

za javno objavo



Na podlagi 23. člena statuta NLB d.d. nadzorni svet sprejma to politiko

Politika

Politika izbora primernih kandidatov za člana uprave banke

1. izdaja, avgust 2015

za javno objavo

Kronologija sprememb

Izdaja	Datum	Opis
1.	Avgust 2015	Sprejem politike

za javno objavo

I. Uvod

Na podlagi določil Zakona o bančništvu, s politiko izbora primernih kandidatov za članstvo v upravi, nadzorni svet postavlja okvirje, ki omogočajo, sestavo uprave banke na način, da kot celota razpolaga z ustreznim znanjem, veščinami in izkušnjami, potrebnimi za poglobljeno razumevanje dejavnosti banke in tveganj, ki jim je izpostavljena. S politiko se postavlja strokovna merila izbora ter strokovno vodene postopke selekcije kandidatov, ki bodo nadzornemu svetu omogočili utemeljitev njihovega izbora in izvajanje dolžne skrbnosti v skladu z najvišjimi etičnimi standardi in skrbnostjo glede kadrovanja uprav. S tem bo prav tako zagotovljeno, da bo uprava banke sestavljena iz posameznikov z različnimi znanji in izkušnjami, da bo uprava kot celota imela uravnotežen nabor veščin, znanj in izkušenj, glede na velikost, kompleksnost in profil tveganosti banke.

Strokovno vodeni postopki so hkrati ne le v interesu banke, ampak tudi v interesu izbranih kandidatov, saj odvrtačajo morebitne dvome v njihovo strokovnost, reference ter v ustreznost njihovega izbora. Pri uporabi besede kandidat sta zastopana oba spola.

II. Izhodišča politike

1. Uprava banke mora kot celota zajemati ustrezno širok nabor znanja, veščin, izkušenj njenih članov
2. S to politiko se spodbuja doseganje raznolikosti v okviru uprave, vključno z ustrezno ciljno zastopanostjo obeh spolov v upravi
3. Opredelitev pogojev za opravljanje funkcije člana uprave

III. Zakonske in druge podlage

Uporabljajo se vsakokrat veljavni akti:

- Zakon o bančništvu;
- Zakon o gospodarskih družbah;
- Kodeks upravljanja javnih delniških družb;
- Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države;
- Sklepi Banke Slovenije (BS), s katerim so predpisani standardi skrbnosti članov uprave banke ter zahteve glede ureditve notranjega upravljanja banke;
- Smernice organa European Banking Authority (EBA) o notranjem upravljanju (GL 44, 2011), v povezavi s Sklepom BS o uporabi Smernic organa EBA o notranjem upravljanju (UR.I. RS 47/2015, 30. 6. 2015)

Pri uporabi vsakokrat veljavnih zakonskih ter podzakonskih aktov se kot priporočilom sledi baselskim smernicam bančnega korporativnega upravljanja (Corporate governance principles for banks – Basel Committee on banking Supervision), kolikor niso z zgoraj navedenimi akti že implementirana v slovenski pravni red.

IV. Opredelitev pogojev za člana uprave

Kot kandidata za članstvo v upravi banke se lahko obravnava le kandidata, ki bi lahko izpolnjeval pogoje za člana uprave banke po zakonu, ki ureja bančništvo ter drugih podlagah, navedenih v točki III zgoraj, in, ki bi lahko pridobil dovoljenje Banke Slovenije ali Evropske centralne banke, kadar izvaja pristojnosti in naloge nadzora iz točke (e) prvega odstavka 4. člena Uredbe (EU) št. 1024/2013 za opravljanje funkcije člana uprave banke po zakonu, ki ureja bančništvo.

Poleg vseh zakonsko ter statutarno predpisanih pogojev, morajo kandidati za članstvo v upravi imeti primerne izkušnje, veščine, znanja ter kompetence, vključno z osebno integriteto in zmožnostjo posvečanja zadostnega časa opravljanju funkcije člana uprave glede na morebitne druge kandidatove izvenbančne aktivnosti, kar omogoča, da opravljajo svoje delo vestno, odgovorno, učinkovito, s tem pa definirajo in določajo vrednote banke ter strategijo njenega poslovanja na način, da je slednja dolgoročno uspešna in skladna z najboljšimi interesi banke ter z etičnimi standardi upravljanja.

za javno objavo

Kandidati za članstvo v upravi morajo izkazati sposobnost konstruktivno-kritičnega sodelovanja pri obravnavi najpomembnejših zadev banke z namenom nepretrganega zasledovanja najboljšega interesa banke ter s tem sposobnost aktivnega vključevanja v poslovanje banke in upravljanje tveganj banke.

Kandidat mora ob zakonsko in statutarno predpisanih pogojih pridobiti pozitivno oceno primernosti v skladu z bančno politiko primernosti članov uprave (Fit&Proper).

Kandidat za člana uprave banke mora banki in njenemu delovanju podrediti tako svoje osebne interese, posamične interese tretjih oseb, kot tudi interese, ki bi lahko izvirali iz kandidatovih preteklih funkcij oziroma drugih aktivnosti in ekonomskih, strokovnih ali zasebnih povezav s tretjimi osebami (vključno s člani uprave ali nadzornega sveta banke), in bi lahko vplivali nanj pri morebitnem sprejemanju odločitev v korist banke.

V primeru kakršnihkoli okoliščin, ki bi lahko vodile v nasprotja interesov in posledično ogrozile sprejemanje neodvisnih odločitev v najboljšem interesu banke, mora le-te razkriti v izbirnem postopku in sprejeti odgovornost, da bo pravočasno sprejel vse ukrepe za odpravo nasprotja interesov.

S sestavo uprave mora biti dosežena komplementarnost in raznolikost, kar se kaže v:

- različni izkušnosti, starosti, izobrazbi in strokovnih znanjih na ravni posameznih članov uprave ter posledično na ravni uprave kot celote, zlasti s področja kapitalskih trgov, finančnih analiz in finančnih poročil, zadev povezanih s finančno trdnostjo in finančnimi tveganji, strateškega načrtovanja, korporativnega upravljanja, poznavanja predpisov,
- poznavanju lokalnega, regionalnega in, če je to primerno, globalnega gospodarskega trga, kakor tudi značilnosti pravnega in regulatornega okolja, pri čemer se upošteva tudi mednarodne izkušnje posameznih članov uprave, ter
- primernem načinu komunikacije, sodelovanja in kritične presoje oziroma diskusije v procesu odločanja uprave, k čemur prispevajo lastnosti vsakega posameznega člana uprave.

Pri izboru kandidatov za članstvo v upravi banke se sledi priporočilu, da bi bila v upravi ustrezno zastopana oba spola. S tem namenom se o postopku iskanja ustreznih kandidatov obvesti tudi sekcije managerk managerskih združenj oz. se kadrovskim agencijam naloži, da sta v naborih potencialnih kandidatov ustrezno zastopana oba spola, pri morebitnih izbirah pa je potrebno opredeliti najboljšega kandidata, drugega najboljšega kandidata ter najboljšega kandidata premalo zastopanega spola, kolikor ga ni med dvema najboljšima kandidatom z obrazložitvijo, zakaj drugi najboljši kandidat in kandidat premalo zastopanege spola nista bila izbrana kot najboljši kandidat.

V. Postopek izbora kandidatov

Pri izboru kandidatov za članstvo v upravi, je potrebno težiti k temu, da ima uprava kot enovit organ oz. kot celota vsa ustrezna znanja, veščine in izkušnje, da uspešno vodi banko. Člani uprave se morajo ob izpolnjevanju pogojev za člana uprave s svojimi različnimi znanji ter izkušnjami dopolnjevati, da delujejo v skladu s cilji, strategijami in politikami banki v njenem najboljšem interesu.

Opredelitev postopka izbora kandidata

- Priporočljivo je, da nadzorni svet eno (1) leto ali vsaj pol leta pred iztekom mandata prične z aktivnostmi bodisi za ponovno izvolitev sedanjega člana uprave oz. z aktivnostmi iskanja novih kandidatov za članstvo v upravi.
- Komisija za imenovanja pripravi predlog kompetenčnega profila (zahtevanih znanj, izkušenj, sposobnosti...) in ostalih zahtev, ki jih mora izpolnjevati kandidat za člana uprave in ga predloži nadzornemu svetu v potrditev.
- V postopku iskanja in izbora najustreznejših kandidatov se lahko k sodelovanju povabi zunanji svetovalec/kadrovsko agencijo. Sodelovanje lahko poteka zgolj v posamezni fazi postopka ali v celotnem procesu iskanja in izbora uprave.

za javno objavo

- Iskanje kandidatov se lahko izvaja tudi interno in sicer iz nabora obstoječih ključnih kadrov NLB d.d. in NLB Skupine.
- V primeru, da se bo imenovalo celotno upravo nadzorni svet na podlagi predloga Komisije za imenovanja najprej izbere predsednika uprave banke. Slednjemu lahko nadzorni svet podeli mandat za sodelovanje v postopku izbora najustrežnejših kandidatov za ostale člane uprave na način, da pripravi ožji izbor svojih kandidatov o katerih bo odločal nadzorni svet.
- V primeru iskanja posameznega člana uprave lahko nadzorni svet podeli mandat za sodelovanje v postopku izbora najustrežnejših kandidatov predsedniku uprave na način, da pripravi ožji izbor svojih kandidatov o katerih bo odločal nadzorni svet.
- V postopku kadrovanja se preveri ali kandidati izpolnjujejo pogoje, ki jih določa zakon, dodatne pogoje ter zahteve kompetenčnega profila, kandidata pa se oceni tudi glede na zahtevano kolektivno primernost uprave kot celote.
- Predlog najustrežnejšega kandidata za člana uprave pripravi Komisija za imenovanja in ga posreduje v potrditev nadzornemu svetu banke.
- Po imenovanju predsednika/člana uprave se pri regulatorju vloži zahtevo za pridobitev Dovoljenja za opravljanje funkcije

VI. Diskretnost postopka

Postopek izbora kandidatov je strogo zaupen, diskreten z najvišjim možnim varstvom osebnih podatkov. Le s spoštovanjem diskretnosti prijavljenih kandidatov se lahko poveča interes za prijavo kakovostnih kandidatov.


VII. Prehodne in končne določbe

Politika začne veljati dan po njenem sprejetju s strani Nadzornega sveta in objavi na internih spletnih straneh banke. V primeru da prihaja do odstopanja med določbami te Politike in določbami drugih notranjih aktov banke, veljajo določila te Politike.

Priprava in pregled:

Podpisnik in vloga v banki	Razlog podpisa	Datum podpisa	Podpis
Boris-Anže Dugar svetovalec področja	Priprava	dd.mm.IIIII	3/A.D.
Mojca Cigler svetovalec področja	Priprava	dd.mm.IIIII	hgh
Matej Pollick svetovalec področja	Priprava	dd.mm.IIIII	ok
Andrijana Bergant Svetovalec področja	Priprava	dd.mm.IIIII	
Vesna Vodopivec direktor SUKRO	Pregled	dd.mm.IIIII	ly
Rok Praprotnik	Pregled	dd.mm.IIIII	

Gorazd Podbevšek
predsednik nadzornega sveta



Priloga:

Pregled kataloga zahtev in kompetenc za selekcioniranje kandidatov za članstvo v upravi

	Predlog zahtev
1.	Formalna merila
	Formalna izobrazba
	Neformalno izpopolnjevanje
2.	Strokovne kompetence
	Trajanje ustreznih delovnih izkušenj
	Strokovno področje/znanja - reference
3.	Strateške kompetence
	Ciljna usmerjenost
	Strateška naravnost
	Sposobnost odločanja
	Učinkovitost
4.	Vodstvene kompetence
	Motiviranje
	Reševanje konfliktov
	Odločanje
5.	Osebnostne kompetence
	Čustvena inteligenca
	Empatija
6.	Organizacijske kompetence
	Delegiranje
	Organiziranje
7.	Specifične kompetence
	...

Poleg primeroma naštetih kompetenc lahko Nadzorni svet določi druge kompetence, ki jih morajo izpolnjevati kandidati za članstvo v upravi

Priloga:

Grafični prikaz poteka postopka iskanja kandidata za člana uprave

