

I. 1. 8.
V skladu s 35., 38, 39., 50. in 53. členom Zakona o bančništvu (Uradni list RS, št. 25/2015 s spremembami in dopolnitvami), 8. členom Sklepa o ureditvi notranjega upravljanja, upravljalnem organu in procesu ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala za banke in hranilnice (Uradni list RS, št. 73/2015 s spremembami in dopolnitvami) in 58. členom Statuta Deželne banke Slovenije d.d. (notarski čistopis statuta z dne 30. 3. 2018, z veljavnostjo od dne 5. 4. 2018), je uprava banke na 52. redni seji, dne 22. 7. 2019 sprejela interni akt

**POLITIKA OCENJEVANJA PRIMERNOSTI ČLANOV UPRAVLJALNEGA
ORGANA IN NOSILCEV KLJUČNIH FUNKCIJ**

uprava banke

članica uprave
mag. Barbara Cerovšek Zupančič



predsednik uprave
Marko Rozman



Naziv dokumenta:	Politika ocenjevanja primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij
Skrajšani naziv:	Politika ocenjevanja
Oznaka dokumenta:	I. 1. 8.
Lastnik dokumenta:	Deželna banka Slovenije d. d.
Različica:	7/2019
Status akta:	delovni/začasen/ končen
Potrdili oziroma odobrili:	52. seja uprave, dne 22. 7. 2019, 35. redna seja nadzornega sveta, dne 30. 7. 2019
Datum veljavnosti:	15. 8. 2019
Pripravil:	Maša Grgurevič Alčin
Skladnost preveril:	Peter Žnidaršič
Datum naslednjega pregleda	oktober 2020

Nazivi	Veljavnost	Različica
Politika o ocenjevanju primernosti članov organov vodenja in nadzora Deželne banke Slovenije d.d.	Junij 2013	1/2013
Politika o ocenjevanju primernosti članov organov vodenja in nadzora Deželne banke Slovenije d.d.	14.10.2014	2/2014
Politika ocenjevanja primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij	15.12.2015	1/2015
Politika ocenjevanja primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij	10.11.2016	2/2016
Politika ocenjevanja primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij	1.12.2017	3/2017
Politika ocenjevanja primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij	1.1.2019	3/2018
Politika ocenjevanja primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij	1.5.2019	4/2019

1. UVOD

Deželna banka Slovenije d.d. (v nadaljevanju: banka) s Politiko o ocenjevanju primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij (v nadaljevanju: Politika ocenjevanja) izpolnjuje določila Zakona o bančništvu (Uradni list RS, št. 25/2015 s spremembami in dopolnitvami, v nadaljevanju: ZBan-2), Sklepa o ureditvi notranjega upravljanja, upravljalnem organu in procesu ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala za banke in hranilnice (Uradni list RS, št. 73/2015 s spremembami in dopolnitvami) ter Smernic EBA o ocenjevanju primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij (EBA/GL/2017/12 z dne 21.3.2018), ki so se pričele uporabljati dne 30. 6. 2018.

Politika ocenjevanja določa merila in postopke, ki jih banka upošteva pri ocenjevanju primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij pred imenovanjem in po imenovanju. Vključuje tudi ustrezne ukrepe, ki se uporabljajo, kadar ocenjevane osebe niso primerne za delovno mesto ali funkcijo, ki ga zasedajo.

2. OPREDELITEV POJMOV

V tej politiki se uporabljajo naslednje definicije pojmov:

- **upravljalni organ** pomeni upravo banke in nadzorni svet banke;
- **višje vodstvo** pomeni fizične osebe, ki v banki opravljajo izvršilne funkcije in so odgovorne organu vodenja za vsakodnevno izvajanje poslov banke;
- **nosilci ključnih funkcij** so člani višjega vodstva in vodje funkcij notranjih kontrol, ki so navedeni v Prilogi 1 te politike.

3. OCENA PRIMERNOSTI ČLANOV UPRAVLJALNEGA ORGANA IN NOSILCEV KLJUČNIH FUNKCIJ

Banka ima vzpostavljen proces ocenjevanja:

- članov upravljalnega organa pred imenovanjem¹ in najmanj enkrat letno po imenovanju ter
- nosilcev ključnih funkcij pred imenovanjem in po imenovanju, če je to ustrezno.

V vsakem primeru je treba opraviti ponovno ocenjevanje če nastopijo okoliščine, zaradi katerih je treba izvesti ponovno ocenjevanje primernosti, in sicer:

- v primeru kršitve Kodeksa ravnanja Deželne banke Slovenije d.d.,

¹ Izjema je določena v 136 odstavku EBA Smernic o ocenjevanju primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij.

- če nastopijo okoliščine in dogodki, zaradi katerih je potrebno izvesti ponovno ocenjevanje primernosti (npr.: pomembna sprememba poslovnega modela, nagnjenost k prevzemanju tveganj oziroma njena strategija ali sestava bančne skupine, ...)

Celovita ocena primernosti se izvede ob imenovanju člana upravljalnega organa. Ob vsakoletnem ocenjevanju oziroma reelekciji člana upravljalnega organa banka izvede delno oceno primernosti, v kateri preveri le, ali je zadevni član še vedno primeren za opravljanje svoje funkcije.

3.1. Ocena primernosti članov upravljalnega organa

Ocena primernosti članov upravljalnega organa je dokumentirana ocena primernosti člana upravljalnega organa glede:

- strukture, velikosti, sestave in uspešnosti delovanja članov uprave in nadzornega sveta;
- ugleda, znanj, veščin in izkušenj posameznih članov uprave in nadzornega sveta ter uprave in nadzornega sveta kot celote.

V Skladu z ZBan-2 in Statutom Deželne banke Slovenije d.d. nadzorni svet banke imenuje Komisijo za imenovanja, ki ocenjuje primernost članov upravljalnega organa ter ob upoštevanju stališča, ki ga pripravijo strokovne službe banke (Služba upravljanja s kadri in organizacije, Služba skladnosti poslovanja in Sektor uravnavanja tveganj), ali izjemoma neodvisni zunanji ocenjevalci, ki jih uprava banke izbere za čas treh let, na predlog strokovnih služb banke, pripravi oceno primernosti članov upravljalnega organa, ki vsebuje tudi priporočila glede morebitnih sprememb. V zvezi z navedenim Komisija za imenovanja poroča nadzornemu svetu in seznanj upravo banke.

3.2. Ocena primernosti nosilcev ključnih funkcij

Ocena primernosti članov nosilcev ključnih funkcij je dokumentirana ocena primernosti nosilcev ključnih funkcij glede:

- ugleda, znanj, veščin in izkušenj posameznih nosilcev ključnih funkcij.

Primernost nosilcev ključnih funkcij ocenjuje uprava banke.

4. OCENJEVALNA MERILA

Pri ocenjevanju članov upravljalnega organa in smiselno nosilcev ključnih funkcij se upošteva velikost in notranja organizacija ter narava, obseg in zapletenost poslovanja banke, kot tudi odgovornosti zadevnega delovnega mesta ali funkcije.

Člani upravljalnega organa in nosilci ključnih funkcij morajo v vsakem primeru imeti:

- ugled, odkritost, poštenost in sposobnost neodvisnega ravnanja,
 - ter zmožnost nameniti delu v banki dovolj časa,
- ne glede na naravo, obseg in zapletenost poslovanja banke.

Pri ocenjevanju se upoštevajo vse informacije in dejstva, ki so pomembna in so na razpolago za ocenjevanje, ne glede na to, kje in kdaj so se posamezni dogodki zgodili, vključno z rezultati ankete o zadovoljstvu zaposlenih z delom upravljalnega organa, ki se izvede najmanj enkrat letno.

4.1. Merila za ocenjevanje ugleda

- član upravljalnega organa se šteje za uglednega, če ni dokazov, ki bi kazali nasprotno, in ni razlogov za utemeljen dvom o uglednosti tega člana. Ob ocenjevanju kandidatovega ugleda je dovoljeno upoštevati vse ustrezne informacije, ki so na razpolago za izdelavo ocene ne glede na to, v kateri državi so nastopili dogodki, ki bi utegnili vplivati na oceno o kandidatovem ugledu;
- član upravljalnega organa se ne šteje za uglednega, če njegovo osebno ali poslovno ravnanje vzbuja kakršen koli resen dvom o njegovi zmožnosti za zagotovitev varnega in skrbnega upravljanja banke.
- upoštevajo se skupni učinki več manjših dogodkov, ki vsak zase sicer ne vplivajo na ugled člana, vendar lahko imajo kot celota za njegov ugled resne posledice;
- upoštevajo se naslednji dejavniki, ki lahko vzbudijo dvom o ugledu člana:
 - (a) obsodba ali pregon zaradi kaznivega dejanja, zlasti zaradi:
 - kaznivih dejanj po zakonih, ki urejajo bančno ali finančno dejavnost, dejavnost v zvezi z vrednostnimi papirji, zavarovalniško dejavnost, trge vrednostnih papirjev, instrumente na vrednostne papirje ali instrumente za plačila, vključno z zakoni o pranju denarja, tržnih manipulacijah, trgovanju z notranjimi informacijami ali oderuštvu;
 - kaznivih dejanj nepoštenega ravnanja, goljufije ali finančnega kriminala;
 - davčnih kaznivih dejanj;
 - drugih kaznivih dejanj po zakonodaji v zvezi z gospodarskimi družbami, stečajem, plačilno nesposobnostjo ali varstvom potrošnikov;
 - (b) obstoječe ali pretekle preiskave in/ali izvršilni ukrepi v zvezi s članom ali naložene upravne sankcije zaradi neupoštevanja določb, ki urejajo bančno ali finančno dejavnost, dejavnost v zvezi z vrednostnimi papirji, zavarovalniško dejavnost, trge vrednostnih papirjev, instrumente na vrednostne papirje ali instrumente za plačila, ali zaradi neupoštevanja kakršne koli zakonodaje o finančnih storitvah;
 - (c) obstoječe ali pretekle preiskave in/ali izvršilni ukrepi, ki jih izvaja kateri koli regulativni ali strokovni organ.
- Kar zadeva primernost člana v njegovih preteklih poslovnih odnosih, se pozornost nameni naslednjim dejavnikom:
 - a) kakršnim koli dokazom, da član v svojih odnosih z nadzornimi ali regulativnimi organi ni deloval pregledno ali iskreno in da ni želel sodelovati z njimi;
 - b) zavrnitvi kakšne koli registracije, dovoljenja, članstva ali licence za opravljanje obrti, dejavnosti ali poklica; razveljavitvi, preklicu ali prenehanju take registracije, dovoljenja, članstva ali licence; izključitvi s strani regulativnega ali vladnega organa;

- c) razlogom za kakršno koli odstavitev z delovnega mesta ali funkcije v razmerju zaupanja, fiduciarnem ali podobnem razmerju oziroma zaprosilu, naj zadevna oseba v takem položaju odstopi s takega delovnega mesta, in
 - d) okoliščini, da je pristojni organ zadevni osebi prepovedal upravljanje dejavnosti;
- kar zadeva pretekle in trenutne poslovne rezultate in finančno stabilnost člana, ki bi lahko vplivali na njegov ugled, se upošteva naslednje okoliščine:
 - (a) vključitev na seznam nezanesljivih dolžnikov ali kakršen koli tak seznam, ki ga vodi javni register, če je na voljo;
 - (b) finančne in poslovne rezultate subjektov, ki so v lasti zadevnega člana, ki jih ta upravlja ali v katerih je imel ali ima pomemben delež, s posebnim poudarkom na kakršnem koli sanacijskem, stečajnem ali likvidacijskem postopku ter vprašanju, ali je ta član prispeval k okoliščinam, ki so privedle do tega postopka, in kako;
 - (c) razglasitev osebnega stečaja ter
 - (d) civilne tožbe, upravne ali kazenske postopke, obsežne naložbe ali izpostavljenosti in najeta posojila, ki dosegajo ali presegajo vrednost 100.000 EUR.
 - pri ocenjevanju se upošteva spoštovanje etičnih načel in pravil, določenih v Kodeksu ravnanja Deželne banke Slovenije d.d., pri tem velja merilo ničelne tolerance z ničelno toleranco do kršitve teh načel.

4.2. Merila za ocenjevanje izkušenosti

- Pri ocenjevanju izkušenosti člana se upoštevajo teoretične izkušnje, pridobljene z izobraževanjem in usposabljanjem, ter praktične izkušnje, pridobljene na prejšnjih delovnih mestih. Kreditne institucije upoštevajo znanja in spretnosti, ki jih je član pridobil in dokazal s poslovnim ravnanjem;
- kar zadeva ocenjevanje teoretičnih izkušenj člana, se upoštevajo zlasti stopnja in profil izobrazbe ter njena povezava z bančnimi in finančnimi storitvami ali drugimi zadevnimi področji. Izobrazba s področja bančništva in financ, ekonomije, prava, uprave, finančnih predpisov in kvantitativnih metod se lahko na splošno šteje za izobrazbo, ki je povezana z bančnimi in finančnimi storitvami;
- ocenjevanje ni omejeno na stopnjo izobrazbe ali dokaz o določenem obdobju na delovnem mestu v banki ali drugem podjetju. Opravi se temeljitejša analiza praktičnih izkušenj članov, saj so znanja, pridobljena na prejšnjih delovnih mestih, odvisna od narave, obsega in zapletenosti poslov ter funkcije, ki so jo ti člani opravljali v okviru teh poslov;
- pri ocenjevanju izkušenosti člana se upoštevajo zlasti teoretične in praktične izkušnje v zvezi s:
 - (a) finančnimi trgi;
 - (b) regulativnim okvirom in zahtevami;
 - (c) strateškim načrtovanjem ter razumevanjem in uresničevanjem poslovne strategije ali poslovnega načrta kreditne institucije;

- (d) upravljanjem tveganj (identifikacijo, ocenjevanjem, spremljanjem, kontroliranjem in zmanjševanjem glavnih oblik tveganj kreditne institucije, vključno z odgovornostmi člana);
 - (e) ocenjevanjem učinkovitosti ureditev kreditne institucije in vzpostavljanjem učinkovitega upravljanja, nadzora in kontrol ter
 - (f) tolmačenjem finančnih podatkov kreditne institucije, identifikacijo ključnih vprašanj na podlagi teh informacij ter ustreznimi kontrolami in ukrepi;
- član, ki opravlja vodstveno funkcijo v upravljalnem organu mora imeti dovolj praktičnih in delovnih izkušenj, ki jih je dovolj dolgo pridobil na vodstvenem delovnem mestu. Pri ocenjevanju se lahko upoštevajo kratkoročna ali začasna delovna mesta, ki pa običajno ne zadoščajo za domnevo o zadostni izkušnosti. Praktične in strokovne izkušnje, pridobljene na prejšnjih delovnih mestih, se ocenjujejo ob upoštevanju:
 - a) trajanja zaposlitve;
 - b) narave in kompleksnosti podjetja, v katerem je oseba delala, vključno z njegovo organizacijsko strukturo;
 - c) obsega kompetenc, pooblastil za odločanje in odgovornosti;
 - d) tehničnega znanja, pridobljenega na delovnem mestu, v zvezi z dejavnostjo kreditnih institucij in razumevanja tveganj, s katerimi se te institucije spopadajo;
 - e) števila podrejenih;
 - član ki opravlja nadzorno funkcijo v upravljalnem organu, mora imeti dovolj izkušenj za podajo konstruktivne kritike odločitev vodstvene funkcije in učinkovit nadzor nad njo. Izkušnje so lahko pridobljene na akademskih, upravnih ali drugih delovnih mestih in z vodenjem, nadzorom ali spremljanjem finančnih institucij ali drugih podjetij. Člani nadzorne funkcije organov vodenja ali nadzora morajo biti sposobni dokazati, da imajo oziroma bodo lahko pridobili tehnična znanja, potrebna za dovolj dobro razumevanje poslov kreditne institucije in tveganj, katerim je izpostavljena.

4.3. Merila za ocenjevanje sposobnosti upravljanja

- Pri ocenjevanju primernosti člana se presoja tudi druga merila, pomembna za delovanje upravljalnega organa, vključno z morebitnim nasprotjem interesov, zmožnostjo posvetiti delu dovolj časa, sestavo upravljalnega organa, kjer je potrebno doseči komplementarnost in raznolikost kompetenc posameznih članov upravljalnega organa. Raznolikost sestave se kaže v različnih poklicnih izkušnjah, starosti, izobrazbi in strokovnih znanjih ter različnih značilnostih članov, mednje sodi tudi zastopanost obeh spolov. Presoja se tudi skupno strokovno znanje in izkušnje, ki se zahtevajo, ter zmožnost članov, da svoje dolžnosti opravljajo neodvisno in brez nepotrebne vpliva drugih;
- pri ocenjevanju neodvisnosti člana se upoštevajo naslednji dejavniki:
 - a) pretekla in trenutna delovna mesta ali funkcije v kreditni instituciji ali drugih podjetjih;

- b) osebna, poslovna ali druga ekonomska razmerja s člani vodstvene funkcije organov vodenja ali nadzora v isti kreditni instituciji, njeni nadrejeni družbi ali podrejenih družbah
- c) osebna, poslovna ali druga ekonomska razmerja z obvladujočimi delničarji iste kreditne institucije, njene nadrejene družbe ali podrejenih družb.

Pri ocenjevanju kandidatov za člane upravljalnega organa je potrebno upoštevati tudi določbe Politike izbora primernih kandidatov upravljalnega organa v Deželni banki Slovenije d.d.

4.4. Merila za ocenjevanje zmožnosti nameniti delu v banki dovolj časa

- Pri ocenjevanju časovne razpoložljivosti člana se presoja tudi, ali bi člani bili sposobni izpolnjevati svoje dolžnosti tudi v primeru nastopa povečanih aktivnosti zaradi prestrukturiranja, kriznih razmer, sprememb v lastniški strukturi in podobnih situacijah. Banka člana upravljalnega organa seznanja s predvidenim obsegom časa, ki ga mora nameniti izpolnjevanju svojih dolžnosti ter sme od člana zahtevati potrditev, da lahko opravljanju funkcije nameni dovolj časa.
- pri ocenjevanju časovne razpoložljivosti člana se upoštevajo naslednji dejavniki:
 - a) število direktorskih funkcij,
 - b) število predvidenih sej uprave oz. nadzornega sveta;
 - c) čas, potreben za uvajanje in usposabljanje člana
 - d) druge dejavnike, ki lahko vplivajo na časovno razpoložljivost člana.

4.5. Merila za ocenjevanje uprave oz. nadzornega sveta banke kot celote

Struktura članov upravljalnega organa mora biti takšna, da je dosežena raznolikost in komplementarnost kompetenc ter tudi osebnostnih lastnosti posameznih članov upravljalnega organa, s čimer se zagotavlja primernost organa kot celote.

Kolektivna primernost pomeni, da ima upravljalni organ kot celota širok nabor znanj, veščin in izkušenj. Pri ocenjevanju kolektivne ustreznosti se presoja, ali člani uprave oz. nadzornega sveta skupaj izpolnjujejo veliko večino meril za oceno primernosti člana uprave oz. nadzornega sveta.

Matrika za ocenjevanje kolektivne primernosti članov upravljalnega organa, ki je priloge te Politike, se izpolnjuje le v primeru, če pride do spremembe sestave članov upravljalnega organa v izvršni ali nadzorstveni funkciji.

5. USPOSABLJANJE IN UVAJANJE ČLANOV UPRAVLJALNEGA ORGANA

Vsi novo imenovani člani upravljalnega organa morajo ključne informacije o poslovanju banke prejeti en mesec po nastopu funkcije (lahko na seji uprave ali nadzornega sveta ali izven nje), uvajanje in usposabljanje pa končati v roku šestih mesecev po prevzemu

funkcije. Član mora vse zahteve glede znanja in veščin iz 4. poglavja te Politike izpolnjevati najpozneje eno leto po prevzemu funkcije.

Podroben program usposabljanja pripravi predsednik nadzornega sveta in predsednik uprave, ob sodelovanju strokovnih služb banke (kadrovska, pravna, funkcije notranjih kontrol), potrdi pa ga nadzorni svet banke. Vrzeli v profilu znanja in veščin se ugotavljajo v postopku ocenjevanja primernosti kandidata oziroma člana upravljalnega organa.

Program usposabljanja je potrebno pripraviti ločeno za člane uprave in člane nadzornega sveta, glede na dejanske potrebe članov vsakega od obeh organov.

Vsak član upravljalnega organa lahko kadarkoli predlaga dodatna izobraževanja in usposabljanja na področjih, za katera presodi, da na njih nima dovolj znanja.

Program usposabljanja je potrebno posodobiti ob spremembah upravljanja, strateških spremembah, uvedbi novih produktov ter sprememb veljavne zakonodaje in razvoja trga, najmanj pa vsake dve leti.

6. UKREPI BANKE

Če Komisija za imenovanja na podlagi ocene sklene, da oseba ni primerna za imenovanje na mesto člana upravljalnega organa v vodstveni funkciji, te osebe ni mogoče imenovati za člana upravljalnega organa, oziroma, če je bil član že imenovan, pristojni organ banke sprejme ustrezne ukrepe za zamenjavo tega člana, oziroma sprejme ustrezne ukrepe za pravočasno zagotovitev njegove primernosti. V primeru negativne ocene člana upravljalnega organa v nadzorni funkciji je o oceni nemudoma potrebno obvestiti pristojne organe.

Če Komisija za imenovanja oz. uprava banke v primeru nosilcev ključnih funkcij pri znanju, veščinah in izkušnjah člana ugotovi pomanjkljivosti, ki jih je mogoče zlahka odpraviti, sprejme sklep o sprejemu popravnih ukrepov za odpravo teh pomanjkljivosti.

7. ANKETA O ZADOVOLJSTVU Z DELOM UPRAVLJALNEGA ORGANA

Služba upravljanja s kadri in organizacije enkrat letno izvede anonimno anketo o zadovoljstvu nosilcev ključnih funkcij z delom upravljalnega organa. Anketa obsega vprašanja, ki pokrivajo različna področja delovanja upravljalnega organa banke. Rezultati ankete so v pisni obliki predstavljeni upravljalnemu organu ter namenjeni:

- upoštevanju pri oceni primernosti članov uprave ter
- pridobitvi povratne informacije o kvaliteti svojega vodenja oziroma nadzora banke ter sprejemanju ukrepov za izboljšanje svojega delovanja.

8. REFERENČNI DOKUMENTI

- Zakon o bančništvu (Ur. l. RS, št. 25/2015 s spremembami in dopolnitvami),

- Sklep o ureditvi notranjega upravljanja, upravljalnem organu in procesu ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala za banke in hranilnice (Ur. l. RS, št. 25/2015 s spremembami in dopolnitvami),
- Smernice EBA o ocenjevanju primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij (EBA/GL/2017/12 z dne 21.3.2018),
- Smernice EBA o notranjem upravljanju (EBA(GL/2017/11 z dne 21.3.2018),
- Kodeks ravnanja Deželne banke Slovenije d.d. z dne 29.11.2017

9. OBVLADOVANJE NA RAVNI SKUPINE

Za odvisne družbe, ki so vključene v bonitetno konsolidacijo, banke velja smiselna uporaba določb te politike.

10. SKRBNIŠTVO NAD AKTOM IN ROKI POSODABLJANJA

Skrbnik Politike ocenjevanja primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij je Služba upravljanja s kadri in organizacije.

Pregled navedene politike je treba opraviti predvidoma najmanj enkrat letno, posodabljanje pa v primeru bistvenih sprememb.

11. KONČNE DOLOČBE

Politika ocenjevanja primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij prične veljati dne 15. 8. 2019.

S tem dnem se preneha uporabljati Politika o ocenjevanju primernosti članov organov vodenja in nadzora Deželne banke Slovenije d.d., ki jo je sprejela uprava banke na 39. redni seji dne 16. 4. 2019, nadzorni svet pa je k njej podal soglasje na 32. redni seji dne 25. 4. 2019.

Sestavni del te politike sta tudi Priloga 1: Seznam nosilcev ključnih funkcij v Deželni banki Slovenije d.d. in Priloga 2: Matrika za ocenjevanje kolektivne primernosti članov upravljalnega organa.

Nadzorni svet banke je sprejel sklep o soglasju k Politiki ocenjevanja primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij na svoji 35. redni seji, dne 30.7. 2019.