

ABANKA

POLITIKA RAZNOLIKOSTI UPRAVLJALNEGA ORGANA ABANKE d.d.

Ljubljana, oktober 2018

KAZALO

1.	SPLOŠNE DOLOČBE	1
2.	MERILA RAZNOLIKOSTI UPRAVLJALNEGA ORGANA	1
3.	POSTOPEK IZBORA KANDIDATOV ZA ČLANE UPRAVLJALNEGA ORGANA	1
4.	OCENJEVANJE USTREZNOSTI UPRAVLJALNEGA ORGANA.....	2
5.	SPREMLJANJE IN IZVAJANJE POLITIKE IN POROČANJE.....	3
6.	KONČNE DOLOČBE	3

Uprava Abanke d.d. je na 41. seji dne 28.09.2018 sprejela, Nadzorni svet pa na 42. seji dne 09.10.2018 potrdil

POLITIKO RAZNOLIKOSTI UPRAVLJALNEGA ORGANA ABANKE d.d.

1. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Politika raznolikosti upravljalnega organa Abanke d.d. (v nadaljevanju: Politika) se vzpostavlja z namenom opredelitve elementov raznolikosti v sestavi uprave in nadzornega sveta (skupaj imenovana: upravljalni organ) Abanke d.d., s ciljem učinkovitega opravljanja poslovodne funkcije v banki oziroma funkcije nadzora nad poslovanjem in vodenjem banke.

Pri opredelitvi strukture upravljalnega organa banka sledi načelu primernosti (fit & proper) in načelu raznolikosti, kar pomeni, da pri izboru članov upravljalnega organa teži k sestavi upravljalnega organa, katerega člani:

- imajo različne vrste izobrazbe, pridobljene po veljavnih izobraževalnih programih in
- imajo različen strokovni profil, to je delovne izkušnje in veščine z različnih strokovnih področij, ki so potrebni za poglobljeno razumevanje dejavnosti banke in tveganj, ki jim je banka izpostavljena ter
- so predstavniki obeh spolov različnih starosti.

Načelo primernosti podrobneje opredeljuje Politika ocenjevanja kadrovske primernosti članov uprave in nadzornega sveta Abanke d.d., načelo raznolikosti pa ta politika.

2. MERILA RAZNOLIKOSTI UPRAVLJALNEGA ORGANA

2. člen

Merila, ki so vodilo za prizadevanje k doseganju raznolike sestave (heterogenosti) upravljalnega organa so zlasti:

- možnost za konstruktivno izmenjavo stališč, predlogov in strokovnih pristopov pri oblikovanju poslovnih ciljev banke ter ciljev v zvezi s prevzemanjem in z upravljanjem tveganj oziroma pri nadzorovanju doseganja teh ciljev,
- zmožnost za sprejemanje pravih odločitev, ki so podprte z argumenti, kljub različnim stališčem in izkušnjam ter omogočanje izražanja neodvisnih mnenj,
- funkcionalno dopolnjevanje znanj, veščin in izkušenj, s katerimi se vzdržuje ustrezna raven strokovnosti upravljalnega organa (komplementarnost),
- pripravljenost rednega in preglednega sodelovanja, obveščanja in poročanja med upravo ter komisijami nadzornega sveta in nadzornim svetom, ter poslovnimi, podpornimi in kontrolnimi funkcijami v banki.

3. POSTOPEK IZBORA KANDIDATOV ZA ČLANE UPRAVLJALNEGA ORGANA

3. člen

V skladu z zahtevami Zakona o bančništvu ter predpisov, ki opredeljujejo delovanje gospodarskih družb, Statut Abanke d.d. določa število članov upravljalnega organa, trajanje njihovega mandata ter pristojnost organa za njihovo imenovanje.

4. člen

Nadzorni svet in Komisija za imenovanja začeta izvajati ukrepe nabora kandidatov ob nastanku naslednjih okoliščin:

- ko se pričakuje iztek mandata člana upravljalnega organa,
- ko je podana odstopna izjava člana upravljalnega organa in se pričakuje prenehanje funkcije najkasneje v treh mesecih od podane izjave,
- ko nastopi predčasno prenehanje funkcije iz drugih razlogov.

Definirani postopki in nosilci aktivnosti v postopkih izbora novih kandidatov za člane upravljalnega organa, izdelane matrike znanj, veščin in izkušenj ter izdelan kadrovski profil iskanega kandidata pomenijo pri tem ustrezne podlage in banki omogočajo učinkovit postopek popolnitve sestave upravljalnega organa.

5. člen

V postopku iskanja in izbire člana upravljalnega organa si nadzorni svet in Komisija za imenovanja prizadevata pridobiti nabor več kandidatov in s tem v čim večji meri upoštevati načelo primernosti po merilih, opredeljenih v Politiki ocenjevanja kadrovske primernosti članov uprave in nadzornega sveta Abanke d.d. in načelo raznolikosti, tako glede znanja, veščin in izkušenj člana upravljalnega organa ter tudi glede zastopanosti obeh spolov različnih starosti, s ciljem doseganja heterogene sestave upravljalnega organa.

Za namen izpolnjevanja obeh načel, se izvede izbira člana upravljalnega organa med kandidatom, ki najbolj izpolnjuje merila primernosti ter kandidatom premalo zastopanega spola, če prvi kandidat ni predstavnik premalo zastopanega spola ter se izbiro obrazloži.

6. člen

Če je nabor kandidatov obeh spolov različnih starosti preozek, je dopusten spregled načela raznolikosti zaradi zagotovitve nemotenega dela upravljalnega organa.

4. OCENJEVANJE USTREZNOSTI UPRAVLJALNEGA ORGANA

7. člen

Nosilec za ocenjevanje ustreznosti upravljalnega organa je nadzorni svet, ki izdela oceno ustreznosti v skladu z merili in postopkom, opredeljenim v Politiki ocenjevanja kadrovske primernosti članov uprave in nadzornega sveta Abanke d.d.

Nadzorni svet, poleg ovrednotenja primernosti (fit & proper), ovrednoti tudi raznolikost upravljalnega organa, kot je opredeljeno v prvem členu te politike.

Izpolnjevanje ciljev glede raznolikosti v sestavi upravljalnega organa spremlja Komisija za imenovanja, ki najmanj enkrat letno oziroma ob spremenjenih okoliščinah v okviru obdobje/letne ocene primernosti upravljalnega organa preverja in poroča Nadzornemu svetu.

8. člen

V kolikor načelo raznolikosti ni bilo v celoti realizirano, čeprav si je banka za to prizadevala, pa je kljub temu zagotovljeno učinkovito vodenje poslov in učinkovit nadzor vodenja poslov, je upravljalni organ ustrezen.

5. SPREMLJANJE IN IZVAJANJE POLITIKE IN POROČANJE

9. člen

V skladu z Uredbo EU št. 575/2013 (CRR) ter določbami Zakona o bančništvu banka javno razkrije ter redno, vsaj enkrat letno, pregleduje in po potrebi posodablja podatke o politiki raznolikosti pri izboru članov upravljalnega organa.

6. KONČNE DOLOČBE

10. člen

Politika raznolikosti upravljalnega organa Abanke d.d. začne veljati 15 dni po dnevu, ko jo je sprejela uprava in potrdil nadzorni svet.

Politika je objavljena na intranetnem portalu banke ter na javni spletni strani banke.

V Ljubljani, oktober 2018

Uprava banke

Nadzorni svet banke