkcija na koje su imenovani, kao i u svim drugim okolnostima koje opravdavaju ponovnu procjenu.

Takve druge okolnosti koje opravdavaju ponovnu procjenu pojedinačne primjerenosti članova Nadzornog odbora mogu se posebice odnositi na:

- a. pojavu sumnje u pojedinačnu primjerenost predsjednika i članova Uprave ili u kolektivnu primjerenost članova Uprave
- b. događaj ili nastup okolnosti koja značajno utječe na dobru poslovnu reputaciju predsjednika ili člana Uprave institucije
- c. nastup sukoba interesa
- d. značajna izmjena internih politika, propisa, praksi i procedura koje utječu na interne linije obrane institucije ili grupe čija je članica institucija
- e. predsjednik ili član Uprave preuzme druga članstva u Upravi, ili započne aktivnost (političku ili druge redovne djelatnosti) zbog kojih bude potrebno provjeriti može li član dovoljno vremena posvetiti obavljanju svoje funkcije
- f. sve druge okolnosti koje značajno utječu na primjerenost predsjednika ili člana Uprave (primjerice, trajna nesposobnost za rad).

Ponovna procjena kolektivne primjerenosti članova Nadzornog odbora mora se provesti najmanje jednom godišnje i u slučaju nastupa okolnosti koje opravdavaju ponovnu procjenu.

Ostale okolnosti koje opravdavaju ponovnu procjenu kolektivne primjerenosti članova Nadzornog odbora mogu se posebice odnositi na:

- a. značajnu promjenu modela poslovanja, sklonosti ka preuzimanju rizika ili strategije institucije ili grupe institucija koje je članica,
- b. sve druge slučajeve koji značajno utječu na kolektivnu primjerenost Nadzornog odbora:

(ba) pojavu sumnje u pojedinačnu primjerenost članova Nadzornog odbora ili u kolektivnu primjerenost članova Nadzornog odbora

(bb) događaj ili nastup okolnosti koja značajno utječe na dobru poslovnu reputaciju člana Nadzornog odbora institucije

(bc) nastup sukoba interesa

(bd) značajna izmjena internih politika, propisa, praksi i procedura koje utječu na interne linije obrane institucije ili grupe čija je članica institucija

(be) član Nadzornog odbora preuzme druga članstva u Nadzornom odboru, ili započne aktivnost (političku ili druge redovne djelatnosti) zbog kojih bude potrebno provjeriti može li član dovoljno vremena posvetiti obavljanju svoje funkcije

(bf) sve druge okolnosti koje značajno utječu na primjerenost člana Nadzornog odbora (primjerice, trajna nesposobnost za rad).

Redovita procjena primjerenosti provodi se na način da najkasnije do 15. travnja tekuće godine članovima Nadzornog odbora Odjel korporativnog upravljanja dostavi Priloge 4, 6, 8, 10 i 11. Pri provedbi redovne procjene primjerenosti, moguće je primijeniti pojednostavljenu proceduru, budući da je dostatno provesti redovnu procjenu primjerenosti koja je usmjerena na relevantne i bitne nove informacije, okolnosti te promjene koje utječu na primjerenost, tijekom koje je u svakom slučaju potrebno naglasiti bitne elemente koji utječu na primjerenost.

Kolektivna primjerenost članova Nadzornog odbora procjenjuje se popunjavanjem Priloga 4 odnosno „Obrasca procjene kolektivne primjerenosti“.

Članovi Nadzornog odbora dužni su popuniti predmetne Priloge u roku od 8 dana te iste dostaviti Odjelu korporativnog upravljanja koji će popunjeni Upitnik, Izjavu o sudskim postupcima, Izjavu kandidata, Obrazac kolektivne procjene primjerenosti te Izjavu dostaviti Stručnoj službi.

Svaki član Stručne službe provjerit će ukazuju li podaci iz ažuriranog Upitnika, Izjave o sudskim postupcima, Obrasca kolektivne procjene primjerenosti te Izjave na to da je u prethodnoj godini došlo do značajnih promjena.

Ako su tijekom procjene kolektivne primjerenosti članova Nadzornog odbora otkriveni nedostaci, potrebno je poduzeti mjere kako bi se oni uklonili, a to, ovisno o razmatranju svih okolnosti slučaja, može uključivati sljedeće mjere:

- a. izmjenu u odgovornostima,
- b. obuku dotične odnosno dotičnih osoba,
- c. prekid ostvarivanja prava članstva u Nadzornom odboru na određeno razdoblje,
- d. prekid zaposlenja ili drugog pravnog odnosa.

U vezi s pojedinačnom procjenom primjerenosti, Odjel razvoja organizacije i HR Kontrolinga, Odjel informacijske i bankovne sigurnosti i Direkcija usklađenosti i sprječavanja pranja novca moraju naznačiti jesu li svjesni bilo kakvih čimbenika koji utječu na rezultat procjene primjerenosti u odnosu na prethodnu, na način da popune Priloge 12, 13 i 14 (Izjava područja usklađenosti, Izjava područja bankovne sigurnosti i Izjava područja ljudskih potencijala). Viši direktor Direkcije ljudskih potencijala i korporativnih poslova navedene izjave treba dostaviti HODD-u).

Što se tiče ponovne procjene kolektivne primjerenosti Uprave, viši direktor Direkcije ljudskih potencijala i korporativnih poslova ažurira radne tablice „Zaključci“ i „Dodaci“ u Prilogu 4 na temelju novih informacija koje su se pojavile i obavezan je obavijestiti Odbor za imenovanja OTP Bank Nyrt. o rezultatu redovne ponovne procjene, putem HODD-a do 31. svibnja svake godine.

Ukoliko podaci ukazuju da je došlo do značajnih promjena, Stručna služba će putem Odjela korporativnog upravljanja zatražiti dodatnu dokumentaciju odnosno obrazloženje, a koje su joj članovi Nadzornog odbora dužni dostaviti bez odgađanja, a najkasnije u roku od 8 dana.

Nakon pribavljene dokumentacije, Stručna služba će provesti redovitu procjenu, pri čemu se primjenjuju na odgovarajući način odredbe ove Politike vezano za prvo/ponovno imenovanje.

Stručna služba dostavlja rezultate redovite procjene primjerenosti Odjelu korporativnog upravljanja Banke, a o kojim rezultatima Odjel korporativnog upravljanja obavještava Hrvatsku narodnu banku.

Banka je dužna najmanje jednom godišnje, i to najkasnije do 31. svibnja tekuće godine za prethodnu godinu, dostaviti Hrvatskoj narodnoj banci ažurirane i promijenjene informacije iz čl. 13. st. 4. Odluke HNB-a za članove Nadzornog odbora te priložiti obrazložene rezultate redovite procjene primjerenosti koju je provela.

d) Redovita procjena primjerenosti članova Nadzornog odbora i ponovna procjena kolektivne primjerenosti

Stručna služba dužna je odmah provesti postupak izvanredne procjene primjerenosti u slučaju kada nastupe okolnosti koje dovode u sumnju pojedinačnu ili kolektivnu primjerenosti, a osobito u slučaju nastanka određenog događaja ili situacije koji imaju značajan učinak na dobar ugled, savjesnost, poštenje ili neki drugi kriterij na temelju kojeg se provodi procjena primjerenosti, uključujući i slučajeve kada se za člana Nadzornog odbora utvrdi da se nalazi u sukobu interesa kojim se ne može upravljati te u slučaju kada se toj osobi mijenja opseg zadataka i područje nadležnosti.

Stručna služba dužna je bez odgađanja provesti izvanrednu procjenu primjerenosti člana Nadzornog odbora i u slučaju da postoje opravdani razlozi za sumnju da se odvijalo pranje novca ili financiranje terorizma odnosno da se trenutačno odvija ili da je bilo pokušaja pranja novca ili financiranja terorizma odnosno da su takvi pokušaji trenutno u tijeku ili da postoji povećani rizik kad je riječ o pranju novca ili financiranju terorizma u vezi s tim, a posebno u sljedećim situacijama:

- kada nisu provedene odgovarajuće unutarnje kontrole ili uspostavljeni sustavi za upravljanje, praćenje i ublažavanje rizika od pranja novca ili financiranja terorizma;
- 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
- Banka je značajno 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

Članovi Nadzornog odbora dužni su obavijestiti Stručnu službu o svakom bitnom događaju ili okolnosti koja značajno utječe na njihovu primjerenost za obnašanje dužnosti na koju su imenovani.

Nakon saznanja o gore navedenim okolnostima, Stručna služba pokreće postupak procjene primjerenosti, u skladu sa zaduženjima opisanim kod prvog/ponovnog imenovanja.

Banka je dužna u roku od 8 radnih dana, računajući od dana završetka postupka redovite ili izvanredne procjene primjerenosti, obavijestiti Hrvatsku narodnu banku o rezultatima procjene i svojoj odluci.

U cilju održavanja permanentne primjerenosti Banka će za članove Nadzornog odbora utvrditi postupak uvodne te kontinuirane edukacije u područjima koja su bitna za njihovo polje odgovornosti i nadležnosti te za cjelokupno uredno funkcioniranje Nadzornog odbora, a isto se detaljnije normira Politikom o edukaciji članova Nadzornog odbora.

V. OBLIK I NAČIN ČUVANJA DOKUMENTACIJE O PROVEDENOM POSTUPKU PROCJENE PRIMJERENOSTI

Odjel korporativnog upravljanja dužan je čuvati dokumentaciju pribavljenu radi postupka procjene primjerenosti u papirnatom obliku i trajno.

Stručna služba dužna je posvetiti posebnu pažnju pribavljenim dokumentima te osigurati njihovu tajnost.

Ukoliko se originalna dokumentacija dostavlja Hrvatskoj narodnoj banci, Odjel korporativnog upravljanja će arhivirati original zahtjeva za izdavanje prethodne suglasnosti za imenovanje člana Nadzornog odbora podnesenog Hrvatskoj narodnoj banci.

VI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Uzimajući u obzir da je Banka kreditna institucija koja posluje u Europskoj Uniji i temeljem zajedničkih smjernica EBA-e i ESMA-e, važeća Politika se oslanja na odredbe Zakona o kreditnim institucijama i odluke Hrvatske narodne banke te je u skladu s preporukama koje su navedene u Politikama za upravljanje i koordinaciju bančine grupe.

Ovu Politiku usvaja Glavna skupština te stupa na snagu danom usvajanja od strane Glavne skupštine. Politika će se zajedno sa svim svojim priložima objaviti na web stranici Banke.

Stupanjem na snagu ove Politike prestaje važiti Politika za izbor i procjenu primjerenosti članova Nadzornog odbora OTP banke d.d. od 26. studenog 2024. godine.

Prilozi

- Prilog 1-Sažeto izvješće o procjeni usklađenosti
- Prilog 2-Izjava o redovnoj ili izvanrednoj procjeni primjerenosti
- Prilog 3-Obavijest o privatnosti
- Prilog 4-Obrazac kolektivne procjene primjerenosti
- Prilog 5-Rezultat procjene primjerenosti člana nadzornog odbora
- Prilog 6-Upitnik za kandidata za člana nadzornog odbora kreditne institucije
- Prilog 7-Obrazac RH nacionalne specifičnosti
- Prilog 8-Izjava kandidata
- Prilog 9-Izjava kreditne institucije
- Prilog 10-Izjava o sudskim postupcima
- Prilog 11-Izjava
- Prilog 12-Izjava područja usklađenosti
- Prilog 13-Izjava područja bankovne sigurnosti
- Prilog 14-Izjava područja ljudskih potencijala

U Splitu, 31. ožujka 2025. godine.

Predsjedavajući Glavnoj skupštini OTP banke d.d.
Szabolcs Annus