

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

Vlasnik Politike:	Tanya Šplajt Brainović
Datum:	05/2021
Verzija:	8.00
Sljedeća provjera:	05/2022

SAŽETAK DOKUMENTA

Sažetak za Upravu / Svrha
Politikom se uređuje postupak procjene primjerenosti predsjednika uprave, članova uprave, članova nadzornog odbora i nositelja ključnih funkcija.

Provjera verzija		
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
8.00	Usklađenost s Odlukom o procjeni primjerenosti Predsjednika uprave, člana uprave, člana nadzornog odbora, i nositelja ključne funkcije u kreditnoj instituciji (NN 20/21) Spajanje Politike procjene primjerenosti predsjednika uprave, članova uprave i nositelja ključnih funkcija s Politikom procjene primjerenosti članova nadzornog odbora	05/2021

Reference / Poveznice s drugim dokumentima
<ul style="list-style-type: none">• Politika zapošljavanja• Politika školovanja

Utjecaj na sljedeće ključne procese:
<ul style="list-style-type: none">• Proces selekcije

Dodatne informacije
Politika je odobrena od strane Uprave 8. lipnja 2021. te od strane Nadzornog odbora 16. lipnja 2021. (uz suglasnost Odbora za imenovanja).

Klasifikacija informacija
<input checked="" type="checkbox"/> internal

Popis kratica / naziva	Opis / Definicija
HNB	Hrvatska narodna banka
SPNFT	Sprječavanje pranja novca i financiranja terorizma

Sadržaj

1	SAŽETAK	44
1.1	CILJ / SVRHA / KLJUČNE PORUKE	44
1.2	PRAVNA OSNOVA	45
1.3	OPSEG PRIMJENE	45
1.4	ODREĐIVANJE CILJEVA RAZLIČITOSTI	45
2	IDENTIFIKACIJA NOSITELJA KLJUČNIH FUNKCIJA.....	55
3	DEFINIRANJE POSTUPKA I ODGOVORNOSTI ZA IMPLEMENTACIJU PROCJENE PRIMJERENOSTI.....	56
3.1	POVJERENSTVO ZA PROCJENU PRIMJERENOSTI	67
3.2	ODBOR ZA IMENOVANJE.....	77
3.3	POSTUPAK PROCJENE PRIMJERENOSTI PREDSEDNIKA UPRAVE, ČLANOVA UPRAVE, ČLANOVA NADZORNOG ODBORA I NOSITELJA KLJUČNIH FUNKCIJA	78
4	PROVEDBA	99
5	KRITERIJI ZA ODABIR ČLANOVA UPRAVE, ČLANOVA NADZORNOG ODBORA I NOSITELJA KLJUČNIH FUNKCIJA	1040
5.1	POUZDANOST I DOBAR UGLED	1040
5.2	POSVEĆENOST ISPUNJAVANJU DUŽNOSTI.....	1343
5.3	SUKOB INTERESA I NEOVISNOST MIŠLJENJA.....	1444
5.4	KRITERIJ STRUČNOG ZNANJA, ISKUSTVA I SPOSOBNOSTI	1646
5.5	NEOVISAN ČLAN NADZORNOG ODBORA.....	2020
5.6	KOLEKTIVNA PRIMJERENOST UPRAVE	2024
5.7	KOLEKTIVNA PRIMJERENOST NADZORNOG ODBORA	2222
6	DOKUMENTACIJA	2323
6.1	INDIVIDUALNA PROCJENA PRIMJERENOSTI ČLANOVA UPRAVE, ČLANOVA NADZORNOG ODBORA I NOSITELJA KLJUČNIH FUNKCIJA	2323
6.2	KOLEKTIVNA PROCJENA UPRAVE / NADZORNOG ODBORA	2424
7	STRATEGIJA ZA KONTINUIRANO OSIGURAVANJE PRIMJERENOSTI.....	2424
7.1	UVODNA I KONTINUIRANA EDUKACIJA.....	2424
7.2	STRATEGIJA RAZNOLIKOSTI	2526
8	PONOVNA PROCJENA.....	2526
9	OBVEZA O IZVJEŠTAVANJU O PROMJENAMA	2727
10	PRAĆENJE PROVEDBE I USKLAĐENOSTI	2728
11	AŽURIRANJE METODOLOGIJE	2728
12	DOKUMENTACIJA I ROKOVI	2728
12.1	ROKOVI ZA DOSTAVU DOKUMENTACIJE.....	2828
13	PRILOZI:	2829

Addiko Bank

1 Sažetak

1.1 Cilj / svrha / ključne poruke

Politika procjene primjerenosti predsjednika uprave, članova uprave, članove nadzornog odbora 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) u odnosu na procjenu primjerenosti predsjednika Uprave, članova uprave, članova nadzornog odbora i nositelja ključnih funkcija koja, između ostalog, uključuje procjenu pouzdanosti, stručnosti, iskustva i vremena koje mogu posvetiti obavljanju svoje funkcije.

1.2 Pravna osnova

Ova politika odražava regulatorne zahtjeve Republike Hrvatske kao i usklađenje s EBA regulativom.

Pravni okvir:

Zakon o kreditnim institucijama

Odluka o procjeni primjerenosti predsjednika Uprave, člana Uprave, člana Nadzornog odbora i nositelja ključne funkcije u kreditnoj instituciji

Odluka o sustavu upravljanja

Zakon o sprječavanju pranja novca i financiranja terorizma

EBA Smjernice o internom upravljanju

Direktiva 2019/878 Europskog parlamenta i vijeća

1.3 Opseg primjene

Ova Politika ima za svrhu pomoći da Addiko banka osigura primjerenost

- predsjednika Uprave
- članova uprave
- članova nadzornog odbora
- nositelja ključnih funkcija

u skladu s Addiko profesionalnim vrijednostima i dugoročnim interesima.

1.4 Određivanje ciljeva različitosti

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

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

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

Kao dio tog pregleda razvijaju se 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.

Addiko Bank

Banka je propisala i objavila Politiku raznolikosti i uključenosti. Navedenom politikom definirane su smjernice za poticanje raznolikosti i uključenosti i stvaranje organizacijskog okruženje bez diskriminacije. Dodatno politika definira i aktivnosti koje osiguravaju raznolikost uprave i nadzornog odbora.

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 (poslovanje s klijentima, upravljanje bilancom i riznica), 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 značajnim 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

Popis radnih mjesta nositelja ključnih funkcija se nalazi u Prilogu IV ove politike te je ujedno sastavni je dio Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta. Revizija radnih mjesta nositelja ključnih funkcija provodit će se jednom godišnje.

3 Definiranje postupka i odgovornosti za implementaciju procjene primjerenosti

Addiko banka treba provesti procjenu primjerenosti za svoje članove uprave, članove nadzornog odbora 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 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

Addiko Bank

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 procjenu 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 imenovana je stručna služba („Povjerenstvo za procjenu primjerenosti” ili „Fit&Proper Office“) odgovorno za procjenu primjerenosti predsjednika Uprave, člana Uprave, člana Nadzornog odbora i nositelja ključnih funkcija sukladno odredbama HNB Odluke o procjeni primjerenosti, kako bi se osiguralo ažuriranje i centralno dokumentiranje procjene primjerenosti, te kako bi se predložile mjere za kontinuirano osiguravanje tražene primjerenosti.

Uloga Povjerenstva je da od kandidata prikupi dokumentaciju, pregleda zaprimljenu dokumentaciju te provede postupak primjerenosti kandidata. Procjenu primjerenosti s prijedlogom odluke o primjerenosti predsjednika Uprave, člana Uprave ili člana nadzornog odbora priprema Povjerenstvo za procjenu primjerenosti. Uprava Banke prijedlog odluke dostavlja Nadzornom odboru odnosno Odboru za imenovanje na očitovanje. Odluku o primjerenosti predsjednika ili člana Uprave donosi Nadzorni odbor, a Glavna skupština donosi odluku o primjerenosti člana nadzornog odbora.

Rezultate procjene primjerenosti s prijedlogom ocjene primjerenosti nositelja ključnih funkcija priprema Povjerenstvo. Uprava donosi odluku o primjerenosti nositelja ključnih funkcija, osim za osobe odgovorne za rad kontrolnih funkcija, o kojima Odluku donosi Nadzorni odbor.

3.1.1 Sastav povjerenstva

Povjerenstvo za procjenu primjerenosti sastoji se od 3 člana koji su na funkcijama iz odjela Pravnih poslova, Usklađenosti i Upravljanja ljudskim potencijalima. Uvjet za članstvo u povjerenstvu je adekvatno radno iskustvo (senior management level) te u cijelosti ispunjavanje uvjeta radnog mjesta članova Povjerenstva. Članove Povjerenstva odobrava Uprava Banke.

3.1.2 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

Addiko Bank

- Prilikom redovne godišnje procjene primjerenosti sastajati u periodu od 01.05. 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

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
- prima na znanje i provodi preporuke Povjerenstva za procjenu primjerenosti u slučaju postojanja situacija sukoba interesa kojim Banka može upravljati
- 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, članova uprave, članova nadzornog odbora i nositelja ključnih funkcija

Postupak odobravanja procjene primjerenosti:

Kandidati koji se procjenjuju	Provedba procjene primjerenosti	Tijelo koje daje očitovanje	Tijelo koje donosi odluku o procjeni primjerenosti
predsjednik/ član uprave	povjerenstvo za procjenu primjerenosti	odbor za imenovanje	nadzorni odbor
član nadzornog odbora	povjerenstvo za procjenu primjerenosti	odbor za imenovanje	Glavna skupština
nositelji ključnih funkcija	povjerenstvo za procjenu primjerenosti	-	uprava
odgovorne osobe za rad kontrolnih funkcija	povjerenstvo za procjenu primjerenosti	odbor za imenovanje	nadzorni odbor

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.

Postupak donošenja odluke za predsjednika i članove uprave:

Primjerenost 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.

Postupak donošenja odluke za članove nadzornog odbora:

Primjerenost članova nadzornog odbora mora biti procijenjena od strane Povjerenstva za procjenu primjerenosti prije njihovog imenovanja. Na temelju rezultata procjene primjerenosti uprava priprema prijedlog odluke o primjerenosti člana nadzornog odbora, odbor za imenovanja daje očitovanje, a glavna skupština donosi odluku o primjerenosti člana nadzornog odbora. Povjerenstvo za procjenu primjerenosti će prikupljati sve potrebne informacije putem obrazaca iz Priloga I.

Odluku o primjerenosti člana nadzornog odbora donosi glavna skupština.

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

Postupak donošenja odluke za nositelje ključnih funkcija:

Primjerenost potencijalnih novih nositelja ključnih funkcija mora se procjenjivati prije imenovanja kandidata za odgovarajuću poziciju. Povjerenstvo za procjenu primjerenosti će

Addiko Bank

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, te potom ispunjene i potpisane obrasce zajedno s ostalom propisanom dokumentacijom navedenoj u poglavlju 6. u fizičkom obliku ili elektroničkim putem 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 kandidati kroz popunjavanja propisanih Upitnika, te dostavljenom dokumentacijom u sklopu zahtjeva samo djelomično zadovoljavaju zadane uvjete, Povjerenstvo za procjenu primjerenosti može uzimajući u obzir konkretni slučaj odrediti odnosno predložiti ispunjenje određenih dodatnih uvjeta i zahtjeva (npr. dodatna edukacija i stručno usavršavanje kandidata) odnosno odrediti korektivne mjere kojima će se ponovo uspostaviti primjernost kandidata osim ako je riječ o nedostacima zbog kojih je ocijenjeno da osoba na ispunjava kriterij dobrog ugleda, savjesnosti i poštenja koje nije moguće otkloniti korektivnim mjerama niti je isto moguće postići u kratkom roku.

Spomenuto je moguće samo ako postoji kolektivna primjerenost uprave / nadzornog odbora u smislu da svi članovi Uprave odnosno nadzornog odbora moraju zajedno imati stručna znanja, sposobnosti i iskustvo potrebno za obavljanje funkcija u skladu s poslovnim modelom, spremnošću na preuzimanje rizika, strategijom i tržištima na kojima Banka posluje.

Nakon provedenog postupka, povjerenstvo u pismenoj formi putem mail korespodencije 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 uvjete unutar definiranog razdoblja i ukoliko se ne čini razumnim produžavati razdoblje za ispunjenje uvjeta, kandidat se treba ocijeniti kao „neprimjeren“ i banka ga je dužna zamijeniti.

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.

5 Kriteriji za odabir članova uprave, članova nadzornog odbora 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:

5.1 Pouzdanost i dobar ugled

Osobna pouzdanost, dobra reputacija, iskrenost i integritet 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.

Vezano 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*

Kriterij procjene:

- *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 2 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 2. 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*
- *postojanje sumnji da je pranje novca ili financiranje terorizma obavljeno ili je bilo takvih pokušaja odnosno ako za to postoji povećani rizik*

Addiko Bank

Ukoliko je kandidat za poziciju bio osuđivan ili se protiv njega vode postupci, treba prikupiti dodatne informacije, 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
- o Transparentnost kandidata u pogledu davanja svih potrebnih činjenica i podataka
- o Ponašanje kandidata u smislu odnosa kandidata prema konkretnom počinjenom prekršaju
- o Osobni doprinos kandidata konkretnom kaznenom djelu odnosno prekršaju

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 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 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 ostavkom 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 dovode li imovina i prihodi kandidata u pitanje ispunjenje njegovih financijskih obveza u budućnosti
- o nalazi li se kandidat na popisu neurednih dužnika (npr. lista poreznih dužnika Ministarstva financija, crna lista i sl.)
- o je li nad imovinom kandidata proveden ili se provodi postupak stečaja potrošača
- o vode li se protiv kandidata parnični, upravni, izvansudski, prekršajni postupci ili postupci izricanja upravne sankcije u kojima je kandidat stranka, a koji bi mogli dovesti u pitanje ispunjenje njegovih financijskih obveza u budućnosti
- o je li kandidat pravomoćno osuđen i vodi li se protiv kandidata kazneni postupak za bilo koje od kaznenih djela koja nisu navedena u članku 25. stavku 2. Zakona o kreditnim institucijama
- o podatke o prekršajnoj neosuđivanosti i neosuđivanosti po osnovi upravnih sankcija
- o velika ulaganja, izloženosti ili zaduženost kandidata i
- o financijske i poslovne rezultate trgovačkog društva u kojemu kandidat jest ili je bio značajan 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, a koji bi mogli imati utjecaj na ugled, poštenje i savjesnost kandidata.

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

5.2 Posvećenost ispunjavanju dužnosti

Kandidat mora imati dovoljno vremena za ispunjavanje odgovarajuće funkcije. Pri procjeni primjerenosti kandidata mora se uzeti u obzir dovoljna vremenska raspoloživost za ispunjavanje odgovarajuće funkcije i povezanih zadataka.

Stoga se očekivano vrijeme potrebno za rukovodeće radno mjesto mora evidentirati u pisanom obliku, uzimajući u obzir sva razdoblja povećanog radnog opterećenja i vrijeme potrebno za obuku. Kandidat mora biti obaviješten o procijenjenom vremenu potrebnom za njegovu funkciju.

U tom kontekstu treba uzeti u obzir sljedeće:

- a. broj izvršnih i neizvršnih funkcija koje obnaša ovaj kandidat, uzimajući u obzir moguće sinergije ako ih kandidat obnaša u istoj grupi, uključujući radnje u ime pravne osobe ili kao predstavnik člana uprave ili nadzornog odbora te broj dana koje kandidat godišnje mora posvetiti njihovom obavljanju;
- b. Veličina, priroda, opseg i složenost aktivnosti poduzeća u kojem kandidat ima mandat, a posebno je li društvo izvan EU-a;
- c. zemljopisna prisutnost i vrijeme putovanja potrebno za funkciju;
- d. broj planiranih sastanaka za člana uprave ili nadzornog odbora;
- e. istodobni mandati ovog kandidata u organizacijama koje primarno nemaju komercijalne ciljeve;
- f. potrebni sastanci, posebno s nadležnim tijelima ili unutarnjim ili vanjskim dionicima, izvan formalnog rasporeda uprave ili nadzornog odbora;
- g. Priroda određene pozicije i odgovornosti kandidat, uključujući određene funkcije, npr. Predsjednik uprave, predsjednik ili član odbora, ima li kandidat upravljački ili nadzorni mandat i potrebu da kandidat prisustvuje sastancima u tvrtkama i u instituciji navedenoj u točki (a)
- h. Ostale vanjske profesionalne ili političke aktivnosti i druge funkcije i relevantne aktivnosti unutar i izvan financijskog sektora te unutar i izvan EU-a;
- i. Potrebno vrijeme za uvođenje i obuku kandidata;
- j. Ostale relevantne obveze kandidata, koje će Banka smatrati vrijednima uzeti u obzir prilikom procjene dovoljne vremenske posvećenosti kandidata, kao i očekivan broj dana koje kandidat godišnje mora posvetiti obavljanju istih

Smatra se da predsjednik uprave, član uprave ili član nadzornog odbora 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 Banka ima kvalificirani dio

Prilikom određivanja broja funkcija koje kandidat izvršava uzimaju se u obzir funkcije člana uprave ili Nadzornog odbora u Banci.

Kandidat za poziciju nositelja ključne funkcije, u slučaju da obnaša više funkcija u organizaciji (npr. ima dvostruku ulogu - grupnu i lokalnu) u procjeni primjerenosti svakako treba specificirati koliko vremena posvećuje kojoj funkciji (broj sati u tjednu ili % radnog tjedna) kako bi se smanjio operativni rizik.

5.3 Sukob interesa i 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.

Addiko Bank

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

1. ako kandidat za člana uprave, član nadzornog odbora ili s njim povezana osoba ima značajan poslovni odnos s kreditnom institucijom,
2. ako kandidat za predsjednika ili člana uprave kreditne institucije ili kandidat za člana nadzornog odbora 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 kojim Banka ne može upravljati ako je kandidat za člana uprave ili za člana nadzornog odbora Banke ujedno i član uprave odnosno 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 Banka

Banka će 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, član uprave odnosno član nadzornog odbora Banke 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.

Ostale mjere za smanjivanje ili otklanjanje sukoba interesa (bilo stvarnog ili potencijalnog sukoba interesa) mogu biti sljedeće:

- zabrana sudjelovanja na raspravi, odlučivanju ili glasanju o prijedlozima, planovima, točkama dnevnog reda u odnosu na koje je utvrđeno postojanje sukoba interesa
- opoziv sa određene funkcije
- kontinuirano praćenje i nadziranje sukoba interesa
- redovno izvještavanje HNB-a
- određivanje razdoblja u kojemu kandidat ne može preuzeti i početi obnašati funkciju na koju je imenovan
- primjena načela dobivanja kredita ili drugih financijskih proizvoda pod uobičajenim tržišnim uvjetima
- prodaja imovine ili udjela u fondu
- i ostale mjere

Banka će bez odgađanja obavijestiti Hrvatsku narodnu banku ako utvrdi postojanje:

- stvarnog sukoba interesa koji može utjecati na neovisnost mišljenja predsjednika Uprave člana Uprave odnosno člana nadzornog odbora.
- potencijalnog ili percipiranom sukobu interesa koji može utjecati na neovisnost mišljenja predsjednika Uprave, člana Uprave odnosno člana nadzornog odbora

Banka je u obvezi u slučaju da se utvrde situacije sukoba interesa utvrditi razinu razika koja proizlazi iz navedenih situacija kao i utvrditi mjere za otklanjanje ili smanjenje sukoba interesa.

U situacijama u kojima postoji sukob interesa kojim Banka može na odgovarajući način upravljati, a koje situacije su utvrđene od strane Povjerenstva, Povjerenstvo daje prijedlog preporuka mjera upravljanja situacijama sukoba interesa prema Odboru za imenovanje koje će o istima obavijestiti odgovarajuća tijela (Upravu odnosno Nadzorni odbor) te osigurati ispunjenje istih.

5.4 Kriterij stručnog znanja, iskustva i sposobnosti

5.4.1 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, bankarstvo, posloводство),
- pravo i srodna područja (npr. uprava) ili
- matematika, fizika, informatika, elektrotehnika i srodna područja

Iskustvo:

Odgovarajućim iskustvom će se smatrati:

1. Iskustvo u upravi financijske institucije, kreditne institucije, društvu za osiguranje ili neposredno ispod uprave kreditne, financijske institucije, društvu za osiguranje
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. iskustvo na ključnim rukovodećim mjestima u tijelu nadležnom za nadzor nad kreditnim ili financijskim institucijama

i to najmanje 10 godina radnog iskustva za predsjednika uprave odnosno 5 godina radnog iskustva za člana uprave, s time da radno iskustvo ne smije biti starije od 2 godine.

U slučaju da kandidat nema dovoljan broj godina radnog staža na način kako je to gore navedeno, potrebno je od kandidata zatražiti dokaze kojim će se potvrditi da kandidat posjeduje druge odgovarajuće kvalitete a kojima će se nadomjestiti nedovoljan broj godina radnog iskustva kao :

- posebna specijalistička znanja i iskustva koja su potrebna Banci
- iznimno uspješna profesionalna karijera kandidata
- posebno iskustvo koje odgovara nadležnosti koje će taj kandidat pokrivati u Banci

Vežano uz uvjet odgovarajućeg iskustva, HNB će iskustvo kandidata dodatno procjenjivati prema sljedećim kriterijima:

- a) Vrsti funkcije i njezinu položaju u hijerarhiji
- b) Stručnim znanjima koje je kandidat stekao na toj funkciji
- c) vrsti i složenosti poslova koje je kandidat radio, uključujući i organizacijsku strukturu u kojoj su se poslovi obavljali,
- d) Opsegu nadležnosti, ovlaštenju za odlučivanje i odgovornosti i
- e) Broju podređenih radnika.

Znanje i kontinuirano stručno usavršavanje iz sljedećih područja:

- Financijska tržišta
- Računovodstvo i revizija
- Regulatorni okvir i bonitetni zahtjevi

Addiko Bank

- Strateško planiranje, poznavanje poslovne strategije, poslovnog plana i njegova izvršenja i korporativno upravljanje
- Razumijevanje upravljanja rizicima (utvrđivanje, mjerenje, praćenje, kontrola glavnih vrsta rizika u kreditnoj instituciji)
- Korporativno upravljanje i sustav unutarnjih kontrola
- Organizacija, upravljanje i kontrola tvrtke
- Tumačenje ključnih financijskih pokazatelja kreditne institucije
- Osnovno razumijevanje prava trgovačkih društava

Vještine

Uzimajući u obzir ulogu i zadatke članova Uprave potrebno je procijeniti postojanje relevantnih vještina. U načelu su potrebne sljedeće vještine, ali njihova konkretna važnost za pojedino radno mjesto treba procijeniti od slučaja do slučaja:

- o Vjerodostojnost
- o Jezik
- o Odlučnost
- o Komunikacija
- o Sposobnost prosuđivanja
- o Orijentiranost klijentima i kvaliteti
- o Rukovođenje
- o Lojalnost
- o Pregovaračke vještine
- o Uvjerljivost
- o Timski rad
- o Strateška pronicljivost
- o Otpornost na stres
- o Osjećaj odgovornosti
- o Vještina vođenja sastanaka

Opis gore spomenutih vještina nalazi se u Prilogu III i odgovaraju smjernicama EBA / ESMA. Kako bi se procijenilo postojanje profesionalnih kompetencija i iskustva, trebaju se primijeniti detalji navedeni u životopisu i Prilogu I., Obrazac 1a (Samoprocjena profesionalnih kompetencija za članove uprave), kao i dodatni podaci dobiveni od kandidata.

Potrebna profesionalna kompetentnost članova Uprave mora postojati ne samo na početku funkcije već i trajno - stoga je s jedne strane Addiko obvezan redovito, najmanje jednom godišnje, pružati edukacije za članove Uprave (točka 6.1). S druge strane, članovi Uprave osobno su odgovorni osigurati da se redovito upoznaju / educiraju oko promjena u bankarskom okruženju (posebno zakonskim promjenama), neprestano samoprocjenjuju status svojih profesionalnih kompetencija i znanja potrebnih za obavljanje dužnosti te obavijeste Addiko u slučaju potrebe za dodatnom edukacijom ili posebnim osposobljavanjem.

5.4.2 Kriterij stručnog znanja, iskustva i sposobnosti za odabir članova nadzornog odbora

Stručno znanje: najmanje završen diplomski studij iz relevantnog područja:

- o ekonomija i druga srodna područja (npr. financije, bankarstvo, poslovodstvo),

Addiko Bank

- o pravo i srodna područja (npr. uprava) ili
- o matematika, fizika, informatika, elektrotehnika i srodna područja

Iskustvo:

Odgovarajućim iskustvom će se smatrati najmanje 5 godina kontinuiranog iskustva na sljedećim poslovima:

1) iskustvo stečeno radom na razini uprave, razini neposredno ispod razine uprave i razini nadzornog odbora ili istovjetnim razinama u trgovačkim društvima koja imaju osnovan upravni odbor, uz posjedovanje širokoga praktičnoga ili teoretskog znanja iz područja bankovnih i financijskih usluga

2) iskustvo na ključnim rukovodećim mjestima u tijelu nadležnom za nadzor nad kreditnim ili financijskim institucijama

3) iskustvo stečeno akademskim radom i

4) iskustvo stečeno radom u tijelima državne uprave ili javnopravnim tijelima na ključnim rukovodećim mjestima s visokim stupnjem samostalnosti.

U slučaju da kandidat nema dovoljan broj godina radnog staža na način kako je to gore navedeno, potrebno je od kandidata zatražiti dokaze kojim će se potvrditi da posjeduje druge odgovarajuće kvalitete a kojima će se nadomjestiti nedovoljan broj godina radnog iskustva kao :

- posebna specijalistička znanja i iskustva koja su potrebna Banci
- iznimno uspješna profesionalna karijera kandidata
- posebno iskustvo koje odgovara ulozi i području nadležnosti koje će taj kandidat pokrivati u Banci

Znanje i kontinuirano stručno usavršavanje iz sljedećih područja:

- o Financijska tržišta
- o Računovodstvo i revizija
- o Regulatorni okvir i bonitetni zahtjevi
- o Strateško planiranje, poznavanje poslovne strategije, poslovnog plana i njegova izvršenja
- o Razumijevanje upravljanja rizicima (utvrđivanje, mjerenje, praćenje, kontrola glavnih vrsta rizika u kreditnoj instituciji),
- o Korporativno upravljanje i sustav unutarnjih kontrola
- o Organizacija, upravljanje i kontrola tvrtke
- o Tumačenje ključnih financijskih pokazatelja kreditne institucije
- o Osnovno razumijevanje prava trgovačkih društava

Vještine

Uzimajući u obzir ulogu i zadatke članova nadzornog odbora potrebno je procijeniti postojanje relevantnih vještina. U načelu su potrebne sljedeće vještine, ali njihova konkretna važnost za pojedino radno mjesto treba procijeniti od slučaja do slučaja:

- o Vjerodostojnost
- o Jezik
- o Odlučnost
- o Komunikacija
- o Sposobnost prosuđivanja
- o Orijentiranost klijentima i kvaliteti
- o Rukovođenje

Addiko Bank

- o Lojalnost
- o Pregovaračke vještine
- o Uvjerljivost
- o Timski rad
- o Strateška pronicljivost
- o Otpornost na stres
- o Osjećaj odgovornosti
- o Vještina vođenja sastanaka

Opis gore spomenutih vještina nalazi se u Prilogu III, koje odgovaraju onima u smjernicama EBA / ESMA.

Kako bi se procijenilo postojanje profesionalnih kompetencija i iskustva, trebaju se primijeniti detalji navedeni u životopisu i Prilogu I., Obrazac 1a i Obrazac 1b (Samoprocjena profesionalnih kompetencija za predsjednika i članove nadzornog odbora), kao i dodatni podaci dobiveni od kandidata.

Potrebna profesionalna kompetentnost članova nadzornog odbora mora postojati ne samo na početku funkcije već i trajno - stoga je s jedne strane Addiko obvezan redovito, najmanje jednom godišnje, pružati edukacije za članove nadzornog odbora (točka 6.1). S druge strane, članovi nadzornog odbora osobno su odgovorni osigurati da se redovito upoznaju / educiraju oko promjena u bankarskom okruženju (posebno zakonskim promjenama), neprestano samoprocjenjuju status svojih profesionalnih kompetencija i znanja potrebnih za obavljanje dužnosti te obavijeste Addiko bank u slučaju potrebe za dodatnom edukacijom ili posebnim osposobljavanjem.

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

Stručno znanje: završen diplomski studij iz relevantnog područja sukladno opisu posla i kartici radnog mjesta :

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

i 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
- Računovodstvo i revizija
- Regulatorni okvir i bonitetni zahtjevi
- Strateško planiranje i korporativno upravljanje
- Razumijevanje upravljanja rizicima, načina rada institucija kao i rizika koji se pojavljuju u poslovanju
- Računovodstveni okvir

- Tumačenje ključnih financijskih pokazatelja institucije

5.5 Neovisan član nadzornog odbora

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, smatra se da je član nadzornog odbora neovisan ako:

- 1) ako nije većinski dioničar te kreditne institucije ni s njom povezanog društva ili ne predstavlja većinskog dioničara,
- 2) ako nije niti je u posljednjih pet godina bio član uprave u toj kreditnoj instituciji ili drugoj instituciji ili društvu koje ulazi u opseg bonitetne ili računovodstvene konsolidacije,
- 3) ako nije radnik većinskog dioničara kreditne institucije ili ako nije na neki drugi način povezan s njime,
- 4) ako nije radnik institucije ili društva koje ulazi u opseg bonitetne ili računovodstvene konsolidacije,
- 5) ako nije niti je u posljednje tri godine bio član višeg rukovodstva u kreditnoj instituciji ili drugom društvu koje ulazi u opseg bonitetne ili računovodstvene konsolidacije pri čemu je bio izravno odgovoran upravi,
- 6) ako osim naknade za obnašanje funkcije člana nadzornog odbora od kreditne institucije ili društava koja ulaze u opseg bonitetne ili računovodstvene konsolidacije ne prima niti je primao značajnu naknadu ili ostvaruje ili je ostvarivao značajan prihod,
- 7) ako nije niti je u posljednje tri godine bio član ili partner revizorskog društva koje pruža ili je pružalo revizorske usluge ili društva koje pruža konzultantske usluge kreditnoj instituciji ili društvu koje ulazi u opseg bonitetne ili računovodstvene konsolidacije ili zaposlenik takvih društava koji jest ili je bio značajno povezan s pruženim uslugama,
- 8) ako nije član uprave drugog društva u kojem je član uprave kreditne institucije član nadzornog odbora,
- 9) ako nije povezana osoba s članom uprave kreditne institucije ili drugog društva koje ulazi u opseg bonitetne ili računovodstvene konsolidacije ili ako nije povezana osoba s nekom od osoba navedenih u točkama od 1. do 11. ovog članka,
- 10) ako nije bio član uprave ili nadzornog odbora te kreditne institucije više od 12 uzastopnih godina i
- 11) ako nije većinski imatelj udjela ili dioničar u društvu ili subjektu koji je bio značajni dobavljač ili značajni klijent kreditne institucije ili nekog drugog društva u opsegu bonitetne ili računovodstvene konsolidacije ili je imao neki drugi značajni poslovni odnos s kreditnom institucijom

5.6 Kolektivna primjerenost Uprave

Sastav Uprave mora osigurati da su predsjednik i članovi Uprave zajednički u mogućnosti donositi odgovarajuće odluke, uzimajući u obzir poslovni model, sklonost riziku, strategiju i tržišta na kojima institucija djeluje. Stoga se znanje, vještine i iskustvo koje kandidat pridonosi kolektivnoj primjerenosti uprave vrednuje u kontekstu kolektivne procjene primjerenosti. Pojedini članovi s izraženim posebnim znanjima i vještinama mogu nadoknaditi manje izraženo znanje ostalih članova u tim područjima, posebno s obzirom na željenu raznolikost u obrazovnom i profesionalnom iskustvu.

Kolektivna procjena primjerenosti provjerava ima li uprava u cjelini znanje, iskustvo i vještine potrebne za učinkovito upravljanje bankom. Procjena uključuje sljedeće aspekte:

- 1) usluge koje kreditna institucija pruža i glavni rizici povezanim s time,
- 2) financijska tržišta i tržište kapitala, solventnosti i interni modeli,

Addiko Bank

- 3) računovodstvo i izvještavanje,
- 4) dužnost kontrolnih funkcija,
- 5) informacijska tehnologija i sigurnost,
- 6) lokalna, regionalna i globalna tržišta, ako je primjenjivo,
- 7) pravni i regulatorni okvir,
- 8) upravljačka sposobnost i iskustvo,
- 9) strateško planiranje,
- 10) upravljanje nacionalnim i međunarodnim grupama te upravljanje rizicima povezanim sa strukturama grupa, ako je primjenjivo

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

Postupak procjene kolektivne primjerenosti uprave

Banka provodi procjenu, a Nadzorni odbor donosi Odluku o kolektivnoj primjerenosti Uprave.

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.

Procjena kolektivne primjerenosti Uprave uspoređuje stvarna kolektivna znanja, vještine i iskustvo članova uprave u odnosu na:

- poslovni model
- sustav upravljanja
- upravljanje rizicima, usklađenost, revizija
- menadžment, strategija i donošenja odluka

Matrice primjerenosti moraju biti ažurne. Samoprocjene odgovarajućih kandidata/članova uprave temelj su za procjenu sadašnjeg stanja. Svaki član i kandidat unose pojedinačne evaluacije za svako pitanje u rasponu od 1 do 5, pri čemu je 5 najviša vrijednost, a 1 najniža. Temeljem prikupljenih podataka, Upravljanje ljudskim potencijalima priprema izračun razina znanja cijele uprave u odnosu na svako pitanje te u odnosu na svako područje procjene (obrazac u Priogu II)

Evaluacijom dokumentiramo snage i slabosti Uprave i pokazujemo potrebu za osposobljavanjem kako bi se postigla još viša razina kolektivne primjerenosti.

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

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 i dodatna stručna usavršavanja, promjene procesa, mjere ublažavanja sukoba interesa.

5.7 Kolektivna primjerenost Nadzornog odbora

Sastav nadzornog mora osigurati da su predsjednik i članovi nadzornog zajednički u mogućnosti donositi odgovarajuće odluke, uzimajući u obzir poslovni model, sklonost riziku, strategiju i tržišta na kojima institucija djeluje. Stoga se znanje, vještine i iskustvo koje kandidat pridonosi kolektivnoj primjerenosti uprave vrednuje u kontekstu kolektivne procjene primjerenosti. Pojedini članovi s izraženim posebnim znanjima i vještinama mogu nadoknaditi manje izraženo znanje ostalih članova u tim područjima, posebno s obzirom na željenu raznolikost u obrazovnom i profesionalnom iskustvu.

Kolektivna procjena primjerenosti provjerava ima li nadzorni odbor u cjelini znanje, iskustvo i vještine potrebne za učinkovito upravljanje bankom.

Članovi Nadzornog Odbora moraju zajedno imati stručna znanja, sposobnosti i iskustvo potrebno za obavljanje funkcija u skladu s poslovnim modelom, spremnošću na preuzimanje rizika, strategijom i tržištima na kojima kreditna institucija posluje.

Postupak procjene kolektivne primjerenosti članova Nadzornog odbora

Glavna Skupština donosi odluku o kolektivnoj primjerenosti članova Nadzornog Odbora.

Banka je dužna provesti procjenu kolektivne primjerenosti u sljedećim slučajevima:

- kada se predsjednik ili član nadzornog odbora 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 nadzornog odbora

Procjena kolektivne primjerenosti Nadzornog odbora uspoređuje stvarna kolektivna znanja, vještine i iskustvo članova uprave u odnosu na:

- poslovni model
- sustav upravljanja
- upravljanje rizicima, usklađenost, revizija
- menadžment, strategija i donošenja odluka

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

Svaki član i kandidat unose pojedinačne evaluacije za svako pitanje u rasponu od 1 do 5, pri čemu je 5 najviša vrijednost, a 1 najniža. Temeljem prikupljenih podataka, Upravljanje ljudskim potencijalima priprema izračun razina znanja cijelog nadzornog odbora u odnosu na svako pitanje te u odnosu na svako područje procjene (obrazac u Prilogu II)

Evaluacijom dokumentiramo snage i slabosti nadzornog odbora i pokazujemo potrebu za osposobljavanjem kako bi se postigla još viša razina kolektivne primjerenosti.

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

Mjere u slučaju primjerenosti uz ispunjenje određenih uvjeta

Ako procjena kolektivne primjerenosti otkriva nedostatke na temelju kojih su potrebne mjere, Glavna Skupština daje preporuke u tom smislu. Ove preporuke mogu uključivati, ali nisu ograničene na, obuku, promjene procesa, mjere ublažavanja sukoba interesa.

6 Dokumentacija

6.1 Individualna procjena primjerenosti članova uprave, članova nadzornog odbora i nositelja ključnih funkcija

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

- 1) 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)
- 2) izvadak iz kaznene ili prekršajne evidencije
- 3) kopija važeće osobne iskaznice
- 4) Samoprocjena kandidata vezano uz:
 - a. Samoprocjenu stručnog znanja i vještina (Obrazac 1),
 - b. Informacije o pouzdanosti i dobrom ugledu (Obrazac 2),
 - c. Informacije o kriterijima upravljanja (Obrazac 3),
 - d. Podacima o povezanosti s kreditnom institucijom (Obrazac 4),
- 5) 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.
- 6) Dokaz stručne spreme odnosno postignuti stupanj obrazovanja
- 7) Dokaz o daljnjem kontinuiranom stručnom obrazovanju iz područja financijskih tržišta, računovodstva i revizije, regulatorni okvir, strateško planiranje i poznavanje poslovne strategije, upravljanje rizicima, korporativno upravljanje, analiza financijskih podataka kreditnih institucija

Za zamjenike ovlaštene osobe za SPNFT, banka će provesti procjenu primjerenosti 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.

Prilikom godišnje procjene primjerenosti, ukoliko nije bilo promjene u odnosu na inicijalno poslanu dokumentaciju, članovi uprave, članovi nadzornog odbora i nositelji ključnih funkcija ispunjavaju obrazac I.6 - Redovna godišnja procjena.

6.2 Kolektivna procjena uprave / nadzornog odbora

Kandidat te postojeći članovi Uprave popunjavaju Prilog I - Obrazac 5a - Kolektivna procjena Uprave (samoprocjena člana Uprave u svrhu kolektivne procjene primjerenosti Uprave).

Kandidat te postojeći članovi nadzornog odbora popunjavaju Prilog I - Obrazac 5b - Kolektivna procjena nadzornog odbora (samoprocjena člana nadzornog odbora u svrhu kolektivne procjene primjerenosti nadzornog odbora).

7 Strategija za kontinuirano osiguravanje primjerenosti

7.1 Uvodna i kontinuirana edukacija

Svi novoimenovani članovi Uprave te članovi Nadzornog odbora dobiti će važne informacije od HR-a kao dio uvodne faze najkasnije mjesec dana nakon preuzimanja uloge. Uvodna faza bit će završena najkasnije u roku od šest mjeseci od početka rada.

Odgovarajući ljudski i financijski resursi osigurani su za uvođenje i obuku Uprave i Nadzornog odbora te obuku nositelja ključnih funkcija.

Za imenovane članova uprave i članova nadzornog odbora koji moraju posjedovati posebna znanja i vještine, mjere osposobljavanja utvrđuju se temeljem definiranih zahtjeva za edukacijom, koji se trebaju provesti što je prije moguće, a barem u prvoj godini nakon početak funkcije. Mjere obuke osiguravaju da član ima znanje i vještine potrebne za svoje radno mjesto najkasnije nakon godinu dana. Stalna primjerenost osigurava se redovnim obukama i kontinuiranim obrazovanjem. Kao rezultat toga, trebaju se poduzeti mjere (uključujući osposobljavanje, daljnje obrazovanje ili organizacijske mjere), posebno u slučaju promijenjenih vanjskih okolnosti (npr. promjena poslovne aktivnosti ili organizacijske strukture, nove regulatorne odredbe) koje bi mogle utjecati na primjerenost pojedinca ili nekoliko članova uprave / nadzornog odbora, ili nekoliko nositelja ključnih pozicija.

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 na 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 i članovi nadzornog odbora 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, članove Nadzornog odbora 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.

Addiko Bank

- 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, članove nadzornog odbora 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.

7.2 Strategija raznolikosti

Strategija raznolikosti opisana je u Politici raznolikosti i uključenosti.

Addiko Bank d.d. osigurava raznolikost uprave i nadzornog odbora sljedećim aktivnostima:

1. Pri imenovanju članova uprave i nadzornog odbora vodi računa o tome da je njihova struktura dovoljno raznolika.
2. Addiko Bank d.d. izrađuje plan sukcesije za imenovanje na funkciju u upravi u svrhu osiguranja kontinuiteta odlučivanja i funkcioniranja uprave. Pri izradi plana sukcesije uzima u obzir utvrđene ciljeve za promicanje raznolikosti uprave.
3. Politikom promicanja raznolikosti uzima u obzir različite aspekte raznolikosti poput obrazovanja i profesionalnog iskustva, spola, dobi i ako je primjenjivo zemljopisnog porijekla.
4. Addiko Bank d.d. određuje ciljanu zastupljenost manje zastupljenog spola u upravi i nadzornom odboru te strategiju i vremenski okvir za postizanje tog cilja

8 Ponovna procjena

Za predsjednika uprave, sve članove uprave, sve članove nadzornog odbora te nositelje ključnih funkcija ili za procjenu kolektivne primjerenosti uprave i nadzornog odbora, 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

Addiko Bank

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, člana nadzornog odbora 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, člana nadzornog odbora 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, članova nadzornog odbora 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 Banka u postupku redovne ili izvanredne procjene primjerenosti predsjednika uprave i pojedinih članova uprave, članova nadzornog odbora 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 članovima nadzornog odbora 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.

Addiko Bank

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, članova nadzornog odbora ili nositelja ključnih funkcija odnosno uprave u cjelini
- Sve korektivne mjere se moraju dokumentirati.

Banka je dužna obvezati predsjednika uprave, članove uprave, članove nadzornog odbora 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, članove nadzornog odbora i nositelje ključnih funkcija.

9 Obveza o izvještavanju o promjenama

Za predsjednika uprave, sve članove uprave, sve članove nadzornog odbora 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.

10 Praćenje provedbe i usklađenosti

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.

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

11 Ažuriranje metodologije

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

12 Dokumentacija i rokovi

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

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

Dokumentacija se čuva u arhivi Upravljanja ljudskim potencijalima uz ograničen pristup te elektronski na zajedničkom disku na koji pravo pristupa imaju samo članovi povjerenstva.

Rok čuvanja dokumentacije je 5 godina od isteka mandata kandidata.

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.

12.1 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/ članove nadzornog odbora 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 i članove Nadzornog odbora 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 ili članove nadzornog odbora o tome bez odgađanja obavijestiti Hrvatsku narodnu banku, a najkasnije osam dana nakon utvrđivanja promjene.

13 Prilozi:

- a) Dodatak I.1 - Upitnik za procjenu primjerenosti: Samoprocjena za predsjednika / člana Uprave

Addiko Bank

- b) Dodatak I.2 - Upitnik za procjenu primjerenosti: Samoprocjena za predsjednika / člana nadzornog odbora
- c) Dodatak I.3 - Upitnik za procjenu primjerenosti: Samoprocjena za nositelja ključnih funkcija
- d) Dodatak I.4 - Upitnik za kolektivnu procjenu uprave
- e) Dodatak I.5 - Upitnik za kolektivnu procjenu nadzornog odbora
- f) Dodatak II - Procjena primjerenosti - Kontrolna lista za provjeru
- g) Dodatak III - Definicije vještina
- h) Dodatak IV - Radna mjesta nositelji ključnih funkcija