

P R A V I L N I K
O POLITIKAMA PRIMERENOSTI ČLANOVA ORGANA UPRAVE
Intercity brokera a.d. Beograd

Na osnovu člana 21. Pravilnik o davanju saglasnosti na imenovanje članova organa uprave organizatora tržišta, investicionog društva, Centralnog registra, depoa i kliringa hartija od vrednosti i sistema odobrenih objava (APA) ("Službeni glasnik RS", br. 77/2022), Skupština Brokersko-dilerskog društva Intercity broker a.d. Beograd, na sednici održanoj 29.12.2022. godine usvojila je:

P R A V I L N I K

O POLITIKAMA PRIMERENOSTI ČLANOVA UPRAVE

Intercity brokera a.d. Beograd

1. Uvod

Član 1.

Organ uprave Brokersko-dilerskog društva Intercity broker a.d. Beograd (u daljem tekstu: Društvo) donosi i održava Politiku za procenu primerenosti članova organa uprave (u daljem tekstu: Politika primerenosti). Politika primerenosti mora biti usklađena s opštim okvirom za korporativno upravljanje, korporativnom kulturom i sklonošću za preuzimanje rizika Društva i za potpunu funkcionalnost postupaka u okviru Politike primerenosti, u skladu s njihovom namenom.

Organ uprave Društva odobrava i sve promene Politike primerenosti. Društvo čuva dokumentaciju u vezi s donošenjem Politike primerenosti i svim njenim izmenama.

Član 2.

Politika primerenosti treba biti jasna, dobro dokumentovana i transparentna svim zaposlenima u Društvu. Prilikom razvoja Politike primerenosti, organ uprave Društva može zatražiti i uzeti u obzir ulazne parametre od drugih internih odbora i drugih unutrašnjih funkcija, kao što su pravna funkcija, funkcija ljudskih resursa ili kontrolne funkcije Društva.

Unutrašnje kontrolne funkcije Društva pružaju efikasne ulazne parametre za razvoj Politike primerenosti u skladu sa svojim ulogama. Funkcija praćenja usklađenosti – interna kontrola analizira način na koji Politika primerenosti utiče na usklađenost Društva sa zakonodavstvom, propisima, internom politikom i postupcima i izveštava organ uprave o svim utvrđenim rizicima usklađenosti i pitanjima neusklađenosti.

2. Uslovi za direktora i zastupanje Društva

Član 3.

Direktor Društva mora biti zaposlen sa punim radnim vremenom u društvu.

Direktor i najmanje jedan član uprave Društva moraju znati srpski jezik.

Za vreme dok obavljaju poslove iz direktora i člana uprave Društva, ta lica ne mogu obavljati druge poslove u Društvu, ni zaključivati ugovore o dopunskom radu sa drugim učesnicima na finansijskom tržištu, ni u drugim pravnim licima. Izuzetno, u uslovima trajanja poremećaja na tržištu, Društvo može da donese odluku da jedan od direktora može da obavlja i druge poslove u Društvu, ukoliko to nije u suprotnosti sa Zakonom. Takvu odluku Društvo dostavlja Komisiji narednog dana od dana donošenja.

Član 4.

Društvo mora imati najmanje dva člana organa uprave koji upravljaju poslovanjem Društva

Član 5.

Član organa uprave Društva mora imati najmanje tri godine radnog iskustva stečenog u obavljanju poslova u vezi sa hartijama od vrednosti u zemlji ili inostranstvu na poslovima:

- 1) u investicionom društvu;
- 2) na berzi hartija od vrednosti, odnosno finansijskih derivata;
- 3) u banci;
- 4) u društvu za upravljanje investicionim ili dobrovoljnim penzijskim fondovima;
- 5) u osiguravajućem društvu;
- 6) u Narodnoj banci Srbije, organu državne uprave, organizaciji ili pravnom licu koje poslove u vezi sa hartijama od vrednosti obavlja za račun države kao poverene poslove;
- 7) u Komisiji za hartije od vrednosti;
- 8) u Centralnom registru, depou i kliringu hartija od vrednosti;
- 9) na poslovima naučnog radnika iz oblasti hartija od vrednosti, privrednog prava, računovodstva i revizije;
- 10) u privrednom društvu ili drugom pravnom licu na finansijskim poslovima.

Poslovima iz stava 1. ovog člana se smatraju poslovi:

- 1) sa korporativnim i državnim hartijama od vrednosti;
- 2) sa finansijskim derivatima;
- 3) na međubankarskom tržištu;
- 4) povezani sa funkcionisanjem finansijskog tržišta;
- 5) finansijskog analitičara;
- 6) kreditni poslovi;
- 7) ocene kreditne sposobnosti;
- 8) analize rizika;
- 9) investicione analize (analize i ocene investicionih projekata);
- 10) brokersko-dilerski poslovi;
- 11) finansijskog upravljanja;
- 12) sastavljanja finansijskih izveštaja;
- 13) revizije finansijskih izveštaja;
- 14) kontrolinga;
- 15) drugi slični poslovi.

Odredbe ovog člana ne primenjuju se na članove organa uprave Društva koji imaju nadzornu funkciju.

Član 6.

Članovi organa uprave dužni su da posvećuju dovoljno vremena obavljanju svojih funkcija i moraju se pridržavati ograničenja broja direktorskih funkcija koja su utvrđena članom 156. Zakona o tržištu kapitala.

Pri određivanju broja direktorskih funkcija koje član organa uprave može istovremeno obavljati, vodi se računa o pojedinačnim okolnostima i prirodi, obimu i složenosti aktivnosti Društva.

Član 7.

Članovi organa uprave treba da razumeju poslovanje Društva i njegove rizike u meri srazmerno svojim odgovornostima. To uključuje odgovarajuće razumevanje onih oblasti za koje pojedini član nije direktno odgovoran, ali je odgovoran zajedno s drugim članovima organa uprave.

Članovi organa uprave treba da razumeju sisteme upravljanja Društva i ako je primenjivo, strukturu grupe i sve moguće sukobe interesa koji iz toga mogu proizaći. Članovi organa uprave treba da imaju mogućnost da doprinesu sprovođenju odgovarajuće kulture, korporativnih vrednosti i ponašanja u organu uprave i Društvu.

Član 8.

Prilikom procene adekvatnog znanja, veština i iskustva članova uprave, Društva razmatra:

- 1) ulogu i dužnosti pozicije i potrebne sposobnosti;
- 2) znanje i veštine stečene obrazovanjem, osposobljavanjem i praksom;
- 3) praktično i profesionalno iskustvo stečeno na prethodnim pozicijama i
- 4) stečeno znanje i veštine dokazane profesionalnim ponašanjem člana organa uprave.

Prilikom procene znanja, veština i iskustva člana organa uprave, Društvo razmatra teorijsko i praktično iskustvo u vezi sa:

- 1) investicionim uslugama i finansijskim tržištima;
- 2) pravnim zahtevima i regulatornim okvirom;
- 3) strateškim planiranjem, razumevanjem poslovne strategije ili poslovnog plana investicionog društva i njihovim ostvarenjem;
- 4) upravljanjem rizicima (utvrđivanje, procena, praćenje, kontrolisanje i smanjenje glavnih vrsta rizika investicionog društva);
- 5) računovodstvom i revizijom;
- 6) procenom delotvornosti mehanizama institucije, osiguranjem delotvornog upravljanja, nadzora i kontrole i
- 7) tumačenjem finansijskih informacija investicionog društva, utvrđivanjem ključnih problema na temelju tih informacija i odgovarajućim kontrolama i merama.

Član 9.

Članovi organa uprave koji su na rukovodećoj funkciji u Društvu treba da poseduju dovoljno praktičnog i profesionalnog iskustva stečenog na rukovodećoj funkciji tokom dovoljno dugo vremena. Kratkotrajne pozicije mogu se uzeti u obzir u proceni, ali takve pozicije same po sebi nisu dovoljne za pretpostavku da član ima dovoljno iskustva. Prilikom procene praktičnog i profesionalnog iskustva stečenog na prethodnim pozicijama Društvo posebno obraća pažnju na sledeće:

- 1) vrstu rukovodeće pozicije i njen hijerarhijski nivo;
- 2) trajanje radnog odnosa;
- 3) vrstu i složenost društva u kom je lice bilo na predmetnoj poziciji, uključujući njegovu organizacionu strukturu;
- 4) stepen sposobnosti, odlučivanja i odgovornosti člana;
- 5) tehničko znanje stečeno na poziciji;
- 6) broj podređenih lica.

Član 10.

Za člana organa uprave se može smatrati da ima dobar ugled i da je savestan i pošten ako ne postoje objektivne i dokazive osnove koje ukazuju drugačije. Procenom ugleda, iskrenosti i poštenja Društvo razmatra i uticaj kumulativnih učinaka manjih incidenata na ugled člana.

Za procenu dobrog ugleda, savesnosti i poštenja Društva uzima u obzir relevantnu krivičnu ili administrativnu evidenciju, imajući u vidu vrstu presude ili optužnice, ulogu uključenog pojedinca, primljenu kaznu, dostignutu fazu pravosudnog postupka i bilo kakve mere rehabilitacije koje su stupile na snagu. Društvo posebno razmatra okolnosti, uključujući ublažavajuće elemente, ozbiljnost relevantnog krivičnog dela ili administrativne ili nadzorne aktivnosti, vreme proteklo od učinjenog krivičnog dela, ponašanje člana nakon učinjenog krivičnog dela ili aktivnosti i važnost krivičnog dela ili aktivnosti za ulogu člana. Društvo uzima u obzir svu relevantnu krivičnu ili administrativnu evidenciju, imajući u vidu vremenska ograničenja na snazi.

Ne dovodeći u pitanje pretpostavku nevinosti primenjivu na krivične postupke i druga osnovna prava, prilikom procene ugleda, iskrenosti i poštenja, Društvo razmatra elemente predviđene primenljivim propisima, uključujući osuđujuće presude ili aktuelne optužnice zbog krivičnog dela i druge relevantne mere koje je preduzelo nadležno regulatorno ili strukovno telo.

Ne dovodeći u pitanje osnovna prava pojedinaca, Društvo uzima u obzir i aktuelne istrage kada proizlaze iz pravosudnih ili administrativnih postupaka ili drugih istovrsnih istraga regulatornih tela, kao i situacije koje se odnose na prethodne i sadašnje poslovne rezultate i finansijsko stanje člana organa uprave s obzirom na njihov potencijalni uticaj na ugled, iskrenost i poštenje.

Član organa uprave treba da održava visoke standarde poštenja i iskrenosti. Prilikom procene ugleda, iskrenosti i poštenja Društvo razmatra najmanje još i sledeće elemente:

- 1) svaki dokaz da lice nije bilo transparentno, otvoreno i spremno na saradnju u svom odnosu s Komisijom za hartije od vrednosti i drugim nadležnim telima;
- 2) odbijanje, opozivanje, povlačenje ili prekid bilo koje registracije, dozvole za rad, članstva ili dozvole za obavljanje trgovačke, poslovne ili stručne delatnosti;
- 3) razloge za bilo koje otkazivanje ugovora o radu ili udaljavanje s bilo koje pozicije od poverenja, založnog odnosa ili slične pozicije, odnosno za bilo koji zahtev za ostavku s takve pozicije;
- 4) zabranu obavljanja funkcije člana organa uprave koju je donelo relevantno nadležno telo, uključujući ona lica koja stvarno rukovode poslovanjem subjekta i
- 5) sve druge dokaze koji upućuju na to da lice deluje na način koji nije u skladu s visokim standardima ponašanja.

3. Načelo srazmernosti

Član 11.

Načelom srazmernosti nastoji se uskladiti sistem upravljanja sa pojedinačnim profilom rizičnosti i poslovnim modelom Društva i njime se uzima u obzir pojedinačna pozicija za koju se obavlja procena u svrhu efikasnog postizanja ciljeva regulatornih zahteva.

U svrhu primene načela srazmernosti, Društva razmatra sledeće kriterijume:

- 1) veličinu Društva u pogledu visine kapitala, imovine klijenata koja se drži ili kojom se upravlja ili obima transakcija koje obrađuje Društvo ili njegovo kćerka – društvo;
- 2) pravna forma Društva, uključujući da li je deo grupe, i ako jeste, procenu srazmernosti za grupu;
- 3) da li je Društvo uvršteno na regulisano tržište ili ne;
- 4) vrstu aktivnosti i usluga koje pruža Društvo i za koje ima dozvolu;
- 5) osnovni poslovni model i strategiju, vrstu i složenost poslovnih aktivnosti i organizacijsku strukturu Društva;
- 6) strategiju rizika, sklonost preuzimanju rizika i stvarni profil rizičnosti Društva, uzimajući u obzir i rezultat godišnje procene adekvatnosti kapitala;
- 7) vrstu klijenata i
- 8) vrstu i složenost proizvoda, ugovora ili instrumenata koje nudi Društvo.

4. Kriterijumi za procenu primerenosti članova uprave

Član 12.

Članovi organa uprave Društva su dužni da u svakom trenutku imaju dobru reputaciju, poseduju dovoljno znanja, veština i iskustva i posvećuju dovoljno vremena izvršavanju svojih obaveza. Sveukupni sastav organa uprave je takav da odražava prikladan širok raspon iskustva.

Društvo obezbeđuje da su članovi organa uprave pojedinačno primereni u svakom trenutku i procenjuje ili ponovo procenjuje njihovu primerenost, pojedinačno:

- 1) prilikom podnošenja zahteva za izdavanje dozvole za rad;
- 2) kada se pojave značajne promene sastava organa uprave, uključujući:
 - (1) prilikom imenovanja novih članova organa uprave, uključujući slučajeve kada se to događa kao posledica direktnog ili indirektnog sticanja ili povećanja kvalifikovanog učešća. Ta procena se ograničava na novoimenovane članove;
 - (2) prilikom ponovnog imenovanja članova organa uprave ako su se promenili zahtevi pozicije ili ako je član imenovan na drugu poziciju unutar organa uprave. Ta procena ograničava se na članove čija se pozicija promenila i na analizu relevantnih aspekata, uzimajući u obzir sve dodatne zahteve za poziciju;
- (3) kontinuirano u toku obavljanja dužnosti.

Član 13.

Društvo pojedinačno procenjuje sledeće:

- 1) da li članovi uprave Društva imaju dovoljno dobar ugled;
- 2) da li članovi uprave Društva poseduju dovoljno znanja, veština i iskustva za ispunjavanje svojih dužnosti;
- 3) da li članovi uprave Društva mogu delovati savesno i pošteno i imati nezavisno mišljenje kako bi delotvorno procenjivali i ispitivali odluke višeg rukovodstva i, ako je potrebno, efikasno nadgleda i prati odluke organa uprave.

Društvo kontinuirano prati primerenost članova organa uprave kako bi kod pojave relevantnih novih činjenica otkrile situacije u kojima je potrebno sprovesti ponovnu procenu njihove primerenosti.

Član 14.

Društvo osigurava da organ uprave u svakom trenutku poseduje adekvatno stručno znanje, veštine i iskustvo kako bi bio u mogućnosti da razume delatnosti i glavne rizike Društva.

Društvo procenjuje ili ponovo procenjuje kolektivnu primerenost organa uprave, posebno:

- 1) prilikom podnošenja zahteva za izdavanje dozvole za rad;
- 2) kada se pojave značajne promene sastava organa uprave, uključujući:
 - prilikom imenovanja novih članova organa uprave, uključujući slučajeve kada se to događa kao posledica direktnog ili indirektnog sticanja ili povećanja kvalifikovanog učešća;
 - prilikom ponovnog imenovanja članova organa uprave ako su se promenili zahtevi pozicije ili ako je član imenovan na drugu poziciju unutar organa uprave;
 - kada imenovani ili ponovo imenovani članovi prestanu biti članovi organa uprave.
- 3) kontinuirano u skladu sa članom 15. Politike primerenosti.

Član 15.

Društvo ponovo procenjuje kolektivnu primerenost članova organa uprave, naročito u sledećim slučajevima:

- 1) kod značajne promene poslovnog modela, sklonosti preuzimanju rizika ili strategije rizika, odnosno kod strukture Društva na pojedinačnoj ili grupnoj osnovi;
- 2) u okviru pregleda internih sistema upravljanja koje sprovodi organ uprave;
- 3) u svakom slučaju koji može na neki drugi način značajno uticati na kolektivnu primerenost organa uprave.

Prilikom sprovođenja ponovnih procena kolektivne primerenosti Društvo takvu procenu bazira na relevantnim promenama poslovnih aktivnosti, strategija i profila rizičnosti Društva i na promenama raspodele dužnosti unutar organa uprave i na njihov efekat na potrebno zajedničko znanje, veštine i iskustvo organa uprave.

5. Praćenje i procena primerenosti članova uprave

Član 16.

Kontinuirano praćenje pojedinačne ili kolektivne primerenosti članova organa uprave odnosi se na to da li su pojedinačni član ili svi članovi zajedno i dalje primereni, uzimajući u obzir pojedinačne ili kolektivne rezultate rada i relevantnu situaciju ili događaje koji su uzrokovali ponovnu procenu i učinak koji imaju na stvarnu ili potrebnu primerenost.

Prilikom ponovne procene pojedinačnih ili kolektivnih rezultata članova organa uprave, naročito se razmatra sledeće:

- 1) efikasnost radnih procesa organa uprave, uključujući učefikasnost protoka informacija i linija izveštavanja prema organu uprave, uzimajući u obzir parametre dobijene od unutrašnjih kontrolnih funkcija i bilo koje dalje korake ili preporuke tih funkcija;
- 2) efikasno i razumno upravljanje Društvom, uključujući da li je organ uprave postupao u najboljem interesu Društva;
- 3) sposobnost organa uprave da se usmeri na strateški važna pitanja;
- 4) primerenost broja održanih sastanaka, stepen prisustvovanja, primerenost vremena posvećenog obavljanju funkcija i intenzitet uključenosti direktora tokom sastanaka;
- 5) sve promene sastava organa uprave i sve slabosti u pogledu pojedinačne i kolektivne primerenosti uzimajući u obzir poslovni model i strategiju rizika Društva i njihove promene;
- 6) sve ciljeve uspešnosti postavljene za Društvo i organ uprave;
- 7) nezavisno mišljenje članova organa uprave, uključujući zahtev da u odlučivanju ne prevladava jedno lice ili mala grupa ljudi, i usklađenost članova organa uprave s politikom upravljanja sukobima interesa i
- 8) sve događaje koji mogu imati značajan uticaj na pojedinačnu ili kolektivnu primerenost članova organa uprave, uključujući promene poslovnog modela, strategija i organizacije Društva.

Član 17.

Društvo vrši periodičnu ponovnu procenu primerenosti najmanje jednom godišnje.

Društvo dokumentuje rezultate periodične ponovne procene. Ako je ponovnu procenu podstakao poseban događaj, Društva se prilikom ponovne procene može usresrediti na situaciju ili događaj koji su podstakli ponovnu procenu, tj. ako se određeni aspekti nisu promenili, moguće ih je izostaviti iz procene.

Rezultat ponovne procene, razlog za ponovnu procenu i sve preporuke u vezi s utvrđenim slabostima se dokumentuju i dostavljaju organu uprave.

Društvo obaveštava Komisiju za hartije od vrednosti ako je došlo do ponovnih procena zbog značajnih promena. Društvo obaveštava Komisiju najmanje jednom godišnje o svim sprovedenim ponovnim procenama kolektivne primerenosti.

Ako organ uprave zaključi da pojedinačni član organa uprave nije primeren ili ako organ uprave nije primeren u celini, Društvo bez odlaganja obaveštava Komisiju o tome, kao i o merama koje je investiciono društvo predložilo ili preduzelo za ispravljanje situacije.

Član 18.

Ako Društvo procenom ili ponovnom procenom zaključi da lice nije primereno za imenovanje za člana organa uprave, to lice neće imenovati, ili ako je član već imenovan Društvo će ga zameniti. Uz izuzetak kriterijuma relevantnih za procenu ugleda, savesnosti i poštenja, kada procenom ili ponovnom procenom utvrdi nedostatke u pogledu znanja, veština ili iskustva članova koji se mogu jednostavno ispraviti, Društvo preduzima odgovarajuće korektivne mere za blagovremeno prevazilaženje tih nedostataka.

Ako Društvo procenom ili ponovnom procenom zaključi da organ uprave nije primeren u celini, blagovremeno preduzima odgovarajuće korektivne mere.

Ako Društvo preduzima korektivne mere, treba da razmotri predmetnu situaciju i nedostatke pojedinog člana ili sastava organa uprave u celini.

Odgovarajuće korektivne mere mogu da uključe, ali ne ograničavaju se na: prilagođavanje odgovornosti među članovima organa uprave, zamenu određenih članova, zapošljavanje dodatnih članova, moguće mere za smanjenje sukoba interesa, osposobljavanje pojedinih članova ili osposobljavanje organa uprave u celini kako bi se osigurala pojedinačna i kolektivna primerenost organa uprave.

Društvo, bez odlaganja obaveštava Komisiju, o svim značajnim nedostacima utvrđenim u pogledu bilo kog člana organa uprave i sastava organa uprave u celini. Obaveštenja uključuju mere koje su preduzete ili predviđene za ispravljanje tih nedostataka i vremenski okvir za njihovu realizaciju.

6. Završne odredbe

Član 19.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na internet stranici Društva.

Ova Pravilnik se objavljuje narednog radnog dana od dana prijema saglasnosti od strane Komisije za hartije od vrednosti.

PREDSIEDNIK SKUPŠTINE

Želimir Dabić