

Politika procjene primjerenosti predsjednika uprave, članova uprave i nositelja ključnih funkcija

Autor:	Marijana Deković Fernežir
Datum:	10/2019
Verzija:	7.00
sljedeća provjera:	10/2020

SAŽETAK DOKUMENTA

Pregled sadržaja / Područje primjene

Politikom se uređuje postupak procjene primjerenosti predsjednika uprave, članova uprave i nositelja ključnih funkcija.

EVIDENCIJA PREGLEDA DOKUMENTA

Verzija	Opis / važne izmjene	Datum
6.00	Usklađenje s novom odlukom HNB-a o procjeni primjerenosti predsjednika uprave, člana uprave, člana nadzornog odbora i nositelja ključne funkcije u kreditnoj instituciji (NN 93/2018)	12/2018
7.00	Usklađenje temeljem nalaza Unutarnje revizije i Usklađenosti	10/2019

SLJEDEĆI PREGLED NAJKASNIJE

listopad 2020.

KORIŠTENI MATERIJALI / POVEZANOST S DRUGIM DOKUMENTIMA

- Politika zapošljavanja
- Politika školovanja

DODATNE INFORMACIJE

Politika je odobrena od strane Uprave 22.10.2019. te od strane Nadzornog odbora 24.10.2019. (uz suglasnost Odbora za imenovanja).

Sadržaj

1.	<u>PREAMBULA I PRAVNA OSNOVA</u>	<u>4</u>
1.1.	PREGLED	4
1.2.	OPSEG PRIMJENE	5
1.3.	ODREĐIVANJE CILJEVA RAZLIČITOSTI.....	5
2.	<u>IDENTIFIKACIJA NOSITELJA KLJUČNIH FUNKCIJA</u>	<u>5</u>
3.	<u>DEFINIRANJE POSTUPKA I ODGOVORNOSTI ZA IMPLEMENTACIJU PROCJENE PRIMJERENOSTI</u>	<u>6</u>
3.1.	POVJERENSTVO ZA PROCJENU PRIMJERENOSTI	6
3.2.	ODBOR ZA IMENOVANJE	7
3.3.	POSTUPAK PROCJENE PRIMJERENOSTI PREDSEDNIKA UPRAVE I ČLANOVA UPRAVE	8
3.4.	POSTUPAK PROCJENE PRIMJERENOSTI NOSITELJA KLJUČNIH FUNKCIJA.....	8
4.	<u>PROVEDBA.....</u>	<u>9</u>
4.1.	KRITERIJI ZA ODABIR ČLANOVA UPRAVE I NOSITELJA KLJUČNIH FUNKCIJA	10
5.	<u>DOKUMENTACIJA KOJU JE POTREBNO PREDATI.....</u>	<u>19</u>
6.	<u>STRATEGIJE ZA KONTINUIRANO OSIGURAVANJE PRIMJERENOSTI.....</u>	<u>19</u>
7.	<u>PONOVA PROCJENA.....</u>	<u>20</u>
8.	<u>OBVEZA O IZVJEŠTAVANJU O PROMJENAMA</u>	<u>22</u>
9.	<u>PRAĆENJE PROVEDBE I USKLAĐENOSTI</u>	<u>22</u>
10.	<u>AŽURIRANJE METODOLOGIJE</u>	<u>22</u>
11.	<u>DOKUMENTACIJA I ROKOVI</u>	<u>22</u>
12.	<u>PRILOZI:</u>	<u>23</u>
A)	<u>DODATAK I - UPITNIK ZA PROCJENU PRIMJERENOSTI: SAMOPROCJENA ZA PREDSEDNIKA / ČLANA UPRAVE</u>	<u>23</u>
B)	<u>DODATAK I - UPITNIK ZA PROCJENU PRIMJERENOSTI: SAMOPROCJENA ZA NOSITELJA KLJUČNIH FUNKCIJA</u>	<u>23</u>
C)	<u>DODATAK I - UPITNIK ZA PROCJENU PRIMJERENOSTI: SAMOPROCJENA ZA KOLEKTIVNU PROCJENU PRIMJERENOST UPRAVE.....</u>	<u>ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.</u>
D)	<u>DODATAK II - PROCJENA PRIMJERENOSTI - KONTROLNA LISTA ZA PROVJERU.....</u>	<u>23</u>
E)	<u>DODATAK III - DEFINICIJE VJEŠTINA</u>	<u>23</u>

1. Preambula i pravna osnova

1.1. Pregled

Postojeća Politika procjene primjerenosti predsjednika uprave, članova uprave i nositelja ključnih funkcija predstavlja dio dokumentacije koja se odnosi na upravljačku strukturu Addiko Bank AG, koja ima za svrhu osigurati savjesno upravljanje bankarskim institucijama na razini Addiko Grupe, odnosno pojačanje efikasnosti upravljanja rizicima.

Svrha ove Politike je definirati pristup Addiko banke d.d. (ABC) koji se odnosi na procjenu primjerenosti predsjednika Uprave, članova uprave i nositelja ključnih funkcija koja, između ostalog, uključuje procjenu pouzdanosti, stručnosti, iskustva i vremena koje mogu posvetiti obavljanju svoje funkcije.

Člankom 101. Zakona o kreditnim institucijama, propisano je da su kreditne institucije dužne, razmjerno vrsti, opsegu i složenosti poslova koje obavljaju, uspostaviti i provoditi djelotvoran i pouzdan sustav upravljanja koji obuhvaća: jasan organizacijski ustroj s dobro definiranim, preglednim i dosljednim linijama ovlasti i odgovornosti unutar kreditne institucije; djelotvorno upravljanje svim rizicima; primjerene sustave unutarnjih kontrola koji uključuju i primjerene administrativne i računovodstvene postupke, te politike primitaka koje su u skladu s odgovarajućim i djelotvornim upravljanjem rizicima i koje promiču odgovarajuće i djelotvorno upravljanje rizicima.

Člankom 35. Zakona o kreditnim institucijama propisano je da članovi uprave, moraju imati zajedno stručna znanja, sposobnosti i iskustvo potrebno za neovisno i samostalno vođenje poslova kreditne institucije.

Članak 38. Zakona o kreditnim institucijama dodatno razrađuje uvjete koje moraju ispuniti članovi uprave odbora kreditne institucije.

Hrvatska narodna banka usvojila je Odluku o procjeni primjerenosti predsjednika uprave, člana uprave, člana nadzornog odbora, i nositelja ključne funkcije u kreditnoj instituciji (NN 93/2018) radi usklađivanja sa zahtjevima Smjernica za procjenu primjerenosti članova upravnog tijela i nositelja ključnih funkcija EBA-e, te su navedenom odlukom, između ostalog, detaljno razrađeni uvjeti za članstvo u upravi i nadzornom odboru kreditne institucije.

Zakon o sprječavanju pranja novca i financiranja terorizma u članku 70. definira uvjete za ovlaštenu osobe za sprječavanje pranja novca i financiranja terorizma i zamjenika ovlaštene osobe za sprječavanje pranja novca i financiranja terorizma.

1.2. Opseg primjene

Ova Politika ima za svrhu pomoći da Addiko banka osigura prikladnost

- predsjednika Uprave
- članova uprave,
- nositelja ključnih funkcija

u skladu s Addiko profesionalnim vrijednostima i dugoročnim interesima.

1.3. Određivanje ciljeva različitosti

Addiko banka treba osigurati **ravnotežu** u svojim upravljačkim i nadzornim tijelima, u smislu:

- spola,
- dobi
- mjesta podrijetla,
- obrazovanja i profesionalnog iskustva.

Redovan pregled statusa gore spomenutih faktora trebao bi se provoditi najmanje jednom godišnje.

Kao dio tog pregleda se razvijaju planovi za povećanje zastupljenosti nedovoljno zastupljenih skupina te se postavljaju ciljevi za poboljšanje.

Jedan od obveznih ključnih pokazatelja je **stopa različitosti udjela spola** članova uprave i nadzornog odbora.

Banka je propisala i javno će objaviti Politiku o raznolikosti i uključenosti s obzirom na odabir članova uprave, svojih ciljeva i drugih relevantnih ciljeva, te do kojih razmjera su ti ciljevi postignuti u odnosu na relevantne grupne politike i lokalne regulative, u kojoj je definirana metodologija i način postizanja ciljeva različitosti.

2. Identifikacija nositelja ključnih funkcija

Osim za predsjednika uprave i članove uprave procjena primjerenosti se treba napraviti i za nositelje ključnih funkcija. Nositelji ključnih funkcija su osobe koje radi svog radnog mjesta imaju značajan utjecaj na upravljanje institucijom, a koji nisu članovi uprave ili nadzornog odbora. Nositelji ključnih funkcija su osobe odgovorne za rad kontrolnih funkcija, ovlaštena osoba za sprječavanje pranja novca, rukovoditelji poslovnih segmenata Corporate i Retail, rukovoditelj riznice, glavni financijski direktor, prokuristi i rukovoditelji ostalih organizacijskih jedinica koje imaju značajan utjecaj na upravljanje Addiko bankom.

Nositelji ključnih funkcija imaju slijedeće karakteristike:

1. Druga razina rukovođenja ("Board -1") koja je nadležna za donošenje strateških odluka
2. Odgovornost za operativno upravljanje poslovnim organizacijskim jedinicama
3. Odgovornost za implementaciju smjernica i odluka uprave s diskrecijskim ovlastima
4. Direktno izvještavanje prema Upravi
5. Rukovoditelji kontrolnih funkcija (kontrola rizika, usklađenost, unutarnja revizija)

6. Ovlaštena osoba za SPNFT
7. Prokuristi i Savjetnici Uprave

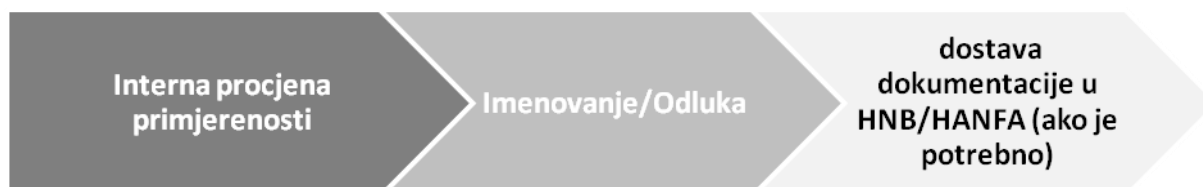
Izvršavanje gore navedenih funkcija ima značajan utjecaj na:

- Financijski rezultat cijele institucije ili pojedinih organizacijskih jedinica ili
- Rizičnost cijele institucije ili pojedinih organizacijskih jedinica ili
- Operativnu funkcionalnost institucije

3. Definiranje postupka i odgovornosti za implementaciju procjene primjerenosti

Addiko banka treba provesti procjenu primjerenosti za svoje članove uprave i nositelje ključnih funkcija prije njihovog imenovanja te u ukoliko je potrebno, tražiti prethodnu suglasnost za imenovanja od strane nadležnih tijela. Nadležnih tijela će i sama provesti procjenu primjerenosti predloženih kandidata.

Primjerenost potencijalnih kandidata se mora se procjenjivati prije imenovanja kandidata za odgovarajuću poziciju. U slučaju procjene primjerenosti nositelja ključnih funkcija, ako iz nekih određenih razloga procjenjivanje nije moguće dovršiti prije imenovanja, treba biti dovršeno čim je ranije moguće, svakako unutar šest tjedana od dana imenovanja. Općenito, procjenu primjerenosti je potrebno napraviti prije imenovanja kandidata za odgovarajuću poziciju, a nakon imenovanja, na godišnjoj razini. Ako se tijekom godine pojavi određena informacija koja može utjecati na primjerenost kandidata, postupak se mora ubrzati, prema rokovima navedenim u ovoj Politici.



Dodatno, za zamjenike ovlaštene osobe za SPNFT, banka će provesti prije imenovanja te redovnu godišnju procjenu primjerenosti sukladno članku 70. Zakona o sprječavanju pranja novca na način da će tražiti od zamjenika ovlaštene osobe za SPNFT uvjerenje da se protiv nje ne vodi kazneni postupak.

3.1. Povjerenstvo za procjenu primjerenosti

U Addiko banci je imenovano „Povjerenstvo za procjenu primjerenosti” ili „Fit & Proper Office“ kako bi se osiguralo učestalo ažuriranje i centralno dokumentiranje procjene primjerenosti te kako bi se predložile mjere za kontinuirano osiguravanje tražene primjerenosti.

Uloga Povjerenstva je da provede primjerenosti kandidata. Na temelju rezultata procjene primjerenosti, Uprava ili Povjerenstvo pripremaju prijedlog odluke o primjerenosti, ovisno o funkciji kandidata (Uprava priprema za Nadzorni odbor i Upravu a Povjerenstvo za nositelje ključnih funkcija). Ukoliko se radi o procjeni primjerenosti članova Nadzornog odbora ili Uprave, prijedlog odluke o primjerenosti dostavlja se na očitovanje Odboru za

imenovanja. Konačnu odluku o primjerenosti donosi Glavna skupština (ako je kandidat član Nadzornog odbora), Nadzorni odbor (ako je kandidat član Uprave ili kontrolna funkcija) ili Uprava (ako je riječ o nositeljima ključnih funkcija, izuzev kontrolnih funkcija). /

SASTAV POVJERENSTVA

Povjerenstvo za procjenu primjerenosti sastoji se od 3 člana koji će biti na funkcijama iz pravnih poslova i upravljanja ljudskim potencijalima.

SASTAJANJE POVJERENSTVA

Povjerenstvo za procjenu primjerenosti će se:

- Prilikom prve procjene novih kandidata sastajati 2 mjeseca prije krajnjeg roka za podnošenje zahtjeva za izdavanje prethodne suglasnosti Hrvatskoj narodnoj banci
- Prilikom redovne procjene primjerenosti sastajati u periodu od 01.06. do 30.06. tekuće godine
- Prilikom promjene informacija iz dokumentacije koja se prikuplja, a koje bi mogle dovesti do toga da kandidat više ne zadovoljava propisane uvjete, sastajati odmah po primitku obavijesti o nastaloj promjeni

Tijelo koje donosi odluku o procjeni primjerenosti može povjeriti Povjerenstvu za procjenu primjerenosti operativne aktivnosti poput održavanja, prikupljanja i obrade dokumentacije, ali ne donošenje odluke o procjeni primjerenosti.

Povjerenstvo za procjenu primjerenosti:

Kandidati koji se procjenjuju	Zaduženi Fit & Proper tim	Tijelo koje daje očitovanje	Tijelo koje donosi odluku o procjeni primjerenosti
predsjednik/ članovi uprave	povjerenstvo za procjenu primjerenosti	Odbor za imenovanje	nadzorni odbor
nositelji ključnih funkcija	povjerenstvo za procjenu primjerenosti		uprava
odgovorne osobe za rad kontrolnih funkcija	povjerenstvo za procjenu primjerenosti	Odbor za imenovanje	nadzorni odbor

3.2. Odbor za imenovanje

Odbor za imenovanje ('Nomination Committee') osnovan je na razini ABC u travnju 2014. godine.

Glavni zadaci Odbora za imenovanje:

- predlaže članove uprave i članove nadzornog odbora
- redovito, a najmanje jednom godišnje procjenjuje strukturu, veličini, sastav i djelovanje uprave i nadzornog odbora, i ako je potrebno predlaže promjene

- redovito, a najmanje jednom godišnje procjenjuje znanje, sposobnosti i iskustvo pojedinih članova uprave i nadzornog odbora, te uprave i nadzornog odbora kao cjeline, te o procjeni izvještava ta tijela
- redovito preispituje politike za odabir članova uprave i nadzornog odbora i imenovanje višeg rukovodstva te daje preporuke upravi i nadzornom odboru, i ako smatra potrebnim-predlaže njegove izmjene
- kontinuirano, u mjeri u kojoj je to moguće, osigurava nepostojanje dominacije pojedinaca ili male grupe pojedinaca pri odlučivanju uprave i nadzornog odbora u svrhu zaštite interesa Banke u cjelini
- priprema opise dužnosti i potrebnih uvjeta za obnašanje tih dužnosti pojedinog člana Uprave ili Nadzornog odbora te očekivane posvećenosti ispunjavanju tih dužnosti
- određuje ciljne zastupljenosti slabije zastupljenog spola u Upravi i Nadzornom odboru te predlaže strategiju povećavanja broja slabije zastupljenog spola
- obavlja druge poslove određene propisima

Svi zapisnici, odluke i preporuke Odbora za imenovanje dokumentirat će se u pismenom obliku i iste potpisuju članovi odbora.

3.3. Postupak procjene primjerenosti predsjednika uprave i članova uprave

Odgovornost:

Nadzorni odbor Addiko banke je tijelo koje donosi odluku o procjeni primjerenosti. Povjerenstvo za procjenu primjerenosti je zaduženo za pripremu procjene i za administrativne aktivnosti, poput održavanja, prikupljanja i obrade dokumentacije.

Postupak donošenja odluke:

Primjerenost novih članova uprave mora biti procijenjena od strane Povjerenstva za procjenu primjerenosti prije njihovog imenovanja, kako bi Nadzorni odbor mogao temeljiti svoju odluku na toj procjeni. Prije odluke Nadzornog Odbora, Odbor za imenovanje daje očitovanje na procjenu primjerenosti koju je sastavilo Povjerenstvo. Povjerenstvo za procjenu primjerenosti će prikupljati sve potrebne informacije putem obrazaca iz Priloga I.

Odluku o primjerenosti predsjednika ili člana uprave donosi nadzorni odbor.

Sukladno članku 51. Zakona o kreditnim institucijama članovi uprave moraju biti kolektivno i individualno procijenjeni na godišnjoj razini.

3.4. Postupak procjene primjerenosti nositelja ključnih funkcija

Odgovornost:

Uprava je odgovorna za donošenje odluke o procjeni primjerenosti. Povjerenstvo za procjenu primjerenosti je zaduženo za pripremu procjene i za administrativne aktivnosti, poput održavanja, prikupljanja i obrade dokumentacije.

Postupak donošenja odluke:

Primjerenost potencijalnih novih nositelja ključnih funkcija mora se procjenjivati prije imenovanja kandidata za odgovarajuću poziciju. Povjerenstvo za procjenu primjerenosti će prikupljati sve potrebne informacije putem obrazaca iz Priloga I. Ako iz nekih određenih razloga procjenjivanje nije moguće dovršiti prije imenovanja, treba biti dovršeno čim je

ranije moguće, svakako unutar šest tjedana od dana imenovanja. Sve razloge kašnjenja treba dokumentirati pismenim putem.

Uprava donosi odluku o primjerenosti nositelja ključne funkcije, osim za osobe odgovorne za rad kontrolnih funkcija. Odluku o primjerenosti osobe odgovorne za rad kontrolne funkcije donosi nadzorni odbor.

4. Provedba

Kandidat popunjava obrasce samoprocjene, potpisane obrasce skupa s propisanom dokumentacijom u fizičkom obliku dostavlja Povjerenstvu.

Povjerenstvo za procjenu primjerenosti treba temeljiti svoju procjenu primjerenosti na „Kontrolnoj listi“ (Check list) koja se nalazi u Aneksu II. Svaki kriterij će se procjenjivati zasebno, pri čemu će se svaki dio definirati kao:

- „primjeren“
- „neprimjeren ili
- „primjeren uz ispunjenje određenih uvjeta”.

Ukoliko pojedini Upitnici u sklopu zahtjeva samo djelomično zadovoljavaju zadane uvjete, Povjerenstvo za procjenu primjerenosti može po vlastitom nahođenju odrediti uvjete (npr. dodatna edukacija) koje kandidat treba ispuniti unutar određenog vremenskog razdoblja, a unutar kojeg kandidat može stupiti na relevantnu funkciju („primjeren uz ispunjenje određenih uvjeta”). Spomenuto je moguće samo ako je garantirana kolektivna primjerenost uprave.

Nakon provedenog postupka, povjerenstvo u pismenoj formi obavještava kandidata o rezultatima postupka.

Ukoliko je kandidat procijenjen kao „primjeren“, kandidat je primjeren za određenu funkciju te može na nju biti imenovan.

Ukoliko kandidat koji je ocijenjen kao „primjeren uz ispunjenje određenih uvjeta” ne ispuni jasno definirane pravne uvjete unutar definiranog razdoblja i ukoliko se ne čini razumnim produžavati razdoblje za ispunjenje uvjeta, kandidat se treba ocijeniti kao „neprimjeren”.

Ukoliko je procjenjivanje kandidata bilo negativno, neće doći do imenovanja na predviđenu poziciju. Ukoliko se radi o kandidatu koji već izvršava svoju dužnost, kandidat mora biti opozvan s te funkcije.

4.1. Kriteriji za odabir članova uprave i nositelja ključnih funkcija

U skladu sa Zakonom o kreditnim institucijama te Odlukom o procjeni primjerenosti predsjednika uprave, člana uprave, člana nadzornog odbora, te nositelja ključne funkcije u kreditnoj instituciji, prilikom procjene primjerenosti potencijalnog predsjednika/člana uprave i nositelja ključnih funkcija u obzir treba uzeti sljedeće uvjete:

4.1.1. Pouzdanost i dobar ugled

Pouzdanost i dobar ugled su preduvjeti koji se uzimaju u obzir prilikom procjene primjerenosti. Smatra se da kandidat ima dobar ugled ukoliko ne postoji razlog da se sumnja u suprotno. Bilo kakve informacije koje bi mogle postati opravdanom sumnjom, a odnose se na sposobnosti kandidata da osigura pouzdano i razborito upravljanje institucijom, smatraju se štetnima za njegov ugled.

Vežano uz spomenuto, treba procijeniti informacije iz sljedeća tri područja:

1. Pravni postupci te postupci u okviru upravnog prava
2. Zadovoljenje profesionalnih standarda
3. Financijska stabilnost

1. *Pravni postupci te postupci u okviru upravnog prava*

- *postojanje osnove za uskraćivanjem ili oduzimanjem registracije, odobrenja za rad, članstava ili dozvole za bavljenje strukom, te obavljanje djelatnosti ili zanimanja od strane regulatornog ili državnog tijela*
- *postojanje osude zbog počinjenja nekog kaznenog djela/prekršaja ili nekoliko relevantnih sankcija temeljem upravnog prava*
- *postojanje sudskih ili kaznenih postupaka prema upravnom i/ili kaznenom pravu koji su u tijeku ili se vode kaznene istrage koje su relevantne za otvorenu poziciju*
- *postojanje pravomoćne osude ili se protiv njega vodi kazneni postupak za bilo koje od kaznenih djela iz članka 25. stavka 1. točke 1. podtočke i, Zakona o kreditnim institucijama*
- *postojanje pravomoćne osude ili se protiv njega vodi kazneni postupak za bilo koje od kaznenih djela koja nisu navedeni u članku 25. stavka 1. točke 1. podtočke i, Zakona o kreditnim institucijama, a mogla bi utjecati na njegov dobar ugled*
- *postojanje pravomoćne osude, protiv kandidata je izrečena mjera ili protiv kandidata nadležni sudovi ili tijela vode postupke zbog nepravilnosti ili nepridržavanja bilo kojih propisa koji uređuju bankovnu, financijsku ili osiguravateljsku djelatnost ili koji uređuju tržište vrijednosnih papira, vrijednosne papire ili instrumente platnog prometa, propisa kojima se regulira pružanje financijskih usluga ili bilo kojih drugih relevantnih propisa, a što može dovesti u sumnju dobar ugled kandidata*

Ukoliko je kandidat za poziciju bio osuđivan ili se protiv njega vode postupci, treba prikupiti dodatne informacije te provesti dodatna istraživanja, a potrebno je i osobno

kontaktirati kandidata kako bi se prikupile detaljnije informacije o aktualnim okolnostima predmetnog postupka.

Da li se radi o podacima relevantnim za pojedinu poziciju ili ne, treba odrediti na temelju procjene pojedinog slučaja, uzimajući pritom sljedeće kriterije:

- o Vrsta osude
- o Iznos kazne
- o Stupanj prekršaja
- o Instanca koja je izrekla kaznu
- o Stadij postupka
- o Vrijeme proteklo od izricanja kazne i ponašanje osobe u tom vremenu
- o Postojeće otežavajuće i olakotne okolnosti
- o Ponovljena djela
- o Utjecaj na ugled
- o Značaj prijestupa ili prekršaja

Ukoliko se ustanovi da se radi o nekoliko manje ozbiljnih osuda koje same po sebi ne izazivaju sumnju u pouzdanost i dobar ugled dotične osobe, predmetne osude treba analizirati kumulativno po pitanju njihovog utjecaja na pouzdanost i dobar ugled.

2. Zadovoljenje profesionalnih standarda

Kriterij procjene:

- *profesionalna karijera kandidata ukazuje na pretpostavku da se radi o osobi koja je djelovala u skladu s pravnim okvirima i na profesionalan način.*

Pri procjeni profesionalnih aktivnosti osobe treba uzeti u obzir sljedeće okolnosti:

- a. vrstu rukovodeće funkcije (izvršna ili neizvršna) i njezinu položaju u hijerarhiji,
- b. stručnim znanjima koja je kandidat stekao na toj funkciji,
- c. vrsti i složenosti poslova koje je kandidat obavljao, uključujući i organizacijsku strukturu u kojoj su se poslovi obavljali,
- d. opsegu nadležnosti, ovlastima za odlučivanje i odgovornosti i
- e. broj podređenih radnika.

Pri procjeni prijašnjih profesionalnih aktivnosti osobe treba uzeti u obzir sljedeće okolnosti koje se mogu negativno odraziti na pouzdanost i dobar ugled kandidata:

- o isključenje s rukovoditeljske funkcije od strane regulatornog tijela
- o dokaz da se dotičan kandidat nije surađivao tijekom postupka regulatornih tijela te je netransparentno postupao
- o uskraćivanje registracije /odobrenja za rad/članstva ili dozvola za bavljenje strukom i obavljanjem djelatnosti ili zanimanja te poništenje, oduzimanje ili ukidanje tih vrsta licenci kao i otpuštanje s rukovoditeljskog radnog mjesta ili radnog mjesta unutar regulatornih tijela
- o otpuštanje s rukovoditeljskih radnih mjesta i radnih mjesta koje se temelje na fiducijarnoj ovlasti ili sličnoj profesionalnoj ovlasti, a koje uključuju visok stupanj povjerenja, a uzrok otpuštanja su pitanja vezana za integritet, iskrenost i poštenje dotične osobe
- o isti razlozi za povlačenje kandidata s gore navedenih radnih mjesta, ukoliko povlačenje izvorno nije inicirano od strane dotičnog kandidata

- o ako kandidat rukovodi ili je u vrijeme počinjenja djela rukovodilo društvom koje je pravomoćno osuđeno, protiv kojeg su izrečene mjere ili protiv kojeg se vode postupci, a koji mogu dovesti u sumnju dobar ugled kandidata
- o ako se kandidat nije dokazao svojim dosadašnjim profesionalnim radom i osobnim integritetom,
- o ako poslovni rezultati kandidata ugrožavaju njegov ugled
- o financijski i poslovni rezultati trgovačkog društva u kojem kandidat jest ili je bio značajni dioničar ili u kojima kandidat ima ili je imao značajne poslovne udjele odnosno u kojima je obavljao funkciju člana uprave, neku drugu rukovodeću funkciju ili funkciju člana nadzornog odbora, prije nego što je utvrđeno da je društvo počinilo veću nepravilnost ili povredu zakona u svom poslovanju, prije nego što je nad društvom provedena predstečajna nagodba, otvoren stečajni postupak, donesena odluka o prisilnoj likvidaciji ili je oduzeto odobrenje za rad, a koji bi mogli imati utjecaj na ugled kandidata

3. Financijska stabilnost

Kriterij procjene:

Kandidat ima stabilnu financijsku situaciju kada:

- *nije pokrenut postupak stečaja/likvidacije nad imovinom kandidata ili pravne osobe na čije je poslovanje kandidat mogao (može) značajno utjecati; osim ako plan restrukturiranja nije napravljen i uspješno završen tijekom stečajnog postupka; isto se primjenjuje i na slične činjenične situacije koje postoje (ili su postojale) u inozemstvu*
- *nema građanskih postupaka, upravnih ili kaznenih postupaka, većih ulaganja ili otvorenih rizičnih poslova, odobrenih kredita ili zajmova, a koji mogu značajno utjecati na financijsku stabilnost kandidata*
- *društvo nema informaciju koja bi dokazivala suprotno*

Sljedeće okolnosti treba smatrati posebno ozbiljnim i moguće štetnim za pouzdanost i dobar ugled kandidata:

- o informacija o kreditnoj sposobnosti kandidata dobivena od relevantnih lokalnih tijela temeljem kojih će se utvrditi da imovina kandidata ne dovodi u pitanje ispunjenje njegovih financijskih obveza odnosno informacije o tome nalazi li se kandidat na popisu neurednih dužnika (primjerice na listi poreznih dužnika Ministarstva financija, crna lista, kreditni registri i sl.) ili informacija dobivena od slične strane institucije koja daje zaključiti da kandidat u svojim financijskim poslovima ne postupa na razborit način i/ili se mogu naslutiti nerazumno visoke financijske obveze
- o ukoliko u dotičnoj zemlji osobe ne postoje takva tijela, slični organi su obvezni potvrditi dobar financijski ugled
- o informacija da li je kandidat ispunio svoje obveze plaćanja poreza (druge obveze prema državi), primjerice na listi poreznih dužnika Ministarstva financija
- o vode li se protiv kandidata građanski i upravni postupci u kojima je kandidat stranka
- o je li kandidat pravomoćno osuđen i vodi li se protiv kandidata kazneni postupak za bilo koje od kaznenih djela koja nisu navedeni u odgovarajućim relevantnim lokalnim regulativama. Podaci o prekršajnoj neosuđivanosti kandidata i vodi li se protiv kandidata prekršajni postupak.
- o velika ulaganja ili izloženosti i dobiveni zajmovi

Kandidat je dužan surađivati prilikom postupka procjene primjerenosti te u slučaju da HNB ili HANFA ima sumnje vezane za njegovu financijsku stabilnost, kandidatu se savjetuje da obrazloži svoje financijske prilike.

4.1.2. Kriteriji upravljanja

Prilikom procjene primjerenosti člana uprave vezano uz „upravljanje“ treba uzeti u obzir sljedeće faktore:

SUKOB INTERESA/ NEOVISNOST MIŠLJENJA

Prilikom procjene neovisnosti mišljenja kandidata, sljedeće sposobnosti se uzimaju u obzir:

- odvažnost, uvjerenje i snaga za djelotvornu procjenu i preispitivanje odluka koje predlažu drugi članovi Uprave i
- sposobnost ne priklanjanju utjecaju prevladavajućeg razmišljanja u upravi
- nepostojanje sukoba interesa kojim se ne može upravljati na način koji osigurava neovisnost mišljenja

Procjena posjedovanja osobina koje su potrebne za iskazivanje neovisnog mišljenja procjenjuje se u prijašnjem i sadašnjem poslovnom ponašanju. Za prijašnje poslovno ponašanje razmatraju se profil i analiza u selekcijskom procesu; za sadašnje poslovno ponašanje razmatraju se zapisnici sa sastanaka gdje je zabilježeno razlikovanje u stavovima sudionika sastanka.

Kako bi se procijenila neovisnost, potrebno je navesti razloge koji mogu dovesti do **sukoba interesa**:

- o funkcije koje su ranije bile obavljane u instituciji te prijašnje funkcije u drugim tvrtkama
- o osobne, profesionalne i gospodarske veze s većinskim dioničarima institucije ili njenih podružnica
- o osobne, profesionalne i gospodarske veze s drugim članovima uprave ili Nadzornog odbora
- o POB

Pri procjeni postojanja sukoba interesa, procjenjuje se najmanje sljedeće :

- o ekonomski interesi koji proizlaze iz posjedovanja dionica, vlasničkih udjela ili sličnih ekonomskih interesa u društvima ili subjektima koji su klijenti kreditne institucije te odobreni krediti ili zajmovi koje je kreditna institucija odobrila kandidatu ili s njime povezanim osobama,
- o osobni ili profesionalni odnosi s imateljima kvalificiranog udjela u toj kreditnoj instituciji ili njezinu matičnom društvu ili njezinu društvu kćeri,
- o osobni ili profesionalni odnosi s radnicima kreditne institucije ili subjektima uključenim u opseg računovodstvene ili bonitetne konsolidacije,
- o prijašnja radna mjesta kandidata u posljednjih pet godina,
- o osobni ili profesionalni odnosi sa značajnim dobavljačima, savjetnicima ili drugim sličnim pružateljima usluga,
- o posjeduje li kandidat dionice ili vlasničke udjele u društvu ili subjektu koji ima različite interese u odnosu na kreditnu instituciju i
- o politički utjecaj ili odnosi s politički izloženim osobama.

Smatra se da postoji sukob interesa kojim Banka ne može upravljati ako:

1. član uprave ili s njim povezana osoba ima značajan poslovni odnos s kreditnom institucijom,
2. član uprave kreditne institucije je ujedno i član nadzornog odbora neke od kreditnih ili financijskih institucija koje pružaju uslugu na teritoriju RH

* Neće se smatrati da postoji sukob interesa ako je član uprave kreditne institucije ujedno i član nadzornog odbora:

- njenih društava kćeri, a koje su kreditne ili financijske institucije ili
- kreditnih ili financijskih institucija koje pripadaju istoj grupi kreditnih institucija kojoj pripada i kreditna institucija

Prilikom procjenjivanja drugih okolnosti koje upućuju da je kandidat u sukobu interesa potrebno je uzeti u obzir:

- a) Prijašnja i sadašnja radna mjesta na kojima je kandidat radio u kreditnoj instituciji ili drugim trgovačkim društvima,
- b) Osobne, profesionalne i druge poslovne odnose s članovima uprave, članovima nadzornog odbora, nositeljima ključnih funkcija i višim rukovodstvom te kreditne institucije ili njenog matičnog društva ili njenog društva kćeri i
- c) Osobne, profesionalne ili druge poslovne odnose s imateljima kvalificiranog udjela u toj kreditnoj instituciji ili njenom matičnom društvu ili njenom društvu kćeri

Banka je dužna svaki utvrđeni ili potencijalni sukob interesa dokumentirati, pratiti i njime upravljati te po potrebi poduzeti mjere za smanjenjem odnosno otklanjanjem sukoba interesa kako bi osigurala neovisnost mišljenja kandidata i nepristrano obavljanje njegovih dužnosti. Predsjednik odnosno član uprave kreditne institucije dužan je izuzeti se od sudjelovanja u raspravi, odlučivanja ili glasanja o prijedlozima, planovima, točkama dnevnog reda i slično ako je u vezi s time utvrđeno postojanje sukoba interesa. Banka dužna je bez odgađanja obavijestiti Hrvatsku narodnu banku ako utvrdi postojanje sukoba interesa koji može utjecati na neovisnost mišljenja predsjednika odnosno člana nadzornog odbora.

POSVEĆENOST ISPUNJAVANJU DUŽNOSTI

Član uprave bi trebao imati **dovoljno vremena** za izvršavanje svoje funkcije. U tom kontekstu treba uzeti u obzir sljedeće:

- o Broj izvršnih i neizvršnih funkcija ili funkcija zamjenika koje kandidat istovremeno obavljati potrošnju vremena za ispunjenje poslovnih obveza
- o Treba biti usklađeno s količinom vremena koje je definirano kao **minimalno** potrebno za izvršavanje funkcije (uzimajući u obzir činjenicu da će predsjednik uprave morati uložiti više vremena za izvršavanje funkcije)
- o zemljopisna lokacija društva u kojem kandidat obavlja funkciju i vrijeme putovanja koje je potrebno za obavljanje te funkcije
- o vrsta, veličina, opseg i složenost poslova koje društvo obavlja, broj sastanaka uprave u kojem kandidat obavlja funkciju koji se prosječno održavaju u godini
- o vrijeme koje je potrebno posvetiti uvodnoj i kontinuiranoj edukaciji

- o druge profesionalne ili političke aktivnosti te sve druge funkcije i relevantne aktivnosti,
- o broj funkcija u organizacijama ili subjektima koji nisu osnovani primarno s ciljem ostvarivanja dobiti

Smatra se da predsjednik ili član uprave nije u mogućnosti posvetiti dovoljno vremena ispunjavanju obveza iz svoje nadležnosti ako istovremeno obnaša:

- a) Funkciju predsjednika ili člana uprave kreditne institucije i još jednu funkciju člana uprave nekog drugog trgovačkog društva, vođenja javnog trgovačkog društva ili komanditnog društva,
- b) Funkciju člana uprave i više od dvije funkcije člana nadzornog odbora ili
- c) Više od četiri funkcije člana nadzornog odbora.

Pritom se jednom funkcijom smatraju funkcije člana uprave ili nadzornog odbora trgovačkih društava:

- a) društava unutar iste grupe i
- b) društava u kojima kreditna institucija ima kvalificirani dio

KOLEKTIVNA PRIMJERENOST UPRAVE

Uprava mora imati dovoljan broj članova s dovoljnim stručnim znanjem o najmanje svakom od sljedećih područja:

- 1) uslugama koje kreditna institucija pruža i glavnim rizicima povezanim s time,
- 2) financijskim tržištima i tržištu kapitala, solventnosti i internim modelima,
- 3) računovodstvu i izvještavanju,
- 4) dužnostima kontrolnih funkcija,
- 5) informacijskim tehnologijama i sigurnosti,
- 6) lokalnim, regionalnim i globalnim tržištima, ako je primjenjivo,
- 7) pravnom i regulatornom okviru,
- 8) upravljačkim sposobnostima i iskustvu,
- 9) strateškom planiranju,
- 10) upravljanju nacionalnim i međunarodnim grupama te o upravljanju rizicima povezanim sa strukturama grupa, ako je primjenjivo

Proces procjene kolektivne primjerenosti članova uprave

a) **Odgovornost**

Nadležno tijelo: Banka provodi procjenu a Nadzorni odbor donosi Odluku o kolektivnoj primjerenosti članova Uprave.

b) **Proces odlučivanja:**

Banka je dužna provesti procjenu kolektivne primjerenosti u sljedećim slučajevima:

- kada se predsjednik uprave ili član uprave imenuje prvi put
- kod ponovnog imenovanja te osobe,
- ako se osobi promijenilo područje nadležnosti,
- pri značajnoj promjeni poslovnog modela, sklonosti preuzimanju rizika ili strategiji rizika kreditne institucije ili promjenama u strukturi grupe

- te u svakom drugom slučaju koji može značajno utjecati na kolektivnu primjerenost uprave.

c) **Potrebna dokumentacija**

Prilog I - Obrazac 5a - Kolektivna procjena Uprave (samoprocjena člana Uprave u svrhu kolektivne procjene primjerenosti Uprave)

d) **Postupak**

Procjena kolektivne primjerenosti Uprave uspoređuje stvarna kolektivna znanja, vještine i iskustvo s ciljnom kolektivnom primjerenosti.

Određivanje ciljnih znanja, vještina i iskustva potrebnih za kolektivnu primjerenost provodi se primjenom matrice primjerenosti sukladno poslovnim modelom, strategijom poslovanja i rizika:

- usklađivanje s poslovnim modelom
 - sustav upravljanja
 - upravljanje rizicima, usklađenost, revizija
 - menadžment, strategija i donošenja odluka
- i provodi se odlukom Nadzornog odbora.

Matrice primjerenosti moraju biti ažurne. Samoprocjene odgovarajućih kandidata/članova uprave temelj su za procjenu sadašnjeg stanja.

Prve samoprocjene provjeravaju se prema vjerodostojnosti i ocjenjuje ih Povjerenstvo za procjenu primjerenosti (Fit and Proper Office) s dodatnim podacima kandidata, kao i sa dostupnim informacijama, a potom se konsolidira sa "pregledom iskustva" koji je odjel Upravljanja ljudskim potencijalima popunio da bi dobio ukupan dojam dostupnih znanja, vještina i iskustva .

Prikazat će se kolektivni pregled postojećih znanja, vještina i iskustava. Ako je moguće, najmanje dvije osobe koje najviše pridonose kolektivnoj primjerenosti će biti imenovane. Kako bi se osiguralo da se u slučaju neočekivanog gubitka člana zadrži kolektivna primjerenost Banke u cjelini, moguće je označiti više imena s obzirom na dodanu vrijednost osobe za kolektivnu primjerenost.

Najviša pojedinačna evaluacija - vrijednost (1-5) pojedinog člana u samoprocjeni, ako je ispunjena, ako je primjenjivo - odgovarajućeg zahtjeva / sektora čini kolektivnu vrijednost stvarnog stanja (to znači, na primjer, da visoka razina znanja člana također se smatra visokom razinom znanja tijela kao cjeline).

Ukupna slika postojećih znanja, vještina i iskustva (sadašnje stanje) usporedit će se sa potrebnim znanjem, vještinama i iskustvom (ciljnim stanjem) od strane Nadzornog odbora. Rezultati će biti ocijenjeni u skladu s potrebama kolektivne primjerenosti i formularima "pregleda kolektivne primjerenosti". Evaluacijom dokumentiramo snage i slabosti Uprave i pokazujemo potrebu za osposobljavanjem kako bi se postiglo ciljano stanje kolektivne primjerenosti.

Addiko Bank će uzeti u obzir rezultate kolektivne primjerenosti za planiranje sukcesije i za odgovarajući profil potencijalnog novog člana.

e) **Mjere u slučaju primjerenosti uz ispunjenje određenih uvjeta**

Ako procjena kolektivne primjerenosti otkriva nedostatke na temelju kojih su potrebne

mjere, Nadzorni odbor daje preporuke u tom smislu. Ove preporuke mogu uključivati, ali nisu ograničene na obuku, promjene procesa, mjere ublažavanja sukoba interesa.

4.1.3. Kriterij stručnog znanja, iskustva i sposobnosti

A) Kriterij stručnog znanja, iskustva i sposobnosti za odabir članova uprave

Stručno znanje: najmanje završen diplomski studij iz relevantnog područja:

- ekonomija i druga srodna područja (npr. financije),
- pravo i srodna područja ili
- matematika, fizika, informatika, elektrotehnika i srodna područja

Iskustvo:

Odgovarajućim iskustvom će se smatrati:

1. Iskustvo u upravi kreditne institucije,
2. Iskustvo rukovođenja organizacijskim jedinicama kreditne institucije bitnim za obavljanje njezine djelatnosti ili
3. Iskustvo rukovođenja podružnicom kreditne institucije.

i to najmanje **3 godine kontinuiranog iskustva** u istoj instituciji ili istoj grupi kreditnih institucija u posljednjih 10 godina.

Iznimno, odgovarajućim iskustvom će se smatrati:

1. Iskustvo u upravi financijske institucije,
2. Iskustvo rukovođenja financijskim poslovima na razini uprave ili neposredno ispod uprave u drugim institucijama ili pravnim osobama koje su sukladno Zakonu o računovodstvu razvrstane u velike poduzetnike
3. Rad na ključnim rukovodećim mjestima s visokim stupnjem samostalnosti u tijelu državne uprave, odnosno u tijelu nadležnom za nadzor kreditnih institucija ili
4. Iskustvo prokurista ili savjetnika uprave kreditne institucije.

i to najmanje **5 godina kontinuiranog iskustva** u istoj instituciji ili istoj grupi kreditnih institucija ili tijelu u posljednjih deset godina.

Vezano za uvjet trajanja kontinuiranog iskustva HNB može prilikom procjenjivanja trajanja iskustva kandidata uzeti u obzir i više kratkoročnih ili privremenih obavljanja poslova ako utvrdi da je zajedno s ostalim prijašnjim poslovima koje je kandidat obavljao kandidat stekao najmanje 3, odnosno 5 godina kontinuiranog iskustva.

Vezano uz uvjet odgovarajućeg iskustva, HNB može iskustvo kandidata dodatno procjenjivati prema sljedećim kriterijima:

- a) Prirodi i složenosti poslova koje je kandidat radio, uključujući i organizacijsku strukturu u kojoj su se poslovi obavljali,
- b) Opsegu nadležnosti, ovlaštenju za odlučivanje i odgovornosti i
- c) Broju podređenih radnika.

Znanje i kontinuirano stručno usavršavanje iz sljedećih područja:

- Financijska tržišta
- Regulatorni okvir i prudencijalni zahtjevi
- Strateško planiranje i korporativno upravljanje
- Razumijevanje upravljanja rizicima, načina rada kreditnih institucija kao i rizika koji se pojavljuju u poslovanju
- Organizacija, upravljanje i kontrola tvrtke
- Računovodstveni okvir
- Tumačenje ključnih financijskih pokazatelja kreditne institucije

Sposobnosti

- Vezano za uvjet sposobnosti kandidata za predsjednika uprave i člana uprave, HNB može procjenjivati i njegovu odlučnost, stratešku viziju, prosuđivanje rizika, sposobnost vođenja, neovisnost u mišljenju, moć uvjeravanja, te sposobnost i spremnost kandidata za kontinuirano učenje i profesionalni razvoj.

Članovi uprave moraju zajedno imati stručna znanja, sposobnosti i iskustvo potrebne za neovisno i samostalno vođenje poslova Banke

B) Kriterij stručnog znanja, iskustva i sposobnosti za odabir nositelja ključnih funkcija

Stručno znanje: završen diplomski studij iz relevantnog područja:

- ekonomija i druga srodna područja (npr. financije),
- pravo i srodna područja ili
- matematika, fizika, informatika, elektrotehnika i srodna područja

ili odgovarajuća teorijska i dodatna obuka

Iskustvo:

Najmanje 3 godine **profesionalnog iskustva** na rukovoditeljskom radnom mjestu ili radnom mjestu stručnjaka, u tvrtki slične veličine, tipa i sličnih poslovnih aktivnosti

Znanje i kontinuirano stručno usavršavanje iz sljedećih područja:

- Financijska tržišta
- Regulatorni okvir i prudencijalni zahtjevi
- Strateško planiranje i korporativno upravljanje
- Razumijevanje upravljanja rizicima, načina rada institucija kao i rizika koji se pojavljuju u poslovanju
- Organizacija, upravljanje i kontrola tvrtke
- Računovodstveni okvir
- Tumačenje ključnih financijskih pokazatelja institucije

5. Dokumentacija koju je potrebno predati

U sklopu procjene primjerenosti članova uprave i nositelja ključnih funkcija, kandidati su duži prikupiti i predati minimalno slijedeću dokumentaciju:

- 1) ime i prezime kandidata
- 2) životopis (Uključujući datum i mjesto rođenja, adresu, državljanstvo, stručno usavršavanje, profesionalno iskustvo (naziv tvrtke, naziv / opis posla, vrstu izvršne ili neizvršne funkcije, ekspertna znanja stečena na funkcijama, vještine rukovođenja, područje odgovornosti, zadatke, broj podređenih i hijerarhijska razina, opis razine odlučivanja)
- 3) pisma preporuke ukoliko su dostupna
- 4) izjava kandidata vezano za:
 - a. Samoprocjenu stručnih znanja, vještina i iskustva
 - b. Financijsku stabilnost
 - c. Informacije o osobnoj pouzdanosti i ugledu
 - d. Informacije o bankrotu, restrukturiranju ili regulaciji duga (insolventnosti) kandidata kao privatne osobe ili kao rukovoditelja /savjetnika u tvrtki
 - e. Mogućnost posvećivanja dovoljno vremena ispunjavanju obveza na funkciji za koju se kandidira
- 5) informacije o odnosima s Društvom
- 6) potvrda o nekažnjavanju
- 7) ažurirane informacije o kreditnoj sposobnosti kako bi se provjerila financijska stabilnost. U slučaju da informacije o kreditnoj sposobnosti nisu dostupne, potrebno je dostaviti vlastitu izjavu / potvrdu o financijskoj stabilnosti.
- 8) novi organigram
- 9) dokaz o interno provedenoj procjeni primjerenosti kandidata
- 10) za članove uprave: dodatne informacije vezane uz trenutne poslovne i izvan poslovne aktivnosti

Za zamjenike ovlaštene osobe za SPNFT, banka će provesti prije imenovanja te redovnu godišnju procjenu primjerenosti sukladno članku 70. Zakona o sprječavanju pranja novca na način da će tražiti od zamjenika ovlaštene osobe za SPNFT uvjerenje da se protiv nje ne vodi kazneni postupak.

6. Strategije za kontinuirano osiguravanje primjerenosti

Primjerenost kandidata će se osigurati kroz njegovo kontinuirano usavršavanje i razvoj. Stoga, posebno u slučaju izmijenjenih vanjskih okolnosti koje će vjerojatno promijeniti kriterije za procjenu primjerenosti ili će utjecati primjerenost kandidata (npr. promjena posla ili u organizacijske strukture, novi regulatorni zahtjevi), bit će potrebno poduzeti određene mjere u cilju prilagodbe novim kriterijima (u obliku treninga, edukacija, organizacijskih promjena).

U pogledu novih regulatornih zahtjeva, članovi uprave imaju osobnu odgovornost da svoje odluke uvijek donose na temelju najnovijih informacija koje su im na raspolaganju. Oni se stoga pozivaju da se upoznaju s (novim) zakonima te da se dodatno educiraju, posebice iz

područja regulatornog prava. Banka će osigurati dostupnost kadra kao i financijska sredstva za provođenje odgovarajuće uvodne ili kontinuirane edukacije i razvoja za članove uprave i nositelje ključnih funkcija, a u skladu s potrebnim stručnim znanjima i sposobnostima.

Addiko banka će:

- osigurati uvodnu edukaciju za predsjednika, člana uprave te člana nadzornog odbora koji se prvi put imenuju na funkciju u toj kreditnoj instituciji unutar šest mjeseci od njihova imenovanja radi olakšavanja razumijevanja strukture, poslovnog modela, profila rizičnosti i sustava upravljanja kreditne institucije te njihove uloge u kreditnoj instituciji.
- uspostaviti postupak za utvrđivanje poslovnih područja za koje procjenjuje da postoji potreba za stručnim usavršavanjem i kontinuiranom edukacijom uprave i nadzornog odbora u cjelini kao i pojedinih članova uprave odnosno nadzornog odbora.

Svi detalji u vezi planova uvodne i kontinuirane edukacije, ljudskih i financijskih resursa definirani su u Politici školovanja te u planu edukacije za pojedinu poslovnu godinu i za pojedino poslovno područje.

S tim u skladu, Upravljanje ljudskim potencijalima organizira redovni trening za članove uprave i nositelje ključnih funkcija. Takav trening se organizira najmanje jednom godišnje, kao i nakon velikih promjena vezanih uz:

- zadatke
- poslovne aktivnosti
- organizacijsku strukturu i
- ostale zakonske promjene

koje mogu materijalno značajno utjecati na poziciju banke. U ovu svrhu organizacije ovih treninga, moraju se osigurati primjereni ljudski i financijski resursi.

Banka će nastaviti izrađivati godišnji plan sukcesije za imenovanje na funkciju u upravi i B-1 menadžmentu u svrhu osiguranja kontinuiteta odlučivanja i funkcioniranja uprave kreditne institucije. Pri izradi plana sukcesije potrebno je uzeti u obzir ciljeve utvrđene u Politici raznolikosti i uključenosti Addiko banke.

7. Ponovna procjena

Za predsjednika uprave, sve članove uprave, te nositelje ključnih funkcija ili za procjenu kolektivne primjerenosti, uvedeno je pravilo sukladno kojem su radnici na tim radnim mjestima obvezni izvještavati tijelo koje donosi odluke (putem Povjerenstva za procjenu primjerenosti) o promjeni podataka koje su prvotno bili dostavljeni tijekom procjene njihove primjerenosti. Povjerenstvo će zatim odlučiti da li je na temelju modificiranih podataka potrebno ponovno izvršiti procjenu ili ne. Banka bi trebala ponovno napraviti procjenu primjerenosti u slučaju pojave izmijenjenih okolnosti koje mogu imati utjecaja na primjerenost kandidata. Potrebno je najmanje napraviti procjenu da li kandidat, uzevši u obzir izmijenjene okolnosti, ostaje primjeren ili ne.

Addiko banka dužna je bez odgađanja provesti izvanrednu procjenu primjerenosti predsjednika uprave, člana uprave ili nositelja ključne funkcije kada nastupe okolnosti

koje dovode u sumnju pojedinačnu ili kolektivnu primjerenost, a osobito u slučaju nastanka određenog događaja ili situacije koji imaju značajan učinak na dobar ugled, savjesnost, poštenje ili neki drugi kriterij na temelju kojeg se provodi procjena primjerenosti, uključujući i slučajeve kada se za člana uprave ili nositelje ključnih funkcija utvrdi da se nalaze u sukobu interesa kojim se ne može upravljati, te u slučaju kada se toj osobi mijenja opseg zadataka i područja nadležnosti.

U bilo kojem slučaju, **sljedeći se događaji** smatraju pokretačima za ponovnu procjenu primjerenosti članova uprave ili nositelja ključnih funkcija unutar poslovne ili organizacijske jedinice:

- ponovljeni značajni nalazi identificirani od strane interne revizije koji se odnose na pojedinu organizacijsku jedinicu
- ukoliko je tijekom istrage na licu mjesta ili tijekom naknadnog postupka sukladno regulatornim zakonima koji su doneseni *od strane banke otkriveno nepoštivanje* Zakona o kreditnim institucijama o tome da su kreditne institucije dužne, razmjerno vrsti, opsegu i složenosti poslova koje obavljaju, uspostaviti i provoditi djelotvoran i pouzdan sustav upravljanja
- pokretanja preispitivanja kandidatove primjerenosti od strane nadzornog tijela
- pokretanja kaznenog postupka protiv kandidata
- pokretanja postupka insolventnosti protiv kandidata u pitanju ili društva u kojem je kandidat imao značajan utjecaj
- ukoliko regulatorno tijelo utvrdi da je došlo do kršenja propisa za koje je odgovoran kandidat koji podliježe obvezi procjene primjerenosti
- svaki put prilikom izmjena u članstvu Uprave, potrebno je ponovno provesti proces kolektivne primjerenosti

Postupak ponovne procjene primjerenosti se može ograničiti na činjenice proizašle iz promijenjenih okolnosti ili na nove nalaze. Prilikom provođenja ovakvog postupka, nije potrebno provoditi procjenu primjerenosti u punom opsegu, već se može provesti djelomična procjena utjecaja izmijenjenih okolnosti na primjerenost procijenjene osobe. Ponovna procjena će također biti izvršena u slučaju ponovnog imenovanja ili produžetka mandata.

Ako Addiko banka u postupku redovne ili izvanredne procjene primjerenosti predsjednika uprave i pojedinih članova uprave ili nositelja ključnih funkcija utvrdi da oni više nisu primjereni, dužna je zamijeniti tu osobu. Ako Banka ocijeni da su nedostaci u primjerenosti manji i da ih je moguće otkloniti u kratkom roku, može poduzeti odgovarajuće korektivne mjere za otklanjanje utvrđenih nedostataka kojima će se ponovno uspostaviti primjerenost tog člana, osim ako se radi o nedostacima zbog kojih je ocijenjeno da osoba ne ispunjava kriterij dobrog ugleda, savjesnosti i poštenja koje nije moguće otkloniti korektivnim mjerama. U slučaju da se radi o članovima Uprave ili njihovoj kolektivnoj ne-primjerenosti, Banka je dužna u roku od osam radnih dana, računajući od dana završetka postupka procjene, obavijestiti Hrvatsku narodnu banku o rezultatima procjene i svojoj odluci te o korektivnim mjerama koje je odlučila poduzeti radi uspostave njegove ponovne primjerenosti ili o odluci o njegovoj zamjeni drugim kandidatom. Rezultate procjene i odluku kreditna institucija dužna je obrazložiti.

Za slučajeve procijenjene neprimjerenosti, Banka propisuje korektivne mjere za otklanjanje nedostataka u primjerenosti. One mogu biti:

- primjena mjera za smanjenje odnosno otklanjanje sukoba interesa (u slučaju da je osoba u sukobu interesa po nekoj temi, treba je izuzeti iz donošenja odluke u vezi te teme i zapisnikom dokumentirati da je tako postupljeno)

- stručno usavršavanje i dodatna edukacija pojedinih članova uprave ili nositelja ključnih funkcija odnosno uprave u cjelini
Sve korektivne mjere se moraju dokumentirati.

Addiko banka je dužna sve postupke procjene primjerenosti predsjednika uprave, pojedinih članova uprave i nositelja ključnih funkcija u kreditnoj instituciji, uključujući i postupke redovne i izvanredne procjene primjerenosti, adekvatno dokumentirati u fizičkom obliku u HR arhivi.

Banka je dužna obvezati predsjednika uprave, članove uprave i nositelje ključnih funkcija da obavijeste Povjerenstvo (Fit&proper Office) o svakom bitnom događaju ili okolnosti koja značajno utječe na njihovu primjerenost za obavljanje funkcije na koju su imenovani, odnosno najmanje jednom godišnje obavijeste o činjenici da su podaci na temelju kojih je izvršena inicijalna procjena primjerenosti nepromijenjeni.

Unutarnja revizija će obavijestiti Povjerenstvo za procjenu primjerenosti o značajnim revizorskim nalazima vezanim za članove uprave i nositelje ključnih funkcija.

8. Obveza o izvještavanju o promjenama

Za predsjednika uprave, sve članove uprave, te nositelje ključnih funkcija, uvedeno je pravilo sukladno kojem su radnici na tim radnim mjestima obvezni izvještavati tijelo koje donosi odluke (putem Povjerenstva za procjenu primjerenosti) o promjeni podataka koje su prvotno bili dostavljeni tijekom procjene njihove primjerenosti. Povjerenstvo će zatim odlučiti da li je na temelju modificiranih podataka potrebno ponovno izvršiti procjenu ili ne. Funkcija praćenja usklađenosti dužna je provesti analizu načina na koji politika o postupku procjene primjerenosti utječe na usklađenost kreditne institucije s propisima kao i njezinim internim politikama, te izvještava upravu i nadzorni odbor o svim utvrđenim rizicima i pitanjima neusklađenosti

9. Praćenje provedbe i usklađenosti

Provedba i usklađenost s Politikom se prati se u sklopu revizijskog plana Unutarnje revizije.

10. Ažuriranje metodologije

Politika će se ažurirati barem jednom godišnje i / ili u slučaju da je potrebno provesti značajne zakonske izmjene.

11. Dokumentacija i rokovi

Povjerenstvo za procjenu primjerenosti obvezno je posjedovati svu potrebnu dokumentaciju navedenu u poglavlju 6.

Dokumentacija vezana za osobe koje imaju višestruku funkciju unutar Addiko Grupe (npr. osobe koje obnašaju funkciju članova unutar dva ili više nadzorna odbora) mora biti sakupljena i pohranjena na adekvatan način i u pisanom obliku kod Povjerenstva za procjenu primjerenosti s posebnom pažnjom kako bi se osigurala usuglašenost s ovom politikom te kako bi se izbjegla nepotrebna birokracija.

Rokovi za dostavu dokumentacije

Kandidati su svu traženu dokumentaciju dužni dostaviti Povjerenstvu za procjenu primjerenosti u zadanim rokovima kako slijedi:

PRVA PROCJENA

Za nove kandidate predsjednike/članove uprave traženu dokumentaciju je potrebno prikupiti najkasnije 2 mjeseca prije podnošenja zahtjeva za izdavanje prethodne suglasnosti Hrvatskoj narodnoj banci

Za nove kandidate nositelje ključnih funkcija traženu dokumentaciju je potrebno prikupiti najkasnije dva tjedna prije početka radnog odnosa u Društvu

REDOVNA PROCJENA

Povjerenstvo za procjenu primjerenosti će minimalno jednom godišnje provoditi redovnu procjenu primjerenosti. Pritom je za sve kandidate potrebno je prikupiti traženu dokumentaciju ili obavijest o tome da tražena dokumentacija ostaje nepromijenjena u odnosu na onu koja je prvotno prikupljena : **do 30. lipnja tekuće godine.**

Kreditna institucija dužna je najmanje jednom godišnje, i to najkasnije **do 30. lipnja** tekuće godine za prethodnu godinu, Hrvatskoj narodnoj banci za članove Uprave dostaviti ažurirani upitnik iz Priloga 2. HNB Odluke o procjeni primjerenosti i priložiti obrazložene rezultate redovne procjene primjerenosti koju je provela.

PONOVNA PROCJENA

Ako dođe do promjene informacija iz dokumentacije koja se prikuplja, a koja bi mogle dovesti do toga da kandidat više ne zadovoljava propisane uvjete, kandidat je dužan o tome obavijestiti Povjerenstvo za procjenu primjerenosti čim utvrdi promjenu, a izmijenjenu dokumentaciju je dužan dostaviti najkasnije 5 dana od nastale promjene.

Kreditna institucija je dužna za članove uprave o tome bez odgađanja obavijestiti Hrvatsku narodnu banku, a najkasnije osam dana nakon utvrđivanja promjene.

12. Prilozi:

- a) Dodatak I - Upitnik za procjenu primjerenosti: Samoprocjena za predsjednika / člana Uprave
- b) Dodatak I - Upitnik za procjenu primjerenosti: Samoprocjena za nositelja ključnih funkcija
- c) Dodatak II - Procjena primjerenosti - Kontrolna lista za provjeru
- d) Dodatak III - Definicije vještina