

**Merila za  
prevzem  
funkcije  
nadzora**

## OCENJEVALNA MERILA

Sposobnost in primernost članov upravljalnega organa in članov višjega vodstva banke se ocenjuje po petih merilih:

- ugled,
- praktične in teoretične izkušnje,
- nasprotje interesov in neodvisnost,
- razpoložljivi čas za opravljanje funkcije in
- kolektivna primernost.

## MERILA 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. Upošteva se vse ustrezne informacije, ki so na razpolago za izdelavo ocene, brez poseganja v morebitne omejitve, ki jih določa nacionalna zakonodaja, in ne glede na to, v kateri državi so nastopili morebitni zadevni dogodki.

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.

Banka upošteva vse kazenske ali druge ustrezne upravne evidence, pri tem pa pretehta vrsto morebitne obsodbe ali obtožbe, stopnjo pritožbe, izrečeno kazen, doseženo stopnjo v sodnem postopku in učinek kakršnih koli ukrepov za povrnitev ugleda. Banka preuči okoliščine primera, vključno z olajševalnimi, težo morebitnega zadevnega kaznivega dejanja ali upravnega ali nadzorniškega ukrepa, obdobje, ki je preteklo, in vedenje člana od storitve kaznivega dejanja ter pomembnost kaznivega dejanja ali upravnega ali nadzorniškega ukrepa za predlagano delovno mesto ali funkcijo.

Banka upošteva skupne učinke več manjših dogodkov, ki posamezno ne vplivajo na ugled člana, vendar lahko imajo kot celota za njegov ugled resne posledice.

Banka zlasti upošteva naslednje dejavnike, 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 oderuštvi;
  - 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) zadevne trenutne ali pretekle preiskave in/ali izvršilne ukrepe 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,
- c) instrumente na vrednostne papirje ali instrumente za plačila, ali zaradi neupoštevanja kakršne koli zakonodaje o finančnih storitvah;
- d) zadevne trenutne ali pretekle preiskave in/ali izvršilne ukrepe, ki jih izvaja kateri koli regulativni ali strokovni organ zaradi neupoštevanja katerih koli zadevnih določb.

Kar zadeva primernost člana v njegovih preteklih poslovnih odnosih, banka 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, zadevna oseba v takem položaju odstopi s takega delovnega mesta, in 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, banka upošteva naslednje okoliščine:

- a) vključitev na seznam nezanesljivih dolžnikov ali kakršen koli tak seznam, ki ga vodi priznan kreditni 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, če lahko pomembno vplivajo na njegovo finančno stabilnost.

## **MERILA GLEDE IZKUŠENOSTI**

Pri ocenjevanju izkušenosti člana upravljalnega organa oziroma višjega vodstva banka upošteva teoretične izkušnje, pridobljene z izobraževanjem in usposabljanjem, ter praktične izkušnje, pridobljene na prejšnjih delovnih mestih. Banka upošteva znanja in spretnosti, ki jih je član pridobil in dokazal s poslovnim ravnanjem.

Pri ocenjevanju izkušenosti člana upravljalnega organa banka upošteva zlasti teoretične in praktične izkušnje s področij, ki so opredeljena v 14. členu Politike.

Član uprave mora imeti vsaj 5 let praktičnih delovnih izkušenj, ki jih je dovolj dolgo pridobival na vodstvenem delovnem mestu. Pri ocenjevanju se lahko upoštevajo kratkoročna ali začasna delovna mesta, ki pa običajno ne zadoščajo za domnevo o zadostni izkušenosti. Praktične in strokovne izkušnje, pridobljene na prejšnjih delovnih mestih, bi bilo treba oceniti zlasti 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 banke in razumevanja tveganj, s katerimi se banka spopada;
- e) števila podrejenih.

Član nadzornega sveta mora imeti vsaj 5 let praktičnih izkušenj za zagotavljanje 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 nadzornega sveta morajo dokazati, da imajo oziroma bodo lahko pridobili tehnična znanja, potrebna za dovolj dobro razumevanje poslov banke in tveganj, katerim je izpostavljena.

Član višjega vodstva banke mora imeti vsaj 3 leta (direktorji) oziroma vsaj 5 let (izvršni direktorji) delovnih izkušenj, ki jih je dovolj dolgo pridobival na primerljivem delovnem mestu. Njegove praktične in strokovne izkušnje, pridobljene na prejšnjih delovnih mestih, se ocenijo.

Ocenjevanje kandidata 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.

Če pri oceni kandidata za člana upravljalnega organa in višjega vodstva banke niso doseženi kvantitativni pragovi meril (pretekle delovne izkušnje) je kandidata še vedno mogoče šteti za primernega, če se po dopolnilnem ocenjevanju in morebitnem opravljenem razgovoru to ustrezno utemelji, pri čemer se upošteva tudi zadostna raznolikost in širok nabor izkušenj z vidika upravljalnega organa kot celote.

## NASPROTJE INTERESOV IN NEODVISNOST

Člani upravljalnega organa morajo biti sposobni, da sprejemajo utemeljene in objektivne odločitve ter, da delujejo neodvisno.

V členih 7. do 12. te Politike je določena politika notranjega upravljanja v primeru nastopa nasprotja interesov, ki omogoča odkrivanje, razkritje, zmanjšanje, upravljanje in preprečevanje nasprotja interesov. Nasprotja interesov so lahko dejanska, možna (jih je možno z razumno verjetnostjo predvideti) ali domnevna (obstajajo v očeh javnosti in drugih deležnikov). Če je kandidat v nasprotju interesov, še ni nujno, da ga ni mogoče šteti za primernega, razen če nasprotju interesov ni mogoče preprečiti, zadostno zmanjšati ali upravljati v skladu z določili členov 7. do 12. te Politike.

Kandidat za člana upravljalnega organa mora banko obvestiti o vseh dejanskih, možnih ali domnevnih nasprotjih interesov in opredeliti, kako se bo nasprotje interesov preprečevalo, zmanjševalo ali drugače upravljalo (obvladovalo). Glede na navedeno lahko Banka oceni pomembnost nasprotja interesov in po potrebi postavi pogoj v oceni primernosti v povezavi z obvladovanjem nasprotja interesov tako, da določi:

- prepoved sodelovanja in glasovanja na sejah pri sprejemanju odločitev, kjer je izkazano nasprotje interesov,
- odstop z določenega položaja, ki predstavlja nasprotje interesov,
- obdobje mirovanja kandidata,
- uporaba načela neodvisnih in primerljivih tržnih pogojev (arm's length principle),
- posebna odobritev celotnega upravljalnega organa, da se kljub okoliščinam nasprotja interesov lahko situacija nadaljuje oziroma konkretna odločitev sprejme.

Če z dodatnimi pogoji in ukrepi ni mogoče zadostno obvladovati tveganj, ki izhajajo iz nasprotja interesov, kandidata ni mogoče šteti za primernega.

## RAZPOLOŽLJIVI ČAS ZA OPRAVLJANJE FUNKCIJE

Vsi člani upravljalnega organa morajo biti sposobni, da opravljajo funkcije člana upravljalnega organa v banki namenijo dovolj časa. Pri oceni razpoložljivega časa, ki ga kandidat lahko posveti opravljanju funkcije, je potrebno upoštevati kvalitativni in kvantitativni vidik.

Na kvalitativni vidik ocene časa, ki ga kandidat nameni svoji funkciji (mandatu), lahko vpliva več dejavnikov:

- velikost subjektov v katerih opravlja direktorsko funkcijo,
- razmere pri subjektu, pri katerem opravlja direktorsko funkcijo,
- narava, obseg in zapletenost njihovih dejavnosti,
- kraj ali država, v kateri imajo sedež,
- druge poklicne ali osebne okoliščine (npr. vpetost, vpletenost v sodne ali druge postopke).

Pri ocenjevanju ali bo kandidat izvajanju svojih funkcij sposoben nameniti dovolj časa, se upošteva tudi potrebe po trajnem usposabljanju in razvoju ter časovno rezervo za nepredvidene okoliščine, ki bi lahko nepričakovano nastopile in vplivale na časovno obveznost.

## **KVANTITATIVNA OCENA ČASOVNE OBVEZNOSTI**

Največje število direktorskih funkcij, ki jih lahko ima član upravljalnega organa v Banki je omejeno na eno izvršno direktorsko funkcijo z dvema neizvršima direktorskima funkcijama ali na štiri neizvršne direktorske funkcije. Obstajata dve izjemi:

- a) direktorske funkcije v neprofitnih organizacijah, se ne štejejo, vendar se to v obvestilu o sposobnosti in primernosti navede.
- b) več direktorskih funkcij (t.i. priznane ugodnosti pri štetju):
  - direktorske funkcije v okviru iste skupine
  - direktorske funkcije v institucijah, ki so članice iste institucionalne sheme za zaščito vlog
  - direktorske funkcije v subjektih, v katerih ima banka 8institucija) kvalificiran delež.

Pri ocenjevanju primernosti glede časa se ocenjuje ali posamezni kandidat izkaže, da ima dovolj časa, da se lahko zaveže k mandatu (funkciji) za katerega kandidira.

## **KOLEKTIVNA PRIMERNOST**

Kolektivno primernost sestave izvede nadzorni svet s samooceno učinkovitosti upravljanja z uporabo matrike primernosti posameznih članov. V primeru ugotovljenih pomanjkljivosti nadzorni svet predlaga korektivne ukrepe z dodatnim izobraževanjem članov oziroma s predlaganjem kandidatov z ustreznimi praktičnimi izkušnjami in teoretičnim znanjem ob poteku mandatov obstoječih članov nadzornega sveta.

Kolektivno primernost sestave uprave banke izvede Komisija ob ocenjevanju primernosti kandidatov za člana uprave banke, upoštevajoč področja, za katera so člani uprave banke primarno odgovorni.

V procesu ocenjevanja kolektivne primernosti kandidatov za člane upravljalnega organa je potrebno z utemeljeno izjavo navesti, kako bo posamezen kandidat prispeval h kolektivni primernosti. Prva tako je potrebno navesti član katerih komisij nadzornega sveta bo oziroma za katera področja v upravi bo odgovoren.