

za javno objavo



Na podlagi 23. člena statuta NLB d.d. nadzorni svet sprejma to politiko

Politika

Politika zagotavljanja raznolikosti Nadzornega sveta

1. izdaja, junij 2016

za javno objavo

Kronologija sprememb

Izdaja	Datum	Opis
1.	Maj 2016	Priprava politike za NS
1.	Junij 2016	Sprejem politike na skupščini delničarjev

za javno objavo

I. Uvod

Na podlagi določil Zakona o bančništvu, s Politiko zagotavljanja raznolikosti Nadzornega sveta (v nadaljevanju politika), banka postavlja okvirje, ki omogočajo, da je Nadzorni svet banke sestavljen na način, da ima kot celota ustrezno znanje, veščine in izkušnje, ki so potrebni za poglobljeno razumevanje dejavnosti banke in tveganj, ki jim je izpostavljena ter uresničevanje zastavljenih ciljev strategije. S politiko se postavlja strokovna merila, ki bodo organom banke omogočila utemeljitev njihovega izbora in izvajanje dolžne skrbnosti v skladu z najvišjimi etičnimi standardi in skrbnostjo glede zagotavljanja primerne sestave nadzornega sveta. Nadzorni svet banke bo sestavljen iz posameznikov (ženski in moški spol) z različnimi znanji in izkušnjami, da bo imel kot celota uravnotežen nabor veščin, znanj in izkušenj, glede na velikost, kompleksnost in profil tveganosti banke.

II. Izhodišča politike

1. Nadzorni svet banke mora kot celota zajemati ustrezno širok nabor znanja, veščin, izkušenj njegovih članov.
2. S to politiko se spodbuja doseganje raznolikosti v okviru nadzornega sveta, vključno z ustrezno ciljno zastopanostjo obeh spolov v nadzornem svetu.

III. Zakonske in druge podlage

Uporabljajo se vsakokrat veljavni akti:

- Zakon o bančništvu;
- Kodeks upravljanja javnih delniških družb;
- Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države;
- Sklepi Banke Slovenije, s katerim so predpisani standardi skrbnosti članov nadzornega sveta banke ter zahteve glede ureditve notranjega upravljanja banke;
- Smernice organa EBA o notranjem upravljanju (GL 44, 2011), v povezavi s Sklepom BS o uporabi Smernic organa EBA o notranjem upravljanju (UR.I. RS 47/2015, 30. 6. 2015);
- Zakon o Slovenskem državnem holdingu;
- Politika ocenjevanja primernosti članov uprave in članov nadzornega sveta v Novi Ljubljanski banki d.d., Ljubljana;
- Politika upravljanja Slovenskega državnega holdinga;
- Pravilnik o pogojih, merilih in postopku za vrednotenje, ugotavljanje primernosti in selekcioniranje potencialnih kandidatov za člane organov nadzora družb s kapitalsko naložbo države;
- Priročnik o položaju nadzornega sveta in članov nadzornega sveta družb s kapitalsko naložbo države (24.11.2014).

Pri uporabi vsakokrat veljavnih zakonskih ter podzakonskih aktov se sledi baselskim smernicam bančnega korporativnega upravljanja (Corporate governance principles for banks – Basel Committee on banking Supervision).

IV. Opredelitev pogojev za člana nadzornega sveta

Član nadzornega sveta je lahko le oseba, ki izpolnjuje pogoje za člana nadzornega sveta banke po zakonu, ki ureja bančništvo in zgoraj navedeni podlagi.

Poleg vseh zakonsko ter statutarne predpisanih pogojev, morajo člani v nadzornem svetu imeti primerne izkušnje, veščine, znanja ter kompetence, vključno z osebno integriteto in zmožnostjo posvečanja zadostnega časa opravljanju funkcije člana nadzornega sveta banke glede na morebitne druge kandidatove izvenbančne aktivnosti, kar omogoča, da nadzorujejo in spremljajo posle banke vestno, odgovorno, učinkovito, s tem pa skupaj z upravo banke definirajo in določajo vrednote banke ter strategijo njenega poslovanja na način, da je slednja dolgoročno uspešna in skladna z najboljšimi interesi banke ter z etičnimi standardi upravljanja bank. Člani v nadzornem svetu banke morajo

za javno objavo

izkazati sposobnost konstruktivno-kritičnega sodelovanja pri obravnavi najpomembnejših zadev banke z namenom nepretrganega zasledovanja najboljšega interesa banke ter s tem sposobnost aktivnega vključevanja v nadzor nad delovanjem uprave in poslovanjem banke.

Član mora ob izpolnjevanju pogojev, predpisanih z zakonom in drugimi pravni akti, navedenimi pod točko III. Zgoraj ter izpolnjevanju statutarno predpisanih pogojev pridobiti pozitivno oceno primernosti v skladu z bančno Fit&Proper politiko.

Član nadzornega sveta banke mora banki in njenemu ustroju podrediti svoje osebne ali posamične interese tretjih oseb, ali interese, ki bi lahko izvirale iz kandidatovih preteklih funkcij oziroma drugih aktivnosti in ekonomskih, strokovnih ali zasebnih povezav s tretjimi osebami (vključno s člani uprave ali nadzornega sveta banke), ki bi lahko vplivali nanj pri morebitnem sprejemanju odločitev v korist banke.

V primeru kakršnihkoli okoliščin, ki bi lahko vodile v nasprotje interesov in posledično ogrozile sprejemanje neodvisnih odločitev v najboljšem interesu banke, mora le-te član razkriti in sprejeti odgovornost, da bo pravočasno sprejel vse ukrepe za odpravo nasprotja interesov.

S sestavo nadzornega sveta mora biti dosežena komplementarnost in raznolikost, kar se ob upoštevanju pristojnosti nadzornega sveta banke kaže v:

- različni izkušnosti, starosti, izobrazbi in strokovnih znanjih na ravni posameznih članov nadzornega sveta ter posledično na ravni nadzornega sveta kot celote, zlasti s področja kapitalskih trgov, finančnih analiz in finančnih poročil, zadev povezanih s finančno trdnostjo, strateškega načrtovanja, korporativnega upravljanja, poznavanja predpisov,

- poznavanju lokalnega, regionalnega in, če je to primerno, globalnega gospodarskega trga, kakor tudi značilnosti pravnega in regulatornega okolja, pri čemer se upošteva tudi mednarodne izkušnje posameznih članov nadzornega sveta, ter

- primernem načinu komunikacije, sodelovanja in kritične presoje oziroma diskusije v procesu odločanja uprave, k čemur prispevajo lastnosti vsakega posameznega člana uprave. .

V postopku iskanja in izbora najustreznejših kandidatov se lahko k sodelovanju povabi zunanega svetovalca/kadrovsko agencijo.

Pri sestavi članstva v nadzornem svetu banke se sledi k cilju, da bi bila v nadzornem svetu ustrezno zastopana oba spola. S tem namenom se o postopku iskanja ustreznih kandidatov obvesti tudi sekcije managerk managerskih združenj oz. se kadrovskim agencijam naloži, da sta v naborih potencialnih kandidatov ustrezno zastopana oba spola, pri morebitnih izbirah, pa je potrebno opredeliti najboljšega kandidata, drugega najboljšega kandidata ter najboljšega kandidata nasprotnega spola, kolikor ni med dvema najboljšima kandidatom, z obrazložitvijo, zakaj ni najboljši kandidat.

Pri zagotavljanju raznolikosti v nadzornem svetu, je potrebno težiti k temu, da ima nadzorni svet kot novit organ oz. kot celota vsa ustrezna znanja, veščine in izkušnje, da uspešno opravlja nadzor nad delovanjem uprave in nad poslovanjem banke, preko katerega spremlja tudi vodenje poslov banke, med drugim na podlagi poznavanja in razumevanja poslovanja in finančnih podatkov banke, ciljev, strategij in politik banke ter ob upoštevanju predpisov, standardov in zahtev regulatorja. Člani nadzornega sveta se morajo s svojimi različnimi znanji ter izkušnjami dopolnjevati, da delujejo v skladu s cilji, strategijami in politikami banki v njenem najboljšem interesu.

Priporočljivo je, da Nadzorni svet enkrat letno oceni svojo sestavo, poslovanje, potencialna nasprotja interesov posameznih članov ter delovanje svojih posameznih članov in nadzornega sveta kot celote, kakor tudi učinkovitost ter uspešnost sodelovanja z upravo banke. Kolikor ugotovi, da je število članov nadzornega sveta neustrezno oz. bi bilo potrebno, da je članstvo v nadzornem svetu potrebno nujno številčno dopolniti, oziroma da člani v nadzornem svetu niso več usposobljeni za opravljanje te funkcije, ker ne izpolnjujejo predpisanih pogojev za to, oziroma ker zaradi neprimernosti posameznega ali več članov nadzornega sveta nadzorni svet kot celota ne izpolnjuje zahtevane kolektivne primernosti, o tem obvesti Slovenski državni holding, kot zastopnika interesov Republike Slovenije-delnicarja banke, da skupščina izvoli nove člane.

za javno objavo

V. Prehodne in končne določbe

Politika začne veljati dan po njenem sprejetju na Skupščini delničarjev NLB d.d. in objavi na internih spletnih straneh banke. V primeru da prihaja do odstopanja med določbami te Politike in določbami drugih notranjih aktov banke, veljajo določila te Politike.

Priprava in pregled:

Podpisnik in vloga v banki	Razlog podpisa	Datum podpisa	Podpis
Boris-Anže Dugar svetovalec področja	Priprava	dd.mm.llll	
Mojca Cigler svetovalec področja	Priprava	dd.mm.llll	
Matej Pollick svetovalec področja	Priprava	dd.mm.llll	
Andrijana Bergant Svetovalec področja	Priprava	dd.mm.llll	
Vesna Vodopivec direktor SUKRO	Pregled	dd.mm.llll	
Rok Praprotnik	Pregled	dd.mm.llll	

Primož Karpe
predsednik nadzornega sveta

Priloga:

Pregled kataloga zahtev in kompetenc za selekcioniranje kandidatov za članstvo v upravi

	Predlog zahtev
1.	Formalna merila
	Formalna izobrazba
	Neformalno izpopolnjevanje
2.	Strokovne kompetence
	Trajanje ustreznih delovnih izkušenj
	Strokovno področje/znanja - reference
3.	Strateške kompetence
	Ciljna usmerjenost
	Strateška naravnost
	Sposobnost odločanja
	Učinkovitost
4.	Vodstvene kompetence
	Motiviranje
	Reševanje konfliktov
	Odločanje
5.	Osebnostne kompetence
	Čustvena inteligenca
	Empatija
6.	Organizacijske kompetence
	Delegiranje
	Organiziranje
7.	Specifične kompetence
	...

Poleg primeroma naštetih kompetenc lahko Nadzorni svet določi druge kompetence, ki jih morajo izpolnjevati kandidati za članstvo v nadzornem svetu