

(od marca 2017 do februarja 2018)

## **Bistvene značilnosti Politike ocenjevanja kadrovske primernosti članov uprave in članov nadzornega sveta Abanke d.d.**

Banka ima skladno z Zakonom o bančništvu in njemu podrejenimi predpisi ter smernicami, ki jih je izdal Evropski bančni organ (EBA), oblikovano Politiko ocenjevanja kadrovske primernosti članov uprave in članov nadzornega sveta (v nadaljevanju: politika). Politika je bila vzpostavljena v letu 2013 z namenom opredeliti 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 kakovosti člana banka sledi načelu »fit and proper«, s tem pa k imenovanju neodvisnih oseb, ki pošteno, odgovorno in strokovno vodijo in nadzirajo poslovanje banke ter pri tem ustrezno sodelujejo. Z vzpostavitvijo in zavezo k spoštovanju 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 kot tudi nosilca postopka vrednotenja učinkovitosti nadzornega sveta in uprave banke kot organa.

**Nosilec za izdelavo ocene kadrovske primernosti člana je komisija za imenovanja.** Komisija izdelava pisno oceno kadrovske primernosti člana na podlagi ugotovitve glede izpolnjevanja meril, določenih s politiko, 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 ravni in narave izkušenj za delo na vodstveni in nadzorni funkciji, ugleda, etične neoporečnosti in zmožnosti za konstruktivno sodelovanje pri upravljanju in nadzoru. Pri oceni izkušenosti se upošteva širok nabor znanja (teoretičnega kot praktičnega), veščin in izkušenj, upoštevajoč vrsto oziroma zahtevnost funkcije, za katero član kandidira oziroma je bil imenovan kot tudi primernost z vidika časa, ki ga član namenja funkciji, vključno z opredelitvijo lastnosti posameznika (ugled). Po politiki se zahteva najmanj univerzitetna stopnja izobrazbe in 5 let delovnih izkušenj na vodstvenem delovnem mestu ter znanje vsaj enega tujega jezika. Prav tako se po politiki šteje, da je smer izobrazbe primerna, če je vsebinsko povezana s področjem bančništva, financ, ekonomije, upravnih ved, finančnih predpisov ali z matematičnimi oziroma statističnim znanjem (pogoji za opravljanje posamezne funkcije).

Politika pri izboru člana v okviru meril, glede zmožnosti za konstruktivno sodelovanje pri upravljanju upošteva tudi raznolikost potrebnega znanja in izkušenj v okviru upravljalnega organa, vključno z ustrezno zastopanostjo obeh spolov, 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 v obravnavo nadzornemu svetu banke, slednji pa jo uporabi kot podlago za odločanje o izbiri.

### **Merila za vrednotenje kadrovske primernosti in učinkovitosti upravljalnega organa**

Komisija enkrat na leto oceni ustreznost sestave uprave in nadzornega sveta kot organa, pri čemer ocenjuje zlasti heterogenost, strokovnost in transparentnost delovanja organa, kar omogoča strokovno in neodvisno vključevanje organa pri oblikovanju ciljev, strategij in politik prevzemanja tveganj ter upravljanja tveganj. Z namenom analiziranja

# ABANKA

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.

Skladno s politiko komisija enkrat na leto ovrednoti delo uprave in nadzornega sveta kot organa. Na podlagi izdelane ocene učinkovitosti delovanja upravljalni organ po potrebi načrtuje izboljšave in določa prioritete za ukrepanje. Tako je konec leta 2016 nadzorni svet sprejel program izobraževanja kot tudi program uvajanja za nove člane upravljalnega organa.

## **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.

## **Politika ocenjevanja kadrovske primernosti članov uprave in članov nadzornega sveta v odvisnih družbah Abanke**

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.