

Politika

Politika zagotavljanja raznolikosti upravljalnega organa in višjega vodstva
2. izdaja, splošni notranji akt

Kazalo

1.	Uvod	3
2.	Izhodišče politike raznolikosti in njeni cilji	3
3.	Načini zagotavljanja ciljev politike	3
4.	Prehodne in končne določbe	4
5.	Implementacija politike in poročanje	4
6.	Referenčni dokumenti	4
7.	Izjava skrbnika notranjega akta o uskladitvi in potrditvi notranjega akta	5

Kronologija sprememb

Izdaja	Datum	Opis
1.	Maj 2016	Priprava politike za NS
1.	Junij 2016	Sprejem politike na skupščini delničarjev
2.	Marec 2019	Priprava sprememb politike za Nadzorni svet NLB d.d. S spremembo se razširi krog zavezancev, postavijo se izhodišča ter cilji politike in njihovo zagotavljanje.
2. 2019	Sprejem politike na skupščini delničarjev

1. Uvod

NLB d.d. s **Politiko** zagotavljanja raznolikosti upravljalnega organa in višjega vodstva (v nadaljevanju politika) postavlja okvire na področju raznolikosti in zastopanosti obeh spolov v organih vodenja in nadzora (**Nadzorni svet** in Uprava) ter višjega vodstva in določa proces izbora in imenovanja kandidatov (**natančneje** opredeljen v Politiki izbora primernih kandidatov za člana nadzornega sveta in Politiki izbora primernih kandidatov za člana uprave banke), kar omogoča, da je upravljalni organ sestavljen na **način**, da ima kot celota ustrezno znanje, veščine in izkušnje, ki so potrebni za poglobljeno razumevanje strategije in izzivov banke ter tveganj, ki jim je izpostavljena. Prav tako s to politiko, NLB d.d. postavlja okvire raznolikosti glede na izobrazbo, nabor znanja, veščin in izkušenj, starost, spol ter mednarodne izkušnje.

Raznolikost upravljalnega organa in višjega vodstva omogoča različna mnenja, preprečuje t.i. »skupinsko razmišljanje«, omogoča premišljene in uravnotežene odločitve, obvladovanje tveganj in tako večjo uspešnost in učinkovitost banke.

2. Izhodišče politike raznolikosti in njeni cilji

Glede na velikost banke in bančne skupine ter regijsko prisotnost in poslovno strategijo, so za zagotavljanje raznolikosti pomembni naslednji vidiki:

- strokovne izkušnje
- znanje in veščine
- mednarodne izkušnje
- spolna struktura ter
- starostna struktura.

Cilji politike so:

- Upravljalni organ mora kot celota zajemati ustrezno širok nabor znanja, veščin, strokovnih izkušenj njegovih članov in je sestavljen glede na naslednje kriterije: izkušnje, ugled, upravljanje morebitnih konfliktov interesov, neodvisnost, časovno razpoložljivost in kolektivno primernost organa kot celote.
- Upravljalni organ mora kot celota zajemati različne mednarodne izkušnje članov, iz različnih področij, predvsem identificiranih, kjer se izkazuje določena vrzel.
- Spodbuja se doseganje raznolikosti glede na zastopanost obeh spolov in postavlja se načrt aktivnosti ter obdobje za doseg določenih ciljev.
- Spodbuja se doseganje raznolikosti glede na starostno strukturo, ki naj v čim večji meri odraža starostno strukturo v banki.
- Cilji politike se smiselno uporabljajo tudi za zagotavljanje raznolikosti višjega vodstva.

Podrobnejši kriteriji so razvidni iz Priloge 1 k politiki.

3. Načini zagotavljanja ciljev politike

Politiki izbora primernih kandidatov za člana nadzornega sveta in Politika izbora primernih kandidatov za člana uprave banke usmerjata proces iskanja primernih kandidatov glede na izhodišča te politike, s

zaupno - poslovna skrivnost

širokim naborom kandidatov za imenovanje in oblikovanjem ožjega izbora primernih kandidatov glede na ustezno strukturo znanj, izkušenj, zastopanosti obeh splov in različne starostne strukture.

Postavljeni so sistemi nasledstev, načrtovanje kariernih poti in mobilnosti, izobraževanje, mentoriranje, coaching, ravnanje s talenti, predvsem tistimi, ki predstavljajo potencial za zasedbo mest v upravi ali višjem vodstvu.

Doseganje ciljev raznolikosti se ocenjuje letno, po potrebi se pripravijo podrobnejši načrti aktivnosti.

4. Prehodne in končne določbe

Ta politika začne veljati z dnem sprejetja na Skupščini delničarjev NLB d.d., ob povprešnjem soglasju Nadzornega sveta NLB d.d. in po objavi v registru notranjih aktov. Z dnem veljavnosti te politike preneha veljati Politika zagotavljanja raznolikosti upravljalnega organa in širšega vodstva, 1. izdaja, junij 2016.

V primeru da prihaja do odstopanja med določbami te Politike in določbami drugih notranjih aktov banke, veljajo določila te Politike.

5. Implementacija politike in poročanje

Za dosego ciljev politike raznolikosti se izhodišča le te iz poglavja 3 uporabljajo ob novem ali ponovnem imenovanju članov Nadzornega sveta in članov Uprave, ob upoštevanju Politike izbora primernih kandidatov za člana nadzornega sveta in Politike izbora primernih kandidatov za člana uprave banke. Analogno se zgoraj navedeno uporablja ob imenovanju in ponovnem imenovanju višjega vodstva banke.

V izjavi o upravljanju se navede kako je bila politika implementirana in kako so bili cilji za posamezno finančno leto doseženi.

Komisija za imenovanja Nadzornega sveta politiko, oziroma njeno izvajanje pregleda enkrat letno in določi cilje za naslednje leto ter pripravi morebitne predloge izboljšav, katere potrdi Nadzorni svet, enako Uprava naredi za zagotavljanje raznolikosti višjega vodstva.

6. Referenčni dokumenti

- Statut Nove Ljubljanske banke d.d., Ljubljana;
- Zakon o bančništvu; (Ur.l.RS, št. 25/2015, 44/16 – ZRPPB in 77/16 – ZCKR, 44/2017);
- Zakon o gospodarskih družbah (Ur.l. RS, št. 65/09 – UPB3, z vsemi spremembami);
- Kodeks upravljanja javnih delniških družb (Združenje nadzornikov Slovenije in Ljubljanska borza, 27.10, 2016, veljaven od 1.1.2017);
- Sklep Banke Slovenije o ureditvi notranjega upravljanja, upravljalnem organu in procesu ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala za banke in hranilnice, Ur. l. RS, št. 73,15, 49/16, 68/17, 33/18 in 81/18)
- Direktiva 2014/65/EU Evropskega parlamenta in sveta, z dne 15. maja 2014;
- Smernice organa EBA o notranjem upravljanju (EBA/GL/2017/11, 21/3/2018) v povezavi s Sklepom o uporabi Smernic organa EBA o notranjem upravljanju (Ur.l. RS, 33/18);
- Smernice ESMA in EBA o ocenjevanju primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij;
- Politika ocenjevanja primernosti članov uprave in članov nadzornega sveta v Novi Ljubljanski banki d.d., Ljubljana;

- Baselske smernice bančnega korporativnega upravljanja (Guidelines Corporate governance principles for banks – Basel Committee on banking Supervision, Bank for international settlements, July 2015).

7. Izjava skrbnika notranjega akta o uskladitvi in potrditvi notranjega akta

»Skrbnik notranjega akta zagotavljam, da je bil notranji akt posredovan v pregled, uskladitev in potrditev vsem organizacijskim enotam v banki, na katere ima predlagani notranji akt oz. njegove spremembe vpliv in je tudi potrjen z njihove strani. Z njimi je notranji akt usklajen na način, da je njegova vsebina jasna, skladna z drugimi notranjimi akti banke in ni v nasprotju z drugimi notranjimi akti v banki.«

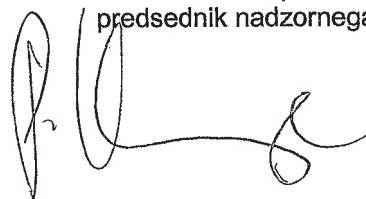
Priprava in pregled

Ime in Priimek	Priprava/Pregled
Vesna Vodopivec, direktorica Upravljanje s kadri in razvoj organizacije	Priprava
Rok Praprotnik, direktor Skladnost poslovanja in krepiterv integritete	Pregled
Marko Jerič, direktor Pravne zadeve in sekretariat	Pregled

Pristojni organ, ki je akt sprejel: Nadzorni svet NLB d.d. in Skupščina NLB d.d.

V Ljubljani, 8.3.2019

Primož Karpe
predsednik nadzornega sveta



PRILOGA

Cilji politike

- Upravljalni organ mora kot celota zajemati ustrezno širok nabor znanja, veščin, strokovnih izkušenj njegovih članov in je sestavljen glede na naslednje kriterije: izkušnje, ugled, upravljanje morebitnih konfliktov interesov, neodvisnost, časovna razpoložljivost in kolektivna primernost organa kot celote.
- Upravljalni organ mora kot celota zajemati različne mednarodne izkušnje članov, iz različnih področij, predvsem identificiranih, kjer se izkazuje določena vrzel.
- Spodbuja se doseganje raznolikosti glede na zastopanost obeh spolov in postavlja se načrt aktivnosti ter obdobje za doseg določenih ciljev.
- Spodbuja se doseganje raznolikosti glede na starostno strukturo, ki naj v čim večji meri odraža starostno strukturo v banki.
- Cilji politike se smiselno uporabljajo tudi za zagotavljanje raznolikosti višjega vodstva.

Nadzorni svet

Cilj	2018	2019	2020	2021
Širok nabor znanja, veščin, strokovnih izkušenj	H	H		

H-high

MH-medium high

ML-medium low

L- low

Cilj	2018	2019	2020	2021
Mednarodne izkušnje članov, iz različnih področij	H	H		

H-high

MH-medium high

ML-medium low

L- low

Cilj	2018		2019		2020		2021	
	Starostna struktura	30-40	0	30-40	0	30-40		30-40
	40-50	5	40-50	3	40-50		40-50	
	50-60	2	50-60	2	50-60		50-60	
	60+	1	60+	1	60+		60+	

H-high

MH-medium high

ML-medium low

L- low

Cilj	2018	2019	2020	2021
Delež žensk	25%	0%		

Uprava

Cilj	2018	2019	2020	2021
Širok nabor znanja, veščin,	H	H		

zaupno - poslovna skrivnost

strokovnih izkušenj				
---------------------	--	--	--	--

H-high

MH-medium high

ML-medium low

L- low

Cilj	2018	2019	2020	2021
Mednarodne izkušnje članov, iz različnih področij	H	H		

H-high

MH-medium high

ML-medium low

L- low

Cilj	2018		2019		2020		2021	
Starostna struktura	30-40	0	30-40	0	30-40		30-40	
	40-50	3	40-50	3	40-50		40-50	
	50-60	1	50-60	1	50-60		50-60	
	60+	0	60+	0	60+		60+	

H-high

MH-medium high

ML-medium low

L- low

Cilj	2018	2019	2020	2021
Delež žensk	0%	0%		

Višje vodstvo

Cilj	2018	2019	2020	2021
Širok nabor znanja, veščin, strokovnih izkušenj	H	H		

H-high

MH-medium high

ML-medium low

L- low

Cilj	2018	2019	2020	2021
Mednarodne izkušnje članov, iz različnih področij	ML	MH		

H-high

MH-medium high

ML-medium low

L- low

Cilj	2018	2019	2020	2021
------	------	------	------	------

zaupno - poslovna skrivnost

Starostna struktura	30-40	3	30-40	3	30-40		30-40	
	40-50	24	40-50	24	40-50		40-50	
	50-60	9	50-60	9	50-60		50-60	
	60+	0	60+	0	60+		60+	

H-high

MH-medium high

ML-medium low

L- low

Cilj	2018	2019	2020	2021
Delež žensk	53%	53%		