

POLITIKA UPRAVLJANJA SUKOBOM INTERESA

Rujan, 2023

1. Uvod

Ovom Politikom upravljanja sukobom interesa (u daljnjem tekstu: Politika), Podravska banka, dioničko društvo (u daljnjem tekstu: Banka) uspostavila je transparentan sustav i utvrdila temeljna načela kojima je cilj utvrđivanje, procjena, smanjenje ili sprječavanje stvarnog i/ili potencijalnog sukoba interesa koji može nastati kao rezultat odnosa između klijenata i Banke odnosno iz situacija koje obilježavaju financijske interese i osobne odnose radnika sa subjektima poslovanja Banke ili njihove međusobne odnose kao i osobne ili profesionalne odnose radnika s vlasnicima kvalificiranih udjela u Banci.

Odredbe ove Politike usklađene su sa Zakonom o kreditnim institucijama, Zakonom o tržištu kapitala, EBA-inim smjernicama o internom upravljanju i Etičkim kodeksom Banke kako bi Banka bila u stanju utvrditi situacije potencijalnog i/ili stvarnog sukoba interesa te njima upravljati na primjeren način.

Svaka organizacijska jedinica Banke ima odgovornost u cilju uspješnog upravljanja sukobom interesa uskladiti svoje interne akte i procese s ovom Politikom. U tom cilju načela ove Politike potrebno je integrirati u operativne procese i interne akte Banke kako bi se u organizacijskom i operativnom smislu uspostavili mehanizmi, mjere i postupci za prepoznavanje, procjenu, smanjenje odnosno sprječavanje stvarnih ili potencijalnih sukoba interesa.

Svrha ove Politike je stvoriti preduvjete i omogućiti radnicima Banke da prepoznaju potencijalni i stvarni sukob interesa, kako bi se isti mogao spriječiti odnosno ukoliko se sukob interesa ne može ni na koji način izbjeći, osigurati da se njime adekvatno upravlja kako bi se izbjegao nepovoljan učinak na prava i interese klijenata Banke, odnosno interese Banke.

Banka je posebnim internim aktom - Pravilnikom o sprječavanju sukoba interesa u vezi pružanja investicijskih usluga, utvrdila konkretne slučajeve nastupanja sukoba interesa, okolnosti nastanka potencijalnog sukoba u postupku pružanja investicijskih usluga te mehanizme, postupke i mjere za sprječavanje nastanka sukoba interesa, odnosno upravljanja potencijalnim sukobom interesa.

Ova Politika primjenjuje se na:

- sve radnike Banke, uključujući ugovorne suradnike koji pružaju profesionalne i/ili savjetodavne usluge Banci te radnike ugovornog suradnika (pružatelja usluga) koji temeljem ugovora o eksteralizaciji pružaju usluge Banci ili je na drugi način povezan s Bankom,
- članove Uprave Banke i
- članove Nadzornog odbora Banke.

Upravljanje sukobom interesa za radnike Banke koji pružaju investicijske usluge odnosno obavljaju investicijske aktivnosti uređeno je Pravilnikom o sprječavanju sukoba interesa u vezi pružanja investicijskih usluga.

2. Definicije

Sukob interesa podrazumijeva situaciju u kojoj je privatni interes radnika i/ili s njim povezanih osoba u suprotnosti s interesom klijenta odnosno Banke te postupanje protivno zakonskoj zabrani natjecanja.

Radnik označava fizičku osobu koja je u radnom odnosu na neodređeno ili određeno radno vrijeme u Banci I člana Uprave Banke.

Stvarni sukob interesa predstavlja situaciju u kojoj nedvojbeno privatni interes radnika i/ili s njim povezanih osoba može utjecati na nepristranost u obavljanju poslova na radnom mjestu u Banci.

Potencijalni sukob interesa predstavlja visoku vjerojatnost nastupa sukoba interesa pod određenim okolnostima odnosno smatra se stanjem koje postoji u okolnostima u kojima bi određeni interes ili

neka obveza, bilo da je riječ o interesu ili obvezi osobne prirode ili o interesu ili obvezi koji uključuju treću stranu ili neki drugi subjekt unutar Banke mogli u budućnosti doći u sukob s osobnim obvezama ili obvezama Banke.

Privremeni sukob interesa je sukob interesa koji nastane nenadano i u vezi s pojedinim događajem, npr. transakcijom, kojim se može upravljati nekom od propisanih mjera.

Povezane osobe su osobe koje su osobno, interesno ili profesionalno povezane sa radnikom Banke.

Privatni interes predstavlja financijsku ili nefinancijsku korist radnika i s njim povezanih osoba.

Osobna povezanost u smislu ove Politike podrazumijeva povezanost s:

I. članovima uže obitelji radnika Banke, a članovi njegove uže obitelji su:

- bračni drug ili osoba koja prema posebnom zakonu ima položaj jednak položaju u bračnoj zajednici ili osoba s kojom je sklopila životno partnerstvo u skladu sa zakonom kojim se uređuje životno partnerstvo osoba istog spola,

- roditelj, sin, posvojeni sin, kći ili posvojena kći,

- sin, posvojeni sin, kći ili posvojena kći osobe iz podtočke 1.,

- druga osoba koja nema punu poslovnu sposobnost i koja je stavljena pod skrbništvo radnika,

II. drugim osobama koje se prema drugim osnovama i okolnostima opravdano mogu smatrati osobno povezanom osobom.

Interesna povezanost podrazumijeva takvu povezanost s trećom stranom (koja nije sa radnikom osobno povezana osoba, a koja se prema drugim osnovama i okolnostima može smatrati interesno povezanom osobom) temeljem koje radnik ili sa radnikom osobno povezana osoba može ostvariti određene financijske ili nefinancijske koristi.

Profesionalna povezanost podrazumijeva pružanje savjetodavnih, konzultantskih i drugih intelektualnih usluga (npr. predavanja, edukacije i sl.) u subjektu s kojim se uspostavlja poslovna suradnja o čijem se zahtjevu odlučuje ili provodi transakcija. Radnik se smatra profesionalno povezanim i sa subjektom kod kojega je prethodno bio zaposlen u razdoblju od dvanaest (12) mjeseci prije zaposlenja u Banci.

Klijent je fizička osoba ili poslovni subjekt, a kojim označavamo prijašnje i postojeće klijente Banke te potencijalne klijente bez obzira na kategoriju u koju pripadaju.

Poslovni subjekti su trgovačka društva, ustanove i druge pravne osobe te drugi subjekti poslovnih odnosa kao što su obrti, zadruge, obiteljska poljoprivredna gospodarstva i nositelji samostalnih djelatnosti te nositelji i članovi drugih poslovnih subjekata osnovanih na temelju zakona.

Izvan poslovna djelatnost je vlasništvo nad poslovnim subjektima (udjeli u trgovačkim društvima, vlasništvo na obrtom/OPG-om i sl.), obavljanje poslova kod drugih poslodavaca temeljem ugovora o radu/djelu ili bez ugovora, obavljanje samostalne djelatnosti (ovlašteni sudski vještak, samostalni revizor i sl.) i članstva u upravama, nadzornim odborima, upravnim odborima i dr. tijelima poslovnih subjekata.

Treća strana su sljedeće osobe: dobavljači ili pružatelji usluga, konzultanti i savjetnici Banke kao i fizičke osobe koje kao ugovornog suradnika (temeljem ugovora o djelu, studentskog ugovora, autorskog honorara, umjetničkog honorara, ugovora s pružateljem eksternalizirane usluge) zapošljava Banka i odnosno drugo društvo koje je povezano s Bankom.

Osoba u posebnom odnosu s Bankom kako je definirano odredbama Zakona o kreditnim institucijama.

Više rukovodstvo su osobe koje obavljaju izvršne funkcije u Banci i koje su odgovorne za svakodnevno vođenje poslovanja Banke te za to izravno odgovaraju Upravi Banke.

3. Identificiranje i sprječavanje sukoba interesa

Sukob interesa može biti stvaran ili potencijalan kod kojeg postoji visoka vjerojatnost nastupa sukoba interesa pod određenim okolnostima.

Općenito, sukobom interesa upravlja se na sljedeći način:

- a) utvrđenjem sukoba interesa;

- b) sprječavanjem sukoba interesa, a što čini sastavni dio kulture Banke za smanjenje reputacijske štete, gubitka i /ili pravnih rizika;
- c) upravljanjem sukobom interesa na odgovarajući način u slučaju gdje se ne može spriječiti ;
- d) prijavljivanjem i dokumentiranjem sukoba interesa.

Do sukoba interesa može, primjerice, doći:

1. između naših klijenata;
2. klijenata i Banke;
3. klijenta i radnika, uključujući i bliske osobe;
4. između radnika;
5. radnika i rođaka;
6. radnika i Banke te raznih poslovnih subjekata;
7. Banke i/ili njenih radnika i treće strane (npr. pružatelja usluga, prodavatelja, vlasnika, savjetnika vlasnika),
8. Između radnika i treće strane.

Ovisno o okolnostima, do sukoba interesa može doći, kada radnici ili članovi njihove uže obitelji ili osoba s kojom su blisko povezani:

- od klijenata, treće strane ili drugih koji s Bankom posluju traže ili prime bilo kakvu vrstu poziva, dara ili druge osobne nezaslužene pogodnosti s obzirom na njihov položaj ili odnos u pogledu Banke, uključujući plaćanje ili nadoknadu putnih troškova ili drugih troškova (osim ako je riječ o nemonetarnim predmetima simbolične vrijednosti);
- imaju financijske udjele u društvima koja su konkurenti Banke, njeni klijenti ili dobavljači, odnosno u drugim subjektima koji posluju s Bankom (uz iznimku udjela u vrijednosnicama društva čije dionice kotiraju na burzi, odnosno manjinskom postotku vlasništva u tvrtkama bez pravnog subjektiviteta);
- su u savjetodavnom, upravljačkom ili radnom odnosu s konkurentom, klijentom, dobavljačem ili drugima koji s Bankom posluju;
- kupe nekretninu, imovinu u zakupu, patente ili drugu imovinu ili prava u kojima Banka ima interes, odnosno ako radnik u trenutku kupnje zna ili ima razlog vjerovati da bi Banka mogla imati interes koji je u vezi s poslovanjem Banke ili
- imaju materijalni interes u transakciji koja uključuje zaduživanje ili jamstva za dugovanja (uz iznimku iznosa dugovanih za kupnju roba i usluga po uobičajenim trgovačkim uvjetima, za redovna plaćanja za službeni put i troškove i za druge transakcije u okviru redovnog poslovanja);
- se bave vanjskim djelatnostima koje ometaju obavljanje njihovih dužnosti ili se na neki drugi način konfrontiraju s interesima Banke;
- člana NO-a ili Uprave nominiraju za poziciju koja bi mogla biti u sukobu s njegovim trenutačnim funkcijama i odgovornostima.

Povrh toga, do sukoba interesa može doći ne samo na osnovi aktualnog, već i na osnovi ranijeg osobnog ili profesionalnog odnosa. Stoga, ako je raniji radni odnos bio unutar godine dana, radnik taj odnos mora otkriti, jednako kao i postojanje potencijalnog ili stvarnog sukoba interesa.

Opća pravila vezano za svaki sukob interesa su kako slijedi:

1. U slučaju sukoba interesa, uvijek će prevladati interes klijenta. Ovo znači da u slučaju sukoba interesa između Banke i klijenta, ili radnika Banke i klijenta, prevladava interes klijenta.
2. Od svih radnika se očekuje da prilikom obavljanja poslova razumno prosuđuju i primjenjuju najviše moralne standarde, kako tijekom radnog tako i u slobodno vrijeme. Najviše pažnje treba

uložiti u to da ne dođe do sukoba interesa između Banke i radnikovog osobnog ili poslovnog interesa.

3. Radnici su dužni izbjegavati svaku aktivnost, sporazum, poslovnu investiciju, interes ili bilo koju drugu situaciju koja bi mogla rezultirati potencijalnim ili stvarnim sukobom interesa, a ako sprječavanje takve situacije nije moguće, da istu otkriju svom neposredno nadređenom i Službi za usklađenost poslovanja. Pažnju treba usmjeriti na percipirajuće sukobe interesa, jer oni mogu utjecati na reputaciju Banke.
4. Radnici trebaju izbjegavati vanjske poslovne aktivnosti koje odvrćaju njihovo vrijeme i talente od poslovnih aktivnosti za Banku, jer takve vanjske aktivnosti mogu dovesti do sukoba interesa ili smanjiti produktivnosti i učinkovitost radnika.
5. U slučaju sukoba interesa, radnici se trebaju izuzeti iz vođenja predmeta, sudjelovanja u donošenju odluka ili ugovora.

Vrste i situacije koje predstavljaju visok rizik od nastanka sukoba interesa te ih svi radnici moraju izbjegavati a potrebno ih je kontrolirati i procjenjivati nakon što su utvrđene:

- odnos na radnom mjestu (radnici ne smiju biti u rukovoditeljskom, podređenom ili kontrolnom odnosu prema osobama s kojima su blisko povezani niti biti umiješani ni u kakve odluke u vezi sa zapošljavanjem osoba s kojima su blisko povezani)
- funkcije izvan Banke/vlasništvo/politički angažman (radnici se ne smiju baviti vanjskim djelatnostima (uključujući one političke prirode) koje ometaju obavljanje njihovih dužnosti ili se na neki drugi način kose s interesima Banke)
- darovi (radnici moraju odbiti svaki dar, honorar, proviziju ili uslugu u znak zahvalnosti ili poziv kada je vidljivo da isti dovode do potencijalnog ili stvarnog sukoba interesa)
- osobni ekonomski interesi (radnici moraju davati prednost interesima klijenata ispred interesa Banke; ne smiju obavljati vlastite transakcije; ne smiju sklapati poslove koji bi vodili u sukob interesa)
- profesionalni odnosi (radnici ne smiju obavljati poslove Banke s tvrtkama u kojima imaju osobni i/ili financijski/ekonomski interes)
- ranije zaposlenje (radnici moraju obznaniti povezanost te postojanje potencijalnog ili stvarnog sukoba interesa u vezi s ranijim zaposlenjem; te se izuzeti iz upravljanja predmetom, sudjelovanja u donošenju odluka ili sklapanja posla u povezanosti s ranijim poslodavcem)
- zaštita potrošača (radnici trebaju uzeti u obzir prava i interese potrošača; te ne smiju nuditi i prodavati proizvode i usluge Banke koji nisu u skladu s interesima i potrebama potrošača; prodavati proizvode i usluge koji nisu primjereni za klijenta ili vrstu klijenta; rješavati prigovor ako se prigovor odnosi na njega ili sudjelovati u bilo kojoj aktivnosti s potrošačem vezano za prodaju proizvoda, odobrenja, naplatu, konačni odgovor na pritužbe ako je radnik u bliskoj rodbinskoj vezi.

Mogući primjeri sukoba interesa su:

- član Uprave glasa o uvođenju nižih premija za savjetodavne tvrtke, a istovremeno je vlasnik savjetodavne tvrtke;
- korištenje ili uzimanje resursa, opreme, osoblja Banke za privatne svrhe ili druge nedozvoljene nebankarske djelatnosti;
- pretjeran ili luksuzan dar ili poziv upućen radniku u cilju utjecanja na rasuđivanje tog radnika ili u cilju navođenja radnika na neprimjeren postupanje;
- radnici u bliskom osobnom odnosu su u podređenom ili nadređenom položaju unutar istoga sektora;
- radnik na računu klijenta provodi prekomjerno trgovanje kako bi ostvario proviziju koja koristi tom radniku i/ili Banci;
- Banka na neprimjeren način u radni odnos uzima neku osobu kao protuuslugu za sporazum s nekom tvrtkom;
- radnik je član tijela koje donosi odluke te nije izuzet od glasanja u slučaju koji se odnosi na osobu s kojom je u bliskoj osobnoj vezi;

- odavanje tajnih podataka vanjskim osobama ili korištenje istih interno u svrhu donošenja odluka zahvaljujući kojima se postiže osobna korist;
- radnik je vlasnik i direktor društva koje drugoj banci pruža savjetodavne usluge;
- supružnik radnika je vlasnik društva koje posluje s Bankom;
- korištenje položaja unutar Banke u cilju promicanja vlastitih interesa, kako bi se postigla osobna korist ili korist za neku treću stranu.
- radnik koji je u bliskoj rodbinskoj vezi s potrošačem koji sudjeluje u bilo kojoj poslovnoj aktivnosti s potrošačem u vezi prodaje proizvoda, odobrenja proizvoda, naplate, ili konačnog odgovora na uloženi prigovor potrošača;
- radnik koji je naveden u prigovoru potrošača priprema konačan odgovor za potrošača (ali može dati potrebna objašnjenja situacije na koju se prigovor odnosi);
- radnik odgovoran za prodaju proizvoda i usluga Banke nudi potrošaču neprimjerenu vrstu kredita ili drugi proizvod koji je za Banku najisplativiji, umjesto onaj proizvod ili uslugu Banke koja je u najboljem interesu kupca - pogrešna prodaja;
- radnik odgovoran za prodaju nudi potrošaču proizvod odnosno uslugu Banke koji nije primjeren za određenu vrstu klijenta ili nudi proizvod odnosno uslugu Banke kako bi ostvario trenutni dodijeljeni plan prodaje i kako bi dobio određeni varijabilni primitak (relevantno i za unakrsnu prodaju investicijskih proizvoda, proizvoda osiguranja i udjela u investicijskim fondovima).

Bez obzira na uspostavljene mjere i poduzete radnje, Banka će uvijek pristupiti upravljanju sukobom interesa na primjeren način i u slučajevima kada nije u mogućnosti spriječiti njegovo nastupanje. Banka je dužna pravodobno utvrditi područja poslovanja u kojima postoji mogući sukob interesa te osigurati da se na odgovarajući način spriječi sukob interesa u bilo kojem obliku.

4. Sprječavanje i kontrola sukoba interesa

Da bi spriječila nastanak sukoba interesa u vezi sa radnicima i s institucijom, Banka primjenjuje razne mjere, postupke i procedure kako je opisano u ovom poglavlju.

Valja izbjegavati svaku uslugu, aktivnost ili sadržaje koji uzrokuju sukob interesa ako je riječ o sukobu interesa koji se ne može spriječiti, odnosno ako nije moguće njime efikasno upravljati primjenom utvrđenih mjera.

4.1. Upravljanje u cilju odvajanja organizacijskih linija i linija izvješćivanja

Osnovni način na koji Banka organizira svoje poslovanje kako bi upravljala sukobom interesa je uspostavljanje područja povjerljivosti, transparentnih područja (bez povjerljivosti) i privremenih područja povjerljivosti.

Postoje učinkovite kontrole za upravljanje razmjenom informacija između radnika koji se bave poslovima koji uključuju rizik sukoba interesa. Informacijske zapreke također uključuju odvajanje prostora, osoblja, linija izvješćivanja, datoteka i IT-sustava u Banci.

Banka poštuje povjerljivost informacija klijenata, povlaštenih informacija kod kojih se zahtijeva zakonito i usklađeno postupanje, što znači da je radniku na raspolaganju samo ono najnužnije što treba znati, te je pristup informacijama ograničen na one radnike koji uistinu imaju potrebu za informacijom u skladu s djelokrugom svojih odgovornosti.

Banka je, nadalje, obvezna pridržavati se mjerodavnih zakona i propisa u pogledu postupanja s informacijama klijenata i obradom tih informacija.

U cilju osiguranja neovisnog odvijanja poslovanja Banke ima jasnu strukturnu razdvojenost zadaća i podjelu djelatnosti prema sektorima i pozadinskim jedinicama. Kontrolne funkcije odvojene su od drugih poslovnih jedinica. Svaka poslovna jedinica ima izravnu liniju izvještavanja nadležnom članu Uprave.

4.2. Osobe u posebnom odnosu s Bankom

Transakcije i dogovori između Banke i osoba u posebnom odnosu s Bankom provode se na način koji jamči neovisnost, u interesu Banke te u skladu s primjenjivim pravilima. Radnici koji su u takve transakcije i dogovore uključeni moraju biti svjesni postojanja rizika sukoba interesa te potrebe da se takva pitanja rješavaju na odgovarajući način.

Osim toga, osobe u posebnom odnosu s Bankom s privatnim računima, kreditima ili oni koji koriste druge usluge neke institucije ne smiju uzrokovati nastanak okolnosti koje pogoduju sukobu interesa.

4.3. Osobne transakcije radnika

Banka, kao kreditna institucija koja pruža klijentima investicijske usluge i obavlja investicijske aktivnosti u svezi poslovanja s financijskim instrumentima, poduzima primjerene mjere za upravljanje i sprječavanje sukobom interesa koji se može pojaviti tijekom pružanja jedne ili više investicijskih i pomoćnih usluga između Banke koja pruža navedene usluge i klijenata te sukoba interesa koji može nastati međusobno između samih klijenata Banke, uključujući i sukob interesa koji može nastati u vezi politike primitaka te sukobe interesa koji proizlaze iz okolnosti u kojima Banka od trećih osoba prima dodatne poticaje.

Nadalje do sukoba interesa može doći u okviru osobnih trgovinskih aktivnosti radnika. Posebna su pravila u cilju izbjegavanja takvih situacija navedena u Pravilniku o sprječavanju sukoba interesa. Sukladno tim pravilima interesi klijenata uvijek moraju imati prednost pred interesima Banke ili njenih radnika.

4.4. Sukob interesa vezan uz radnike Banke

Banka je odredbama ove Politike i svojim Etičkim kodeksom uspostavila pravila i postupke upravljanja sukobom interesa prema radnicima i prema potencijalnim radnicima koji su u postupku zapošljavanja. Svi radnici Banke dužni su kod obavljanja radnih zadataka u okviru svojeg radnog mjesta pridržavati se odredbi ove Politike i Etičkog kodeksa Banke.

4.5. Sukob interesa kod zapošljavanja novog radnika Banke

U svrhu učinkovitog upravljanja sukobom interesa, Banka utvrđuje, dokumentira i prati osobnu, interesnu i/ili profesionalnu povezanost postojećih radnika Banke kao i kandidata koji su u postupku zapošljavanja.

U postupku zapošljavanja novih radnika, Banka provjerava postojanje stvarnog ili potencijalnog sukoba interesa u smislu osobne, interesne i/ili profesionalne povezanosti potencijalnog radnika s drugim radnicima Banke.

U postupku zapošljavanja novih radnika provjerava se i uključenost potencijalnog radnika u dodatne aktivnosti izvan poslovne djelatnosti, radi utvrđivanja potencijalnog sukoba interesa i zaštite ugleda Banke i sprječavanja nastanka prijevornih radnji, mita i korupcije.

Svaki radnik je dužan bez odgode na predviđenom obrascu koji je sastavni dio ove politike, Izjavi o povezanosti sa radnikom Banke, obavijestiti neposrednog nadređenog rukovoditelja (nadležnog Izvršnog direktora), Službu za usklađenost poslovanja i Odjel upravljanja ljudskim resursima o postojanju osobne, interesne i/ili profesionalne povezanosti s drugim radnikom Banke. Služba za usklađenost poslovanja vodi evidenciju predmetnih Izjava. Banka može navedene podatke i informacije prikupljati i drugim kanalima i načinima temeljem saznanja ili opravdane sumnje u postojanje takvih okolnosti ili temeljem saznanja koja su proizašla iz obavljanja redovnih radnih zadataka stručnih službi Banke a koja se provjeravaju u javno dostupnim izvorima, internim aplikacijama, registrima, aplikativnoj podršci i sl.

U slučaju saznanja o postojanju osobne, interesne i/ili profesionalne povezanosti između radnika Banke, Odjel upravljanja ljudskim resursima će s nadležnim rukovoditeljima organizacijskih jedinica u kojima su radnici povezani, Službom za usklađenost poslovanja te po potrebi drugim stručnim

službama provjeriti okolnosti vezane za međusobno povezanost radnika i njezin utjecaj na obavljanje radnih aktivnosti i zadataka na radnom mjestu te zajednički predložiti daljnje postupanje u vidu:

- odobrenja takvog rada te prema potrebi predložiti mjere za učinkovito upravljanje sukobom interesa ili
- zabraniti takav rad i predložiti druge mjere (npr. promjena radnog mjesta i dr.).

Odluku o primjeni pojedine mjere za učinkovito upravljanje sukobom interesa donosi Uprava Banke. Svako neprijavlivanje povezanosti s drugim radnikom Banke smatra se težom povredom obveza iz radnog odnosa, a kršenje navedenih odredbi rješava se sukladno odredbama Pravilnika o radu.

4.6. Dužnosti i funkcije izvan Banke/vlasništvo/politički angažman

Od svakog radnika se očekuje da tijekom radnih sati punu pozornost posvete svojim radnim zadacima. Iako Banka potiče društvenu angažiranost, mora se osigurati posebna pozornost da obveze Banke ne budu ugrožene.

Svaki je radnik slobodan angažirati se u dodatnoj aktivnosti koja ne utječe na izvršavanje njegovih radnih obveza niti je u nekom drugom pogledu u suprotnosti s interesima Banke. Prije angažiranja u aktivnostima koje bi bile kontroverzne ili osjetljive prirode, obvezno se treba savjetovati sa Službom za usklađenost poslovanja.

Nadalje, od svakog se radnika očekuje da otkrije narav takve aktivnosti kao i podatak da li za istu prima kakvu naknadu popunjavanjem Izjave o obavljanju aktivnosti izvan poslovne djelatnosti.

Slijedom navedeno, a kao opće pravilo, radnici:

6. ne smiju koristiti svoj status u Banci, opremu i drugo, a radi ispunjavanja vanjskih aktivnosti niti smiju tu aktivnost obavljati na način da se čini da Banka sponzorira i podržava tu aktivnost, osim ako je navedena aktivnost pisano odobrena od strane Uprave Banke;
7. ne smiju tražiti donacije ni drugu potporu od drugih radnika Banke niti smiju distribuirati kakav materijal drugim radnicima za vrijeme radnog vremena ili u poslovnim prostorima;
8. neće, radi svoje ili tuđe koristi, Banku onemogućiti u poslovnoj prilici (niti će takvu priliku priopćiti trećoj strani, prije nego li ju ponudi Banci),
9. neće sudjelovati u javnoj ponudi ili drugoj posebnoj investicijskoj mogućnosti treće strane, klijenta ili bilo koje druge osobe s kojom je Banka u poslovnoj vezi ili koja želi ponuditi svoje usluge Banci, a bez da namjeru o sudjelovanju prije ne prijavi Službi za usklađenost poslovanja.

Služba za usklađenost poslovanja dužna je:

- voditi popis vanjskih mandata sukladno informacijama koje prikupi od Odjela upravljanja ljudskim resursima,
- procijeniti svaki mandat vezano za sukob interesa i
- za slučaj da utvrdi postojanje sukoba interesa, o istome obavijestiti Upravu zajedno s jasnim uputama za rješavanje sukoba interesa.

Jedinstvena kontakt točka za sve vanjske mandate je Služba za usklađenost poslovanja, dok Odjel upravljanja ljudskim resursima pruža profesionalnu podršku u procjeni da li određeni vanjski mandat može uzrokovati sukob interesa. U svakom slučaju, Služba za usklađenost poslovanja pokreće postupak odobravanja vanjskih mandata.

Prije prihvaćanja vanjskog mandata, političke funkcije ili vlasništva nad trgovačkim društvom, radnik je dužan o tome obavijestiti neposredno nadređenu osobu, Odjel upravljanja ljudskim resursima i Službu za usklađenost poslovanja putem Izjave o obavljanju aktivnosti izvan poslovne djelatnosti. Zahtjev za suglasnost Uprave podnosi Služba za usklađenost poslovanja.

Članovi uprave moraju ishoditi suglasnost Nadzornog odbora prije preuzimanja izvršne, savjetodavne ili nadzorne funkcije u političkoj stranci, javnom ili privatnom društvu izvan Banke ili neprofitnoj organizaciji.

4.7. Darovi

Banka je u svrhu očuvanja integriteta radnika Banke, a time i same Banke uvela jasna pravila u pogledu primanja darova. Sukob interesa može nastati kada radnik primi dar, zahvalu, kakvu korist ili pozivnicu, u suprotnosti s odredbama Etičkog kodeksa.

Sukladno Etičkom kodeksu propisan je iznos prihvatljivih darova koji se daju u promidžbene svrhe s ciljem održavanja dobrih poslovnih odnosa sa klijentima i poslovnim partnerima pod uvjetom da novčana vrijednost dara ne prelazi vrijednost od 66,36 eura.

Svaki radnik je dužan bez odgode na predviđenom obrascu o prijavi dara koji je sastavni dio ove politike, prijaviti dar Službi za usklađenost poslovanja. Služba za usklađenost poslovanja vodi evidenciju primljenih darova.

4.8. Bliske osobne veze

Do potencijalnog ili stvarnog sukoba interesa na temelju bliskih osobnih veza (povezane strane) može doći:

- tijekom postupka uzimanja novog radnika;
- za vrijeme trajanja radnog odnosa (npr. kroz podređen ili međuovisan odnos).

Odjel upravljanja ljudskim resursima odgovoran je za utvrđivanje zasebnih pravila kojima će se pokriti ovo područje u cilju sprječavanja nastanka sukoba interesa te, ako je nužno, za uključivanje Službe za usklađenost poslovanja. Službi za usklađenost poslovanja mora na zahtjev biti dostupna evidencija prijavljenih bliskih osobnih veza.

4.9. Sukob interesa kod osoba u posebnom odnosu s Bankom

Banka može s osobom u posebnom odnosu sklopiti pravni posao samo ako je taj posao ugovoren pod uvjetima koji nisu povoljniji od uobičajenih uvjeta Banke.

Svaki pojedinačni pravni posao koji Banka sklapa s osobom u posebnom odnosu kojom će nastati ili će se povećati ukupna izloženost Banke koja prelazi 7.000,00 eura može se sklopiti samo uz jednoglasnu odluku svih članova Uprave Banke i prethodnu suglasnost Nadzornog odbora Banke. Iznimno, član Uprave ili Nadzornog odbora ne može glasovati o odobravanju izloženosti ako bi ona nastala prema njemu ili s njim povezanim osobama.

4.10. Sukob interesa vezan uz tijela odlučivanja Banke

Interesi članova Uprave, Nadzornog odbora ili višeg rukovodstva Banke ne smiju biti u suprotnosti s interesima Banke odnosno klijenata Banke što znači da to ne mogu biti osobe kod kojih postoji utvrđeni stvarni sukob interesa odnosno potencijalni sukob interesa kojim se ne bi moglo upravljati na način koji osigurava izražavanje njihovog neovisnog mišljenja u vezi predmeta/točke odlučivanja.

Članovi Uprave, Nadzornog odbora ili višeg rukovodstva Banke kao i ostali radnici imaju obvezu izuzeti se od raspravljanja, odlučivanja i glasanja o bilo kojem pitanju u okviru kojeg je utvrđen sukob interesa, odnosno u situacijama kada bi objektivnost tog člana ili radnika bila dovedena u pitanje, odnosno ako bi bila ugrožena njegova sposobnost da na zakonit i/ili etičan način ispunjava obveze koje ima prema Banci.

Odluke koje se odnose na davanje kredita članovima Uprave, Nadzornog odbora ili višem rukovodstvu Banke i s njima povezanim osobama te na sklapanje drugih transakcija s tim osobama donose se na način koji isključuje neprimjeren utjecaj nastupanja sukoba interesa te se ovakve odluke moraju provoditi na nepristran način.

Ovlaštenici u skladu sa kreditnom procedurom obvezni su izuzeti se od raspravljanja, odlučivanja i glasovanja o bilo kojem predmetu odlučivanja, ako je kod ovlaštenika i/ili s njima povezanim osobama utvrđen sukob interesa ili ako postoji potencijalni sukob interesa u vezi kojeg je ugrožena objektivnost ili sposobnost ovlaštenika da ispunjava svoje obveze, a Banka ne bi mogla sigurno upravljati navedenim sukobom interesa.

Za svaki pojedinačni slučaj sukoba interesa procjenjuje se njegova značajnost te primjenjuju odgovarajuće mjere za smanjenja njegova utjecaja u vezi interesa klijenata ili interesa Banke pri čemu se vodi računa o tome da se zaštite interesi klijenta, kao i interesi Banke.

5. Izvještavanje

U svim slučajevima u kojima se otkrije ili kada postoji potencijalan ili stvaran sukob interesa, radnik mora neodložno otkriti prirodu sukoba Službi za usklađenost poslovanja (iznimku od ovoga pravila predstavljaju bliske osobne veze o kojima se, u takvim slučajevima, obavještava Odjel upravljanja ljudskim resursima kao jedinstveno mjesto kontakta).

Sa svim će se prijavljenim slučajevima postupati u strogoj tajnosti te u skladu s mjerodavnim zakonskim propisima o zaštiti osobnih podataka.

Ako postoji stvaran ili navodni sukob interesa u koji je uključen izvršni direktor ili član nadzornog odbora Banke, predmet treba uputiti Službi za usklađenost poslovanja.

Služba za usklađenost poslovanja dotičnom sektoru pruža profesionalnu potporu prilikom procjene postoji li potencijalan ili stvaran sukob interesa. Ako se postojanje sukoba interesa potvrdi, dotični sektor zajedno s Službom za usklađenost poslovanja o tim okolnostima izvješćuje Upravu te daje jasne preporuke i predložene mjere. Konačnu odluku o konkretnom slučaju donosi Uprava.

6. Mjere za sprječavanje sukoba interesa

Banka je ovom Politikom, koja se primjenjuje na Banku postavila načela, smjernice i zahtjeve koji se odnose na etično poslovanje sa svim osobama i subjektima s kojima Banka u okviru svoga poslovanja dolaze u doticaj, koji osiguravaju da se radnici u obavljanju svojih poslova pridržavaju visokih etičkih i profesionalnih standarda.

Banka ima na raspolaganju mjere pomoću kojih može na učinkovit način upravljati sukobom interesa, među kojima je najvažnija jasna organizacijska struktura koja je ustrojena na organizacijskoj razdvojenosti te razdvojenim linijama izvješćivanja nadležnom članu Uprave Banke. Osim navedenog, uspostavljeni su sustavi, kontrole, politike i procedure kojima se sprječava nastanak slučajeva koji mogu uključivati stvarni ili potencijalni sukob interesa i/ili se ublažava rizik koji iz njih proizlazi.

Banka je utvrdila obvezu prijavljivanja utvrđenog stvarnog i potencijalnog sukoba interesa odnosno sumnje na isti, obvezu dokumentiranja svih slučajeva odnosno postupak prijave situacija ili aktivnosti kod koje nije moguće spriječiti sukob interesa ili njime na učinkovit način upravljati.

Svojom organizacijskom strukturom, procedurama, nadzornim i izvještajnim procesima te internim kontrolama Banka kontinuirano provodi razgraničavanje dužnosti. Načelo razgraničavanja dužnosti dosljedno se provodi i u okviru rada Uprave Banke na način da su Poslovníkom o radu Uprave Banke jasno propisana zaduženja i nadležnosti svakog pojedinog člana Uprave. Osim navedenog, razgraničenjem dužnosti Banka osigurava i fizičko odvajanje između pojedinih organizacijskih jedinica i/ili funkcija, a to se osobito odnosi na organizacijske jedinice koje obavljaju poslove pružanja investicijskih usluga.

Banka je usvojila regulatorne zahtjeve gdje primici radnika na svima razinama ne smiju dovoditi radnika u situacije u kojima bi se njegovi osobni interesi sukobljavali s interesima klijenata i na taj način doveli u pitanje njegovu objektivnost te imali nepovoljan učinak na interese klijenata odnosno ne smiju rezultirati prekomjernim i nepromišljenim preuzimanjem rizika.

Uspostavljeni sustavi omogućavaju djelovanje u skladu s profilom rizičnosti, dugoročnim poslovnim interesima uz jasno postavljene mjere sprječavanja sukoba interesa. Osobito u poslovanju s potrošačima te klijentima korisnicima investicijskih usluga, Banka kontinuirano provodi politiku primitaka koja ciljeve i primitke radnika ne dovodi u suprotnost s najboljim interesima klijenata.

Banka svojim procedurama osigurava da transakcije ne zaključuju niti provode radnici koji su sa subjektima, u korist i u ime kojih se transakcija provodi, povezani osobno, interesno i/ili profesionalno ili u tim subjektima imaju privatni interes.

Banka je Pravilnikom o sprječavanju sukoba interesa u vezi pružanja investicijskih usluga uspostavila mjere odnosno odgovarajuće postupke za slučajeve provođenja osobnih transakcija od strane relevantnih osoba koje sudjeluju u obavljanju određenih radnji i aktivnosti koje mogu izazvati sukob interesa, kao i za postupanja relevantnih osoba kada obavljaju aktivnosti u ime i za račun Banke, a imaju pristup povlaštenim i/ili povjerljivim informacijama u vezi klijenata te obavljaju transakcije s klijentom ili za klijenta Banke.

7. Upravljanje sukobom interesa

Bez obzira na uspostavljene mjere i poduzete radnje, Banka će uvijek pristupiti upravljanju sukobom interesa na primjeren način i u slučajevima kada nije u mogućnosti spriječiti njegovo nastupanje. Banka je dužna pravodobno utvrditi područja poslovanja u kojima postoji mogući sukob interesa te osigurati da se na odgovarajući način spriječi sukob interesa u bilo kojem obliku.

Mjere za smanjenje sukoba interesa kojima se aktivno može upravljati, i u zavisnosti od prirode, opsega i složenosti svojih usluga mogu uključivati:

- 1) promjene organizacijske strukture (organizacijska razdvojenost te razdvojene linije izvješćivanja),
- 2) uspostava 3. linije obrane (1. linija: radnici u okviru svojih nadležnosti; 2. linija: kontrolne funkcije (usklađenost i rizici); 3. linija: unutarnja revizija);
- 3) propisivanje jasnih uloga i odgovornosti pojedinih organizacijskih jedinica;
- 4) razdvajanje nadležnosti organizacijskih jedinica koje sudjeluju u operativnim procesima i kontrolama provođenja istih;
- 5) onemogućavanje radniku da odlučuje, rješava zahtjev, zaključuje ili provodi transakciju ili obavlja bilo koji drugi operativan zahtjev prema subjektu s kojim je osobno, interesno ili profesionalno povezan, u kojem ima financijski ili nefinancijski interes,
- 6) povjeravanje aktivnosti ili transakcija koje mogu dovesti do sukoba interesa različitim osobama,
- 7) sprječavanje radnika koji obavljaju neku aktivnost i izvan Banke u ostvarivanju neprikladnog utjecaja unutar Banke u smislu tih drugih aktivnosti,
- 8) osiguravanje da radnici koji su osobno, interesno i/ili profesionalno povezani nisu u poziciji da su jedan drugome nadređeni,
- 9) utvrđivanje obveze radnika da se suzdrže od glasovanja o bilo kojoj odluci kada on jest ili bi mogao biti u sukobu interesa ili kada je na drugi način ugrožena njegova objektivnost ili sposobnost da propisno ispuni svoje dužnosti u Banci
- 10) fizičko razdvajanje pojedinih organizacijskih jedinica (poslovnih ureda) radi osiguranja povjerljivosti i zaštite podataka kao i uspostava „kineskih zidova“ odnosno zabranu komuniciranja o povlaštenim informacijama među pojedinim organizacijskim jedinicama;
- 11) uspostavu odgovarajućih postupaka za transakcije s povezanim subjektima
- 12) obvezu prijavljivanja povezanosti (rodbinske, poslovne) s osobom koja je zaposlena kod konkurenata, poslovnih partnera ili obavlja bilo kakve poslove/usluge za instituciju kao vanjski pružatelj usluga;
- 13) dodijeliti obavljanje posla drugom radniku ili odrediti dodatnu kontrolu osobe koja će potvrditi ispravnost obavljenog posla;
- 14) ograničeni pristup informacijama zaštićenim korisničkim pravima i lozinkama, propisivanje uloga i odgovornosti u procesu dodjeljivanja prava pristupa određenim aplikacijama;

- 15) obveza isključivanja i/ili izbjegavanja usluge, situacije ili aktivnosti kod koje nije moguće sukob interesa spriječiti ili njime na učinkovit način upravljati
- 16) obveza prijavljivanja utvrđenih stvarnih ili potencijalnih sukoba interesa;
- 17) provođenje edukacija.

8. Nadležnost za zaprimanje prijava o sukobu interesa vezane uz sukob interesa

Služba za usklađenost poslovanja nadležna je za zaprimanje zahtjeva za procjenu stvarnih i/ili potencijalnih sukoba interesa radnika, koji se pojavljuju povremeno i za koje nisu predviđene trajne mjere za smanjivanje njihova utjecaja ili njihovo rješavanje. Radnici su dužni situacije i okolnosti koje za njih predstavljaju stvaran ili potencijalan sukob interesa prepoznati, iz istih se izuzeti te o istome bez odgode obavijestiti i zatražiti mišljenje/procjenu Službe za usklađenost poslovanja.

Svatko tko u dobroj vjeri izvijesti o događajima povezanim sa sukobom interesa zaštićen je od bilo kakvog oblika diskriminacije ili kažnjavanja uz maksimalnu povjerljivost, pri čemu se ne dovode u pitanje zakonske obveze.

Prijavljenim slučajevima postupa se u tajnosti te u skladu s mjerodavnim zakonskim propisima o zaštiti osobnih podataka.

9. Evidencija sukoba interesa

U svrhu evidentiranja i sprečavanja potencijalnog sukoba interesa, Služba za usklađenost poslovanja vodi registar sukoba interesa odnosno evidenciju prijavljenih i obrađenih slučajeva sukoba interesa (stvarnih, potencijalnih, privremenih i trajnih sukoba interesa). O svim se dokumentima, dokazima, mjerama i odlukama koje su donesene mora voditi pisana evidencija. Informacije koje su sadržane u evidenciji omogućavaju učinkovito utvrđivanje, eskaliranje i upravljanje potencijalnim sukobima interesa i pružaju temelj za osposobljavanje radnika. Ako se postojanje sukoba interesa potvrdi, Služba za usklađenost poslovanja o tome izvješćuje Upravu Banke te daje jasne preporuke i predlaže konkretne mjere.

10. Oblik i način čuvanja dokumentacije

Banka je dužna svaki utvrđeni ili potencijalni sukob interesa dokumentirati.

Dokumentacija se čuva najmanje 5 godina. Osobni podaci prikupljeni u skladu s ovom Politikom zadržavaju se u izvorniku, kopiji i elektroničkom zapisu na maksimalno razdoblje od 5 godina od dana prikupljanja, nakon proteka kojeg roka će biti uništeni, odnosno obrisani. Pristup dokumentaciji koja se čuva u pisanom obliku imaju radnici Službe za usklađenost poslovanja i sve kontrolne funkcije Banke.

11. Povreda Politike

Nepridržavanje navedenih pravila, ne postupanje u skladu s ovom Politikom i povezanim politikama za posljedicu će imati postupak u skladu s mjerodavnim politikama Uprave Banke.

Nepoštivanje ove Politike se smatra kršenjem profesionalnih i etičkih načela i obveza pravičnog postupanja i ugovornog odnosa s Bankom te svako nepoštivanje odredbi ove Politike smatra se težom povredom obveza iz radnog odnosa, a kršenje navedenih odredbi rješava se sukladno odredbama Pravilnika o radu i podliježe sankcijama propisanim Zakonom o radu i internim aktima Banke ili ugovornim odnosom.

12. Završne odredbe

Ovu Politiku kao i svaku njegovu buduću dopunu ili izmjenu mora prethodno odobriti Uprava Banke. Ova Politika bit će objavljena na internetskim stranicama Podravske banke d.d. www.poba.hr te je

dostupna klijentima i zainteresiranim stranama, kao i svim radnicima Banke na POBAintranetu. Svi novi radnici Banke moraju biti upoznati sa sadržajem ove Politike.

Za ažuriranje i tumačenje ove Politike zadužena je Služba za usklađenost poslovanja.

Uprava Banke osigurava provođenje ove Politike i postupanja radnika u skladu s istim, bez obzira na razinu njihove odgovornosti.

Svaki radnik Banke mora biti upoznat s odredbama ove Politike. Kršenje bilo koje odredbe ove Politike smatra se kršenjem obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

Ova Politika stupa na snagu danom donošenja i primjenjuje se danom dobivanja prethodne suglasnosti Nadzornog odbora Banke.

Podravska banka d.d.