

ABANKA

(Objave na spletni strani Abanke od novembra 2015 do marca 2017)

Politika ocenjevanja kadrovske primernosti članov uprave in nadzornega sveta Abanke d.d.

Politika ocenjevanja kadrovske primernosti članov uprave in nadzornega sveta Abanke d.d. (v nadaljevanju: politika) je bila vzpostavljena v letu 2013 z namenom opredelitve 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 kvalitativnih lastnosti člana 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 izdelave ocene kadrovske primernosti člana,
- postopke za izdelavo ocene kadrovske primernosti člana in
- merila za izdelavo ocene kadrovske primernosti člana.

Nosilec za izdelavo ocene kadrovske primernosti člana je Komisija za imenovanja (v nadaljevanju: komisija), ki je oblikovana kot delovno telo nadzornega sveta banke. Komisija izdelava pisno oceno na podlagi ugotovitve izpolnjevanja meril, določenih s Politiko ocenjevanja kadrovske primernosti članov, z Zakonom o bančništvu in Zakonom o gospodarskih družbah ter njima podrejenimi akti ter merila, določena v kodeksih in standardih delovanja gospodarskih družb in njihovih organov.

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

Komisija pristopi k izdelavi ocene kadrovske primernosti člana v naslednjih okoliščinah:

- v postopku izbire novega člana uprave oziroma člana nadzornega sveta, pri čemer zagotovi izdelavo ocene še preden ga pristojni organ izvoli/imenuje oziroma še preden nastopi funkcijo (predhodna ali prva ocena);
- v postopku preveritve izpolnjevanja pogojev po tej Politiki pri obstoječem članu (ponovna ali obdobjna ocena), in sicer:
- zaradi spremenjenih okoliščin: ponovno ocenjevanje se izvede, ko nadzorni svet sam ugotovi ali, ko ga član obvesti, da so nastopili dogodki, ki bi lahko vplivali na spremembo primernosti člana po določbah te Politike in posledično na učinkovitost in/ali zakonitost delovanja uprave ali nadzornega sveta kot organov banke. Pri tem mora upoštevati vse informacije in dejstva, ki so pomembna za izvajanje funkcije. V tem primeru komisija lahko izvede ocenjevanje s ponovnim pregledom vseh meril ali pa pri ocenjevanju upošteva samo vpliv novih dogodkov na izpolnjevanje kriterijev zadevnega člana za opravljanje funkcije po tej politiki,
- ob rednem letnem pregledu.

Komisija izdelava oceno kadrovske primernosti člana na podlagi naslednjih meril primernosti:

- raven in narava izkušenj za delo na vodstveni funkciji,
- ugled, etična neoporečnost in
- zmožnost za konstruktivno sodelovanje pri upravljanju.

Komisija pri oceni izkušenosti člana upošteva:

- širok nabor znanja, veščin in izkušenj,
- teoretična znanja, pridobljena z izobraževanjem in usposabljanjem,
- praktične izkušnje, pridobljene na prejšnjih delovnih mestih in funkcijah,
- vrsto oziroma zahtevnost funkcije, za katero član kandidira oziroma za katero je bil imenovan (član uprave ali član nadzornega sveta).

Član mora izpolnjevati vsa merila glede ugleda ne glede na značilnosti, obseg in zapletenost poslov, ki jih banka opravlja. Ugled je absolutna vrednota, ki jo mora izpolnjevati vsak član. Pri tem komisija upošteva vse zanesljive informacije, ki so na razpolago, ne glede na to, kdaj in kje so nastopili dogodki, ki lahko vplivajo na ugled zadevnega člana ter ne glede na morebitne olajšave, ki jih v zvezi s tem določa zakonodaja. Prav tako banka upošteva možnost, da več manjših dogodkov posamično nima nujno vpliva na ugled člana, vendar pa imajo ti kot celota zanj lahko resne posledice. Komisija ocenjuje primernost kandidata tudi z vidika osebne integritete (pri čemer dvom o osebni integriteti člana vzbudijo zlasti okoliščine, da je član obsojen ali je v postopku ugotavljanja storitve kaznivega dejanja), z vidika njegove poslovne uspešnosti in z vidika poslovne etike.

Komisija pri oceni primernosti člana upošteva tudi druga merila, pomembna za delovanje organa (konstruktivno sodelovanje pri upravljanju), zlasti pa:

- sposobnost, da svoje dolžnosti in odgovornosti izvaja neodvisno, brez dopuščanja neprimerne vpliva drugih subjektov na njegovo odločanje,
- obstoj oziroma izogibanje ter razkrivanje okoliščin, ki pomenijo ali bi lahko vodila v nasprotja interesov banke z interesi člana ter pravnih in fizičnih oseb, ki imajo z njim skupne interese,
- zmožnost in pripravljenost člana, da posveti delu v banki oziroma za banko dovolj časa, ne glede na njegove druge odgovornosti in zadolžitve,
- pripravljenost za kvalitetno vključevanje v razprave, izražanje lastnih mnenj, motiviranost za delo, zanimanje za profesionalni razvoj,
- prispevek člana k heterogenosti organa in s tem k strokovnem dopolnjevanju ter delitvi dela znotraj organa,
- odnos in kvaliteta sodelovanja z nadzornim svetom oziroma upravo.

Komisija pri oceni neodvisnosti upošteva naslednje dejavnike:

- dve tretjini sedežev in glasovalnih pravic v nadzornem svetu in na njegovih komisijah se dodeli neodvisnim strokovnjakom, to je osebam, ki trenutno niso zaposlene, niti niso bile v zadnjih 24 mesecih pred imenovanjem v nadzorni svet banke zaposlene s strani vlade RS ter osebam, ki trenutno niso, niti niso bile zadnjih 24 mesecev na vodilni ali upravljalni funkciji znotraj katere izmed slovenskih političnih strank (zaveze EU);
- število drugih izvršnih in/ali neizvršnih direktorskih funkcij: člani upravljalnega organa lahko istočasno opravljajo eno izvršno direktorsko funkcijo z največ dvema neizvršnima direktorskima funkcijama ali največ štiri neizvršne direktorske funkcije. Za opravljanje dodatne neizvršne direktorske funkcije kandidat potrebuje dovoljenje Banke Slovenije. Kot ena sama funkcija štejejo funkcije v družbah iste skupine ter funkcije v družbah, kjer ima banka kvalificiran delež. V omejitve števila direktorskih funkcij ne šteje funkcija v družbah in organizacijah s pretežno nepridobitno dejavnostjo. Člani uprave in nadzornega sveta morajo obveščati banko oz. nadzorni svet ter Banko Slovenije o direktorskih funkcijah.
- osebna, poslovna ali druga ekonomska razmerja s člani uprave ali nadzornega sveta v isti banki ali osebah v bančni skupini.

Poleg primernosti člana kot posameznika komisija ocenjuje tudi upravo in nadzorni svet kot organ.

Komisija pri izdelavi kadrovske ocene primernosti in učinkovitosti 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 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,
- ali je postopek izbora kandidatov za člane dovolj natančno definiran in se izvaja po postavljenih kriterijih,
- ovrednoti celovitost delovanja organa v interesu banke.

Upravljalni organ na podlagi izdelane ocene učinkovitosti delovanja po potrebi načrtuje izboljšave in določa prioritete za ukrepanje.

Obveščanje in poročanje Banki Slovenije:

Banka poroča Banki Slovenije o razrešitvi in imenovanju članov uprave ter članov nadzornega sveta kot tudi z izdelanimi ocenami kadrovske primernosti skladno z zakonodajo.

Postopek kadrovanja in izdelava ocen kadrovske primernosti članov uprave banke in članov nadzornega sveta banke

Uprava banke

Kadrovanje članov uprave poteka skladno s postopkom ocenjevanja kadrovske primernosti in kadrovanja članov uprave, kot ga opredeljuje Politika ocenjevanja kadrovske primernosti članov uprave in nadzornega sveta Abanke d.d.

Mag. Jože Lenič, predsednik uprave

- 17. 11. 2010 je Nadzorni svet Abanke d.d. s sklepom št. 5 za predsednika uprave Abanke d.d. imenoval mag. Jožeta Leniča za mandatno obdobje od 17. 1. 2011 do 16. 1. 2016.
- 10. 3. 2015 je Komisija za prejemke in kadrovske zadeve skladno z zahtevami veljavnih predpisov podala oceno kadrovske primernosti mag. Jožeta Leniča za funkcijo predsednika uprave banke.
- 11. 3. 2015 je Nadzorni svet banke s sklepom št. 3 na podlagi izdelane ocene kadrovske primernosti s strani Komisije za prejemke in kadrovske zadeve obravnaval mag. Jožeta Leniča kot kandidata za predsednika uprave in ga ocenil kot primernega. Nadzorni svet je mag. Jožeta Leniča imenoval za predsednika uprave Abanke d.d. za mandatno obdobje petih let, ki začne teči 17. 1. 2016.

Mag. Aleksander Vozel, član uprave

10. 3. 2015 je Komisija za prejemke in kadrovske zadeve skladno z zahtevami veljavnih predpisov podala oceno kadrovske primernosti mag. Aleksandra Vozla za funkcijo člana uprave banke.

11. 3. 2015 je Nadzorni svet banke s sklepom št. 2 na podlagi izdelane ocene kadrovske primernosti s strani Komisije za prejemke in kadrovske zadeve obravnaval mag. Aleksandra Vozla kot kandidata za člana uprave in ga ocenil kot primernega. Nadzorni svet je mag. Aleksandra Vozla imenoval za člana uprave Abanke Vipe d.d. za mandatno obdobje petih let, ki začne teči 18. 5. 2015.

Matej Golob Matzele

17. 9. 2015 je Nadzorni svet banke s sklepom št. 2 na podlagi izdelane ocene kadrovske primernosti s strani Komisije za imenovanja obravnaval gospoda Mateja Goloba Matzeleta kot kandidata za člana uprave in ga ocenil kot primernega. Nadzorni svet je gospoda Mateja Goloba Matzeleta imenoval za člana uprave za mandatno obdobje petih let, ki začne teči po pridobitvi licence s strani Banke Slovenije.

Nadzorni svet

Imenovanje članov nadzornega sveta poteka skladno s postopkom ocenjevanja kadrovske primernosti in imenovanja članov nadzornega sveta, kot ga opredeljuje Politika ocenjevanja kadrovske primernosti članov uprave in nadzornega sveta Abanke d.d.

- 6. 11. 2014 je Komisija za prejemke in kadrovske zadeve na podlagi pridobljenih ustreznih listin in dokazil obravnavala kadrovsko primernost treh novoimenovanih članov Nadzornega sveta, gospoda Blaža Šterka, gospoda Marka Garbajsa in Barbare Kurner Čad.
- 6. 11. 2014 je Komisija za prejemke in kadrovske zadeve izdelala kadrovsko oceno Nadzornega sveta kot kolektivnega organa.
- Izdelane ocene kadrovske primernosti vseh treh kandidatov kot tudi oceno kadrovske primernosti Nadzornega sveta kot kolektivnega organa je predložila v obravnavo Nadzornemu svetu banke, ki je ocene potrdil.
- 6. 5. 2015 je Komisija za imenovanja na podlagi pridobljenih ustreznih listin in dokazil pristopila k izdelavi obdobjne ocene kadrovske primernosti tudi za obstoječa člana Nadzornega sveta, gospoda Janka Gedriha in gospoda Andreja Slaparja. Izdelani oceni kadrovske primernosti obeh kandidatov je predložila v obravnavo Nadzornemu svetu banke, ki je oceni potrdil.
- 29. 9. 2015 je Komisija za imenovanja skladno z zahtevami veljavnih predpisov podala oceno kadrovske primernosti za gospo Melito Malgaj, mag. Alenko Vrhovnik Težak in mag. Matjaža Trebšeta. Na podlagi izdelane pozitivne ocene je Nadzorni svet s sklepom predlagal Skupščini banke imenovanje vseh treh v Nadzorni svet Abanke d.d.
- 2. 10. 2015 je Skupščina banke s sklepom za štiriletni mandat imenovala za člane Nadzornega sveta gospo Melito Malgaj, mag. Alenko Vrhovnik Težak in mag. Matjaža Trebšeta.
- 10. 12. 2015 je Komisija za imenovanja na podlagi pridobljenih ustreznih listin in dokazil pristopila k izdelavi obdobjne ocene kadrovske primernosti za obstoječa člana Nadzornega sveta, gospoda Blaža Šterka in gospoda Marka Garbajsa. Izdelani pisni oceni kadrovske primernosti obeh kandidatov je predložila v obravnavo Nadzornemu svetu banke, ki je oceni potrdil.
- 10. 12. 2015 je Nadzorni svet na podlagi rezultatov analize sprejel oceni kadrovske primernosti uprave banke in Nadzornega sveta kot organa ter njuno delo ocenil kot primerno in skladno s pričakovanji.

ABANKA

- 21. 4. 2016 je Komisija za imenovanja skladno z zahtevami veljavnih predpisov podala oceno kadrovske primernosti za g. Roka Pivka in mag. Vida Leskovca. Na podlagi izdelane pozitivne ocene je Nadzorni svet dne 3. 5. 2016 s sklepom predlagal Skupščini banke imenovanje obeh v Nadzorni svet Abanke d.d.
- 13. 5. 2016 je Skupščina banke za štiriletni mandat imenovala za člana Nadzornega sveta g. Roka Pivka in mag. Vida Leskovca.
- 15. 12. 2016 je Komisija za imenovanja na podlagi pridobljenih ustreznih listin in dokazil pristopila k izdelavi obdobje ocene kadrovske primernosti za obstoječe člane Nadzornega sveta, mag. Marka Garbajsa, gospe Melite Malgaj, mag. Alenke Vrhovnik Težak in gospoda Blaža Šterka. Prav tako je izdelala obdobje ocene za člane uprave banke mag. Jožeta Leniča, mag. Aleksandra Vozla in gospoda Mateja Goloba Matzeleta. Izdelane pisne ocene kadrovske primernosti članov Nadzornega sveta in članov uprave banke je predložila v obravnavo Nadzornemu svetu banke, ki je ocene potrdil.
- 15. 12. 2016 je Nadzorni svet na podlagi rezultatov analize sprejel oceni kadrovske primernosti uprave banke in Nadzornega sveta kot organa ter njuno delo ocenil kot primerno.