

ABANKA

POLITIKA UPRAVLJANJA ABANKE D.D.

Ljubljana, december 2018

ABANKA

KAZALO

1.	UVODNE DOLOČBE IN PREDSTAVITEV BANKE	3
1.1.	Predstavitev družbe	3
1.2.	Korporativni sistem upravljanja družbe	3
1.3.	Korporativna integriteta	4
2.	ZASTAVLJENI CILJI IN VREDNOTE V ABANKI	4
2.1.	Predmet in cilj urejanja politike upravljanja	4
2.2.	Vizija in poslanstvo Abanke	4
2.3.	Vrednote v Abanki	5
2.4.	Strategija 2018-2020	5
3.	DELNIŠKA IN ORGANIZACIJSKA STRUKTURA.....	6
3.1.	Organizacijska shema Abanke	6
3.2.	Politika povezav med Abanko in njenimi odvisnimi družbami	6
3.3.	Ključni cilji in načela Skupine Abanka	7
4.	SISTEM UPRAVLJANJA.....	7
5.	SESTAVA IN DELOVANJE UPRAVLJALNEGA ORGANA	8
5.1.	Uprava	8
5.2.	Nadzorni svet.....	12
5.3.	Zaveza o ugotavljanju nasprotja interesov in neodvisnosti članov nadzornega sveta in uprave 14	
5.4.	Zaveza nadzornega sveta o ocenjevanju lastne učinkovitosti	15
5.5.	Politika imenovanja članov upravljalnega organa, ocenjevanja primernosti in učinkovitosti ter koncept nasledstva v Abanki d.d.	15
5.6.	Politika raznolikosti	16
5.7.	Politika ocenjevanja kadrovske primernosti zaposlenih na ključnih funkcijah v Skupini Abanke 16	
6.	SKUPŠČINA.....	16
7.	SKUPINE DELEŽNIKOV IN STRATEGIJA KOMUNICIRANJA Z NJIMI	17
8.	SISTEM NOTRANJIH KONTROL	18
8.1.	Funkcija upravljanja tveganj	18
8.2.	Funkcija skladnosti poslovanja	19
8.3.	Funkcija notranje revizije	19
9.	PROCES UPRAVLJANJA TVEGANJ	19
10.	POLITIKA PREJEMKOV	20
11.	SKRB ZA ZAPOSLENE.....	20
11.1.	Kadrovska politika.....	21
11.2.	Izobraževanje in razvoj zaposlenih.....	21
11.3.	Nagrajevanje zaposlenih	21
11.4.	Mobilnost zaposlenih	22
11.5.	Razvoj organizacijske kulture	22
11.6.	Socialna varnost zaposlenih in družbena odgovornost	22
12.	STATUS POLITIKE UPRAVLJANJA.....	22

Uprava banke (na svoji 52. redni seji, dne 10.12.2018) in Nadzorni svet banke (na svoji 44. redni seji, dne 18.12.2018) sta sprejela naslednjo politiko:

POLITIKA UPRAVLJANJA ABANKE D.D.

1. UVODNE DOLOČBE IN PREDSTAVITEV BANKE

Dokument se nanaša na Skupino Abanka d.d. – Abanko d.d. in njene odvisne družbe (v nadaljevanju tudi: družba, banka ali Abanka d.d.).

1.1. Predstavitev družbe

Abanka d.d. je banka s tradicijo v slovenskem bančnem prostoru. Njeni začetki segajo v leto 1955, ko je banka delovala kot podružnica Jugoslovanske banke za zunanjo trgovino. Leta 1977 se je podružnica preimenovala v Jugobanko – Temeljno banko Ljubljana, ime Abanka pa je začela uporabljati 1. januarja 1990, ko se je preoblikovala v delniško družbo. 31. decembra 2002 se je Abanki pripojila Banka Vipava. Od takrat dalje je delovala pod imenom Abanka Vipava d.d. ali skrajšano Abanka d.d. Oktobra 2008 se je delnica Abanke uvrstila v borzno kotacijo na Ljubljanski borzi, na kateri je bila do decembra 2013, ko so na podlagi odločbe Banke Slovenije o izrednih ukrepih z 18. decembrom 2013 prenehale vse kvalificirane obveznosti banke. Z istim dnem je Republika Slovenije vpisala in v celoti vplačala 15.000.000 novih delnic Abanke, tako da je 100-odstotna lastnica Abanke. V skladu z načrtom prestrukturiranja in zavezo Evropski komisiji se je 5. oktobra 2015 Abanki Vipavi d.d. pripojila Banka Celje d.d., ki je bila ustanovljena leta 1864 z ustanovitvijo Hranilnice mestne občine Celje. Združena banka se imenuje Abanka d.d.

Abanka je univerzalna banka z dovoljenjem za opravljanje bančnih in drugih finančnih storitev. Prek mreže številnih poslovalnic, razpršenih po vsej Sloveniji, z elektronskim in mobilnim bančništvom ter s svetovanjem in osebnim pristopom ponuja celovite finančne storitve, od klasičnega bančništva, bančno-zavarovalniških storitev, plačilnih storitev, skrbništva investicijskih skladov, administrativnih storitev za investicijske sklade do investicijskega bančništva. Abanka je uveljavljena tudi v mednarodnem prostoru. V medbančnem poslovanju prek mreže korespondenčnih bank po vsem svetu izvaja kakovostno storitev za svoje stranke pri plačilnem prometu s tujino.

Ponudbo Abanke s storitvami dopolnjuje še odvisna družba Anepremičnine d.o.o. z odvisno družbo Anekretnine d.o.o. v Črni gori.

1.2. Korporativni sistem upravljanja družbe

Upravljanje banke poteka po dvotirnem sistemu. Banko vodi Uprava, njeno delovanje pa nadzoruje Nadzorni svet. Skupščino predstavlja Slovenski državni holding d.d. kot predstavnik edinega lastnika Abanke d.d.

Upravljanje in poslovanje družb v Abanki na vseh področjih poteka v skladu:

- z zakonodajo;
- s sprejetimi zavezami do Evropske komisije na nivoju Skupine Abanke;
- EBA Smernicami o notranjem upravljanju;
- s pogodbami o poslovnem sodelovanju,
- z obveznimi internimi akti v Skupini Abanke.

1.3. Korporativna integriteta

Temeljna načela banke so zakonito, strokovno, etično, varno in skrbno poslovanje, kar banka dosega s spoštovanjem veljavnih predpisov, standardov, kodeksov, dobre prakse in drugih pravil poslovnofinančne in bančne stroke.

Banka si ob nenehnem in vsestranskem razvoju prizadeva tako za povečanje poslovne uspešnosti kot tudi za utrditev svojega ugleda. Posebno pozornost posveča tveganjem iz naslova korporativne integritete, med katerimi so tudi tveganja za nespoštovanje (kršitve) človekovih pravic ter tveganja za korupcijo in podkupovanje.

Upravljalni organ je s Kodeksom poslovne etike določil standard korporativne kulture Abanke, ki temelji na korporativnih vrednotah banke ter opredeljuje ravnanje članov upravljalnega organa in drugih zaposlenih v poslovnem ali osebnem odnosu do strank, sodelavcev, delničarjev, poslovnih partnerjev ter naravnega in družbenega okolja (deležnikov).

Kodeks je podlaga številnim politikam in izvedbenim pravilom, ki natančneje opredeljujejo upravljanje s tveganji za nezakonito poslovanje, ravnanje v nasprotju z interesi banke na vseh ravneh odločanja in poslovanja, različne vrste prevar, nadlegovanje in trpinčenje zaposlenih, pranje denarja in financiranje terorizma, zlorabo vseh vrst zaupnih podatkov, zlorabo informacijskega sistema, nepregleden in neustrezen izbor zunanjih izvajalcev, neustrezno ravnanje s potrošniki, zlorabo trga, neustrezno obveščanje o poslovanju in drugo.

Banka ustrezno upravlja z incidenti iz naslova (potencialne) kršitve predpisov, internih aktov, kodeksov, standardov, pogodb ali dobre poslovne prakse. Pristojne osebe ali funkcije v banki ugotovijo incident (i) z razkritjem s strani osebe, ki zazna take okoliščine pri sebi, ali (ii) s prijavo (lahko anonimno) zaposlenih v sistem internega prijavljanja kršitev oziroma s prijavo strank v sistem za pritožbe in reklamacije ali (iii) z odkritjem v notranje kontrolnih postopkih (bodisi v okviru poslovnih funkcij ali pa notranje kontrolnih funkcij). Pristojne osebe oziroma organi ali funkcije take dogodke obravnavajo in sprejmejo primerne ukrepe, s katerimi se prepreči nadaljnje pojavljanje in odstrani morebitne negativne posledice.

S Kodeksom poslovne etike in ostalimi internimi akti, ki sestavljajo sistem korporativne integritete, so seznanjeni vsi zaposleni. Objavljeni so na intranetnem portalu, Kodeks pa tudi na spletnem mestu banke. Abanka prijavitelju zagotavlja, da zaradi prijave ne bo deležen nobenih povračilnih ukrepov.

2. ZASTAVLJENI CILJI IN VREDNOTE V ABANKI

2.1. Predmet in cilj urejanja politike upravljanja

Dokument Politika upravljanja (v nadaljevanju: politika) določa poglobljene usmeritve upravljanja Abanke. Določa vizijo, vrednote in cilje družbe. Cilj politike je doseganje preglednega sistema upravljanja družbe, ki stremi k trdnosti in zanesljivosti.

2.2. Vizija in poslanstvo Abanke

Skupina Abanka uresničuje svojo vizijo »Postati prva banka v Sloveniji po izbiri strank, zaposlenih in investitorjev« v odnosih s strankami, lastniki in zaposlenimi. Abanka kot nadrejena družba v skupini je banka s kakovostnimi bančnimi storitvami. Vse družbe v skupini sledijo viziji z upoštevanjem vrednot in osrednjih sposobnosti ter konkurenčnih prednosti.

2.3. Vrednote v Abanki

V Abanki se poslanstvo in vizija Abanke uresničujeta tako, da se zaveze nenehno povezujejo z jasnimi načeli poslovne etike. Skupina Abanka zasleduje naslednje vrednote:

1. **Odličnost**, je cilj, ki se v Abanki dosega z iskanjem najboljših poti v poslovanju in pri delu. Pri tem sodelavce v Abanki vodijo znanje, premišljene oblike delovanja in dobri medsebojni odnosi. Z razvojem na vseh področjih delovanja se povečuje zadovoljstvo strank in sodelavcev. Z razvojem lastnih znanj in veščin vsak posameznik prispeva k odličnosti družbe. V vsem se išče izjemnost.
2. **Partnerstvo**, je vir uspešnosti v Abanki. S sodelavci in partnerji se vzpostavljajo dolgoročni odnosi, ki temeljijo na spoštovanju, skrbnosti, iskrenosti, zaupanju in sodelovanju. Partnersko sodelovanje krepi zadovoljstvo in spoštovanje med zaposlenimi, strankami in dobavitelji, zunanjimi sodelavci, partnerji in delničarji ter pozitiven odnos do okolja.
3. **Izvedba**, je zagotovilo učinkovitosti. Zaposleni sprejemajo naloge premišljeno in jih izvršijo v dogovorjenem roku. Vsak zaposleni ravna kot najboljši gospodar, ki svoje delo opravlja skrbno in odgovorno. Vsi zaposleni si ves čas prizadevajo biti pri svojem delu čim boljši, zato se v Abanki zastavljeni cilji dosegajo pravočasno in vrhunsko.
4. **Inovativnost** je prednost Abanke. Skladno z vedenjem odgovornega tržnega vodje se v Abanki razvijajo sodobne, privlačne in uporabne storitve v skladu s pričakovanji svojih strank. Na vseh ravneh se spodbuja iskanje najboljših rešitev in uvajanje koristnih sprememb. Abanki je inovativnost vodilo pri uvajanju tehnoloških novosti, s katerimi se izboljšujejo tako lastne storitve kot poslovni procesi.
5. **Prijaznost** je prepoznavna lastnost Abanke. Je prijazna beseda sodelavcu in nasmeh stranki. Je iskrena zaveza za medsebojno spoštljivost ter znati poslušati in ravnati tako, da se vsak počuti upoštevanega. Prijaznost do strank, za katere se v Abanki razvijajo bančne storitve, ter prijaznost do partnerjev, s katerimi Abanka skupaj ustvarja uspešnost.

2.4. Strategija 2018-2020

Abanka srednjeročno sledi zastavljeni poslovni strategiji za obdobje 2018-2020. Ta izhaja iz napovedi razmeroma ugodnega makroekonomskega okolja, predvidene postopne odprave nekonvencionalnih ukrepov denarne politike z zviševanjem obrestnih mer in rasti bančnih sredstev.

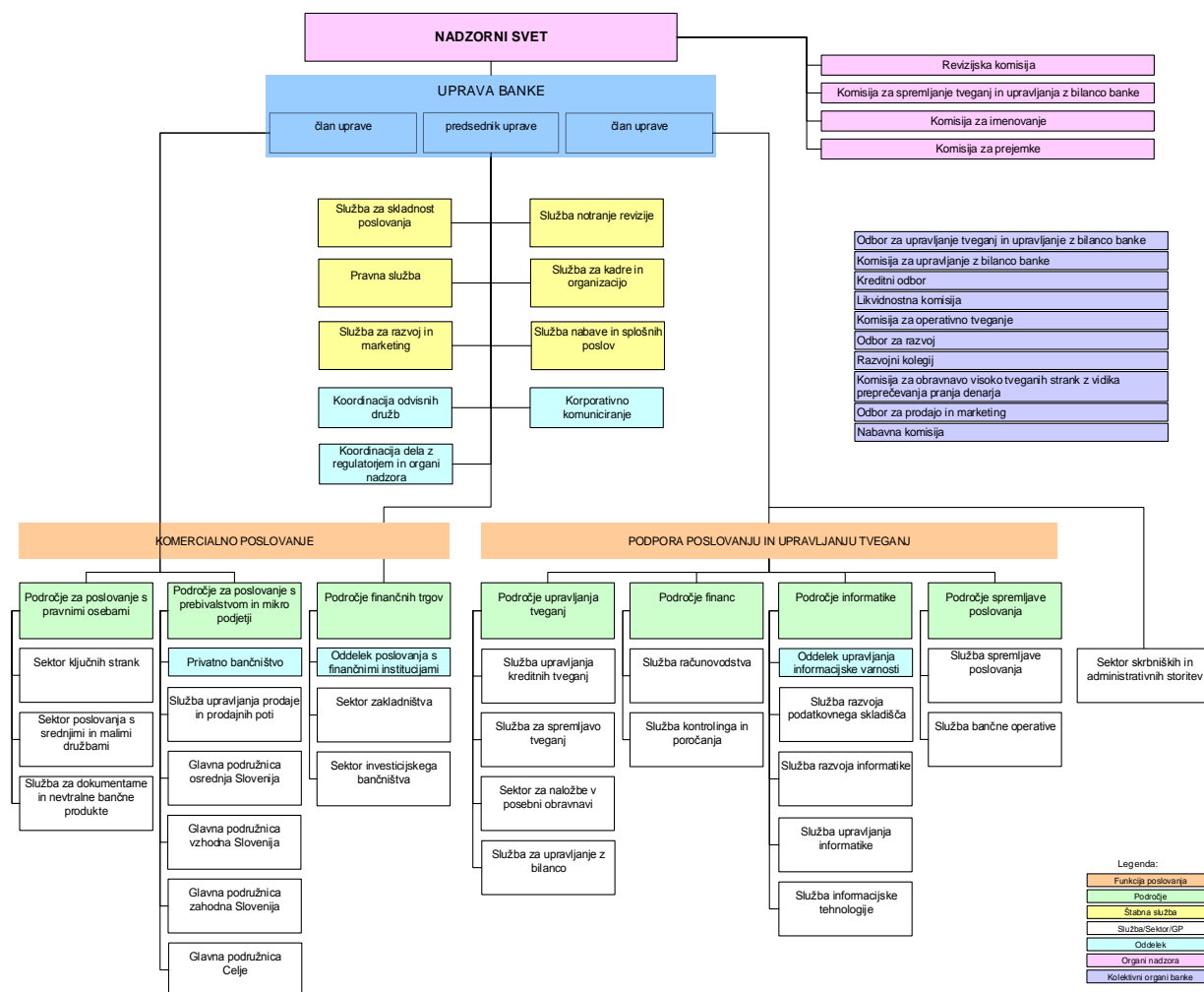
Abanka si je za obdobje 2018-2020 zastavila konkretne cilje – ključne kazalnike uspešnosti – v okviru štirih strateških prednostnih nalog:

1. **Odličnost zaposlenih in zadovoljstvo komitentov:**
 - Organizacijska klima;
 - Kazalnik merjenja zadovoljstva strank.
2. **Rast poslovanja**
 - Prihodki iz poslovanja;
 - Dobiček pred obdavčitvijo;
 - Donos na sredstva;
 - Donos na lastniški kapital.
3. **Izboljšanje učinkovitosti**
 - Število zaposlenih;
 - Stroški poslovanja;
 - Razmerje med stroški in prihodki (CIR).
4. **Upravljanje tveganj**
 - Raven slabih posojil (NPL);
 - Količnik likvidnostnega kritja (LCR);
 - Količnik kapitalne ustreznosti (KKU).

3. DELNIŠKA IN ORGANIZACIJSKA STRUKTURA

Edini lastnik Abanke je Republika Slovenija.

3.1. Organizacijska shema Abanke



3.2. Politika povezav med Abanko in njenimi odvisnimi družbami

Skupino Abanka (v nadaljevanju: Skupina oz. Skupina Abanka) trenutno sestavlja družba v dejavnostih univerzalnega bančništva in upravljanja nepremičninskega premoženja. V Skupino Abanka je poleg Abanke kot nadrejene družbe vključena še hčerinska družba odvisne družbe.

Krovna politika upravljanja družb v Skupini Abanka je temeljni dokument, s katerim je vzpostavljen sistem upravljanja družb v Skupini in med seboj povezuje:

- organizacijski ustroj in način upravljanja ter nadzora družb v Skupini,
- opredeljuje proces upravljanja s tveganji,
- sistem notranjih kontrol in
- kadrovsko področje.

ABANKA

Upravljanje in poslovanje družb v Skupini Abanka na vseh področjih poteka v skladu:

- z zakonodajo;
- s sprejetimi zavezami Evropske komisije na nivoju Skupine;
- s pogodbami o poslovnem sodelovanju z obveznimi internimi akti, ki jih sprejema nadrejena družba v Skupini;
- z internimi pravnimi akti, ki jih sprejme odvisna družba.

3.3. Ključni cilji in načela Skupine Abanka

Ključni cilji in načela Skupine Abanka so:

- Zagotavljanje najboljših storitev svojim strankam;
- Uspešnost upravljanja kapitalskih naložb, ki se odraža v učinkovitosti, donosnosti kapitalске naložbe, izpolnjevanju vseh prevzetih obveznosti posamezne družbe, poenotenju postopkov, poslovnih politik in drugih praks v družbah znotraj Skupine;
- Izvajanje prevzetih zavez Evropske komisije v vsaki posamezni odvisni družbi,
- Uresničevanje sinergij znotraj Skupine;
- Celovito upravljanje in obvladovanje tveganj;
- Pripravljanje vseh vrst poročil na standardiziran način zaradi konsolidiranega nadzora;
- Enotno upravljanje finančne funkcije;
- Vodenje poslovnih knjig po enotnih računovodskih usmeritvah Skupine;
- Harmonizacija poslovnih funkcij in poslovnih procesov;
- Oblikovanje celostne podobe Skupine;
- Izmenjava znanja in poslovne prakse znotraj Skupine.

Abanka pri upravljanju s tveganji v čim večji meri standardizira pristop za vse odvisne družbe v Skupini Abanka. Skladno z zakoni in predpisi, ki veljajo za Abanko, so odvisne družbe Abanki dolžne zagotoviti vse potrebne podatke, na podlagi katerih lahko banka izpolni zahteve, ki jih organi nadzora banke in regulatorni organi zahtevajo od nje kot nadrejene družbe, ter tudi druge interno določene zahteve, ki banki omogočajo kvalitetnejše obvladovanje tveganj na ravni skupine, pri čemer se upoštevajo omejitve in postopki, ki jih predpisujejo slovenski zakoni in predpisi. Odvisne družbe banke so dolžne navedeno obveznost vključiti v določbe svojih internih aktov.

Odvisne družbe morajo pri svojem poslovanju upoštevati usmeritve, ki jih v obliki pooblastil, protokolov ali drugih internih aktov in postopkov za odvisne družbe določi nadrejena družba.

Abanka kot nadrejena družba zagotavlja razpoložljivo, celovito, varno in uporabnikom prijazno informacijsko in tehnično podporo pri izvedbi vseh poslovnih procesov, ki jih opravlja Abanka ter njene odvisne družbe, na čim bolj ekonomičen in zanesljiv način ter skrbi za nepremičnine, ki jih odvisne družbe uporabljajo za svoje poslovanje.

4. SISTEM UPRAVLJANJA

V skladu z Zakonom o bančništvu (ZBan-2) in Zakonom o gospodarskih družbah (ZGD-1) določa Statut Abanke d.d. dvotirni sistem upravljanja, po katerem družbo vodi uprava, njeno delovanje pa nadzoruje nadzorni svet. Poslovanje uprave in nadzornega sveta sta urejena s poslovníkom.

Abanka je pristopila h Kodeksu upravljanja javnih delniških družb, ki so ga sprejeli Ljubljanska borza d.d., Ljubljana, Združenje članov nadzornih svetov in Združenje Manager. Kodeks je javno dostopen v slovenskem in angleškem jeziku na spletnih straneh Ljubljanske borze (<http://www.ljse.si/>).

Skupina Abanka se je zavezala pri svojem delu in poslovanju spoštovati tudi Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države. Kodeks je naslovljen na družbe s kapitalsko naložbo države, uporabljajo pa ga tudi odvisne družbe v skupini, v kateri ima položaj obvladujoče družbe družba s kapitalsko naložbo države. Skupina upošteva tudi Priporočila in pričakovanja Slovenskega državnega holdinga. Abanka pri svojem delu in poslovanju spoštuje omenjena kodeksa z odstopanji oziroma

ABANKA

posebnostmi, ki so razkrite v Izjavi o skladnosti s kodeksi upravljanja, objavljeni v poslovnem poročilu, ne glede na dejstvo, da Abanka nima statusa »javne družbe«, ker ni izdajatelj vrednostnih papirjev, ki so uvrščeni v trgovanje na organiziranem trgu v Republiki Sloveniji ali drugi državi članici. Praksa upravljanja banke je javno dostopna na spletnih straneh banke (<http://www.abanka.si/>).

Pri vodenju in upravljanju Skupine Abanke se uveljavljajo visoki enotni standardi korporativnega upravljanja.

Banka ima v skladu z veljavnimi predpisi vzpostavljeno stabilno ureditev notranjega upravljanja, ki obsega:

- jasno organizacijsko strukturo z natančno opredeljenimi, preglednimi in doslednimi notranjimi razmerji glede odgovornosti;
- učinkovite procese upravljanja tveganj, ki jim je banka izpostavljena pri svojem poslovanju ali bi jim lahko bila;
- primerne mehanizme notranjih kontrol ter
- ustrezne politike in prakse prejemkov, ki so skladne s preudarnim in učinkovitim upravljanjem tveganj.

Ureditev notranjega upravljanja je sorazmerna z naravo, obsegom in zapletenostjo tveganj, ki izhajajo iz poslovnega modela banke in dejavnosti, ki jih opravlja banka.

5. SESTAVA IN DELOVANJE UPRAVLJALNEGA ORGANA

Upravljalni organ v Abanki sta Uprava in Nadzorni svet.

Upravljeni organ opravlja naloge v skladu z zakonodajo, obveznimi internimi akti Abanke ter v skladu s to politiko.

5.1. Uprava

Poslovanje banke vodi Uprava, ki predstavlja in zastopa banko samostojno in na lastno odgovornost. Abanko zastopata in podpisujeta v pravnem prometu vedno dva člana uprave. Uprava Abanke ima najmanj dva in največ pet članov, od katerih je eden predsednik Uprave. Število članov Uprave določi Nadzorni svet, trenutno Upravo Abanke sestavljajo trije člani.

Uprava zastopa in predstavlja banko doma in v tujini brez omejitev. Uprava s svojim delom, znanjem in izkušnjami zasleduje dolgoročni uspeh družbe prek zagotavljanja optimalnega vodenja in ocenjevanja ter obvladovanja tveganj. Uprava definira in določa družbine vrednote, strategijo poslovanja in je organizirana tako, da omogoča učinkovito opravljanje svojih nalog. Optimalnost poslovanja Uprava dosega z zagotavljanjem primerne vodstvenega kadra ter človeških in finančnih virov.

Uprava je sestavljena tako, da je zagotovljeno sprejemanje odločitev v korist družbe. Sestavljena je z namenom skrbnega in odgovornega izpolnjevanja ciljev družbe. Uprava deluje v skladu z visokimi strokovnimi in etičnimi standardi in upošteva interese vseh skupin deležnikov. Med člani Uprave je vzpostavljeno medsebojno zaupanje, omogočena sta odprta razprava in konstruktivno sprejemanje drugačnih mnenj.

Nadzorni svet imenuje predsednika Uprave. Na predlog predsednika uprave imenuje Nadzorni svet člana Uprave. Predsednik in člani Uprave so imenovani za obdobje petih let in so lahko ponovno imenovani. Nadzorni svet lahko odpokliče posameznega člana Uprave oziroma predsednika, če ugotovi, da so podani zakonski razlogi za odpoklic.

Za člana Uprave je lahko imenovana oseba, ki izpolnjuje naslednje pogoje:

ABANKA

- ima ustrezno visoko, t.j. vsaj univerzitetno izobrazbo;
- ima najmanj pet let delovne dobe na vodilnih mestih v banki ali v gospodarstvu;
- aktivno zna en tuj jezik;
- je pridobila dovoljenje Banke Slovenije, oziroma Evroske centralne banke (ECB);
- izpolnjuje druge pogoje, določene z zakonom, ki ureja bančništvo.

Uprava redno, najmanj štirikrat na leto, poroča Nadzornemu svetu o načrtovani poslovni politiki Abanke in drugih najpomembnejših vprašanih poslovanja Abanke, o poteku poslov, še posebej o prometu in finančnem stanju Abanke in poslih, ki lahko pomembno vplivajo na donosnost ali plačilno sposobnost Abanke.

Delovanje Uprave ter razdelitev področij in nalog med posameznimi člani Uprave ureja Poslovnik Uprave Abanke d.d.. Uprava banke določi organizacijske enote Abanke, za katere vodenje in koordiniranje so odgovorni posamezni člani Uprave. Uprava lahko prenese določene pravice odločanja na kolektivne organe odločanja.

Število in vrsto organov oziroma teles določa pravilnik o organizaciji banke, vsebino pooblastil pa določi Uprava s sklepom. Kot pomoč Upravi pri njenem delu so v banki oblikovani naslednji organi:

a) Odbor za upravljanje tveganj in upravljanje z bilanco banke

Odbor za upravljanje tveganj in upravljanje z bilanco banke ima na področju upravljanja tveganj in z bilanco banke naslednje pristojnosti:

1. Presoja ustreznost in spremlja:
 - strategije upravljanja tveganj, pripadajočih politik in metodologij;
 - ustreznost načrta sanacije banke
 - vse elemente procesov ICAAP in ILAAP, vključno z metodološkimi pristopi in izračuni, izvaja ukrepe za spremembo profila tveganj ter vse ostale ukrepe v okviru procesa ICAAP in ILAAP;
2. spremlja izpostavljenost tveganjem in sprejema ukrepe v zvezi z upravljanjem tveganj;
3. upravljanje s kapitalom in kapitalsko ustreznostjo, ki zajema spremljanje minimalnih kapitalskih zahtev in sprejemanje ustreznih ukrepov za zagotavljanje kapitalске ustreznosti;
4. spremlja izpostavljenost vseh pomembnih tveganj, ki izhajajo iz obremenitvenih preizkusov (stres testi) in sprejema ustrezne ukrepe za zmanjšanje izpostavljenosti teh tveganj;
5. spremlja področje varnosti v najširšem pomenu (fizična, tehnična in informacijska varnost), skladnosti ter preprečevanje pranja denarja in financiranja terorizma;
6. celovito obravnava in potrjuje sisteme limitov za:
 - uravnavanje likvidnostnega tveganja,
 - uravnavanje valutnega tveganja,
 - uravnavanje obrestnega tveganja,
 - uravnavanje tržnega tveganja,
 - izpostavljenosti do tujih držav in posamezne gospodarske dejavnosti,
 - izpostavljenost iz naslova naložb s finančnim vzvodom;
7. obravnava in potrjuje sistem kreditnih limitov pri poslovanju z izvedenimi finančnimi instrumenti in posli začasne prodaje/nakupa vrednostnih papirjev;
8. obravnava izpostavljenost do bank;
9. obravnava internih transfernih cen, ki zajema obravnavo metodologij, usmerjanje in odobravanje internih transfernih cen;
10. obravnavanje in odločanje o poslih, ki pomembno vplivajo na likvidnostni, obrestni, valutni ali kapitalski položaj banke.

Odbor za upravljanje tveganj in upravljanje z bilanco banke deluje in sprejema odločitve iz svojih pristojnosti na sejah.

b) Komisija za upravljanje z bilanco banke

Komisija za upravljanje z bilanco banke ima na področju upravljanja bilance banke naslednje pristojnosti:

1. odločanje o posebnih pogojih poslovanja s komitenti;
2. določanje obrestnih mer in tarife pri poslovanju s komitenti.

Komisija za upravljanje z bilanco banke deluje in sprejema odločitve iz svojih pristojnosti na sejah.

c) Kreditni odbor banke

Kreditni odbor banke ima v zvezi z upravljanjem naložb banke naslednje pristojnosti:

1. odloča o naložbah komitentom (vključno z bilateralnimi in sindiciranimi naložbami);
2. odloča o kreditnih limitih pri poslovanju z izvedenimi finančnimi instrumenti in posli začasne prodaje/nakupa vrednostnih papirjev;
3. odloča o sprejemanju storitev agenta pri sindiciranih naložbah, projektnem financiranju in drugih finančnih storitvah;
4. obravnava načrte finančnega prestrukturiranja, sanacijske programe, predloge za restrukturiranje naložb in predloge za začetek insolvenčnih postopkov;
5. obravnava poročila Področja upravljanja tveganj;
6. spremlja izvajanje pooblastil za odločanje delavcev s posebnimi pooblastili in drugih delavcev, določenih v sklepih o pooblastilih za odločanje o naložbah komitentom, ki jih izda Uprava banke (v nadaljevanju: pooblaščenih delavci/pooblastila pooblaščenih delavcev);
7. spremlja izvajanje in realizacijo internih sklepov organa;
8. odloča o drugih zadevah in obravnava druga poročila.

Kreditni odbor banke deluje in sprejema odločitve iz svojih pristojnosti na sejah.

d) Likvidnostna komisija

Likvidnostna komisija ima na področju likvidnosti naslednje pristojnosti:

1. oblikovanje tekoče likvidnostne politike banke v skladu s predpisi, poslovno politiko banke, ugotovitvami procesa ILAAP in sklepi Odbora za upravljanje tveganj in upravljanja z bilanco banke. Pri tem sprejema predvsem usmeritve glede uporabe instrumentov monetarne politike za namene upravljanja likvidnosti banke ter glede najemanja in dajanja likvidnostnih kreditov pri bankah in drugih finančnih organizacijah doma in v tujini ter velikih podjetjih;
2. oblikovanje tekoče obrestne politike v skladu s predpisi, poslovno politiko banke in sklepi Odbora za upravljanje tveganj in upravljanja z bilanco banke;
3. odločanje o višini obrestne mere za depozite pravnih oseb, zasebnikov in fizičnih oseb ter ostalih posebnih pogojih povezanih z depoziti pravnih oseb, zasebnikov in fizičnih oseb;
4. oblikovanje tekoče tečajne politike banke v skladu s predpisi, poslovno politiko banke in sklepi Odbora za upravljanje tveganj in upravljanja z bilanco banke;
5. izvajanje drugih pooblastil, ki jih s sklepom določi Uprava banke ali Odbora za upravljanje tveganj in upravljanja z bilanco banke.

Likvidnostna komisija deluje in sprejema odločitve iz svojih pristojnosti na sejah.

e) Komisija za operativno tveganje

Komisija za operativno tveganje Komisija je delovno telo Odbora za upravljanje tveganj in upravljanja z bilanco banke in izvaja svoje aktivnosti s ciljem učinkovitega razvoja sistema upravljanja z operativnim tveganjem in doseganja ciljnega profila operativne tveganosti banke in ima na področju upravljanja z operativnim tveganjem zlasti naslednje pristojnosti in pooblastila:

1. spremlja izvajanje politike upravljanja z operativnim tveganjem ter ostalih internih dokumentov (aktov) v zvezi z operativnim tveganjem,
2. obravnava trimesečna poročila o nastalih škodnih dogodkih iz naslova operativnega tveganja in ostalih incidentih;
3. podrobneje obravnava pomembne škodne dogodke iz naslova operativnega tveganja in ostale incidente ter Odboru za upravljanje tveganj in upravljanja z bilanco banke predlaga ukrepe z namenom odprave vzrokov njihovega nastanka in spremlja njihovo izvajanje;
4. obravnava vse elemente operativnega tveganja, vključno s kadri, procesi, IT sistemi, zunanjimi dejavniki, varnostjo v najširšem pomenu (fizična, tehnična in informacijska varnost), skladnostjo, preprečevanjem pranja denarja in financiranja terorizma, upravljanjem neprekinjenega poslovanja, pravnim tveganjem, tveganjem notranjih in zunanjih prevar, zunanjim izvajanjem storitev in tveganjem ugleda,
5. podaja in obravnava predloge in opozorila za spremembe in izboljšanje vseh korakov upravljanja z operativnim tveganjem (ugotavljanje, ocenjevanje, spremljanje in poročanje ter obvladovanje),

ABANKA

6. skrbi za razvoj učinkovitega sistema upravljanja s tveganjem prevar,
7. spremlja izvajanje sklepov odbora s področja operativnega tveganja, ki jih odbor naloži nosilcem za izvedbo aktivnosti, in o njihovi realizaciji poroča Odboru za upravljanje tveganj in upravljanja z bilanco banke,
8. obravnava predloge sprememb poslovnih vlog v okviru procesa upravljanja z vlogami,
9. na zahtevo Odboru za upravljanje tveganj in upravljanja z bilanco banke izvaja ostale aktivnosti s področja operativnega tveganja.

Komisija za operativno tveganje deluje in sprejema odločitve iz svojih pristojnosti na sejah.

f) Odbor za razvoj

Odbor za razvoj ima na področju projektnega dela naslednje pristojnosti:

1. sprejme strateški letni plan razvojnih aktivnosti,
2. sprejme letni plan investicij za izvedbo razvojnih aktivnosti in letni plan razpoložljivih internih človeških virov za izvedbo razvojnih aktivnosti,
3. izvaja razvrščanje vseh razvojnih aktivnosti v portfelju razvojnih aktivnosti,
4. izvaja krovni nadzor nad izvajanjem vseh razvojnih aktivnosti,
5. izvaja krovni nadzor nad izvajanjem iniciativ na področju upravljanja podatkov in njihove kvalitete ter usmerja in pospešuje implementacijo v upravljanje vseh področij banke;
6. podrobneje spremlja izvajanje regulatornih projektov in drugih strateško pomembnih projektov,
7. nadzira delo Razvojnega kolegija,
8. sprejema odločitve o predlogih Razvojnega kolegija,
9. lahko daje pobude in predloga Upravi banke.

Odbor za razvoj deluje in sprejema odločitve iz svojih pristojnosti na sejah.

g) Komisija za obravnavo visoko tveganih strank z vidika preprečevanja pranja denarja in financiranja terorizma

Naloge Komisije za obravnavo visoko tveganih strank z vidika preprečevanja pranja denarja in financiranja terorizma:

1. obravnava posamezne primere poslovanja visoko tveganih strank, pri katerih je bilo zaznano sumljivo poslovanje skladno s predpisi na področju PPDFT oziroma pri katerih so bili zaznani indikatorji neobičajnega poslovanja, ki bi lahko pomenili visoko tveganje za potencialno zlorabo banke z vidika PPDFT;
2. ocenjuje tveganja pri poslovanju z navedenimi strankami ter sprejema ukrepe za učinkovito upravljanje s tveganji pri poslovanju z njimi;
3. sprejema poslovne odločitve v smislu omejevanja poslovanja oziroma prekinitve poslovnega razmerja za stranke, v primerih, ko je bil s strani Urada za preprečevanje pranja denarja potrjen sum kaznivega dejanja pranja denarja ali drugega kaznivega dejanja, ter za vse druge stranke, katerih poslovanje povečuje izpostavljenost banke za zlorabo z vidika PPDFT;
4. sprejema poslovne odločitve glede sklepanja ali nadaljevanja poslovnih razmerij s strankami, pri katerih se zazna vzorec ravnanja, za katerega obstaja utemeljen razlog, da vključuje ali bi lahko vključevalo sumljivo poslovanje oziroma drugo ravnanje, ki povečuje izpostavljenost banke za zlorabo z vidika PPDFT;
5. na podlagi obravnavanih primerov ali vzorcev ravnanja sprejema splošne usmeritve za poslovanje s strankami ali skupinami strank, pri katerih obstaja utemeljen razlog, da njihovo poslovanje vključuje ali bi lahko vključevalo sumljivo poslovanje oziroma drugo ravnanje, ki povečuje izpostavljenost banke za zlorabo z vidika PPDFT;
6. s sprejetimi sklepi seznanja Upravo in za sprejem na Upravi pripravlja predloge sklepov, ki presegajo pristojnosti Komisije za obravnavo visoko tveganih strank z vidika preprečevanja pranja denarja in financiranja terorizma;
7. spremlja izvajanje sprejetih ukrepov v posamezni organizacijski enoti.

Komisija za obravnavo visoko tveganih strank z vidika preprečevanja pranja denarja in financiranja terorizma deluje in sprejema odločitve iz svojih pristojnosti na sejah, ki so zaupne narave.

h) Nabavna komisija

ABANKA

Nabavna komisija je pristojna za pregled in sprejem predloga za nabavo, ki so v pristojnosti uprave banke. Nabavna komisija poda mnenje k predlogu za nabavo, to mnenje je sestavni del dokumentacije potrebne za odločanje na upravi banke. Nabavna komisija skrbi za transparentno sklepanje poslov na področju nabave blaga in storitev, po principu predhodno določenih in ustrezno uravnoteženih kriterijev izbire ter pridobljenih primerljivih ponudbah.

Nabavna komisija se sestaja po potrebi in na predlog strokovne službe, ki predlaga posamezne nabave.

i) Odbor za prodajo in marketing

Odbor za prodajo in marketing ima na področju prodaje in marketinga sledeče pristojnosti in naloge:

1. spremlja tržna gibanja, trende in aktivnosti konkurence na trgu z vidika cen in vsebine produktov, prodajnih kanalov ter odzivnosti;
2. opredeljuje ključne indikatorje uspeha in poročila, ki jih potrebuje za redno spremljanje prodajnih aktivnosti;
3. spremlja poslovne rezultate v primerjavi s planiranim na nivoju banke, organizacijskih enot, segmentov in produktov;
4. spremlja, nadzoruje in usmerja trženjske aktivnosti komercialnih področij ter v skladu s tem usklajuje marketinške aktivnosti;
5. spremlja, nadzoruje in usmerja trženjske aktivnosti po segmentih ter v skladu s tem usklajuje marketinške aktivnosti;
6. spremlja in nadzoruje dobičkonosnost segmentov in organizacijskih enot ter sprejema ukrepe;
7. spremlja in nadzoruje dobičkonosnost produktov in sprejema ukrepe;
8. spodbuja oblikovanje novih produktov in odobrava njihovo uvedbo v ponudbo banke;
9. spremlja raziskave ugleda banke, tržnega pozicioniranja banke in zadovoljstva strank z banko in predlaga ukrepe na njihovi podlagi;
10. ugotavlja zadostnost kadrovskih virov na prodajnih področjih ter predlaga ukrepe;
11. spremlja poročila kontaktnega centra glede strukture vsebine klicev strank, spremlja pritožbe in reklamacije strank ter predlaga ukrepe.

Odbor za prodajo in marketing deluje in sprejema odločitve iz svojih pristojnosti na sejah.

5.2. Nadzorni svet

Nadzorni svet nadzoruje vodenje poslov banke. Ima sedem članov, ki jih imenuje in razrešuje Skupščina banke. Dve tretjini Nadzornega sveta morajo sestavljati neodvisni strokovnjaki. Za neodvisne se štejejo osebe, ki jih ne zaposluje oziroma jih v zadnjih 24 mesecih od imenovanja v Nadzorni svet banke ni zaposlovala Vlada Republike Slovenije oziroma, ki v zadnjih 24 mesecih niso opravljale vodilne ali vodstvene funkcije v političnih strankah v Republiki Sloveniji. Za člane Nadzornega sveta so lahko izvoljene samo fizične osebe, ki izpolnjujejo pogoje in za katere niso podane omejitve iz zakona, ki ureja bančništvo, zakona, ki ureja gospodarske družbe, drugih predpisov in internih aktov banke. Mandatna doba članov Nadzornega sveta traja štiri leta in so lahko znova izvoljeni.

Zaradi zagotavljanja ustrezne heterogenosti znanj in izkušenj med člani Nadzornega sveta banke ter ustrezne kompetenčne zasedbe članov si banka prizadeva, da ima vsaj polovica članov Nadzornega sveta banke primerna bančna znanja in izkušnje.

Nadzorni svet odloča o:

- imenovanju in odpoklicu članov Uprave ter o njihovih prejemkih;
- odobritvi posojil članom Uprave, prokuristom in drugim osebam, za katere je tako določeno z zakonom;
- odobrava pogodbe med članom nadzornega sveta in banko ter sprejema in nadzira izvajanje splošnih načel politike prejemkov;
- sprejema in nadzira izvajanje splošnih načel politike prejemkov,
- odloča o odobritvi posojila članom nadzornega sveta;

ABANKA

- preverja letno poročilo skupaj z revizorjevim poročilom in predlog uprave za uporabo bilančnega dobička ter o tem pripravi pisno poročilo skupščini v skladu z drugim odstavkom 282. člena Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1);
- potrdi letno poročilo;
- preverja in daje mnenja k finančnim in drugim poročilom uprave;
- nadzira primernost postopkov notranje kontrole in učinkovitost delovanja službe notranje revizije;
- daje skupščini predloge za izvolitev članov Nadzornega sveta;
- predlog za imenovanje revizorja in skupaj z upravo predlog za delitev bilančnega dobička;
- mnenje o letnem poročilu službe notranje revizije in poročilu glede opravljene revizije banke in glede stroškov revizije;
- obravnava ugotovitve Banke Slovenije oziroma Evropske centralne banke (ECB), če v skladu s predpisi Evropske unije, ki urejajo bančništvo, ECB izvaja pooblastila in naloge nadzora nad banko, ter
- ugotovitve drugih organov, kadar se te nanašajo na banko;
- ugotovitve davčne inšpekcije in drugih nadzornih organov v postopku nadzora nad banko;
- daje soglasje k poslom banke, kadar tako določa statut;
- sprejema spremembe in dopolnitve statuta, kadar gre le za uskladitev njegovega besedila z veljavno sprejetimi odločitvami;
- sprejema poslovnik o svojem delu in ima druge pristojnosti, ki jih določa zakon ali statut.

Nadzorni svet daje Upravi soglasje:

- k trajnim kapitalskim naložbam v druge pravne osebe, večjim od enega odstotka kapitala banke, ki predstavlja vsoto temeljnega kapitala in dodatnega kapitala v skladu z vsakokratnimi veljavnimi predpisi,
- k strateškim poslovnim povezavam,
- določitvi poslovne politike banke,
- določitvi finančnega načrta banke,
- določitvi organizacije sistema notranjih kontrol,
- določitvi letnega načrta dela notranje revizije,
- pravilom delovanja notranje revizije,
- sklenitvi posameznega pravnega posla, na podlagi katerega bi ob upoštevanju celotne izpostavljenosti banke nastala velika izpostavljenost banke do posamezne osebe,
- k sklenitvi pravnega posla, zaradi katerega se velika izpostavljenost banke do posamezne osebe poveča tako, da doseže oziroma preseže deset odstotkov oziroma vsakih nadaljnjih pet odstotkov sprejemljivega kapitala banke v skladu z zakonom, ki ureja bančništvo, ki predstavlja vsoto temeljnega in dodatnega kapitala v skladu z vsakokratnimi veljavnimi predpisi,
- k sklenitvi pravnega posla, ki je temelj nastanka izpostavljenosti banke do članov Uprave, članov Nadzornega sveta, prokuristov banke in s temi osebami povezanih oseb,
- k sklenitvi poslov z osebami v posebnem razmerju z banko v skladu z zakonom, ki ureja bančništvo,
- k razrešitvi vodje Službe upravljanja tveganj ter
- k imenovanju in razrešitvi vodje Službe notranje revizije,
- odpisu terjatev nad enim milijonom evrov na leto posamezni osebi oziroma osebam, ki v skladu z določbami zakona, ki ureja bančništvo, predstavljajo skupino povezanih oseb,
- k najemanju kreditov, izdaji obveznic ali podrejenih dolžniških instrumentov za vsako tako prevzeto obveznost, ki presega 25 odstotkov knjigovodskega kapitala banke, ter
- k drugim zadevam, ki jih določa zakon ali statut.

ABANKA

Nadzorni svet sprejema sklepe na sejah. Delo Nadzornega sveta poteka v skladu s Poslovnikom o delu Nadzornega sveta. Nadzorni svet je sklepčen, če je na seji navzoča večina članov, in odloča z večino oddanih glasov. V primeru enakega števila glasov je odločilen glas predsednika Nadzornega sveta.

V okviru Nadzornega sveta delujejo komisije, ki so posvetovalna telesa Nadzornega sveta. V skladu z zakonom, ki opredeljuje bančništvo, so v banki oblikovane štiri komisije, v katerih so samo člani Nadzornega sveta banke, način njihovega oblikovanja in delovanja pa je urejen s poslovniki.

V okviru nadzornega sveta delujejo štiri komisije:

a) Revizijska komisija

Glavni namen revizijske komisije je pomagati Nadzornemu svetu pri izpolnjevanju njegovih nadzornih nalog v zvezi z nadzorom nad urejenostjo in gospodarnostjo poslovanja družbe s poudarkom na kakovosti in ustreznosti sistema upravljanja tveganj in sistema notranjih kontrol na področjih računovodskega poročanja, skladnosti s predpisi in notranjimi akti družbe, skladnosti delovanja notranjega revidiranja ter upoštevanja Kodeksa poslovne etike in postopkov obravnavanja neodvisnosti zunanjega revizorja. Revizijska komisija spodbuja pregledno poročanje in učinkovit sistem upravljanja Abanke ter prispeva k dodajanju vrednosti tako, da daje Nadzornemu svetu banke neodvisna in nepristranska zagotovila.

b) Komisija za prejemke

Glavni namen komisije je pomagati Nadzornemu svetu pri izpolnjevanju njegovih nadzornih nalog v zvezi s pripravo odločitev glede prejemkov, vključno s tistimi, ki vplivajo na tveganja in upravljanje tveganj banke.

c) Komisija za imenovanja

Glavni namen komisije je pomagati Nadzornemu svetu pri izpolnjevanju njegovih nadzornih nalog glede priprave odločitev v zvezi s kadrovskimi vprašanji, ki se nanašajo na Upravo in članstvo v Nadzornem svetu.

d) Komisija za spremljanje tveganj in upravljanja z bilanco banke

Glavni namen komisije je pomagati Nadzornemu svetu pri izpolnjevanju njegovih nadzornih nalog v zvezi s pripravo odločitev, ki se nanašajo na funkcijo upravljanja tveganj in profil tveganosti, ter v zvezi z nadzorom upravljanja z bilanco banke. V tem okviru komisija zlasti spremlja prevzemanje in upravljanje s tveganji, sodeluje pri sprejemanju in spremlja izvajanje Strategije upravljanja tveganj in njej podrejenih politik ter preverja skladnost ostalih aktov ter poslovanja banke z zastavljeno strategijo upravljanja tveganj.

5.3. Zaveza o ugotavljanju nasprotja interesov in neodvisnosti članov nadzornega sveta in uprave

Člani Uprave in Nadzornega sveta prispevajo k doseganju visokih strokovnih in etičnih standardov banke s spoštovanjem načel upravljanja nasprotij interesov:

- osebni interesi člana uprave in nadzornega sveta so podrejeni interesom banke; člani uprave in nadzornega sveta ne izkoriščajo poslovnih priložnosti za svoj račun ali za račun fizične oziroma pravne osebe, ki ima z njim skupne interese;
- član uprave in nadzornega sveta pri izvajanju svoje funkcije skrbi, da so interesom banke podrejeni posamični interesi delničarjev, zaposlenih, javnosti ali drugih oseb;
- član uprave in nadzornega sveta se izloči iz odločanja pri poslih banke z njim ali s fizičnimi oziroma pravnimi osebami, ki imajo z njim skupne interese;
- član uprave in nadzornega sveta ne dopušča pojavov kaznivega, neetičnega ali drugače spornega (koruptivnega) ravnanja, ki bi vodilo k pristranskemu in neobjektivnemu odločanju;
- član uprave in nadzornega sveta takoj razkrije nastanek okoliščin, ki pomenijo ali, ki vodijo v nasprotje med interesi banke ter njegovimi interesi ali interesi fizične oziroma pravne osebe, ki ima z njim skupne interese;

ABANKA

- član uprave ali nadzornega sveta prispeva h krepitvi organizacijske kulture s spodbujanjem obveščanja o zaznanih kršitvah, brez grožnje povračilnih ukrepov za prijavitelja;
- član uprave in nadzornega sveta prenese morebiti nedovoljeno pridobljene koristi na banko in banki povrne morebitno škodo, ki bi nastala zaradi pristranskega in neobjektivnega izvajanja nalog oziroma odločanja;
- član uprave in nadzornega sveta se izogiba istočasnemu prevzemanju funkcij oz. nalog, ki niso združljive s funkcijami in nalogami v banki oziroma z interesi banke ali z banko povezane osebe.

Ob zaznavi položaja oziroma okoliščin, ki pomenijo ali bi lahko pomenile nasprotje interesov pri izvajanju funkcije člana Uprave ali Nadzornega sveta, Nadzorni svet oceni možne posledice in sprejme ukrepe za odpravo nasprotja interesov ali naloži vzpostavitev ustreznega nadzora nad okoliščinami.

Član uprave in nadzornega sveta mora biti sposoben delovati objektivno in neodvisno. Njegove osebne, ekonomske ali druge povezave ne smejo vplivati na nepristransko, strokovno, objektivno, odkrito, pošteno in celovito presojo pri izvajanju funkcije v banki.

5.4. Zaveza nadzornega sveta o ocenjevanju lastne učinkovitosti

Nadzorni svet Abanke enkrat letno oceni svojo sestavo, delovanje, potencialna nasprotja interesov posameznih članov, delovanje posameznih članov in nadzornega sveta kot celote ter svoje sodelovanje z upravo banke. Nadzorni svet v okviru tega postopka oceni tudi delo komisij nadzornega sveta kakor tudi primernost in učinkovitost dela uprave banke. V tem procesu nadzorni svet določi morebitne potrebne ukrepe za izboljšanje svoje učinkovitosti.

5.5. Politika imenovanja članov upravljalnega organa, ocenjevanja primernosti in učinkovitosti ter koncept nasledstva v Abanki d.d.

Abanka ima vzpostavljeno politiko imenovanja članov upravljalnega organa, ocenjevanja primernosti in učinkovitosti ter koncept nasledstva z namenom opredelitve lastnosti, ki jih mora izpolnjevati oseba, ki kandidira za funkcijo člana uprave ali za funkcijo člana Nadzornega sveta Abanke d.d. ter lastnosti, ki jih mora izpolnjevati oseba, ki že izvaja funkcijo člana uprave ali funkcijo člana Nadzornega sveta banke. S tem banka dosega najvišje strokovne in etične standarde upravljanja ter integriteto in transparentnost pri upravljanju banke in nadzoru poslovanja banke.

Pri opredelitvi potrebnih kvalitiet člana Nadzornega sveta 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.

Politika določa:

- nosilca izdelave ocene kadrovske primernosti člana Uprave ali člana Nadzornega sveta;
- postopke in merila za izdelavo ocene kadrovske primernosti člana Uprave ali člana Nadzornega sveta;
- postopke in merila za obdobjno ocenjevanje Uprave in Nadzornega sveta kot upravljalnega organa banke (primernost in učinkovitost upravljalnega organa) in
- koncept nasledstva upravljalnega organa banke.

Ocena primernosti članov Uprave oziroma Nadzornega sveta je dokumentirana ocena primernosti posameznega kandidata za člana Uprave oziroma Nadzornega sveta ali že imenovanega člana na teh funkcijah glede ugleda, izkušenj in upravljanja, ki jo banka izdelava na podlagi vnaprej določenih postopkov in meril.

5.6. Politika raznolikosti

Abanka ima sprejeto Politiko raznolikosti upravljalnega organa, ki opredeljuje elemente raznolikosti v sestavi Uprave in Nadzornega sveta 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 in različnih starosti.

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.

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 imenovanja članov, ocenjevanja primernosti in učinkovitosti ter koncept nasledstva upravljalnega organa v Abanki 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 najbolje izpolnjuje merila primernosti ter kandidatom premalo zastopanega spola, če prvi kandidat ni predstavnik premalo zastopanega spola ter se izbiro obrazloži.

5.7. Politika ocenjevanja kadrovske primernosti zaposlenih na ključnih funkcijah v Skupini Abanke

Abanka ima sprejeto Politiko ocenjevanja kadrovske primernosti zaposlenih na ključnih funkcijah v Skupini Abanke, s katero sledi cilju imenovati na ključne funkcije osebe, ki zadostijo pogoju fit&proper, torej k imenovanju oseb, ki pošteno, strokovno in odgovorno sprejemajo odločitve vodijo in nadzirajo delo na ključnih funkcijah v banki.

Banka ima vzpostavljen tudi sistem dela s ključnimi kadri in koncept nasledstva za zasedbo ključnih funkcij v banki.

6. SKUPŠČINA

Skupščino sestavljajo delničarji banke. Republika Slovenija je trenutno edini delničar Abanke. Svoje pravice in dolžnosti uveljavlja preko družbe Slovenski državni holding, d.d.. Skupščina sklepa o uporabi bilančnega dobička na predlog Uprave in Nadzornega sveta, sprejetju letnega poročila, če nadzorni svet ni potrdil letnega poročila ali če Uprava in Nadzorni svet prepustita odločitev o sprejetju letnega poročila skupščini, o letnem poročilu o notranjem revidiranju (z mnenjem Nadzornega sveta), sprejetju ter spremembah in dopolnitvah statuta, ukrepah za povečanje in zmanjšanje osnovnega kapitala, razen o

ABANKA

ukrepah, ki so s statutom preneseni na Upravo, o prenehanju banke in statusnih spremembah, imenovanju in odpoklicu članov nadzornega sveta, nezaupnici članom uprave, podelitvi razrešnice članom Uprave in Nadzornega sveta, imenovanju revizorja, poslovniku skupščine ter o drugih zadevah, določenih s statutom in zakonom.

Uprava skliče skupščino najmanj enkrat na leto, lahko pa jo skliče Nadzorni svet. Sklic lahko zahtevajo tudi delničarji, katerih skupni deleži dosegajo dvajsetino osnovnega kapitala.

Uprava skliče Skupščino vsaj trideset dni pred zasedanjem skupščine tako, da sklic skupščine, skupaj z dnevnim redom in predlogi za sprejetje sklepov, objavi na načine, predvidene z zakonom in statutom. Gradiva, potrebna za odločanje na Skupščini, skupaj s predlogi sklepov, morajo biti na vpogled delničarjem banke od objave sklica dalje pri banki. Če so na Skupščini banke navzoči ali zastopani vsi delničarji banke, lahko Skupščina banke sklepa ne glede na določbe zakona ali statuta glede vsebine sklica, sklicnega roka, objave sklica, določb glede rokov in objave dopolnitev dnevnega reda skupščine ter določb o večini, potrebni, da Uprava banke sprejme odločitev o sklicu Skupščine banke.

Skupščina odloča z večino oddanih glasov, razen če statut ali zakon ne določa kvalificirane večine. Skupščina odloča s tričetrtinsko večino pri sklepanju zastopanega osnovnega kapitala o povečanju in zmanjšanju kapitala, spremembi statuta, izključitvi prednostne pravice do nakupa delnic pri povečanju osnovnega kapitala, o prenehanju banke, statusnih spremembah banke, odpoklicu člana Nadzornega sveta in nezaupnici članom Uprave.

7. SKUPINE DELEŽNIKOV IN STRATEGIJA KOMUNICIRANJA Z NJIMI

S korporativnim komuniciranjem banka izraža in ustvarja lastno identiteto. Z relevantnimi in jasnimi sporočili želi banka vplivati na:

- percepcijo in zavedanje ciljnih javnosti o vsebinah, poslovanju in dejavnostih banke;
- ustvarjati jasno, enovito in prepoznavno podobo banke;
- upravljati z ugledom banke in tako
- podpirati doseganje strateških ciljev banke.

Korporativno komuniciranje je podpora izvajanju poslovne strategije banke, zato upošteva njene temeljne usmeritve, vrednote in cilje:

- jasnost, transparentnost in razumljivost vsebine sporočil;
- spoštovanje zakonskih omejitev in pravil pri sporočanju poslovnih vsebin;
- organiziranost komunikacijskih poti in nabor govorcev;
- prilagoditev sporočil različnim ciljnim javnostim na skupnem temelju;
- povezovanje različnih komunikacijskih poti in orodij.

Ključni deležniki:

- notranja javnost (vsi zaposleni v Abanki, zaposleni v odvisnih družbah),
- stranke Abanke (fizične in pravne osebe, ki uporabljajo storitve Abanke),
- poslovni partnerji (pravne osebe, ki z Abanko sodelujejo pri izvajanju storitev Abanke),
- vlagatelji (fizične in pravne osebe, ki so delničarji Abanke),
- lokalna skupnost (prebivalci občine, mesta ali regije, v kateri je poslovalnica Abanke),
- strokovna javnost (zakonodajni in nadzorni organi, državne inštitucije, Ljubljanska borza),
- splošna javnost (fizične in pravne osebe, ki so ali niso stranke Abanke),
- mediji.

V Abanki je posvečena velika pozornost internemu komuniciranju z naslednjimi orodji: elektronska sporočila korporativnega komuniciranja, intranetne strani, interni časopis Pogled od znotraj, Anovice, E-novičnik Abanke in dogodki za zaposlene.

8. SISTEM NOTRANJIH KONTROL

Notranje kontrole so v delovanje banke načrtno in sistematično vgrajeni procesi, ki s svojim delovanjem zagotavljajo čim bolj varno in učinkovito lastno poslovanje ter varno in učinkovito opravljanje storitev za stranke. Politika sistema notranjih kontrol opredeljuje mehanizme notranjih kontrol in notranje kontrolne aktivnosti, ki jih izvajajo Uprava, Nadzorni svet, vodilni delavci vseh ravni, notranje kontrolne funkcije in vsi ostali zaposleni. Obseg in kompleksnost notranjih kontrol Abanka prilagaja tveganjem, ki jim je izpostavljena na posameznih področjih poslovanja.

Sistem notranjih kontrol v banki je vzpostavljen na nivoju:

a) sprotnih notranjih kontrol, ki se izvajajo z računalniškim in/ali človeškim nadzorom na ravni vsake finančne storitve in posla (poslovne aktivnosti) oz. poslovnega procesa oz. organizacijske enote. V strukturo notranje kontrolnih dejavnosti je zajeto zlasti preverjanje:

- upoštevanja pravil za delovne postopke pri izvajanju finančnih storitev ter pri administrativnih in računovodskih aktivnostih;
- izvajanje poslovnih aktivnosti oz. transakcij v okviru limitov, postavljenih za omejevanje izpostavljenosti tveganjem, in sprejetih poslovnih strategij ter politik oz. drugih omejitev;
- pravilnosti notranjega in zunanjega poročanja ter obveščanja javnosti;
- fizične kontrole;
- delovanja informacijskega sistema;
- upravljanja z zaposlenimi.

b) stalnih/trajnih in neodvisnih notranjih kontrolnih funkcij, ki se izvajajo:

- v okviru funkcije upravljanja s tveganji,
- v okviru funkcije zagotavljanja skladnosti poslovanja in
- v okviru notranje revizijske funkcije.

Kontrolni sistem nad računovodskim in finančnim poročanjem se zagotavlja preko delovanja celotne računovodske funkcije, ter se tako zagotovi kvalitetne in zanesljive računovodske informacije ter pravilno in pravočasno finančno poročanje. Banka izvaja računovodsko kontroliranje kot osnovni in najpomembnejši del računovodskega kontrolnega sistema, katerega del je z vidika nadziranja izvajanja računovodske funkcije, tudi notranje in zunanje revidiranje (III. in IV. obrambna linija).

Banka ima vzpostavljen sistem notranjih računovodskih kontrol, s čimer se sproti preverja primernost računovodskih ocen in pravilnost računovodskih podatkov ter tekoče odpravlja ugotovljene nepravilnosti tako, da je zagotovljena verodostojnost poslovnih knjig, zanesljivost računovodskih informacij ter posledično finančnih poročil ter skladnost z zakonskimi in drugimi zahtevami.

8.1. Funkcija upravljanja tveganj

Banka ima vzpostavljeno funkcijo upravljanja tveganj, ki je neposredno podrejena Upravi ter je funkcionalno in organizacijsko ločena od drugih organizacijskih enot banke, pri katerih lahko prihaja do nasprotja interesov s funkcijo upravljanja tveganj. Funkcijo upravljanja tveganj vodi oseba, ki ima položaj višjega vodje v banki.

Funkcija za upravljanje tveganj analizira ter spremlja meje tveganj banke in razvija metode za merjenje teh tveganj. Izvajalci funkcije upravljanja tveganj imajo ustrezno strokovno znanje ter dostop do vseh pomembnih informacij, ki jih potrebujejo za izpolnjevanje svojih pristojnosti in odgovornosti.

Pristojnosti in odgovornosti funkcije upravljanja tveganj se opredelijo v dokumentu Strategija upravljanja tveganj ter nagnjenost k prevzemanju tveganj., ki jo sprejme Uprava banke in z njo soglaša Nadzorni svet banke.

Funkcija upravljanja tveganj o svojem delu in ugotovitvah poroča Upravi in Nadzornemu svetu banke.

8.2. Funkcija skladnosti poslovanja

Banka ima vzpostavljeno trajno in učinkovito funkcijo zagotavljanja skladnosti poslovanja, katere glavni nosilci so:

- pooblaščenec za skladnost poslovanja,
- pooblaščenec za preprečevanje pranja denarja,
- pooblaščenec za varnost in
- pooblaščenec za varstvo osebnih podatkov.

Funkcija zagotavljanja skladnosti je hierarhično in funkcionalno ločena od organizacijskih enot banke, ki jih kontrolira.

Pooblaščenec in ostali zaposleni, ki izvajajo funkcijo zagotavljanja skladnosti poslovanja, imajo ustrezno strokovno znanje ter dostop do vseh pomembnih informacij in dokumentacije, ki jih potrebujejo za izpolnjevanje svojih pristojnosti in odgovornosti.

Pristojnosti in odgovornosti funkcij skladnosti so opredeljene v Politiki zagotavljanja skladnosti v skupini Abanka, ki jo sprejme Uprava banke in z njo soglašata Nadzorni svet banke.

Pooblaščenec o svojem delu in ugotovitvah poroča Upravi in Nadzornemu svetu banke.

8.3. Funkcija notranje revizije

Banka ima vzpostavljeno funkcijo notranjega revidiranja, ki se izvaja v okviru Službe notranje revizije. Služba je neposredno podrejena Upravi ter je funkcionalno in organizacijsko ločena od drugih organizacijskih enot banke.

Namen, naloge, pristojnosti in odgovornosti ter način delovanja Službe notranje revizije so opredeljeni v Zakonu o bančništvu, standardih strokovnega ravnanja pri notranjem revidiranju; kodeksu načel notranjega revidiranja; kodeksu poklicne etike notranjih revizorjev in v Pravilniku o delovanju Službe notranje revizije, ki ga odobri Uprava banke in z njim soglašata Nadzorni svet banke.

Služba notranje revizije o svojem delu in ugotovitvah poroča Upravi in Nadzornemu svetu banke.

9. PROCES UPRAVLJANJA TVEGANJ

Akupina Abanka si je zadala jasne cilje na področju upravljanja tveganj. Da bi jih dosegla, je skozi ključne procese in jasno razmejitev odgovornosti vzpostavila ustrezne postopke.

Na strateški ravni je banka določila naslednje cilje upravljanja tveganja:

- zagotavljanje učinkovite in celovite obravnave tveganj, s katerimi se sooča Skupina pri poslovanju;
- določitev nagnjenosti Skupine k prevzemanju tveganj in zagotavljanje doslednosti s poslovnim modelom in poslovnimi plani Skupine, pri čemer je treba upoštevati sposobnost prevzemanja tveganj in rezultate strateške analize;
- pravočasno prepoznavanje vseh zadevnih tveganj in celovit pregled le-teh;
- zasnova, vzdrževanje in nenehno izboljševanje sistema, ki banki omogoča, da pravočasno prepozna poslabšanje svojega finančnega položaja ali profila tveganja, in določitev potencialnih ukrepov za zmanjšanje tveganja;
- jasno določene odgovornosti in kompetence na področju obvladovanja tveganja v Skupini;
- zavestne odločitve glede optimizacije profila tveganj in koristi.

Da bi dosegla zadane cilje, je Abanka sprejela naslednja načela upravljanja tveganj:

- vzpostavitev in nenehno posodabljanje kulture zavedanja o tveganjih, kot enega izmed ključnih elementov poslovanja banke;
- jasno določene odgovornosti in pooblastila za celoten postopek obvladovanja tveganja v banki;

ABANKA

- zagotavljanje, da so načrti za razvoj in rast poslovanja ustrezno podprti prek učinkovite infrastrukture za obvladovanje tveganja.

Skupina je v okviru nagnjenosti k prevzemanju tveganj sprejela:

- Strategijo upravljanja tveganj in najnagnjenosti k prevzemanju tveganj;
- Pravilnik ICAAP/ILAAP;
- Limite upravljanja tveganj.

Cilj je zagotoviti celovit in učinkovit pristop k upravljanju tveganj ter pregled nad ključnimi poudarki, ki jih Skupina z vidika tveganj zazna kot pomembne glede na razmere v zunanjem in notranjem okolju.

Skupina ima sprejeto tudi Politiko upravljanja operativnega tveganja, ki izhaja iz Strategije upravljanja tveganj in nagnjenosti k prevzemanju tveganj in katere namen je vzpostaviti zanesljiv in celovit proces upravljanja operativnega tveganja v Skupini. Ta opredeljuje proces celovitega, trajnega, učinkovitega in integriranega upravljanja operativnega tveganja, pri tem pa skupina sledi ciljem, določenim v veljavni Strategiji tveganj upravljanja tveganj in nagnjenosti k prevzemanju tveganj.

Politika upravljanja operativnega tveganja opredeljuje postopke in metodologije, ki jih Skupina uporablja v procesu ugotavljanja, merjenja oziroma ocenjevanja, spremljanja, obvladovanja in poročanja o tveganjih za vsako pomembno vrsto tveganj. V proces ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala Skupina vključuje tudi ostala nefinančna tveganja ter ima vzpostavljene ustrezne metodologije za ugotavljanje, merjenje, spremljanje in obvladovanje teh tveganj.

10. POLITIKA PREJEMKOV

Abanka ima vzpostavljene in izvaja politike in prakse prejemkov za vse zaposlene, ki so skladne s preudarnim in učinkovitim upravljanjem tveganj in tako upravljanje tudi spodbujajo. Politika prejemkov je v skladu s poslovno strategijo, cilji, vrednotami in dolgoročnimi interesi banke ter vključuje ukrepe za preprečevanje nasprotja interesov. V spodbudah, ki jih zagotavlja sistem prejemkov, so upoštevana tveganja, kapital, likvidnost ter verjetnost in časovni raspored prihodkov banke.

Abanka je opredelila kategorije zaposlenih s posebno naravo dela. To so zaposleni, ki lahko v okviru svojih delovnih nalog in aktivnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti banke. Zanje je Abanka vzpostavila in upošteva še posebna pravila o prejemkih.

Nadzorni svet banke redno preverja ustreznost sprejete politike in praks glede prejemkov, strokovne in neodvisne ocene politik in praks prejemkov pa izvaja komisija za prejemke pri nadzornem svetu.

Uprava banke mora najmanj enkrat na leto zagotoviti celovit in neodvisen pregled skladnosti dejanskih prejemkov s politiko prejemkov in praksami.

Oceno skladnosti prakse prejemkov s politiko prejemkov poda Služba notranje revizije v svojem letnem poročilu o notranjem revidiranju.

11. SKRB ZA ZAPOSLENE

Zaposleni so ključni za dolgoročno uspešnost banke ter so protagonisti trajnostnega in družbeno odgovornega razvoja banke. Področje upravljanja s kadri v banki temelji na Kadrovski politiki in drugih strateških dokumentih s tega področja.

Na področju preprečevanja vsakršnega nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu ima banka vzpostavljena ustrezna pravila in imenovane pooblaščenice za mobing, na katere se na posvet ali za pridobitev informacij zaupno lahko obrnejo vsi zaposleni v banki.

Na razvoj organizacijske kulture vpliva tudi izvajanje ukrepov certifikata Družini prijazno podjetje, s katerim želi Abanka zaposlenim olajšati usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Banka je v letu

ABANKA

2017 ponovno prejela polni certifikat za nadaljnje triletno obdobje (tj. do leta 2020) ter posebno zahvalo za širjenje kulture družini prijaznega podjetja.

Banka v postopkih kadrovanja, zaposlovanja in razvoja zaposlenih omogoča enake možnosti vsem, kar je temelj za izgradnjo uspešne organizacijske kulture, spoštovanje vrednot banke in ohranjanje ugleda dobrega delodajalca v družbenem okolju.

Delovanje banke temelji na dobrih medosebnih odnosih in zaposluje po načelu enakih možnosti, zaposlenim omogoča optimalne delovne razmere, socialno varnost, možnost osebnega in strokovnega razvoja ter delovne izzive, v katerih lahko posamezniki usklajujejo svoje osebne cilje s cilji in potrebami banke. Jasna in odprta komunikacija ustvarja temelje zaupanja in delovno okolje, ki pripomore k zadovoljstvu, ustreznemu vzdušju na delovnih mestih, zavzetosti in pripadnosti zaposlenih banki.

S široko razvejanostjo poslovne mreže banka omogoča zaposlitev v različnih slovenskih regijah različnim kadrovskim profilom. To pomeni možnost, da lahko lokalni kadri, tudi mlade generacije, najdejo svoje zaposlitvene možnosti izven glavnih zaposlitvenih centrov v Sloveniji in tako ostanejo v domačem okolju. Poleg tega banka veliko zaposlitvenih možnosti ponuja na glavnih regijskih zaposlitvenih centrih, kot so Ljubljana, Kranj, Nova Gorica, Koper, Novo mesto, Maribor in Celje.

Banka konstruktivno sodeluje z obema sindikatoma v banki in jima nudi ustrezne pogoje za delovanje. Z rednimi srečanji s predstavniki sindikatov skrbi za stalen dialog in za transparentno obveščanje o vseh pomembnih kadrovskih temah. Prav tako se pred sprejetjem vseh internih kadrovskih aktov pridobi soglasje sindikatov. Banka letno sindikatoma nameni donacijo in prispeva k organizaciji novoletnega obdarovanja otrok zaposlenih.

Banka tudi dejavno sodeluje z bivšimi sodelavci, ki so se upokojili, saj podpira tudi dve društvi Abančnih upokoencev. Prav tako banka podpira Športno društvo Abanke, katerega člani so zaposleni, ki se udeležujejo raznih športnih tekmovanj.

11.1. Kadrovska politika

Abanka s svojo kadrovsko politiko zagotavlja učinkovito kadrovanje zaposlenih z ustreznimi znanji, veščinami in kompetencami ter skozi stalna vlaganja v razvoj zaposlenih podpira kakovostne storitve in konkurenčnost banke na trgu. Svojo kadrovsko politiko Abanka izvaja skozi uresničevanje letnih kadrovskih planov. Določanje, načrtovanje in zagotavljanje kompetentnih in motiviranih kadrov Abanka izvaja na podlagi plana števila kadrov in plana izobraževanj, ki sta se sestavni del letnega plana banke.

11.2. Izobraževanje in razvoj zaposlenih

Izobraževanje in uposabljanje zaposlenih sta ključna za povečevanje konkurenčne prednosti Abanke. Nadgradnja znanja naših zaposlenih je tudi pomembna konkurenčna prednost na trgu dela, tako internem kot zunanem. Internemu prenosu znanja dajemo velik pomen. Abanka skrbi za razvoj zaposlenih z različnimi orodji, sistematično tudi z letnimi pogovori. Posebno pozornost Abanka namenja razvoju perspektivnih kadrov. S pomočjo letnega pogovora so pripravljene načrti za doseganje ciljev, načrtani pa so tudi razvojni načrti zaposlenih. Izobraževanje je harmonizirano s poslanstvom in strategijo Abanke in ju podpira.

11.3. Nagrajevanje zaposlenih

Sistem nagrajevanja zaposlenih po kolektivni pogodbi določa, da so zaposleni, ki pri delu dosegajo nadpovprečne rezultate, nagrajeni z mesečnim gibljivim delom plače skladno z določili Pravilnika o

ABANKA

napredovanju in nagrajevanju. Za zaposlene na izpostavljenih delovnih mestih, opredeljenih v Oceni tveganja, zagotavljamo sklenitev nezgodnega zavarovanja za delovna mesta s povečanim tveganjem.

11.4. Mobilnost zaposlenih

V banki spodbujamo mobilnost kadrov, tj. da posamezniki delajo na različnih področjih v banki. Prednosti mobilnih kadrov so, da se hitreje prilagajajo spremembam, da poznajo več področij delovanja banke in bolje razumejo njihovo medsebojno povezanost.

11.5. Razvoj organizacijske kulture

Aktivnosti, ki gradijo vrednote in organizacijsko kulturo v banki, so različne. Njihova vloga gre v smeri promoviranja banke kot uspešne in zaposlenim prijazne delodajalke, ki nudi možnosti kakovostne zaposlitve in nadaljnega razvoja, kar dokazujemo tudi s tem, da smo pridobili stalni certifikat »Družini prijazno podjetje«. Abanka izvaja ukrepe, s katerimi svojim zaposlenim olajša usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

11.6. Socialna varnost zaposlenih in družbena odgovornost

Abanka zagotavlja zaposlenim socialno varnost in do svojih zaposlenih ravna družbeno odgovorno preko sistematičnega izobraževanja, sofinanciranja študija, pri premoščanju stisk zaposlenim nudi solidarno finančno pomoč, ob nesrečah zbira sredstva za pomoč zaposlenim, preko športnega društva je sodelavcem dostopna redna rekreacija. Družbena odgovornost Abanke do okolice v kateri deluje se kaže skozi solidarnostne in humanitarne pomoči, z donacijami za nakupe zdravstvenih aparatov in pripomočkov prispevamo tudi dvigu kakovosti zdravstvene oskrbe.

Abanka zagotavlja visok nivo etičnega ravnanja do vseh zaposlenih in v svojem delovanju spoštuje načelo ničelne tolerance do kakršnekoli diskriminacije.

12. STATUS POLITIKE UPRAVLJANJA

Politika upravljanja začne veljati z dnem, ko jo sprejmeta Uprava in Nadzorni svet Abanke.

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

V Ljubljani, december 2018

Uprava banke

mag. Jože LENIČ
predsednik uprave

mag. Matevž SLAPNIČAR
član uprave

Matej GOLOB MATZELE
član uprave

Nadzorni svet

mag. Marko GARBAJS
predsednik nadzornega sveta