

za javno objavo



Politika

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

Kazalo

1.	Uvod	3
2.	Izhodišča politike raznolikosti	3
3.	Cilji politike raznolikosti in načini za njihovo zagotavljanje	4
3.1.	Spolna raznolikost	4
3.2.	Starostna raznolikost	4
3.3.	Strokovne kompetence, veščine in izkušnje	4
3.4.	Kontinuiteta v sestavi upravljalnega organa in višjega vodstva	5
3.5.	Mednarodne izkušnje	5
3.6.	Osebna integriteta	5
3.7.	Geografski izvor	5
4.	Izvajanje politike raznolikosti	5
5.	Ukrepi za doseganje raznolikosti	6
6.	Spremljanje in poročanje o izvajanju politike raznolikosti	6
7.	Poročanje o izpolnjevanju ciljev in ostalih zahtev iz Politike raznolikosti	6
8.	Prehodne in končne določbe	7
9.	Referenčni dokumenti	7
10.	Izjava skrbnika notranjega akta o uskladitvi in potrditvi notranjega akta	8

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.	June 2019	Sprejem politike na skupščini delničarjev
3.	April 2022	Spremembe politike upoštevajoč priporočila JST, spremembe ZGD-1K, ZBan-3, EBA in ESMA Smernice o ocenjevanju primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij in spremembe Slovenskega Kodeksa upravljanja javnih delniških družb; Smernice EBA o notranjem upravljanju

Uvod

Nameni in obseg

Politika raznolikosti je dokument, ki opredeljuje zaveze Banke glede raznolikosti, ki se izvajajo v zvezi z zastopanstvo v upravljalnem organu (v nadaljevanju: Uprava in Nadzorni svet) ter višjem vodstvu glede v tej politiki določenih vidikov, ki vsebuje konkretne cilje ter način njihovega izvajanja.

NLB d.d. (v nadaljevanju: NLB ali Banka) s Politiko zagotavljanja raznolikosti upravljalnega organa in višjega vodstva (v nadaljevanju: Politika), določa ciljno raznolikost, ki se zasleduje v zvezi z zastopanstvo v nadzornem svetu, upravi in višjem vodstvu glede na spol, starost, strokovne kompetence, kontinuiteto v sestavi posameznega organa, mednarodne izkušnje, geografski izvor ter druge osebne lastnosti članov organov in višjega vodstva, kot je to primerno za banko glede na njene lastnosti.

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

Navedena merila so bila izbrana z namenom zagotovitve 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 regijsko prisotnost in poslovno strategijo. kakor tudi glede na velikost Uprave in Nadzornega sveta ter glede na sistemsko pomembnost banke.

Proces izbora in imenovanja kandidatov za člane Uprave in Nadzornega sveta natančneje opredeljujeta Politika izbora primernih kandidatov za člana nadzornega sveta in Politika izbora primernih kandidatov za člana uprave banke, kar skupaj s to politiko omogoča, da je upravljalni organ sestavljen na način, da ima kot celota znanje, veščine in izkušnje, ki so potrebni 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 upošteva narava in kompleksnost poslovanja banke ter socialni in okoljski okvir, v katerem Banka deluje.

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 opredeljuje Politika ocenjevanja primernosti članov uprave in članov nadzornega sveta v NLB d.d.), s katero banka odkriva pomanjkljivosti v sestavi upravljalnega organa in zagotavlja, da ima upravljalni organ kot celota vedno ustrezno širok spekter znanja, veščin in izkušenj. Pri tem je pomembno, da se kot eno izmed komponent kolektivne primernosti upravljalnega organa upošteva tudi ustrezna raznolikost upravljalnega organa skladno s cilji te politike.

1. Izhodišča politike raznolikosti

S to politiko se določa:

- a) nosilec politike je Komisija za imenovanja Nadzornega sveta NLB, skrbnik politike 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,

za javno objavo

samoocenjevanje Nadzornega sveta in ocena sestave Nadzornega sveta;

c) izbor vidikov raznolikosti, relevantnih za Banko in obrazložitev, zakaj so bili izbrani.

2. Cilji politike raznolikosti in načini za njihovo zagotavljanje

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

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

2.1. Spolna raznolikost

Banka spodbuja doseganje raznolikosti glede na ustrezno zastopanost obeh spolov na način, da si vsi deležniki v kadrovskem procesu prizadevajo, da se v postopku nabora oblikuje primeren nabor kandidatov, ki upošteva ustrezno zastopanost manj zastopanega spola in da se pri izboru upošteva ustrezna zastopanost obeh spolov skladno s cilji te politike. V ta namen ima banka postavljen kvantitativni cilj z opredelitvijo obdobja za doseg tega cilja. NLB d.d. upošteva in izpolnjuje pobudo 40/33/2026 Združenja nadzornikov Slovenije za prostovoljno doseganje cilja spolne raznolikosti do konca leta 2026: 40 % za člane nadzornih svetov in skupaj 33 % za člane nadzornih svetov in uprav manj zastopanega spola v javnih delniških družbah in družbah v državni lasti.

2.2. Starostna raznolikost

Banka spodbuja doseganje raznolikosti glede na starostno strukturo, ki v čim večji meri odraža starostno strukturo v banki. Banka si prizadeva doseči ta cilj na način, da 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. Banka upošteva ustrezno razmerje med mlajšimi in starejšimi člani upravljalnega organa oziroma starostno strukturo višjega vodstva ob imenovanju novih kandidatov. V ta namen ima banka postavljen cilj z opredelitvijo obdobja za doseg tega cilja.

2.3. Strokovne kompetence, veščine in izkušnje

Banka za upravljalni organ zagotavlja, da se zagotovijo 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 in je sestavljen glede na naslednje kriterije: izkušnje, ugled, upravljanje morebitnih konfliktov interesov, neodvisnost, časovno razpoložljivost in kolektivno primernost organa kot celote. Za višje vodstvo se smiselno uporabljajo zgoraj navedene zahteve. V ta namen ima banka 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 ocenjevanja primernosti članov uprave in članov nadzornega sveta v NLB d.d. in Politiki ocenjevanja primernosti nosilcev ključnih funkcij v NLB d.d. in NLB Skupini.

za javno objavo

2.4. Kontinuiteta v sestavi upravljalnega organa in višjega vodstva

Banka za upravljalni organ zagotavlja ustrezno kontinuiteto, kar pomeni ustrezno razmerje med obstoječimi in novimi člani upravljalnega organa in višjega vodstva. Banka si prizadeva zagotavljati kontinuiteto s tem, da se hkrati ne menjajo vsi člani upravljalnega organa oziroma višjega vodstva. V ta namen ima banka postavljen cilj z opredelitvijo obdobja za doseg tega cilja.

2.5. Mednarodne izkušnje

Banka si prizadeva doseči ustrezen delež upravljalnega organa in višjega vodstva z mednarodnimi izkušnjami iz različnih področij, predvsem identificiranih, kjer se izkazuje določena vrzel (npr. tujci in Slovenci, ki poslovno delujejo v tujini). V ta namen ima banka postavljen cilj z opredelitvijo obdobja za doseg tega cilja upoštevanje relevantne politike izbora 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, da bi bila oblast, funkcija, pooblastilo ali druga pristojnost za odločanje uporabljena v nasprotju z zakonom, pravno dopustnimi cilji in skladno s smernicami opredeljenimi v Kodeksu ravnanja v NLB Skupini.

2.7. Geografski izvor

Upoštevajoč prisotnost banke na tujih trgih si banka prizadeva, da imajo člani upravljalnega organa različen geografski izvor, ker s tem zagotavljamo, da ima upravljalni organ na kolektivnem nivoju ustrezno poznavanje kulture, tržnih posebnosti in pravnih okvirjev področij kjer banka deluje.

Podrobnejša opredelitev ciljev in rokov za njihovo doseganje iz predhodnih točk je razvidna iz Priloge 1 k politiki.

3. Izvajanje politike raznolikosti

Za izpolnjevanje politike raznolikosti Uprave si v Banki prizadevata Nadzorni svet in Komisija za imenovanja Nadzornega sveta NLB.

Za izpolnjevanje politike raznolikosti Nadzornega sveta si prizadevajo:

- večinski delničarji in tudi drugi delničarji pri glasovanju na skupščini, da takšno politiko raznolikosti podprejo,
- Svet delavcev pri imenovanju predstavnikov zaposlenih v Nadzorni svet družbe in
- Nadzorni svet in Komisija za imenovanja pri oblikovanju skupščinskega predloga za imenovanje članov Nadzornih svetov.

4. Ukrepi za doseganje raznolikosti

Za doseg ciljev te politike raznolikosti se izhodišča le te iz poglavja 3 politike uporabljajo zlasti naslednji ukrepi:

- 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. Smiselno enako se zgoraj navedeno uporablja ob imenovanju in ponovnem imenovanju višjega vodstva banke.;
- vnaprejšnja opredelitev pogojev za opravljanje posamezne funkcije, vključno z zahtevanim profilom članov upravljalnega organa, še preden so ti imenovani.
- z uporabo nabornih poti, ki omogočajo pritegnitev dovolj širokega nabora različnih kandidatov;
- v kolikor dva kandidata za funkcijo člana Uprave ali člana Nadzornega sveta izpolnjujeta vse zahtevane razpisne kriterije in hkrati v določenem organu ni dosežena ciljna spolna zastopanost, kot jo določa ta politika, se izbere kandidata manj zastopanega spola;
- pri doseganju ciljne zastopanosti Uprave pa tudi z vnaprej določenim načrtom zamenjav in z izpolnitvijo še enega člana Uprave, kot to opredeljuje Statut NLB;
- pri ocenjevanju kolektivne primernosti organov vodenja in nadzora upošteva cilje politike raznolikosti.

5. Spremljanje in poročanje o izvajanju politike raznolikosti

Skrbnik politike pripravi predlog ocene izpolnjevanja ciljev te politike za Komisijo za imenovanja Nadzornega sveta NLB, ki politiko oziroma njeno izvajanje pregleda enkrat letno, ob koncu poslovnega leta ter pripravi morebitne predloge izboljšav.

Ocenjevanje zastavljenih ciljev ob letnem pregledu je dokumentirano na način da se pripravi samoocena v skladu s 1.odstavkom 7. točke te Politike, ki jo na predlog strokovne službe pripravi Komisija za imenovanja in jo potrdi Nadzorni svet NLB d.d.. V primeru, da posamezni cilji s te politike niso bili izpolnjeni, se v oceni navede razloge zakaj niso bili izpolnjeni, ukrepe, ki jih bo banka izvedla in časovni okvir, v katerem jih bo izvedla.

Posodabljanje Politike se presoja na letni osnovi, lahko pa tudi ob vsakoletni samooceni delovanja nadzornega sveta ali oceni delovanja uprave, nadzorni svet presodi, ali je Politika raznolikosti še ustrezna glede na dejanske potrebe Banke glede sestave Uprave in Nadzorenga sveta in predlaga izdelavo posodobitve Politike.

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

Za spremljanje izvajanja politike raznolikosti organov vodenja in nadzora je pomembno, da je le-ta, v skladu ZGD-1, primerno predstavljena v poslovnem poročilu letnega poročila NLB Skupine, in sicer:

- opis politike raznolikosti, ki se izvaja v zvezi z zastopanstvo v organih vodenja ali nadzora družbe glede vidikov, kot so na primer spol, starost ali izobrazba,
- cilji,
- način izvajanja ter
- doseženi rezultati politike raznolikosti v obdobju poročanja.

Če se politika raznolikosti v družbi ne izvaja, se to navede.

za javno objavo

Hkrati mora Banka v Izjavi o upravljanju NLB pojasniti tudi morebitna odstopanja od priporočili Slovenskega kodeksa upravljanja javnih d.d. v delu raznolikosti, ki je referenčni kodeks za banko na tem področju, upošteva mednarodne smernice pa tudi vlogo različnih komisij, obveščenost delničarjev in, če cilji raznolikosti niso bili izpolnjeni, kdaj jih družba namerava izpolniti.

Izjava o upravljanju NLB 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) ter na informacijskem portalu Ljubljanske borze SEOnet (seonet.ljse.si).

Skladno z 8. poglavjem Uredbe (EU) št. 575/2013 mora banka tudi v Poročilu z razkritjih po 3. stebru baselskih standardov navesti kako je bila politika implementirana in se opredeliti v kakšni meri so bili cilji za posamezne kategorije doseženi. V kolikor posamezen cilj ni dosežen, se navedejo razlogi za to oziroma sprejete ukrepe za uresničitev cilja v določenem roku.

7. Prehodne in končne določbe

Ta politika začne veljati z dnem sprejetja na Skupščini delničarjev NLB d.d. ob povprejšnjem sprejetju na Nadzornem svetu NLB d.d.. Z dnem veljavnosti te politike preneha veljati Politika zagotavljanja raznolikosti upravljalnega organa in višjega vodstva, 2. izdaja, junij 2019.

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

8. Referenčni dokumenti

- Statut Nove Ljubljanske banke d.d., Ljubljana;
- Zakon o bančništvu; (Uradni list RS, št. 92/21 in 123/21 – ZBNIP)
- Zakon o gospodarskih družbah (Ur.l. RS, št. 65/09 – UPB3, 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 in 18/21);
- Slovenski Kodeks upravljanja javnih delniških družb (Združenje nadzornikov Slovenije in Ljubljanska borza, veljaven od 1.1.2022);
- 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;
- 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 Smernice o ocenjevanju primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij (Ur.l. RS, št. 184/2021);
- 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).

9. 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
Ines Rožanc in Mojca Cigler Upravljanje s kadri in razvoj organizacije	Priprava
Vesna Vodopivec, direktorica Upravljanje s kadri in razvoj organizacije	Pregled
Rok Praprotnik, direktor Skladnost poslovanja in krepitev integritete	Pregled
Jan Bukovec 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

za javno objavo

PRILOGA 1

Cilji politike:

1. Nadzorni svet

Cilj	2021	2022	Plan za 2023	Plan za 2024	Plan za 2025
Delež žensk	42%	42%	42%	42%	42%

Cilj		2021 (okt.)	2022	Plan za 2023	Plan za 2024	Plan za 2025
Starostna struktura	31-40 let	0	0	0	0	0
	41-50 let	1	1	2	2	2
	51-60 let	8	8	5	5	5
	61+ let	3	3	5	5	5

Cilj	2021	2022	Plan za 2023	Plan za 2024	Plan za 2025
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	2021	2022	Plan za 2023	Plan za 2024	Plan za 2025
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	2022	Plan za 2023	Plan za 2024	Plan za 2025
Kontinuiteta v sestavi upravljalnega organa	H	H	H	H

H-high (71% - 100%)

MH-medium high(51% - 70%)

ML-medium low(31% - 50%)

L- low (<30%)

Cilj	2022	Plan za 2023	Plan za 2024	Plan za 2025
Osebnostna integriteta	H	H	H	H

H-high (71% - 100%)

MH-medium high(51% - 70%)

ML-medium low(31% - 50%)

za javno objavo

L- low (<30%)

Cilj	2022	Plan za 2023	Plan za 2024	Plan za 2025
Geografski izvor	MH	MH	MH	MH

H-high (71% - 100%)

MH-medium high (51% - 70%)

ML-medium low (31% - 50%)

L- low (<30%)

2. Uprava

Cilj	2021	2022	Plan za 2023	Plan za 2024	Plan za 2025
Delež žensk	0%	16,7%	16,7%	30 %	30 %

Cilj		2021 (okt.)	2022	Plan za 2023	Plan za 2024	Plan za 2025
Starostna struktura	31-40 let	0	0	0	0	0
	41-50 let	3	3	2	2	1
	51-60 let	0	3	4	4	5
	61+ let	0	0	0	0	0

Cilj	2021	2022	Plan za 2023	Plan za 2024	Plan za 2025
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	2021	2022	Plan za 2023	Plan za 2024	Plan za 2025
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	2022	Plan za 2023	Plan za 2024	Plan za 2025
Kontinuiteta v sestavi upravljalnega organa	H	H	H	H

H-high (71% - 100%)

MH-medium high (51% - 70%)

ML-medium low (31% - 50%)

L- low (<30%)

za javno objavo

Cilj	2022	Plan za 2023	Plan za 2024	Plan za 2025
Osebna integriteta	H	H	H	H

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

Cilj	2022	Plan za 2023	Plan za 2024	Plan za 2025
Geografski izvor	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	2021	2022	Plan za 2023	Plan za 2024	Plan za 2025
Delež žensk	45%	45%	45%	45%	45%

Cilj		2021 (okt.)	2022	Plan za 2023	Plan za 2024	Plan za 2025
Starostna struktura	21-30 let	1	0	0	0	0
	31-40 let	5	3	1	1	1
	41-50 let	19	18	18	18	18
	51-60 let	13	14	16	16	16
	61+ let	0	1	2	2	2

Cilj	2021	2022	Plan za 2023	Plan za 2024	Plan za 2025
Strokovne kompetence, večšine 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	2021	2022	Plan za 2023	Plan za 2024	Plan za 2025
Mednarodne izkušnje	MH	MH	MH	MH	MH

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

za javno objavo

Cilj	2022	Plan za 2023	Plan za 2024	Plan za 2025
Kontinuiteta v sestavi višjega vodstva	H	H	H	H

H-high (71% - 100%)

MH-medium high (51% - 70%)

ML-medium low (31% - 50%)

L- low (<30%)

Cilj	2022	Plan za 2023	Plan za 2024	Plan za 2025
Osebna integriteta	H	H	H	H

H-high (71% - 100%)

MH-medium high (51% - 70%)

ML-medium low (31% - 50%)

L- low (<30%)

Cilj	2022	Plan za 2023	Plan za 2024	Plan za 2025
Geografski izvor	L	L	L	L

H-high (71% - 100%)

MH-medium high (51% - 70%)

ML-medium low(31% - 50%)

L- low (<30%)