

**ENVIRONMENTAL COMPLIANCE**

**SAFETY IN THE WORKPLACE**

**ECONOMIC PERFORMANCE**

**TRAINING**

**HEALTH**

**WATER**

**ENERGY**

**DIVERSITY**

**EQUAL OPPORTUNITY**

**EMISSIONS**

GRI standardi

Poročilo trajnostnega poročanja NLB Skupine  
skladno z GRI standardi za leto 2019

Tema GRI	Razkritje GRI	Vrednost	Komentar	
Ekonomski	<b>201-1: Neposredna ustvarjena in razdeljena gospodarska vrednost</b>		<b>V Letnem finančnem poročilu NLB Skupine za leto 2019</b>	
	A Neposredna ustvarjena in razdeljena gospodarska vrednost (EVG&D) na podlagi razmejitev, vključno z osnovnimi sestavinami za globalne operacije organizacije, kot so naštetje spodaj. Če so podatki predstavljeni na osnovi denarnih sredstev, naj poročilo vsebuje tudi utemeljitev te odločitve, poleg naslednjih osnovnih sestavin:			V Letnem finančnem poročilu NLB Skupine za leto 2019
	B Neposredna ustvarjena gospodarska vrednost: prihodki;-			V Letnem finančnem poročilu NLB Skupine za leto 2019
	C Razdeljena gospodarska vrednost: stroški poslovanja, plače in nadomestila zaposlenih, plačila ponudnikom kapitala, plačila vladam po državah in naložbe v skupnost;			V Letnem finančnem poročilu NLB Skupine za leto 2019
	D Zadržana gospodarska vrednost: 'neposredna ustvarjena gospodarska vrednost' minus 'razdeljena gospodarska vrednost'.			V Letnem finančnem poročilu NLB Skupine za leto 2019
	E Kjer je to pomembno, poročajte o EVG&D ločeno na ravni države, regije ali trga ter o merilih, ki ste jih uporabili za opredelitev pomembnosti.			V Letnem finančnem poročilu NLB Skupine za leto 2019
	<b>202-2: Delež višjega vodstva, najetega iz lokalne skupnosti</b>			
	a. Odstotek višjega vodstva na pomembnih lokacijah delovanja, najetega iz lokalne skupnosti	94% Republika Slovenija 100% Republika Srbija 100% Republika Kosovo 100% Federacija BiH 97% Črna gora 100% Republika srbska (BiH) 100% Republika Severna Makedonija		Postopek kadrovanja: V primeru, da NLB oceni, da v naboru talentov ni primerne kandidata za prosto višje vodstveno delovno mesto, NLB pripravi razpis. Razpis se objavi na spletni strani banke in v prostorih Zavoda za zaposlovanje. S prijavljenimi kandidati se opravi več razgovorov za delo, prav tako morajo opraviti izbirne teste. Kandidati dobijo tudi oceno Fit & Proper. Izbrani kandidati se zaposlijo v banki za nedoločen čas, s 6-mesečno poskusno dobo.
	b. Definicija 'višjega vodstva'.			Višje vodstvo: Glavni direktorji, ki so neposredno podrejeni upravi (B-1), direktorji, ki so podrejeni glavnim direktorjem na ravni B-2, drugi zaposleni, ki imajo individualno pogodbo o zaposlitvi (svetovalec, namestnik direktorja, vodja enote)
	c. Geografska definicija pojma 'lokalen' v organizaciji.-	Slovenija, Srbija, Kosovo, Bosna in Hercegovina (BiH), Črna gora, Republika Srbska, Severna Makedonija		Republika Slovenija in lokacije članic NLB Skupine
d. Definicija 'pomembne lokacije delovanja'.			Pomembne članice NLB Skupine	

Ekonomski	GRI 205 – Preprečevanje korupcije	205-2: Komunikacije in usposabljanje na področju protikorupcijskih politik in postopkov	
		a. Skupno število in odstotek članov organov vodenja, katerim so bile sporočene protikorupcijske politike in postopki organizacije, po regijah.	<p>Uprava NLB 4 člani (100 %) Nadzorni svet NLB: 8 članov (100 %)</p> <p>NLB Skupina: Uprava in NS: 119 članov (91%)</p> <p>Člani nadzornega sveta NLB so bili seznanjeni s to temo v okviru posebnega izobraževanja s področja skladnosti poslovanja in integritete, v okviru katerega so bila 24. maja 2018 predstavljena tveganja korupcije in interne ureditve področja.</p> <p>NLB Skupina: Strateške članice NLB Skupine so zavezane k istim postopkom kot NLB d.d. (posebna usposabljanja in politike za preprečevanje korupcije), nestrteške članice so obveščene in usposobljene med postopkom sprejemanje dokumenta Kodeks ravnanja NLB Skupine. Člani uprave in nadzornega sveta so obveščeni: 100% za člane v NLB d.d., ostali so zunanji člani</p>
		b. Skupno število in odstotek zaposlenih, katerim so bile sporočene protikorupcijske politike in postopki organizacije, po kategorijah zaposlenih in regijah.	<p>NLB: 2.748 (100 %) trenutno zaposlenih</p> <p>NLB Skupina: 5.535 (100 %) trenutno zaposlenih</p> <p>NLB Skupina: Strateške članice NLB Skupine so zavezane k istim postopkom kot NLB d.d. (posebna usposabljanja in politike za preprečevanje korupcije), nestrteške članice so obveščene in usposobljene med postopkom sprejemanje dokumenta Kodeks ravnanja NLB Skupine. Člani uprave in nadzornega sveta so obveščeni: 100% za člane v NLB d.d., ostali so zunanji člani</p>
		d. Skupno število in odstotek članov organov vodenja, ki so se usposabljali na področju protikorupcijskih politik, po regijah.	<p>Uprava NLB 4 člani (100 %) Nadzorni svet NLB: 8 članov (100 %)</p> <p>NLB Skupina: Uprava in NS: 105 članov (70%)</p> <p>NLB: Člani nadzornega sveta NLB so bili seznanjeni s to temo v okviru posebnega izobraževanja s področja skladnosti poslovanja in integritete, v okviru katerega so bila predstavljena tveganja korupcije in interne ureditve področja dne 5. septembra 2018.</p> <p>NLB Skupina: Strateške članice NLB Skupine so zavezane k istim postopkom kot NLB d.d. (posebna usposabljanja in politike za preprečevanje korupcije), nestrteške članice so obveščene in usposobljene med postopkom sprejemanje dokumenta Kodeks ravnanja NLB Skupine. Člani uprave in nadzornega sveta so obveščeni: 100% za člane v NLB d.d., ostali so zunanji člani</p>
		e. Skupno število in odstotek zaposlenih, ki so se usposabljali na področju protikorupcijskih politik, po kategorijah zaposlenih in regijah.	<p>NLB d.d.: V letu 2018 je uspešno zaključilo usposabljanje: 2323 zaposlenih, kar predstavlja 85% vseh zaposlenih (vključno s tistimi na dolgotrajni bolniški, porodniškem dopustu ...).</p> <p>NLB Skupina: V letu 2018 je uspešno zaključilo usposabljanje: 4590 zaposlenih, kar predstavlja 83% vseh zaposlenih (vključno s tistimi na dolgotrajni bolniški, porodniškem dopustu ...).</p> <p>NLB d.d.: Usposabljanje za preprečevanje korupcije je obvezno za vse zaposlene.</p> <p>NLB Skupina: Strateške članice NLB Skupine so zavezane k istim postopkom kot NLB d.d. (posebna usposabljanja in politike za preprečevanje korupcije), nestrteške članice so obveščene in usposobljene med postopkom sprejemanje dokumenta Kodeks ravnanja NLB Skupine. Člani uprave in nadzornega sveta so obveščeni: 100% za člane v NLB d.d., ostali so zunanji člani</p>

Tema GRI	Razkritje GRI	Vrednost	Komentar
Ekonomski	<b>205-3: Potrjeni primeri korupcije in izvedeni ukrepi</b>		To vključuje primere korupcije (vključno s podkupovanjem, poneverbo in pranjem denarja) ter izvedene ukrepe.
	a. Skupno število in narava potrjenih primerov korupcije.	NLB d.d.: 3 potrjeni primeri korupcije; podkupovanje za odobritev posojila NLB Skupina: 3 potrjeni primeri korupcije; podkupovanje za odobritev posojila	
	b. Skupno število potrjenih primerov, v katerih so bili zaposleni odpuščeni ali v disciplinskem postopku zaradi korupcije.	NLB: 3 NLB Skupina: 3	
	c. Skupno število potrjenih primerov, ko so bile pogodbe s poslovnimi partnerji prekinjene ali se niso nadaljšale zaradi kršitev, povezanih s korupcijo.	NLB: 0 NLB Skupina: 0	
	d. Javni pravni primeri, povezani s korupcijo, ki so bili sproženi proti organizaciji ali njenim zaposlenim v obdobju poročanja in izidi teh primerov.	NLB: 0 NLB Skupina: 0	

Tema GRI	Razkritje GRI	Vrednost	Komentar					
Okoljski	GRI 201 – Ekonomska uspešnost	301-1: Teža ali količina uporabljenih materialov	NLB d.d. 17 A4 strani papirja na zaposlenega na delovni dan	NLB d.d.: Podatek pomeni uporabljene papirje A4 na zaposlenega na delovni dan. Število strani se nenehno zmanjšuje. V primerjavi z letom 2018 se je količina uporabljenega papirja ponovno znižala (z 30,07 strani na 27,17 strani v letu 2019).  NLB Banja Luka: v produkcijskem procesu ne uporabljamo recikliranega papirja.				
			NLB Banja Luka 40,28 strani papirja na zaposlenega na delovni dan					
			NLB Banka Skopje 46,33 strani papirja na zaposlenega na delovni dan					
			NLB Banka Beograd: 35,26 strani papirja na zaposlenega na delovni dan					
			NLB Banka Sarajevo neobnovljivi viri 3t mazuta obnovljivi viri 67,6 strani papirja na zaposlenega na delovni dan					
			NLB Banka Podgorica –					
			NLB Banka Priština –					
			NLB d.d. -					
			NLB Banja Luka –					
			NLB Banka Skopje –					
Okoljski	GRI 302 – Energija	301 – 3 Prerađeni proizvodi i njihovi embalažni materiali	NLB Banka Beograd: 200 kg	NLB Banka Beograd: PVC embalaža				
			NLB Banka Sarajevo: -					
			NLB Banka Podgorica –					
			NLB Banka Priština					
			Okoljski		GRI 302 – Energija	302-1: Poraba energije v organizaciji, poraba električne energije v kWh	NLB d.d. 12.338.373	V letu 2019 smo v NLB d.d. nadaljevali z zmanjševanjem porabe električne energije, ki je bila za 1,01% nižja kot v letu 2018.
							NLB Banja Luka 171263,56 Hiting: 52022,41	
							NLB Banka Skopje 4,2 mio	
							NLB Banka Beograd: 1.841.000	
							NLB Banka Sarajevo: 1.263.240 električna energija 6.060.000 para	
							NLB Banka Podgorica –	
NLB Banka Priština –								

Tema GRI	Razkritje GRI	Vrednost	Komentar
Okoljski	<b>GRI 302 – Energija</b>  <b>302-4 Zmanjšanje porabe energije - vrsta energije, vključenih v zmanjšanje (elektrika, ogrevanje, hlajenje, para). Opisati ali je zmanjšanje porabe energije ocenjena ali izvirajo iz neposredne meritve. Če se uporablja ocena ali modeliranje, mora organizacija razkriti uporabljene metode.</b>	NLB d.d. -  NLB Banja Luka: 1.800 KM mesečno	NLB -  NLB Banja Luka: Spremljanje stroškov, redno pregledovanje električnih instalacij in izboljšanje celotnega omrežja.  NLB Banka Skopje –  NLB Banka Beograd –  NLB Banka Sarajevo: Stroški energije so bili v Sarajevu po preselitvi v zgradbo Koševo zmanjšani za 1.800 KM na mesec. Prihranki v objektu v Tuzli po vgradnji nove generacije razsvetljave v prenovljenih prostorih in uvedbi drugih ukrepov znašajo okoli 20% na mesec.  NLB Banka Podgorica –  NLB Banka Priština –
	<b>302-5 Zmanjšanje potrebe po energiji izdelkov in storitev</b>	NLB d.d. -  NLB Banja Luka: Stroški: 12.623 EUR  NLB Banka Skopje: 19.000 m3, ocena  NLB Banka Beograd –  NLB Banka Sarajevo –  NLB Banka Podgorica –  NLB Banka Priština –	NLB d.d. -  NLB Banja Luka: Ugašanje naprav (ventilatorjev, računalnikov, črpalk ...) izven delovnega časa in med dela prostimi dnevi.  NLB Banka Skopje –  NLB Banka Beograd –  NLB Banka Sarajevo –  NLB Banka Podgorica –  NLB Banka Priština –
Okoljski	<b>GGRI 303 Voda</b>  <b>303 – 1 dvzem/poraba vode (skupna količina vode - ali je to ocena ali izmerjena količina) Iz katerega vira je pridobljena skupna količina vode (površinske vode, vključno z vodo iz močvirij, rek, jezer in oceanov; podzemna voda; deževnico zbira neposredno in jih hrani organizacija; odpadne vode iz druge organizacije; občinske zaloge vode ali drugih javnih ali zasebnih gospodarskih javnih služb).</b>	NLB d.d. -  NLB Banja Luka: Stroški: 12.623 EUR  NLB Banka Skopje: 19.000 m3, ocena  NLB Banka Beograd –  NLB Banka Sarajevo –  NLB Banka Podgorica –  NLB Banka Priština –	NLB d.d. -  NLB Banja Luka v vseh svojih poslovalnicah uporablja javna občinska vodovodna omrežja.
	<b>303 – 2 Na kateri vodni vir bistveno vpliva odvzem vode Ali je vir določen na nacionalni ali mednarodni ravni na zavarovanem območju Vrednost ali pomen vodnega vira do lokalnih skupnosti in avtohtonih prebivalcev</b>	NLB d.d. -  NLB Banja Luka: 43 javnih občinskih vodovodnih omrežij  NLB Banka Skopje –  NLB Banka Beograd –  NLB Banka Sarajevo –	

Tema GRI	Razkritje GRI	Vrednost	Komentar	
Okoljski	GRI 305 – Emisije	305-1: Neposredni TGP Emisije	NLB d.d. proizvaja 685,83 ton CO2 iz porabe goriva (avtomobili zakladništva in službeni avtomobili)	
		305 – 6 Emisije snovi, ki tanjšajo ozonski plašč	NLB Banka Sarajevo: V hladilnih sistemih se uporablja Freon 410	
	GRI 306 – Odplake in odpadki	306-2: Odpadki po vrstah in načinih odstranjevanja	NLB d.d.: – NLB Banja Luka: - papir 29,051 t - steklo - mešani odpadki - komunalni odpadki - računalniška oprema: 1,86 t - akumulatorji, baterije: NLB Banka Skopje – NLB Banka Beograd: - papir 3,2 t - računalniška oprema: 8,74t NLB Banka Sarajevo - papir 85% - računalniška oprema: 85% - kartuše, tonerji 85% NLB Banka Podgorica – NLB Banka Priština –	NLB d.d.: Odpadke predeluje najeta družba za ravnanje z odpadki. NLB Banja Luka: Banka prodaja vozila - papir: arhivski material banka prodaja podjetju, ki se ukvarja z reciklažo papirja in kartona - steklo: se ne reciklira - mešani odpadki: se ne reciklirajo - komunalni odpadki: 35 t - računalniška oprema: Prodaja opreme podjetju, ki se ukvarja z recikliranjem odpadkov - akumulatorji, baterije: Po zamenjavi baterij za UPS se z izvajalcem dogovori odkup starih baterij za UPS
	GRI 307 – Okoljska skladnost	307-1: Neupoštevanje okoljske zakonodaje in predpisov	NLB d.d.: ni prejela nobenih glob ali kazni zaradi neupoštevanja okoljske zakonodaje. NLB Banja Luka: Upoštevalo se vsa zakonska določila glede odlaganja odpadkov NLB Banka Skopje ni prejela nobenih glob ali kazni zaradi neupoštevanja okoljske zakonodaje. NLB Banka Beograd – NLB Banka Sarajevo: Organizacija ni imela primera neupoštevanja okoljske zakonodaje in/ali predpisov NLB Banka Podgorica – NLB Banka Priština – I	
GRI 308 – Presoja vplivov na okolje dobavitelja		NLB d.d. – NLB Banka Banja Luka – NLB Banka Skopje – NLB Banka Beograd – NLB Banka Sarajevo: 5% (storitve vzdrževanja higiene, tiskarske storitve ...) NLB Banka Podgorica – NLB Banka Priština – I		



Value

Tema GRI	Razkritje GRI	Vrednost	Komentar	
Družbeni	GRI 401 – Zaposlovanje	<b>401-1: Nove zaposlitve in fluktuacija zaposlenih</b>		
		a. Skupno število in delež novih zaposlitev v obdobju poročanja, glede na starost, spol in regijo.	NLB skupno 194 novo zaposlenih v letu 2019.	NLB: Skupno 194 novo zaposlenih v letu 2019. 68 (35%) mlajših od 30 let 121 (62,4%) starih med 30 in 50 let ter 5 (2,6%) starejših od 50 let 94% je bilo zaposlenih iz Republike Slovenije
			NLB Skupina: Skupno 465 novo zaposlenih v letu 2019 (pomembne članice skupine)	NLB Skupina: Skupno 465 novo zaposlenih v letu 2019. 190 (40,9%) mlajših od 30 let 261 (56,1%) starih med 30 in 50 let 50,8% ter 14 (3%) starejših od 50 let 97,6% je bilo zaposlenih iz lokalnih skupnosti 34,2% je bilo moških in 65,8% žensk.
		b. Skupno število in delež fluktuacije zaposlenih v obdobju poročanja, glede na starost, spol in regijo.	NLB: NLB d.d. je zapustilo skupaj 225 zaposlenih v letu 2019.	NLB: V letu 2019 je NLB d.d. zapustilo skupaj 225 zaposlenih. 17 (7,6%) mlajših od 30 let 91 (40,4%) starih med 30 in 50 let 117 (52%) starejših od 50 let
			NLB Skupina: V letu 2019 je NLB Skupino zapustilo skupaj 472 zaposlenih.	V letu 2019 je NLB Skupino zapustilo skupaj 472 zaposlenih. 53 (11,2%) mlajših od 30 let 242 (51,3%) starih med 30 in 50 let 177 (37,5) starejših od 50 let 37,1% je bilo moških in 62,9% žensk.
		<b>401-2: Ugodnosti, ki so predvidene za delavce, zaposlene s polnim delovnim časom, in niso predvidene za delavce, zaposlene za določen čas oziroma s krajšim delovnim časom</b>		Uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja, sta urejena z zakoni, kolektivnimi pogodbami in internimi akti. Vsi zaposleni imajo pravice, ki jim pripadajo po zakonu, kolektivnih pogodbah in internih aktih.
		<b>401-3: Starševski dopust</b>		
		a. Skupno število zaposlenih, ki so bili upravičeni do starševskega dopusta.	NLB Skupina: 276 zaposlenih	NLB Skupina: (229 ženskih, 47 moških)
		b. Skupno število zaposlenih, ki so izkoristili starševski dopust.	NLB Skupina: 276 zaposlenih	NLB Skupina: (229 ženskih, 47 moških)
		c. Skupno število zaposlenih, ki so se vrnili na delo v obdobju poročanja po zaključku starševskega dopusta, po spolu.	NLB Skupina: 220 zaposlenih	NLB Skupina: (174 ženskih, 46 moških) Nekateri zaposleni so šli na starševski dopust leta 2019 in se bodo vrnili na delo v letu 2020.
d. Skupno število zaposlenih, ki so se vrnili na delo po zaključku starševskega dopusta in so bili zaposleni še 12 mesecev po vrnitvi na delo.	NLB Skupina: 230 zaposlenih	NLB Skupina: (185 ženskih, 45 moških)		

Tema GRI	Razkritje GRI	Vrednost	Komentar	
Družbeni	GRI 401 – Zaposlovanje	e. Vrnitev na delo in stopnja ohranitve delovnega mesta po starševskem dopustu.	99%	NLB Skupina: (99% ženske, 99% moški)
	GRI 402 – Odnos delovna sila/vodstvo	402-1: Minimalni roki za izdajo obvestil v zvezi z operativnimi spremembami		NLB Skupina: Način sodelovanja s sindikati in delavskim svetom je opredeljen v kolektivnih pogodbah, v Aktu o zaposlenih in vodstvu ter v Pogodbi o sodelovanju delavskega sveta in delodajalca. Roki za obveščanje sindikatov in delavskega sveta so najmanj 30 dni. V NLB Banki Beograd in NLB Banki Banja Luka minimalni roki niso opredeljeni s sporazumom, a v luči dobrega sodelovanja so vse organizacijske spremembe, ki zadevajo veliko število zaposlenih, vnaprej sporočene predstavnikom sindikatov.
	GRI 403 – Zdravje in varnost na delovnem mestu	403-1: Zastopanje zaposlenih v formalnih skupnih odborih delavcev in vodstva za zdravje in varnost	NLB Skupina najmanj 4 tedne pred izvedbo novih operativnih sprememb s pomembnim vplivom.	
		a. Najmanjše število tedenskih obvestil, ki jih delavci in njihovi zastopniki običajno prejmejo pred izvedbo pomembnih operativnih sprememb, ki lahko pomembno vplivajo nanje.	V NLB banki Beograd, NLB Banki Banja Luka in NLB Banki Skopje ni minimalnih rokov, opredeljenih s sporazumom glede zdravja in varnosti.	
		403-4: Teme zdravja in varnosti, ki so zajete v formalnih sporazumih s trgovskimi združenji	NLB Skupina: Sporazum s sindikati Dokument z oceno tveganj na delovnem mestu Zakonodaja o varnosti in zdravju	
		a. Ali formalni sporazumi (lokalni ali globalni) s trgovskimi združenji zajemajo zdravje in varnost?	NLB Skupina: 100%	
		b. Če je odgovor pritrdilen, obseg, v odstotkih, v katerem ti sporazumi zajemajo različne teme zdravja in varnosti.	NLB Skupina: 100%	
		404-1: Povprečno število ur izobraževanj na leto na zaposlenega	NLB Skupina: 34,6 ur na zaposlenega v letu 2019.	NLB Skupina: V letu 2019 je 13,258 zaposlenih sodelovalo na internih predavanjih in delavnicah ter 4,328 na zunanjih usposabljanjih.
		404-2: Programi za nadgradnjo znanj zaposlenih in programi, ki podpirajo nadaljnjo zaposljivost zaposlenih	NLB Skupina: Interno izobraževanje (predavanja in delavnice), e-izobraževanja, zunanja usposabljanja, tečajji za nove zaposlene.	Vsake 3 mesece kadrovska služba objavi seznam vseh usposabljanj in izobraževalnih programov za naslednje obdobje. Vključuje povprečno 30 različnih izobraževalnih programov.
	GRI 404 – Usposabljanje in izobraževanje	Vrsta in obseg izvedenih programov ter ponujene pomoči za nadgradnjo znanj zaposlenih.	NLB Skupina – zagotovljeni so vsem zaposlenim v primeru prenehanja zaposlitve zaradi strukturnega zmanjšanja obsega zaposlenih.	
	b. Programi, ki podpirajo nadaljnjo zaposljivost zaposlenih in jim pomagajo pri upravljanju s kariernimi zaključki zaradi upokojitve ali prenehanja zaposlitve.			

Tema GRI	Razkritje GRI	Vrednost	Komentar
GRI 404 – Uposabljanje in izobraževanje	<b>404-3: Odstotek zaposlenih, ki prejemajo redne preglede njihove uspešnosti in poklicnega napredovanja</b>	NLB Skupina: 97%	
	Odstotek vseh zaposlenih, ki so prejeli redne preglede njihove uspešnosti in poklicnega napredovanja v obdobju poročanja, glede na spol in kategorijo zaposlenih.	(3% je zaradi porodniškega dopusta, dolgotrajnih odsotnosti ali novih zaposlenih, ki niso bili prisotnih dovolj časa, da bi bili ocenjeni)	NLB Skupina: cilj organizacije je bil, da vsi zaposleni dobijo reden pregled njihove uspešnosti in poklicnega napredovanja.
GRI 405 – Raznolikost in enake možnosti	<b>405-1: Raznolikost organov vodenja in zaposlenih</b>		
	a. Odstotek posameznikov v organih vodenja organizacije v vsaki od naslednjih kategorij raznolikosti:		Kot organe vodenja v organizaciji štejemo upravo in nadzorni svet NLB Skupine
	Spol:	NLB Skupina: 25% ženske 75% moški	NLB Skupina: Uprave v pomembnih članicah NLB Skupine imajo 22 članov, 20 moških in 2 ženski, nadzorni sveti v pomembnih članicah NLB Skupine imajo 46 članov, 31 moških in 15 žensk,
	Starostna skupina: manj kot 30 let 31-50 let več kot 51 let	NLB Skupina: manj kot 30 let 0 31-50 let 67,6% več kot 51 let 32,4%	
	b. Odstotek od vsake od kategorij različnosti	NLB Skupina: manj kot 30 let 9% 31-50 let 55,6 % več kot 51 let 35,4 %	
GRI 406 – Nediskriminacija	<b>405 – 2 Primerjava osnovne plače glede na spol zaposlenih</b>		Plače v banki urejajo interni pravilniki in kolektivne pogodbe ter so odvisne od kompleksnosti dela in uspešnosti zaposlenih. Raven kompleksnosti posameznega delovnega mesta se opredeli na podlagi konverzije meril, navedenih v sistematizaciji delovnih mest, z uporabo faktorske analize glede na model ocenjevanja delovnih mest. Vsi zaposleni v banki imajo iste priložnosti ne glede na spol, starost in kraj.
	<b>405-2A Razmerje osnovne plače in drugih prejemkov žensk v primerjavi z moškimi po kategorijah zaposlenih ter po pomembnih lokacijah delovanja.</b>		NLB d.d. in pomembne članice NLB Skupine
	<b>405-2B Definicija 'pomembne lokacije delovanja'</b>		NLB ima politiko ničelne tolerance do kakršnekoli oblike diskriminacije in nasilja.
GRI 406 – Nediskriminacija	<b>406-1: Primeri diskriminacije in izvedeni korektivni ukrepi</b>		V obdobju poročanja smo imeli 3 primere diskriminacije. Dva od teh izvirata iz decembra 2019 in sta še v postopku. En incident je bil razrešen julija 2019 in ni bilo znakov nadlegovanja ali diskriminacije.
	a. Skupno število primerov diskriminacije v obdobju poročanja.	3	

