

Politika

zagotavljanja raznolikosti upravljalnega organa in višjega vodstva v NLB d.d.
4. izdaja, splošni notranji akt

Kazalo

Uvod	3
1. Izhodišča politike raznolikosti	4
2. Vidiki raznolikosti, cilji politike raznolikosti in načini za njihovo zagotavljanje	4
2.1. Spolna raznolikost	4
2.2. Starostna raznolikost/generacijska raznolikost	5
2.3. Strokovne kompetence, veščine in izkušnje	5
2.4. Kontinuiteta v sestavi upravljalnega organa in višjega vodstva	5
2.5. Zastopanost tujcev in mednarodne izkušnje	5
2.6. Osebna integriteta	5
2.7. Geografski izvor	6
3. Izvajanje politike raznolikosti	6
4. Ukrepi za doseganje raznolikosti	6
5. Spremljanje in poročanje o izvajanju politike raznolikosti	7
6. Poročanje o izpolnjevanju ciljev in ostalih zahtev iz politike raznolikosti	7
7. Prehodne in končne določbe	8
8. Referenčni dokumenti	8
9. Izjava o uskladitvi in potrditvi notranjega akta	9

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 in cilji politike ter njihovo zagotavljanje.
2.	Junij 2019	Sprejem politike na skupščini delničarjev
3.	Marec 2022	Spremembe politike, upoštevajoč priporočila JST, spremembe ZGD-1K, ZBan-3, Smernice EBA in ESMA o ocenjevanju primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij in spremembe Slovenskega kodeksa upravljanja javnih delniških družb, Smernice EBA o notranjem upravljanju
	Junij 2022	Sprejem politike na skupščini delničarjev
4.	April 2025	Spremembe zaradi novele ZGD-1M in Slovenskega kodeksa upravljanja javnih delniških družb
	Junij 2025	Sprejem politike na skupščini delničarjev

Uvod

Nameni in obseg

Politika zagotavljanja raznolikosti upravljalnega organa in višjega vodstva v NLB d.d. (v nadaljevanju: politika raznolikosti) je dokument, ki opredeljuje zaveze Banke glede raznolikosti, ki se izvajajo v zvezi z zastopanostjo v upravljalnem organu (v nadaljevanju tudi: Uprava in Nadzorni svet) ter višjem vodstvu¹ glede v tej politiki določenih vidikov, vsebuje pa konkretne cilje in način njihovega izvajanja.

NLB d.d. (v nadaljevanju: NLB ali Banka) s politiko raznolikosti določa ciljno raznolikost, ki se zasleduje v zvezi z zastopanostjo v Nadzornem svetu, Upravi in višjem vodstvu glede na spol, starost, strokovne kompetence, kontinuiteto v sestavi posameznega organa, mednarodne izkušnje, geografski izvor ter druge osebnostne lastnosti članov organov in višjega vodstva, kot je to primerno za Banko glede na njene lastnosti.

Hkrati se z vzpostavitvijo in izvajanjem ustrezne politike izbire primernih kandidatov zagotavljajo spodbude za doseganje raznolikosti v okviru upravljalnega organa, vključno z ustrezno zastopanostjo obeh spolov v upravljalnem organu, z namenom, da se za doseg te ciljeve poveča število predstavnikov premalo zastopanega spola v upravljalnem organu in opredeli pogoje za opravljanje posamezne funkcije, vključno z zahtevanim profilom članov upravljalnega organa, še preden so ti imenovani.

Navedena merila so zasnovana tako, da zagotavljajo dovolj raznolikih mnenj ter strokovnega znanja in izkušenj, potrebnih za dobro razumevanje trenutnega dogajanja ter dolgoročnih tveganj in priložnosti, povezanih s poslovanjem podjetja, ob upoštevanju velikosti Banke in bančne skupine ter regijske prisotnosti in poslovne strategije, upošteva tudi število članov Uprave in Nadzornega sveta ter sistemsko pomembnost banke.

Proces izbire in imenovanja kandidatov za člane Uprave in Nadzornega sveta natančneje opredeljujeta **Politika izbire primernih kandidatov za člana Nadzornega sveta in Politika izbire primernih kandidatov za člana Uprave banke**, kar skupaj s to politiko raznolikosti omogoča, da je upravljalni organ sestavljen tako, da ima kot celota znanje, veščine in izkušnje, ki jih potrebuje za poglobljeno razumevanje strategije in izzivov Banke ter tveganj, ki jim je izpostavljena. 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. Pri oceni profilov, potrebnih za optimalno raznolikost upravljalnega organa, se upoštevajo narava in kompleksnost poslovanja Banke ter socialni in okoljski okvir, v katerem Banka deluje. Smiselno enako se ta načela uporabljajo tudi za nosilce ključnih funkcij.

Dodatno ob navedenem ima Banka vzpostavljen tudi proces ocenjevanja primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij, del katerega je tudi samoocena kolektivne primernosti upravljalnega organa (natančneje ta proces opredeljujeta **Politika o ocenjevanju primernosti članov Uprave in članov Nadzornega sveta v Novi Ljubljanski banki d.d.** in Politika ocenjevanja primernosti nosilcev ključnih funkcij v NLB d.d., Ljubljana), s katero Banka odkriva pomanjkljivosti v sestavi upravljalnega organa in višjega vodstva ter zagotavlja, da ima upravljalni organ kot celota vedno ustrezno širok spekter znanja, veščin in izkušenj. Pri tem je pomembno, da se kot eno od komponent kolektivne primernosti upravljalnega organa upošteva tudi ustrezna raznolikost upravljalnega organa skladno s cilji te politike.

¹ Definicija višjega vodstva je opredeljena v Zakonu o bančništvu.

1. Izhodišča politike raznolikosti

S to politiko raznolikosti se določi naslednje:

- a) Nosilec politike raznolikosti je Komisija za imenovanja Nadzornega sveta, skrbnik politike raznolikosti pa UKRO.
- b) Aktivnosti Nadzornega sveta za izvajanje politike raznolikosti: oblikovanje predloga kandidatov za članstvo v Nadzornem svetu za skupščino, imenovanje članov Uprave in ocena sestave Uprave, samoocenjevanje Nadzornega sveta in ocena sestave Nadzornega sveta.
- c) Izbira vidikov raznolikosti, pomembnih za Banko, in obrazložitev, zakaj so bili izbrani.

2. Vidiki raznolikosti, cilji politike raznolikosti in načini za njihovo zagotavljanje

Cilj politike raznolikosti je z uresničevanjem načela enakih možnosti, obravnavanjem oziroma preprečevanjem diskriminacije, maksimiranjem potencialov in promoviranjem raznolikosti kot prednosti, ki prispevajo tako k individualnemu kot tudi kolektivnemu uspehu, doseči takšno sestavo Uprave in Nadzornega sveta, da bo v obeh organih zagotovljen nabor sposobnosti, veščin, strokovnih znanj in izkušenj, kar bo pripomoglo k doseganju kar največje učinkovitosti Uprave in Nadzornega sveta Banke.

Banka si prizadeva za doseganje uravnotežene zastopanosti spola med člani Uprave in Nadzornega sveta tako, da to upošteva:

- Nadzorni svet pri izbiri kandidata za člana Nadzornega sveta ali Uprave,
- predsednik Uprave, ko predlaga Nadzornemu svetu kandidata/e za člana Uprave,

na način, da se zagotavlja vsaj **40-odstotna zastopanost manj zastopanega spola** med člani Nadzornega sveta. Banka določi tudi delež zastopanosti manj zastopanega spola v Upravi, kar je podrobneje opredeljeno v Prilogi 1 k tej politiki.

Glede na velikost Banke in NLB Skupine ter regijsko prisotnost in poslovno strategijo, so za zagotavljanje raznolikosti pomembni naslednji vidiki raznolikosti in cilji:

- spolna struktura
- starostna struktura/generacijska raznolikost
- strokovne kompetence, veščine in izkušnje
- kontinuiteta v sestavi upravljalnega organa in višjega vodstva
- zastopanost tujcev in mednarodne izkušnje
- osebna integriteta
- geografski izvor

2.1. Spolna raznolikost

Uravnotežena zastopanost obeh spolov se zagotavlja tako, da si vsi deležniki v izbirnem procesu prizadevajo, da se v postopku nabora oblikuje primeren nabor kandidatov, ki upošteva ustrezno zastopanost manj zastopanega spola, in da se pri izbiri upošteva ustrezna zastopanost obeh spolov skladno s cilji te politike.

2.2. Starostna raznolikost/generacijska raznolikost

Doseganje raznolikosti glede na starostno strukturo se zagotavlja tako, da se v čim večji meri odraža ciljna starostna struktura in da se uporabi naborne poti, ki omogočajo pritegnitev dovolj širokega nabora kandidatov različnih starosti s ciljem, da so v upravljalnem organu in višjem vodstvu ustrezno zastopane vse starostne skupine. Ob imenovanju novih kandidatov se upošteva ustrezno razmerje med mlajšimi in starejšimi člani upravljalnega organa oziroma starostna struktura višjega vodstva. V ta namen je postavljen cilj z opredelitvijo obdobja za doseg tega cilja.

2.3. Strokovne kompetence, veščine in izkušnje

Zagotavljajo se člani, ki imajo izkušnje s področja financ, prava oziroma korporativnega upravljanja, poznajo dejavnost Banke, imajo veščine s področja poslovanja in izkušnje z upravljanjem tveganj. Upravljalni organ mora kot celota zajemati ustrezno širok nabor znanja, veščin, strokovnih izkušenj njegovih članov, sestavljen pa je glede na naslednje kriterije: izkušnje, ugled, upravljanje morebitnih nasprotij interesov, neodvisnost, časovna razpoložljivost in kolektivna primernost organa kot celote. Za višje vodstvo se smiselno uporabljajo zgoraj navedene zahteve. V ta namen je postavljen cilj z opredelitvijo obdobja za doseg tega cilja. Postopek ocenjevanja omenjenih kriterijev in meril, ki se pri tem uporabijo, je podrobneje opredeljen v **Politiki o ocenjevanju primernosti članov Uprave in članov Nadzornega sveta v Novi Ljubljanski banki d.d. in Politiki ocenjevanja primernosti nosilcev ključnih funkcij v NLB d.d. in NLB Skupini**.

2.4. Kontinuiteta v sestavi upravljalnega organa in višjega vodstva

Zagotavlja se ustrezna kontinuiteta v sestavi upravljalnega organa in višjega vodstva, kar pomeni ustrezno razmerje med obstoječimi in novimi kandidati za člane upravljalnega organa in višjega vodstva. Kontinuiteta se zagotavlja s tem, da niso zamenjani vsi člani upravljalnega organa oziroma višjega vodstva hkrati in da se med njimi zagotavlja prenos izkušenj in znanj. V ta namen je postavljen cilj z opredelitvijo obdobja za doseg tega cilja.

2.5. Zastopanost tujcev in mednarodne izkušnje

Zagotavlja se ustrezen delež članov v upravljalnem organu in višjem vodstvu, ki imajo mednarodne izkušnje z različnih področij, predvsem identificiranih, kjer se izkazuje določena vrzel (npr. tujci in Slovenci, ki poslovno delujejo v tujini). V ta namen je postavljen cilj z opredelitvijo obdobja za doseg tega cilja, upoštevaje relevantne politike izbire primerne kandidata.

2.6. Osebna integriteta

Člani upravljalnega organa in višjega vodstva morajo dosegati visoko stopnjo osebne integritete, pri čemer integriteta predstavlja pričakovano delovanje in odgovornost posameznikov in organizacij pri preprečevanju in odpravljanju tveganj uporabe moči, položaja, pooblastil ali drugih pristojnosti za odločanje v nasprotju z zakonom, pravno dopustnimi cilji in skladno s smernicami, opredeljenimi v **Kodeksu ravnanja v NLB Skupini**.

2.7. Geografski izvor

Upoštevaajoč prisotnost Banke na tujih trgih, si prizadevamo, da prihajajo člani upravljalnega organa iz različnih geografskih regij, saj tako zagotavljamo, da na kolektivni ravni upravljalni organ ustrezno pozna kulturo, tržne posebnosti in pravni okvir na področjih, kjer Banka deluje.

3. Izvajanje politike raznolikosti

Za izpolnjevanje vidikov raznolikosti in ciljev pri imenovanju članov Uprave, kot so določeni v tej politiki in še posebej v Prilogi 1 k njej, si v Banki prizadevajo:

- Nadzorni svet in Komisija za imenovanja Nadzornega sveta NLB d.d.
- Predsednik Uprave pri predlogu Nadzornemu svetu k imenovanju posameznega ali preostalih članov Uprave

Za izpolnjevanje vidikov raznolikosti in ciljev pri imenovanju članov Nadzornega sveta, kot so določeni v tej politiki in še posebej v Prilogi 1 k njej, si prizadevajo:

- delničarji (i) pri sprejemanju te politike raznolikosti na Skupščini delničarjev NLB d.d., (ii) pri oblikovanju predloga sklepa za Skupščino delničarjev NLB d.d. za kandidata za člana Nadzornega sveta in (iii) pri odločanju o imenovanju članov Nadzornega sveta, ki zastopajo interese delničarjev;
- Nadzorni svet in Komisija za imenovanja Nadzornega sveta NLB d.d. pri izbiri kandidatov za člane Nadzornega sveta in oblikovanju predloga sklepa za Skupščino delničarjev NLB d.d. za imenovanje kandidatov za člane Nadzornega sveta, ki zastopajo interese delničarjev;
- Svet delavcev NLB v postopku imenovanja članov Nadzornega sveta, ki zastopajo interese delavcev, ki je dolžan glede svojih predstavnikov zagotoviti vsaj 33-odstotno zastopanost manj zastopanega spola, razen če v času imenovanja ni na izbiro osebe manj zastopanega spola.

Za izpolnjevanje vidikov raznolikosti in ciljev pri imenovanju višjega vodstva, kot so določeni v tej politiki in še posebej v Prilogi 1 k njej, si prizadevajo:

- Uprava pri izbiri kandidatov za višje vodstvo in njihovem imenovanju.

4. Ukrepi za doseganje raznolikosti

Za doseg ciljev te politike raznolikosti se uporabljajo zlasti naslednji ukrepi:

- Ob novem ali ponovnem imenovanju kandidatov za člane Nadzornega sveta ali člane Uprave se upošteva Politika izbire primernih kandidatov za člana Nadzornega sveta ali Politika izbire primernih kandidatov za člana Uprave Banke. Smiselno enako se določila omenjenih politik uporabljajo ob imenovanju in ponovnem imenovanju višjega vodstva banke.
- Vnaprejšnja opredelitev predpisanih meril in pogojev izbirnega postopka za imenovanje kandidata za opravljanje posamezne funkcije, vključno z zahtevanim profilom članov upravljalnega organa, še preden so ti imenovani, skladno s Politiko izbire primernih kandidatov za člana Nadzornega sveta ali Politiko izbire primernih kandidatov za člana Uprave.
- Pri iskanju primerne kandidata za člana upravljalnega organa se uporabijo različne naborne poti, kot jih določajo politike iz prve alineje te točke, pri čemer se določijo jasna, nevtralna in nedvoumna merila ter pogoji izbirnega postopka za imenovanje člana organa vodenja ali nadzora oziroma višjega vodstva, ki morajo biti upoštevani v celotnem izbirnem postopku za imenovanje kandidata za prosto mesto.
- Če v organu ni dosežena ciljna spolna zastopanost in če dva kandidata za funkcijo člana Uprave ali člana Nadzornega sveta izpolnjujeta vse zahtevane razpisne kriterije v postopku

prijave in enako izpolnjujeta predpisana merila in pogoje izbirnega postopka, je treba izbrati kandidata manj zastopanega spola, razen v izjemnih primerih, ko je treba zaradi objektivno utemeljenih razlogov, na primer zaradi upoštevanja politike raznolikosti na podlagi drugih osebnih okoliščin, dati prednost kandidatu nasprotnega spola, kar mora družba posebej utemeljiti (npr. poklicne izkušnje pri izvajanju vodstvenih ali nadzornih nalog, mednarodne izkušnje, multidisciplinarnost, vodstvene, komunikacijske spretnosti, sposobnosti mreženja in poznavanje specifičnih ustreznih področij, kot so finance, finančni nadzor ali upravljanje človeških virov).

- Doseganje vidikov raznolikosti in ciljne zastopanosti Uprave z vnaprej določenim načrtom nasledstev, ki ga potrdi Nadzorni svet.
- Pri ocenjevanju kolektivne primernosti organov vodenja in nadzora se upošteva cilje politike raznolikosti.

5. Spremljanje in poročanje o izvajanju politike raznolikosti

Skrbnik politike raznolikosti pripravi poročilo o oceni izpolnjevanja ciljev te politike raznolikosti za Komisijo za imenovanja Nadzornega sveta NLB d.d., ki politiko oziroma njeno izvajanje pregleda enkrat letno in pripravi morebitne predloge izboljšav.

Ocenjevanje zastavljenih ciljev ob letnem pregledu je dokumentirano tako, da se pripravi samoocena v skladu s 1. odstavkom 6. točke te politike, ki jo na predlog strokovne službe pripravi Komisija za imenovanja Nadzornega sveta NLB d.d., sprejme oziroma potrdi pa Nadzorni svet. V primeru, da posamezni cilji politike raznolikosti niso izpolnjeni, se v oceni navede razloge, zakaj niso bili izpolnjeni, ukrepe, ki jih bo Banka (oz. pristojni organ) izvedla in časovni okvir, v katerem jih bo izvedla.

Ustreznost politike raznolikosti se presoja letno, lahko pa Nadzorni svet tudi presodi, hkrati ob vsakoletni samooceni delovanja Nadzornega sveta ali oceni delovanja Uprave, ali je politika raznolikosti še ustrezna glede na dejanske potrebe Banke v zvezi s sestavo Uprave in Nadzornega sveta in predlaga njeno posodobitev.

6. Poročanje o izpolnjevanju ciljev in ostalih zahtev iz politike raznolikosti

Za spremljanje izvajanja politike raznolikosti je pomembno, da je ta, v skladu s 70. in 254.e členom ZGD-1, primerno opisana v poslovnem poročilu Letnega poročila NLB Skupine in Izjavi o upravljanju NLB d.d., in sicer:

- opis politike raznolikosti, ki se izvaja v zvezi z zastopanostjo v upravljalnem organu Banke z vidika spola, z navedbo razmerja obeh spolov v organih vodenja ali nadzora in drugih vidikov, kot so na primer starost ali izobrazba in poklicne izkušnje,
- navedba ciljev,
- opis deleža zastopanosti spolov v upravljalnem organu,
- opis ukrepov, sprejetih za doseg deležev zastopanosti posameznega spola,
- razlogi, če deleži niso bili doseženi, z opisom ukrepov, ki jih je Banka izvedla oz. jih namerava izvesti za njihovo izpolnitev,
- način izvajanja ter
- doseženi rezultati politike raznolikosti v obdobju poročanja.

Podatke iz prejšnjega odstavka Banka v okviru Letnega poročila objavi na svoji spletni strani.

V Izjavi o upravljanju NLB d.d. mora Banka pojasniti tudi morebitna odstopanja od priporočil Slovenskega kodeksa upravljanja javnih delniških družb v delu raznolikosti, saj je za Banko ta kodeks referenčni na tem področju, upošteva mednarodne smernice, pa tudi vlogo različnih komisij, obveščenost delničarjev in, če cilji raznolikosti niso bili izpolnjeni, kdaj jih namerava izpolniti.

Če se politika raznolikosti v Banki ne izvaja, se to v Izjavi o upravljanju NLB d.d. obrazloži.

Izjava o upravljanju NLB d.d. je objavljena v poslovnem poročilu Letnega poročila NLB Skupine (www.nlb.si/financna-porocila), kakor tudi kot ločena izjava na spletni strani Banke (www.nlb.si/korporativno-upravljanje).

Skladno z 8. poglavjem Uredbe (EU) št. 575/2013 mora Banka tudi v Poročilu o razkritjih po 3. stebru baselskih standardov navesti, kako je bila Politika raznolikosti implementirana, in se opredeliti, v kakšni meri so bili cilji za posamezno kategorijo doseženi. Če posamezen cilj ni dosežen, se navedejo razlogi za to oz. ukrepi, sprejeti za uresničitev cilja v določenem roku.

7. Prehodne in končne določbe

Ta politika raznolikosti začne veljati z dnem sprejetja na Skupščini delničarjev NLB d.d. ob poprejšnjem sprejetju na Nadzornem svetu NLB d.d. Z dnem veljavnosti te politike raznolikosti preneha veljati Politika zagotavljanja raznolikosti upravljalnega organa in višjega vodstva, 3. izdaja, potrjena na Skupščini delničarjev NLB d.d. 20. junija 2022.

Ta politika raznolikosti se objavi v Registru internih aktov v aplikaciji EDMS_OfficePoint in na spletnih straneh Banke.

8. Referenčni dokumenti

- Statut NLB d.d.,
- Zakon o bančništvu (Uradni list RS, št. [92/21](#), [123/21](#) – ZBNIP in [2/25](#) – odl. US), Zakon o gospodarskih družbah Uradni list RS, št. [65/09](#) – uradno prečiščeno besedilo, [33/11](#), [91/11](#), [32/12](#), [57/12](#), [44/13](#) – odl. US, [82/13](#), [55/15](#), [15/17](#), [22/19](#) – ZPosS, [158/20](#) – ZIntPK-C, [18/21](#), [18/23](#) – ZDU-1O, [75/23](#) in [102/24](#), Slovenski kodeks upravljanja javnih delniških družb (Združenje nadzornikov Slovenije in Ljubljanska borza, veljaven od 1. 1. 2025),
- Sklep Banke Slovenije o ureditvi notranjega upravljanja, upravljalnem organu in procesu ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala za banke in hranilnice (Ur. l. RS, 115/2021),
- Direktiva 2014/65/EU Evropskega parlamenta in sveta z dne 15. maja 2014 o trgih finančnih instrumentov,
- Smernice organa EBA o notranjem upravljanju (EBA/GL/2021/05, 02/07/2021),
- Sklep o uporabi Smernic o notranjem upravljanju (Ur. l. RS, 184/2021),
- Smernice ESMA in EBA o ocenjevanju primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij (GL/2021/06),
- Sklep o uporabi Smernic o ocenjevanju primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij (Ur. l. RS, št. 184/2021),
- Politika izbire primernih kandidatov za člana Nadzornega sveta NLB d.d.,
- Politika izbire primernih kandidatov za člana Uprave NLB d.d.,
- Politika ocenjevanja primernosti članov Uprave in članov Nadzornega sveta v Novi Ljubljanski banki d.d., Ljubljana,
- Politika ocenjevanja primernosti nosilcev ključnih funkcij v NLB 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).

9. Izjava o uskladitvi in potrditvi notranjega akta

»Pripravljalet 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 so ga tudi potrdile. Z njimi je notranji akt usklajen tako, 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
Mojca Cigler Upravljanje s kadri in razvoj organizacije	Priprava
Aleksandra Hrovatin, Manja Kerstein Pravne zadeve in sekretariat	Priprava
Vesna Vodopivec, pomočnica Uprave Upravljanje s kadri in razvoj organizacije	Pregled
Rok Praprotnik, direktor Skladnost poslovanja in krepitev integritete	Pregled
Jan Geiger, direktor Pravne zadeve in sekretariat	Pregled

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

V Ljubljani,

Primož Karpe
predsednik nadzornega sveta

PRILOGA 1 – Cilji Politike raznolikosti

1. Nadzorni svet

Cilj	2025	2026	2027	2028	2029
Delež manj zastopanega spola	40 %	40 %	40 %	40 %	40 %

Cilj		2025	2026	2027	2028	2029
Starostna struktura / generacijska raznolikost	31-40 let	0	0	0	0	0
	41-50 let	1	1	1	2	2
	51-60 let	6	6	6	5	5
	61+ let	3	3	3	3	3

Cilj	2025	2026	2027	2028	2029
Strokovne kompetence, veščine in izkušnje	H	H	H	H	H

H - high (71 %-100 %)
 MH - medium high (51 %-70 %)
 ML - medium low (31 %-50 %)
 L - low (<30 %)

Cilj	2025	2026	2027	2028	2029
Mednarodne izkušnje	MH	MH	MH	MH	MH

H - high (71 %-100 %)
 MH - medium high (51 %-70 %)
 ML - medium low (31 %-50 %)
 L - low (<30 %)

Cilj	2025	2026	2027	2028	2029
Kontinuiteta v sestavi upravljalnega organa	H	H	H	H	H

H - high (71 %-100 %)
 MH - medium high (51 %-70 %)
 ML - medium low (31 %-50 %)
 L - low (<30 %)

Cilj	2025	2026	2027	2028	2029
Osebnostna integriteta	H	H	H	H	H

H - high (71 %-100 %)
 MH - medium high (51 %-70 %)
 ML - medium low (31 %-50 %)
 L - low (<30 %)

Cilj	2025	2026	2027	2028	2029
Geografski izvor	MH	MH	MH	MH	MH

H - high (71 %-100 %)
 MH - medium high (51 %-70 %)
 ML - medium low (31 %-50 %)
 L - low (<30 %)

2. Uprava

Cilj	2025	2026	2027	2028	2029
Delež manj zastopanega spola	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %

Cilj		2025	2026	2027	2028	2029
Starostna struktura / generacijska raznolikost	31-40 let	0	0	0	0	0
	41-50 let	2	1	1	1	1
	51-60 let	5	6	6	6	6
	61+ let	0	0	0	0	0

Cilj	2025	2026	2027	2028	2029
Strokovne kompetence, veščine in izkušnje	H	H	H	H	H

H - high (71 %-100 %)

MH - medium high (51 %-70 %)

ML - medium low (31 %-50 %)

L - low (<30 %)

Cilj	2025	2026	2027	2028	2029
Mednarodne izkušnje	MH	MH	MH	MH	MH

H - high (71 %-100 %)

MH - medium high (51 %-70 %)

ML - medium low (31 %-50 %)

L - low (<30 %)

Cilj	2025	2026	2027	2028	2029
Kontinuiteta v sestavi upravljalnega organa	H	H	H	H	H

H - high (71 %-100 %)

MH - medium high (51 %-70 %)

ML - medium low (31 %-50 %)

L - low (<30 %)

Cilj	2025	2026	2027	2028	2029
Osebnostna integriteta	H	H	H	H	H

H - high (71 %-100 %)

MH - medium high (51 %-70 %)

ML - medium low (31 %-50 %)

L - low (<30 %)

Cilj	2025	2026	2027	2028	2029
Geografski izvor	MH	MH	MH	MH	MH

H - high (71 %-100 %)

MH - medium high (51 %-70 %)

ML - medium low (31 %-50 %)

L - low (<30 %)

3. Višje vodstvo

Cilj	2025	2026	2027	2028	2029
Delež manj zastopanega spola	45 %	45 %	45 %	45 %	45 %

Cilj		2025	2026	2027	2028	2029
Starostna struktura / generacijska zastopanost	21-30 let	0	0	0	0	0
	31-40 let	do 10 %	do 10 %	do 10 %	do 10 %	do 10 %
	41-50 let	do 40 %	do 40 %	do 40 %	do 40 %	do 40 %
	51-60 let	do 40 %	do 40 %	do 40 %	do 40 %	do 40 %
	61+ let	do 10 %	do 10 %	do 10 %	do 10 %	do 10 %

Cilj	2025	2026	2027	2028	2029
Strokovne kompetence, veščine in izkušnje	H	H	H	H	H

H - high (71 %-100 %)
 MH - medium high (51 %-70 %)
 ML - medium low (31 %-50 %)
 L - low (<30 %)

Cilj	2025	2026	2027	2028	2029
Mednarodne izkušnje	MH	MH	MH	MH	MH

H - high (71 %-100 %)
 MH - medium high (51 %-70 %)
 ML - medium low (31 %-50 %)
 L - low (<30 %)

Cilj	2025	2026	2027	2028	2029
Kontinuiteta v sestavi višjega vodstva	H	H	H	H	H

H - high (71 %-100 %)
 MH - medium high (51 %-70 %)
 ML - medium low (31 %-50 %)
 L - low (<30 %)

Cilj	2025	2026	2027	2028	2029
Osebna integriteta	H	H	H	H	H

H - high (71 %-100 %)
 MH - medium high (51 %-70 %)
 ML - medium low (31 %-50 %)
 L - low (<30 %)

Cilj	2025	2026	2027	2028	2029
Geografski izvor	L	L	L	L	L

H - high (71 %-100 %)
 MH - medium high (51 %-70 %)
 ML - medium low (31 %-50 %)
 L - low (<30 %)