

Politiko ocenjevanja primernosti članov organov vodenja in nadzora v Banki Celje d.d. (dalje: politika) je nadzorni svet banke potrdil v letu 2014 z namenom določitve standardov, postopkov in kriterijev z oceno primernosti pred imenovanjem kandidatov na funkcijo organov vodenja in nadzora, ki ustrezajo zahtevanemu profilu in izpolnjujejo zahtevana merila.

Določila politike se uporabljajo za ocenjevanje primernosti kandidatov (že imenovanih ali novih kandidatov), ločeno za člane nadzornega sveta in člane uprave banke. Ocenjevanje se izvede pred njihovim imenovanjem na funkcijo, na podlagi predhodno potrjenega kadrovskega profila s katerim se določijo zahteve za opravljanje funkcije (izobrazba, delovne izkušnje, strokovne kompetence) in zahteve v skladu z interno politiko.

### **Kadrovska komisija**

Nosilec izvajanja postopkov z oceno primernosti kandidatov je Kadrovska komisija – Komisija za prejemke, katere naloga je, da izvede postopek kadrovanja in pripravi oceno primernosti kandidatov v skladu s politiko in jo predloži v odločitev ustreznemu organu.

### **Merila za ocenjevanje primernosti kandidatov**

S politiko so določena merila, ki se upoštevajo pri oceni primernosti kandidata na določeno funkcijo in so razvrščeni v štiri skupine:

- A. **Zakonska merila** (kandidat za člana organa nadzora in vodenja je lahko oseba, ki je primerna in izpolnjuje zahtevane pogoje, ki jih določa Zakon o gospodarskih družbah in Zakon o bančništvu).
- B. **Podzakonska in interna merila** (kandidat mora poleg zakonskih meril izpolnjevati še podzakonska in interna merila, ki jih določajo Sklepi Banke Slovenije, statut banke in interni akti banke).
- C. **Splošna in posebna merila** (kandidata se ocenjuje glede izkušenosti, ugleda, upravljanja in posebnih merilih, kompetencah).
  - C.1. **Splošna merila** (izkušenosť, ugled, upravljanje):

Pri ocenjevanju merila glede izkušenosti kandidata je vsebinsko relevantno:

    - teoretično znanje kandidata, ki ga je pridobil z izobraževanjem in usposabljanjem,
    - praktične izkušnje, pridobljene na prejšnjih delovnih mestih.

#### Izkušenosť

- član NS: kandidat mora imeti dovolj izkušenj, da lahko ustrezno presoja o odločitvah uprave in jo učinkovito nadzoruje. Primeren kandidat mora dokazati, da ima znanje, potrebno za razumevanje poslov finančnih institucij in tveganj, ki so jim le-te izpostavljene.
- član uprave: kandidat mora imeti dovolj delovnih izkušenj na vodstvenih delovnih mestih (kratkoročna ali začasna delovna mesta se sicer lahko upoštevajo, vendar pa običajno ne zadoščajo za domnevo o zadostni izkušenosť).

#### Ugled

Kandidat mora imeti ugled, ne glede na značilnosti, obseg in zapletenosť poslov, ki jih opravlja banka, zato se šteje, da je oseba ugledna, če ne obstajajo dokazila, ki bi kazala nasprotno, oziroma če ni razlogov za utemeljen dvom o ugledu kandidata. Pri oceni se morajo upoštevati vse ustrezne in dostopne informacije, ne glede na čas in kdaj nastanka dogodka, ki bi lahko vplivale na njegov ugled. Prav tako je potrebno pri tem merilu upoštevati, da več manjših dogodkov ne vpliva nujno na ugled kandidata, vendar ima lahko z vidika celote zanj resne posledice.

V postopku ocenjevanja merila glede ugleda kandidata je potrebno preveriti in upoštevati okoliščine:

- obstoječe kazenske ali druge uradne evidence v zvezi s kandidatom,
- pretekla ravnanja osebe pri sodelovanju z nadzornimi organi,
- pretekle in sedanje poslovne rezultate in finančni položaj osebe.

### Upravljanje

Pri ocenjevanju je potrebno upoštevati merila s področja upravljanja, saj je upravljanje ključnega pomena za kakovostno delovanje nadzornega sveta ali uprave banke. Merila se nanašajo na:

- obstoj nasprotja interesov,
- zmožnost zagotoviti ustrezno razpoložljivost za opravljanje funkcije,
- sposobnost kandidata, da opravlja svoje dolžnosti in odgovornosti neodvisno in brez dopuščanja neprimerne vpliva s strani drugih subjektov na svoje odločanje,
- kolektivna strokovna usposobljenost in zahtevane izkušnje.

**C.2. Posebna merila** (kompetence: socialne in osebne, kulturne, akcijske, vizija razvoja in širše poznavanje gospodarskega družbenega okolja, osebna predstavitev).

Pri posebnih merilih se ocenjuje:

- socialne in osebne kompetence kandidata (komunikativnost, empatija, timsko delo, fleksibilnost, mobilnost, kreativnost, sposobnost poslušanja);
- kulturne kompetence kandidata (poznavanje politične in ekonomske situacije, sposobnost prilagajanja mednarodnim pogojem poslovanja, vpetost v gospodarske kroge, sodelovanje z lastniki, nadzorniki, zaposlenimi);
- akcijske kompetence kandidata (sposobnost sprejemati izzive in odgovornost, sposobnost delegiranja ciljev);
- vizija razvoja in širše poznavanje gospodarskega družbenega okolja kandidata (vizija razvoja, sodelovanje z lastniki, nadzorniki, zaposlenimi, širše poznavanje gospodarskih in ekonomskih razmer in vpetost v gospodarske kroge);
- osebna predstavitev kandidata (vizija, strategija in predlogi za opravljanje funkcije).

**D. Pravila dobre prakse** (Kodeks upravljanja javnih delniških družb).

Pri pravilih dobre prakse gre za uporabo določb Kodeksa upravljanja javnih delniških družb, ki niso pravno zavezujoča glede standardov upravljanja in vodenja družb. Kandidat ali član za opravljanje nadzorstvene funkcije mora v skladu s to politiko izpolnjevati pogoje o neodvisnosti iz priloge C – (točka C.3.) Kodeksa upravljanja javnih delniških družb, kar potrdi z izjavo.

Kandidat mora izpolnjevati zahtevana merila A, B in C.1. v celoti, C.2. pa lahko delno.

### **Ocena primernosti**

Kadrovska komisija ocenjuje kandidate po navedenih merilih z oceno »kandidat je ustrezen«, »kandidat ni ustrezen« in »kandidat delno ustreza«.