

Postopek kadrovanja članov uprave in nadzornega sveta

(od marca 2019 do 5. februarja 2020)

Bistvene značilnosti Politike imenovanja članov upravljalnega organa, ocenjevanja primernosti in učinkovitosti ter koncept nasledstva v Abanki d.d.

Banka je skladno z Zakonom o bančništvu in njemu podrejenimi predpisi ter smernicami, ki jih je izdal Evropski bančni organ (EBA), oblikovala Politiko imenovanja članov upravljalnega organa, ocenjevanja primernosti in učinkovitosti ter koncept nasledstva v Abanki d.d. (v nadaljevanju: politika). Politika je bila vzpostavljena v letu 2013, da bi se opredelile lastnosti, ki jih mora izpolnjevati oseba, ki kandidira za funkcijo člana uprave in nadzornega sveta (v nadaljevanju: član), ter lastnosti, ki jih mora izpolnjevati oseba, ki že izvaja funkcijo člana. Pri opredelitvi potrebnih kvalitete člana Abanka d.d. (v nadaljevanju: banka) sledi načelu »fit and proper«, to pomeni, da teži k imenovanju neodvisnih oseb, ki pošteno, odgovorno in strokovno vodijo in nadzirajo poslovanje banke ter pri tem ustrezno sodelujejo. Z vzpostavitvijo in spoštovanjem določb politike banka dosega najvišje strokovne in etične standarde upravljanja ter integriteto in transparentnost pri upravljanju banke in nadzoru poslovanja banke.

Politika določa nosilca, postopke in merila za izdelavo ocene kadrovske primernosti člana ter tudi nosilca postopka ocenjevanja učinkovitosti nadzornega sveta in uprave banke kot organa. Politika poleg tega opredeljuje še postopke in aktivnosti kadrovanja članov obeh organov ter uvajanje v funkcijo in izobraževanje članov obeh organov ter koncept nasledstva članov upravljalnega organa.

Nosilec za izdelavo ocene kadrovske primernosti člana je Komisija za imenovanja. Komisija izdelava pisno oceno kadrovske primernosti člana na podlagi ugotovitve o izpolnjevanju meril, določenih s politiko, zakonom, ki ureja gospodarske družbe ter Zakonom o bančništvu in njemu podrejenimi predpisi ter smernicami, ki jih je izdal Evropski bančni organ (EBA).

Komisija pristopi k izdelavi ocene kadrovske primernosti člana v postopku izbire novega člana in tudi v postopku preveritve izpolnjevanja pogojev po tej politiki pri obstoječem članu najmanj enkrat na leto oziroma zaradi spremenjenih okoliščin.

Merila za izdelavo ocene kadrovske primernosti člana

Ocena kadrovske primernosti člana se izdelava na podlagi s politiko opredeljenih meril glede (1) znanj, veščin in izkušenj, (2) ugleda, (3) nasprotja interesov in neodvisnosti, (4) zadostnega časa za opravljanje funkcije v upravljalnem organu in (5) kolektivne primernosti.

Pri oceni **znanj, veščin in izkušenj** se upošteva širok nabor znanja (teoretičnega in praktičnega), veščin in izkušenj, upoštevajoč vrsto oziroma zahtevnost funkcije, za katero član kandidira oziroma je bil imenovan. V skladu s politiko se zahtevajo najmanj univerzitetna stopnja izobrazbe in pet let delovnih izkušenj na vodstvenem delovnem mestu ter znanje vsaj enega tujega jezika. Prav tako se v skladu s politiko šteje, da je smer izobrazbe primerna, če je vsebinsko povezana s področjem bančništva, financ, ekonomije, upravnih ved, finančnih predpisov ali z matematičnim oziroma statističnim znanjem.

Za člana je lahko imenovana oseba, ki ima **ugled** in lastnosti za vodenje poslov banke oziroma nadzorovanje vodenja poslov in poslovanja banke ter njeno ravnanje ne vzbuja dvoma o njeni zmožnosti za zagotovitev varnega in skrbnega vodenja poslov banke oziroma nadzorovanje vodenja poslov in poslovanja banke v skladu s pravili o upravljanju tveganj, profesionalno skrbnostjo in najvišjimi etičnimi standardi ter preprečevanja nasprotja interesov.

Komisija v skupni oceni primernosti člana upošteva tudi njegovo **neodvisnost ter neodvisno ravnanje**.

Član upravljalnega organa mora imeti **dovolj časa za opravljanje funkcije** v upravljalnem organu.

Politika pri izboru člana, v okviru merila **kolektivna primernost**, upošteva tudi raznolikost potrebnega znanja in izkušenj v okviru upravljalnega organa, vključno z ustrežno zastopanostjo obeh spolov različnih starosti, pri čemer upošteva tudi, kakšen bo prispevek posameznega člana k heterogenosti ter s tem k strokovnemu dopolnjevanju in delitvi dela znotraj organa.

Komisija predloži oceno kadrovske primernosti v obravnavo nadzornemu svetu banke, slednji pa jo uporabi kot podlago za odločanje o izbiri.

Merila za izdelavo ocene primernosti in učinkovitosti upravljalnega organa in politika raznolikosti

Upoštevajoč zahteve na področju zagotavljanja politike raznolikosti v okviru upravljalnega organa, banka sledi ciljem glede ustrezne zastopanosti spolov, izobrazbe, strokovnih izkušenj in strokovnih znanj, pri čemer teži k temu, da ima organ v celoti vsa ustrezna znanja, izkušnje in veščine za uspešno opravljanje nadzora nad poslovanjem banke.

Komisija za imenovanja enkrat na leto ovrednoti učinkovitost organa, pri čemer oceni delovanje organa v interesu banke, ustreznost sestave organa, postopke imenovanja članov organa, seje organa, ustreznost informiranja članov organa, kulturo in razvoj organa, izvajanje nalog organa, odnos z upravo banke, delovanje komisij organa, ustreznost izobraževanj, ustreznost izvajanja podpore organu, prispevek posameznega člana organa, kar omogoča strokovno in neodvisno vključevanje organa pri oblikovanju ciljev, strategij in politik prevzemanja tveganj ter upravljanja tveganj. Pri analiziranju raznolikosti upravljalnega organa in ugotavljanju potrebe po dodatnem kolektivnem znanju članov uporabi izdelano matriko obstoječih in potrebnih znanj, veščin in izkušenj članov ter izvede dvostopenjsko oceno primernosti upravljalnega organa.

Na osnovi tega Komisija za imenovanja pri izdelavi ocene primernosti uprave in nadzornega sveta kot organa ocenjuje zlasti:

- heterogenost organa, ki omogoča strokovno in neodvisno vključevanje organa pri oblikovanju ciljev, strategij in politik prevzemanja tveganj ter upravljanja s tveganji,
- ali organ uživa zaupanje delničarjev, nadzornega/poslovnega organa in ostalih deležnikov ter nadzornih institucij,
- ali organ predstavlja močno kolegijsko telo, v katerem se odločitve sprejemajo skupno, kljub različnim stališčem,
- ali organ spremlja novosti s področja upravljanja in strokovnih področij potrebnih za opravljanje funkcije v banki,
- ali se organ izobražuje z namenom razvoja in vzdrževanja ustrezne ravni strokovnega poznavanja banke,
- ali organ pregledno in transparentno sodeluje z nadzornim svetom oz. upravo,
- ali je postopek izbora kandidatov za člane uprave oz. za člane nadzornega sveta dovolj natančno definiran in se izvaja po postavljenih kriterijih,
- zastopanost članov s primernimi bančnimi znanji in izkušnjami v organu,
- izvajanje koncepta nasledstva,
- učinkovitost dela upravljalnega organa,
- prizadevanje za doseganje ustrezne zastopanosti obeh spolov različnih starosti in drugih zahtev iz Politike raznolikosti v upravi oziroma nadzornemu svetu.

ABANKA

Na podlagi izdelane ocene glede ustreznosti sestave in učinkovitosti delovanja upravljalnega organa se po potrebi načrtuje izboljšave in določa prioritete za ukrepanje. Tako je konec leta 2018 nadzorni svet ugotovil primernost sestave in učinkovitost upravljalnega organa ter sprejel predloge za izboljšave in program izobraževanja za člane upravljalnega organa.

Politika imenovanja članov upravljalnega organa, ocenjevanja primernosti in učinkovitosti ter koncept nasledstva v odvisnih družbah Abanke d.d.

Politika se v skladu s krovno kadrovsko politiko in politiko organiziranja družb v Skupini Abanka uporablja kot referenčni dokument tudi v postopku kadrovanja najvišjega vodstva odvisnih družb in njihovih nadzornih svetov.