

# ABANKA

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

## **Postopek ocenjevanja kadrovske primernosti in način kadrovanja članov uprave in nadzornega sveta**

Postopek ocenjevanja kadrovske primernosti in način kadrovanja članov uprave in nadzornega sveta ureja **Politika ocenjevanja Kadrovske primernosti članov uprave in nadzornega sveta Abanke Vipe d.d.**

Politika ocenjevanja kadrovske primernosti članov uprave in nadzornega sveta Abanke Vipe 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 kvalitiet 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 prejemke in kadrovske zadeve** (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 predloži oceno 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;
- v postopku preveritve izpolnjevanja pogojev po tej politiki pri obstoječem članu oziroma 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 organa. Pri tem mora upoštevati vse informacije in dejstva, ki so pomembna za izvajanje funkcije.

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

- raven in narava izkušenj za delo na vodstveni funkciji,

# ABANKA

- ugled, etična neoporečnost in
- zmožnost za konstruktivno sodelovanje pri upravljanju.

## **Komisija pri oceni izkušenosti člana upošteva:**

- 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.

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

## **Komisija pri izdelavi ocene primernosti 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,

# ABANKA

- 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.

## **Popis postopka kadrovanja**

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

Nadzorni svet je dne 10.04.2012 s sklepom št. 19 za člana uprave imenoval g. Igorja Stebernaka za mandatno dobo 5 let, ki je začela teči 1.7.2012. Z dnem 30.04.2015 je delovno razmerje g. Stebernaku v Abanki Vipi d.d. sporazumno prenehalo.

Nadzorni svet Abanke Vipe d.d. je dne 9.2.2011 s sklepom št. 5 za predsednika uprave Abanke Vipe d.d. imenoval mag. Jožeta Leniča za mandatno obdobje od 17.1.2011 do 16.1.2016. Komisija za prejemke in kadrovske zadeve je dne 10.3.2015 skladno z zahtevami veljavnih predpisov podala oceno kadrovske primernosti mag. Jožeta Leniča za funkcijo predsednika uprave banke. Nadzorni svet banke je s sklepom št. 3 z dne 11.3.2015 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 Vipe d.d. za mandatno obdobje petih let, ki začne teči 17.1.2016.

Komisija za prejemke in kadrovske zadeve je dne 10.3.2015 skladno z zahtevami veljavnih predpisov podala oceno kadrovske primernosti mag. Aleksandra Vozla za funkcijo člana uprave banke. Nadzorni svet banke je s sklepom št. 2 z dne 11.3.2015 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.