Naziv dokumenta:	**POLITIKA IZBORA IN OCENJEVANJA PRIMERNOSTI ČLANOVE UPRAVLJALNEGA ORGANA V LON D.D., KRANJ**		
Skrajšani naziv:	**Politika izbora in ocenjevanja primernosti članov upravljalnega organa**		
Namen dokumenta:	Politika opredeljuje postopek izbora, imenovanja in ocenjevanja primernosti članov upravljalnega organa. Politika naslavlja tudi prakse glede raznolikosti v upravljalnem organu LONa.		
Oznaka dokumenta:	PP/2026/06/4	**Status dokumenta:**	delovni/začasen/**končen**
Verzija:	**4**		
Stopnja zaupnosti:	INTERNO	**Število strani:**	16
Datum pričetka veljavnosti:	19.06.2026		
Potrdil oz. odobril:	seja uprave dne 10.06.2026; seja nadzornega sveta dne 18.06.2026	X Imrih Balogh Predsednik uprave	Igo Gruden Digitally signed by Igo Gruden Reason: I am approving this document Location: Kranj Date: 2026.06.19 13:43:14 +02'00'
Referenčni dokumenti:	– Kodeks etičnega in strokovnega ravnanja v LON d.d., Kranj – Politika korporativne integritete v Hranilnici LON d.d., Kranj – Politika notranjega upravljanja – Politika prejemkov – Pravilnik o osebah v posebnem razmerju s Hranilnico LON d.d., Kranj; – Poslovnik o delu Komisije za ocenjevanje sposobnosti in primernosti članov upravljalnega organa		
Dokument je namenjen seznanitvi zaposlenih in ne vsebuje javno dostopne informacije. Moška slovnična oblika v tem dokumentu se uporablja kot nevtralna in zajema oba spola.			
Pripravil:	Nataša Rozman	**Pregledal:**	Tamara Mohorič Selak
Skrbnik:	Nataša Rozman	**Naslednji pregled do:**	19.06.2027

Kronologija sprememb

Verzija	Oznaka dokumenta	Datum začetka veljavnosti	Sprememba
1.0.	DKSA/246/2020/1.00	1.6.2020	Prva verzija dokumenta
2.0.	PZZSP/95/2022/2.00	09.04.2022	Redni pregled, implementacija regulatornih sprememb, smernic ter priporočil skladnosti in službe notranje revizije iz pregleda korporativnega upravljanja, združitev s Politiko ocenjevanja primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij.
2.10	PZZSP/2023/04/2.10-13	01.05.2023	Manjše redakcijske spremembe (uskladitev s spremenjenim nazivom Kodeksa).
3.0	DKSA/2025/05/3.0-13	15.5.2025	Obdobni pregled, sprememba skrbnika politike, manjši popravki.
4	PP/2026/06/4	19.6.2026	Obdobni pregled, uskladitev z regulativo (ZBan-4)

VSEBINA

1 UVODNA DOLOČILA 4

2 PRAVNI OKVIR 4

3 VLOGA IN SESTAVA UPRAVLJALNEGA ORGANA 5

4 POSTOPEK IZBORA PRIMERNIH KANDIDATOV ZA ČLANA UPRAVLJALNEGA ORGANA 5

4.1 Postopek selekcije kandidatov za člana upravljalnega organa 6

5 OCENJEVANJE PRIMERNOSTI ČLANOV UPRAVLJALNEGA ORGANA 7

5.1 Naknadna ocena primernosti 7

5.2 Način dokumentiranja ocenjevanja 8

5.2.1 Prva ocena primernosti 8

5.2.2 Redna letna ocena primernosti 8

5.2.3 Ponovna ocena primernosti 8

6 POSTOPEK IMENOVANJA KANDIDATA ZA ČLANA UPRAVLJALNEGA ORGANA IN ODPOKLIC 9

6.1 Vloga skupščine 9

6.2 Vloga nadzornega sveta 9

6.3 Vloga uprave 9

6.4 Vloga Komisije za ocenjevanje primernosti upravljalnega organa 10

7 MERILA ZA IZBOR KANDIDATA ZA ČLANA UPRAVLJALNEGA ORGANA 10

7.1 Merila ocenjevanja individualne primernosti člana upravljalnega organa 10

7.1.1 Ugled, odkritost in poštenost 10

7.1.2 Ustrezno znanje, veščine in izkušnje 11

7.1.3 Neodvisnost ravnanja 12

7.1.4 Časovna razpoložljivost 12

7.1.5 Drugi posebni pogoji 13

7.2 Merila za ocenjevanje kolektivne primernosti članov upravljalnega organa 13

7.2.1 Popravni ukrepi v primeru negativne ocene primernosti 14

7.3 Raznolikost v upravljalnem organu 15

8 ČLOVEŠKI VIRI IN FINANČNA SREDSTVA ZA USPOSABLJANJE ČLANOV UPRAVLJALNEGA ORGANA 15

9 NAČRTOVANJE NASLEDSTVA ČLANOV UPRAVLJALNEGA ORGANA 16

10 KONČNE DOLOČBE 16

1 UVODNA DOLOČILA

Hranilnica LON d.d., Kranj (v nadaljevanju: LON) s to Politiko izpolnjuje zahteve iz 41. člena vsakokrat veljavnega Zakona o bančništvu (sestava upravljalnega organa).

LON ima dvotirni sistem upravljanja, ki ga sestavljata uprava in nadzorni svet. Upravljalni organ pomeni organ vodenja (uprava) ali organ nadzora (nadzorni svet).

Ta Politika opredeljuje postopek izbora ,imenovanja in ocenjevanja članov upravljalnega organa LON, merila, ki jih mora izpolnjevati posamezen kandidat in upravljalni organ kot celota in elemente raznolikosti v njegovi sestavi.

Z vzpostavitvijo in spoštovanjem določb te Politike LON dosega najviše strokovne in etične standarde upravljanja ter integriteto in transparentnost pri upravljanju in nadzoru poslovanja.

V postopku izbora primernih kandidatov LON upošteva načelo sorazmernosti. LON sodi med manj pomembne, majhne in nekompleksne finančne institucije, zato uvaja preprostejšo ureditev upravljanja v primerjavi z naprednejšimi ureditvami pomembnih institucij.

Upravljalni organ skladno z Zakonom o bančništvu pomeni organ vodenja (uprava) in/ali organ nadzora LONa (nadzorni svet).

Vsako sklicevanje na »tveganja« v tej Politiki vključuje tudi tveganja pranja denarja in financiranja terorizma ter dejavnike okoljskega, socialnega in upravljavskega tveganja (v nadaljevanju tudi: ESG dejavnike).

O vprašanjih, ki niso urejena s to Politiko, se neposredno uporabljajo določila Statuta LONa, internih aktov LONa ter druga ustrezna določila vsakokrat veljavnega Zakona o bančništvu, Zakona o gospodarskih družbah ter drugih zakonov in podzakonskih aktov, ki se posredno ali neposredno nanašajo na izbor primernih kandidatov za člane upravljalnega organa, in so primeroma navedeni v drugem poglavju te Politike.

2 PRAVNI OKVIR

Pravni okvir izvajanja Politike opredeljujejo vsakokrat veljavne:

- Smernice EBA o notranjem upravljanju,
- Smernice EBA o ocenjevanju primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij
- Sklep o ureditvi notranjega upravljanja, upravljalnem organu in procesu ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala za banke in hranilnice,
- Sklep o dokumentaciji za dokazovanje izpolnjevanja pogojev za imenovanje člana upravljalnega organa banke in hranilnice,
- Vodnik o ocenjevanju sposobnosti in primernosti ECB
- Zakon o bančništvu (v nadaljevanju tudi: ZBan-4),
- Zakon o gospodarskih družbah (v nadaljevanju tudi: ZGD-1),
- Statut Hranilnice LON d.d., Kranj (v nadaljevanju tudi: Statut)

3 VLOGA IN SESTAVA UPRAVLJALNEGA ORGANA

Dolžnosti upravljalnega organa so v LONu jasno določene in so ločene med nalogami vodstvene (izvršne) in nadzorne (neizvršne) funkcije. Odgovornosti in dolžnosti uprave so opisane v Poslovniku o delu uprave. Odgovornosti in dolžnosti nadzornega sveta pa v Poslovniku o delu nadzornega sveta.

Razdelitev nalog med različnimi funkcijami upravljalnega organa in njegovih odborov/komisij so določene tudi v drugih internih aktih, kot so denimo Poslovnik o delu kreditnega odbora, Poslovnik o delu revizijske komisije in komisije za tveganja nadzornega sveta, Politika prejemkov in podobno.

Upravljalnemu organu in njegovim odborom/komisijam se priporoča občasno menjavanje članov in predsednikov, saj s tem LON preprečuje nepotrebno koncentracijo moči in spodbuja nov pogled na obravnavane zadeve na sejah.

Število članov upravljalnega organa in trajanje mandata je opredeljeno v Statutu ter v Poslovnikih.

4 POSTOPEK IZBORA PRIMERNIH KANDIDATOV ZA ČLANA UPRAVLJALNEGA ORGANA

LON izvaja postopek ocenjevanja primernosti članov upravljalnega organa pred imenovanjem in nato redno izvaja ponovno ocenjevanje primernosti glede primernosti, najmanj pa enkrat letno. LON je odgovoren, da so posamezni člani upravljalnega organa vedno primerni, ter ocenjuje ali ponovno ocenjuje njihovo individualno in kolektivno primernost, zlasti:

- kadar LON v imenu in za račun kandidata za člana upravljalnega organa[1] zaprosi za izdajo dovoljenja za opravljanje funkcije člana upravljalnega organa (**prva ocena primernosti**);
- med rednim delovanjem člana (**redna letna ocena primernosti**);
- ob ponovnem imenovanju člana upravljalnega organa (reelekcija), ko se preveri samo, ali je zadevni član ob upoštevanju navedenih okoliščin še vedno primeren za opravljanje svoje funkcije (**delna ocena primernosti**),
- LON izvede ponovno notranje ocenjevanje primernosti, takoj ko so znana nova dejstva ali druge okoliščine, ki bi lahko vplivale na primernost članov upravljalnega organa. LON o ponovni notranji oceni primernosti nemudoma obvesti Banko Slovenije.(**ponovna ocena primernosti**).

LON zagotavlja, da so informacije o primernosti članov upravljalnega organa in notranja ocena primernosti vedno posodobljene. LON te informacije in notranjo oceno primernosti na zahtevo predloži Banki Slovenije.

[1] 49. člen ZBan-4 (zahteva za izdajo dovoljenja za opravljanje funkcije člana uprave) in 64. člen ZBan-4 (zahteva za izdajo dovoljenja za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta)

4.1 Postopek selekcije kandidatov za člana upravljalnega organa

Faze postopka selekcije kandidatov za člana upravljalnega organa so praviloma sledeče:

1. **Opredelitev potrebe po iskanju in imenovanju kandidata za člana upravljalnega organa**
   Razlogov za iskanje potencialnih kandidatov je lahko več, denimo iztek mandata, neustrezno število članov upravljalnega organa, nezmožnost ali neprimernost člana upravljalnega organa, kolektivna neprimernost upravljalnega organa in podobno. Pristojnost opredelitve potrebe je v domeni organa - Komisije fit&proper* (nadalje Komisija FAP oz. pristojni organ) , ki je pristojen za ocenjevanje primernosti članov upravljalnega organa

Nadzorni svet mora s postopkom izbora kandidata za člana uprave ali člana nadzornega sveta pričeti najmanj šest mesecev pred potekom mandata obstoječemu članu upravljalnega organa (reelekcija) oziroma en mesec po negativni oceni individualne oziroma kolektivne primernosti člana/ov upravljalnega organa.

2. **Opredelitev profila posameznega kandidata**
   Pristojni organ mora opredeliti pogoje za opravljanje posamezne funkcije, vključno z zahtevanim profilom članov upravljalnega organa, še preden so ti imenovani.
   Praviloma se pripravi zahtevan oziroma pričakovan opis znanja, spretnosti izkušenj ter odlik in sposobnosti za člana upravljalnega organa, ki omogoča poglobljeno razumevanje dejavnosti banke in tveganj, ki jim je banka izpostavljena ter predvideno časovno razpoložljivost za opravljanje funkcije. Oceni se ustrezno ravnovesje med znanjem, spretnostmi in izkušnjami, kolektivna primernost članov upravljalnega organa kot celote, vključno s politiko raznolikosti.

3. **Opredelitev postopka selekcije kandidatov**
   Pristojni organ lahko v postopku iskanja in izbora najustreznejšega kandidata uporabi različne načine za iskanje in izbor kandidata za člana uprave in/ali nadzornega sveta. V primeru iskanja kandidata za člana nadzornega sveta, predsednik nadzornega sveta o začetem postopku izbora ter zahtevanem profilu kandidata, obvesti največje delničarje in jih pozove, da predlagajo svoje kandidate za člane nadzornega sveta. Če največji delničarji LONa ne morejo ali nočejo predlagati predvidenega števila kandidatov za člane nadzornega sveta, lahko kandidate predlagata tudi nadzorni svet in uprava. Drugi načini za izbor kandidata za člana uprave oziroma člana nadzornega sveta so primeroma: povabilo h kandidaturi z osebnimi povabili, javnim razpisom, z uporabo zunanjega svetovalca/kadrovske agencije in podobno.

4. **Pridobivanje ponudb**

5. **Analiza ponudb za namen določitve ožjega nabora kandidatov**
   Če je kandidatov več, kot je iskanih funkcij v upravi oziroma v nadzornem svetu, se Pristojni organ opredeli tudi glede tega, kateri kandidati so bolj primerni za imenovanje. Pri tem Pristojni organ zasleduje načelo zagotovitve kolektivne primernosti in učinkovitosti upravljalnega organa kot celote, vključno s politiko raznolikosti.

6. **Priprava prve ocene primernosti kandidata**
   Za kandidate (iz ožjega nabora, če je kandidatov več) oceno primernosti pripravi Komisija , ki na podlagi dokazov za izpolnjevanje pogojev s kandidatom opravi tudi ustni razgovor. Razgovor s kandidatom in presojo dokumentacije po potrebi opravi tudi nadzorni svet. Pri ocenjevanju primernosti kandidata za člana upravljalnega organa Komisija in pristojni organ presojata merila, ki so podrobneje predstavljena v poglavju 6. te Politike. Za kandidata, ki ponovno kandidira, se preveri samo, ali je zadevni član ob upoštevanju navedenih okoliščin še vedno primeren za opravljanje svoje funkcije

(delna ocena primernosti).

7. **Imenovanje člana upravljalnega organa s strani pristojnega organa (**točka 6 Politike)

5 OCENJEVANJE PRIMERNOSTI ČLANOV UPRAVLJALNEGA ORGANA

LON mora stalno spremljati individualno in kolektivno primernost članov upravljalnega organa, ki mora biti osredotočena na to, ali so posamezni člani ali člani kot skupina še vedno primerni, ob upoštevanju individualne ali kolektivne uspešnosti ter zadevne situacije ali dogodka, zaradi katerega je bilo potrebno ponovno ocenjevanje, in njegovega učinka na dejansko ali zahtevano primernost.

Postopek ocenjevanja primernosti članov upravljalnega organa je potrebno izvesti pred imenovanjem **(prva ocena primernosti**) in nato najmanj enkrat letno (**redna letna ocena**).

Član upravljalnega organa je dolžan Pristojnemu organu nemudoma sporočiti morebitno spremembo okoliščin, ki bi lahko vplivala na njegovo primernost.

Ponovna ocena se izvede v primeru nastopa okoliščin, ki zahtevajo ponovno oceno primernosti (t.i. **Ponovna ocena**), kjer se presoja ali je član upravljalnega organa še vedno sposoben in primeren za opravljanje funkcije.

Ponovna ocena se praviloma izvede:
- kadar obstajajo pomisleki glede individualne ali kolektivne primernosti članov upravljalnega organa,
- v primeru pomembnega vpliva na ugled člana upravljalnega organa ali ugled LONa, med drugim tudi, kadar člani ne ravnajo v skladu s Kodeksom in/ali Politiko korporativne integritete, novo pomembno dejstvo o članu kot so kazenski postopki, regulatorne ugotovitve, ugotovitve nadzornika ali notranje revizije, whistleblowing ali medijske objave, , sum pranja denarja ali financiranja terorizma
- če član upravljalnega organa prevzame dodatno direktorsko funkcijo ali začne opravljati nove pomembne dejavnosti, vključno s političnimi v smislu presoje časovne razpoložljivosti in/ali presoje nasprotja interesov,
- v katerem koli primeru, ki lahko drugače pomembno vpliva na primernost člana upravljalnega organa.

Ponovna ocena kolektivne primernosti članov upravljalnega organa se izvede v primeru pomembne spremembe poslovnega modela, nagnjenosti k tveganjem ali njeni strategiji ali sestavi oziroma v kateremkoli primeru, ki lahko drugače pomembno vpliva na kolektivno primernost upravljalnega organa kot celote.

5.1 Naknadna ocena primernosti

Izjemoma se lahko ocenjevanje individualne in kolektivne primernosti člana izvede tudi po njegovem imenovanju in sicer v katerem koli od naslednjih primerov, ki jih LON mora ustrezno utemeljiti:
- delničarji na skupščini delničarjev predlagajo in imenujejo člane upravljalnega organa, ki jih ni predlagal LON;
- izvedba celovitega ocenjevanja primernosti pred imenovanjem člana bi zmotila dobro delovanje upravljalnega organa, vključno z naslednjimi okoliščinami:
    i. kadar se nenadoma ali nepričakovano pojavi potreba po zamenjavi članov, npr. zaradi smrti člana, in

ii. kadar je član razrešen, ker ni več primeren.

V teh primerih LON praviloma oceni primernost člana in sestavo upravljalnega organa takoj, ko je to izvedljivo, in najpozneje en mesec po njegovem imenovanju. Če se z naknadnim ocenjevanjem ugotovi, da član ni primeren za svojo funkcijo, mora biti pristojni organ (nadzorni svet oz. skupščina) o tem takoj obveščen.

5.2 Način dokumentiranja ocenjevanja

Dokazila v zvezi z dokazovanjem pogojev zbere od kandidatov oziroma članov upravljalnega organa sekretar nadzornega sveta v sodelovanju s strokovnim področjem kadri in organizacija.

LON mora zagotoviti sistematično hrambo pomembne dokumentacije, kamor spada tudi ocena primernosti nosilcev članov upravljalnega organa.[2]

5.2.1 Prva ocena primernosti

Ocenjevanje primernosti članov upravljalnega organa mora biti dokumentirano z oceno kandidata za člana upravljalnega organa in dokumentacijo, kot se zahteva v zvezi z vložitvijo zahteve za izdajo dovoljenja za opravljanje funkcije člana uprave oziroma člana nadzornega sveta.

Komisija lahko od kandidata za člana upravljalnega organa zahteva tudi dodatna dokazila za izpolnjevanje pogojev.

5.2.2 Redna letna ocena primernosti

V primeru Redne letne ocene morajo člani dostaviti:
- posebno izjavo, v kateri se izjavijo glede obstoja morebitnih novih dejstev in okoliščin, ki so nastala po zadnji izvedeni oceni primernosti (priloga 1 Politike),
- izpisek iz kazenske evidence,
- dokazilo, da ni bila vložena pravnomočna obtožnica,
- morebitne dodatne listine in druga dokazila, potrebne za presojo okoliščin ponovnega ocenjevanja člana

V okviru redne letne ocene se pridobijo tudi podatki glede udeležbe članov na sejah oziroma komisijah, opravljenih izobraževanjih, poklicnih in drugih funkcijah, ki jih opravlja, evidentiranih nasprotij interesov in izločanja iz razprave/glasovanja ter drugih pomembnih dejstev in okoliščin, ki so pomembne za presojo primernosti individualne in kolektivne primernosti članov upravljalnega organa. Podatke posreduje sekretarka nadzornega sveta.

5.2.3 Ponovna ocena primernosti

Za namen Ponovne ocene primernosti je obseg dokazil prilagojen konkretnim okoliščinam.

[2] Sklep o ureditvi notranjega upravljanja, upravljalnem organu in procesu ocenjevanja ustreznega notranjega kapitala za banke in hranilnice

6 POSTOPEK IMENOVANJA KANDIDATA ZA ČLANA UPRAVLJALNEGA ORGANA IN ODPOKLIC

6.1 Vloga skupščine

Za imenovanje (in odpoklic) člana nadzornega sveta je pristojna skupščina na predlog nadzornega sveta.

Funkcijo člana nadzornega sveta lahko opravlja le oseba, ki pridobi dovoljenje Banke Slovenije za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta LON v skladu z vsakokrat veljavnim ZBan-4 in Sklepom o dokumentaciji za dokazovanje izpolnjevanja pogojev za imenovanje člana upravljalnega organa banke in hranilnice.

Skupščina mora odločiti o imenovanju določene osebe za člana nadzornega sveta pred vložitvijo zahteve LONa za izdajo dovoljenja za opravljanje te funkcije. Skupščina se mora pred imenovanjem seznaniti z oceno primernosti kandidata. Izjemo določa točka 4.3. Politike.

Skupščina se seznani tudi z morebitno negativno oceno člana nadzornega sveta, za katerega je bilo ugotovljeno, da je neprimeren, pa te neprimernosti ni bilo mogoče odpraviti.

6.2 Vloga nadzornega sveta

Za imenovanje (in odpoklic) člana uprave je pristojen nadzorni svet.

Funkcijo člana uprave lahko opravlja le oseba, ki pridobi dovoljenje Banke Slovenije za opravljanje funkcije člana uprave LON v skladu z vsakokrat veljavnim ZBan-4 in Sklepom o dokumentaciji za dokazovanje izpolnjevanja pogojev za imenovanje člana upravljalnega organa banke in hranilnice.

Nadzorni svet mora odločiti o imenovanju določene osebe za člana uprave pred vložitvijo zahteve za izdajo dovoljenja za opravljanje te funkcije, pri čemer se mora seznaniti s prvo oceno primernosti kandidata.

Nadzorni svet se seznani tudi z Redno letno oceno in Ponovno oceno članov uprave in članov nadzornega sveta. V primeru negativne ocene primernosti člana nadzornega sveta, če slednje ni mogoče odpraviti, nadzorni svet predlaga skupščini zamenjavo člana nadzornega sveta, za katerega je bilo ugotovljeno, da je neprimeren. V primeru negativne ocene primernosti člana uprave, če slednje ni mogoče odpraviti, nadzorni svet začne s postopkom razrešitve neprimernega člana uprave ter s postopkom izbora novega člana uprave

6.3 Vloga uprave

Uprava se seznani s prvo oceno primernosti kandidata za člana upravljalnega organa, Redno letno oceno in Ponovno oceno članov upravljalnega organa.

6.4 Vloga Komisije za ocenjevanje primernosti upravljalnega organa

LON nima ustanovljene posebne komisije za imenovanja, zato naloge izbora primernih kandidatov za člana upravljalnega organa opravlja nadzorni svet v sodelovanju s Komisijo in strokovnim področjem Razvoj kadrov in organizacija.

7 MERILA ZA IZBOR KANDIDATA ZA ČLANA UPRAVLJALNEGA ORGANA

Standard korporativne kulture v LONu določa Kodeks etičnega in strokovnega ravnanja v Hranilnici Lon d.d., Kranj, ki določa temelja načela, pravila in standarde ravnanja, h katerim zavezuje člane upravljalnega organa in vse druge zaposlene. Temeljna oziroma splošna načela ravnanja, ki jih opredeljuje Kodeks so nadalje podrobneje določena s Politiko korporativne integritete, ki vzpostavlja sistem za odkrivanje, upravljanje in zmanjševanje tveganj zaradi kršitev korporativne integritete ter določa ukrepe za primer neupoštevanja ali kršenja standarda korporativne integritete. Kodeks je objavljen na spletni strani LON.

7.1 Merila ocenjevanja individualne primernosti člana upravljalnega organa

Kadar se ocenjevanje nanaša na konkretno funkcijo, mora LON pri ocenjevanju zadostnega znanja, veščin, izkušenj in časa, potrebnega za opravljanje nalog, upoštevati vlogo te funkcije.

Primernost [3]med drugim vključuje odkritost, poštenost in sposobnost neodvisnega ravnanja vseh posameznikov ter njihovo sposobnost, da opravljanju svojih nalog namenijo dovolj časa.

Kandidat za člana upravljalnega organa mora izpolnjevati najmanj naslednje pogoje:

7.1.1 Ugled, odkritost in poštenost

Za člana upravljalnega organa se šteje, da ima ugled ter je odkrit in pošten, če ni objektivnih in dokazljivih razlogov, ki bi kazali nasprotno ter njegovo ravnanje ne vzbuja dvoma o njegovi zmožnosti opravljanje funkcije člana uprava ali člana nadzornega sveta v skladu s profesionalno skrbnostjo in najvišjimi etičnimi standardi ter preprečevanjem nasprotja interesov. Pri ocenjevanju ugleda, odkritosti in poštenosti LON upošteva tudi kumulativne učinke manjših kršitev na članov ugled.
V postopku ocenjevanja ugleda, odkritosti in poštenosti se mora posameznik izjaviti o tem, da v zvezi z njim ni nerešenih kazenskih postopkov ali da ta posameznik ali katera koli organizacija, ki jo upravlja, nista bila vključena v insolvenčni postopek ali podoben postopek kot dolžnik.

Pri ocenjevanju ugleda, odkritosti in poštenosti LON upošteva izpisek iz kazenske evidence in dokazilo, da zoper to osebo ni bila vložena pravnomočna obtožnica zaradi kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti in za katerega se lahko izreče kazen zapora eno leto ali več oziroma drugo ustrezno dokazilo, če takšna evidenca ne obstaja.

Kar zadeva pretekle in trenutne poslovne rezultate in finančno stabilnost posameznika, ki bi lahko vplivali na njegov ugled, odkritost in poštenost, LON upošteva izpis iz sistema izmenjave informacij o boniteti strank (SISBON) ali druge ustrezne zbirke osebnih podatkov iz tujine, če ta obstaja.

[3] EBA/GL/2021/06

Pri ocenjevanju ugleda, odkritosti in poštenosti, LON na podlagi dokazil za izpolnjevanje pogoje upošteva tudi dejavnike kot so:

- dokazi, da posameznik v svojih odnosih s pristojnimi organi ni deloval pregledno in iskreno ter da z njimi ni želel sodelovat,
- zavrnitev, preklic, odvzem ali prenehanje katerega koli dovoljenja,
- razloge za katero koli odpoved delovnega razmerja ali odstavitev,
- okoliščino, da je kateri koli pristojni organ zadevni posamezniku prepovedal opravljati funkcijo člana upravljalnega organa in
- druge dokaze ali resne obtožbe;

Šteje se, da posameznik nima ugleda in lastnosti za opravljanje funkcije, če:

- je bil pravnomočno obsojen zaradi kaznivega dejanja in obsodba še ni bila izbrisana[4];
- daljše obdobje (več kot eno leto) javno izpostavljen z negativno konotacijo;
- njegovo preteklo ravnanje vzbuja dvom o njegovi zmožnosti za zagotovitev varnega in skrbnega vodenja oziroma nadzorovanja poslovanja LONa v skladu s pravili o upravljanju tveganj, profesionalno skrbnostjo in najvišjimi etičnimi standardi.

7.1.2 Ustrezno znanje, veščine in izkušnje

Pri ocenjevanju ustreznega znanja, veščin in izkušenj LON upošteva vlogo in naloge funkcije ter zahtevane sposobnosti, znanje in veščine, pridobljene z izobraževanjem, usposabljanjem in prakso, praktične in poklicne izkušnje, pridobljene na prejšnjih delovnih mestih, ter znanje in veščine, ki jih je posameznik pridobil in dokazal s poklicnim ravnanjem.

LON upošteva pri ocenjevanju tudi stopnjo in profil izobrazbe posameznika ter morebitno povezavo z bančnimi in finančnimi storitvami ali drugimi zadevnimi področji. Za izobrazbo, ki je ustrezna za sektor finančnih storitev, se lahko na splošno šteje zlasti izobrazba na področju bančništva in financ, ekonomije, prava, računovodstva, revizije, uprave, finančne regulative, informacijske tehnologije in kvantitativnih metod.

Pri ocenjevanju znanja, veščin in izkušenj posameznika LON upošteva teoretične in praktične izkušnje v zvezi z: bančništvom in finančnimi trgi, zakonskimi zahtevami in regulativnim okvirom, strateškim načrtovanjem ter razumevanjem in uresničevanjem poslovne strategije ali poslovnega načrta institucije, upravljanjem tveganj (opredelitev, ocenjevanje, spremljanje, nadzor in zmanjševanje glavnih vrst tveganja za LON, vključno z preprečevanjem pranja denarja in ESG dejavniki tveganj), računovodstvom in revizijo, ocenjevanjem učinkovitosti ureditve LONa ter zagotavljanjem učinkovitega upravljanja, nadzora in kontrol, tolmačenjem finančnih podatkov LONa, opredelitvijo ključnih vprašanj na podlagi teh informacij ter ustreznimi kontrolami in ukrepi.

7.1.2.1 Ustrezno znanje, veščine in izkušnje kandidata za člana uprave

Kandidat za člana uprave mora imeti dovolj praktičnih in poklicnih izkušenj, ki jih je dovolj dolgo pridobival na vodstvenem delovnem mestu. Pri ocenjevanju se lahko upošteva kratkoročna zasedba delovnega mesta, ki pa sama po sebi ne bi smela zadostovati za domnevo, da ima posameznik dovolj izkušenj. Pri ocenjevanju praktičnih in poklicnih izkušenj, pridobljenih na prejšnjih delovnih mestih, LON še posebej upošteva naslednje vidike: naravo vodstvene funkcije, ki jo je oseba opravljala, in njeno hierarhično raven, trajanje zaposlitve, naravo in zapletenost podjetja, v katerem je oseba opravljala to funkcijo, vključno z njegovo organizacijsko strukturo, obseg pristojnosti, pooblastil za odločanje in odgovornosti člana, strokovno znanje, pridobljeno na tem delovnem mestu in število podrejenih.

Skladno s Statutom mora kandidat za predsednika uprave imeti najmanj pet let izkušenj na področju bančništva, financ in vodenja.

[4] 2. odst. 47 člena Zban-4 (pogoji za člana uprave) in enako 2. odst. 62 člena (za člana NS)

Skladno s Statutom mora kandidat za člana uprave imeti najmanj pet let izkušenj na področju bančništva ali hranilništva.

7.1.2.2 Ustrezno znanje, veščine in izkušnje kandidata za člana nadzornega sveta

Kandidat za člana nadzornega sveta mora imeti znanje, veščine in izkušnje za podajo konstruktivne kritike odločitev uprave in za nadzorovanje in spremljanje vodenja poslov banke. Izkušnje so lahko pridobljene na akademskih, upravnih ali drugih delovnih mestih in z vodenjem, nadzorom ali spremljanjem finančnih institucij ali drugih podjetij.

7.1.3 Neodvisnost ravnanja

LON praviloma ocenjuje neodvisnost ravnanja posameznika na podlagi dejavnikov kot so:
- potrebne osebnostne lastnosti, kot so: pogum, prepričljivost in zanesljivost, sposobnost postavljanja vprašanj, sposobnost upiranja »črednemu razmišljanju« in podobno;
- nasprotja interesov, ki so tolikšna, da bi lahko ovirala posameznikovo sposobnost neodvisnega in objektivnega opravljanja dolžnosti;
- preteklo in sedanje ravnanje posameznika v LONu;

Vsi člani upravljalnega organa morajo dejavno opravljati svoje naloge ter biti med opravljanjem svojih funkcij in odgovornosti sposobni sprejemati lastne preudarne, objektivne in neodvisne odločitve in presoje.

Pri ocenjevanju (potencialnih) nasprotij interesov se upoštevajo okoliščine opredeljene v Politiki korporativne integritete, ki določa tudi potrebne ukrepe za njihovo zmanjševanje.

7.1.3.1 Neodvisnost ravnanja kandidatov za člana nadzornega sveta

Kandidat oziroma član nadzornega sveta praviloma ne velja za **neodvisnega** v naslednjih primerih:
a) opravlja ali je v zadnjih petih letih opravljal funkcijo člana uprave;
b) opravlja ali je v zadnjih treh letih opravljal funkcijo na najvišji hierarhični ravni v LONu in je neposredno odgovarjal upravi;
c) je obvladujoči delničar;
d) je z LONom v pomembnem finančnem ali poslovnem odnosu;
e) je zaposlen pri obvladujočem delničarju ali kako drugače povezan z njim;
f) je bil v zadnjih treh letih vodilna oseba pomembnega strokovnega svetovalca, zunanjega revizorja ali pomembnega svetovalca LONa;
g) je ali je bil v zadnjem letu pomemben dobavitelj ali pomembna stranka LONa;
h) poleg svoje funkcije in plačila za zaposlitev prejema tudi precejšnje honorarje ali druge ugodnosti;
i) je 12 zaporednih let ali dlje v LONu opravljal funkcijo člana upravljalnega organa;
j) je ožji član družine član oseb iz točk (a) do (h);

7.1.4 Časovna razpoložljivost

LON mora predvideti obseg časa, ki ga mora kandidat za člana upravljalnega organa nameniti opravljanju svojih nalog. LON mora oceniti, ali je posameznik sposoben nameniti dovolj časa opravljanju svojih funkcij in nalog, vključno z razumevanjem poslovanja LONa, njegovih glavnih tveganj ter posledic poslovanja in strategije tveganj.

Pri ocenjevanju zadostnega časa, ki ga mora posameznik nameniti opravljanju svojih nalog, LON praviloma upošteva:
- število izvršnih in neizvršnih direktorskih funkcij, ki jih oseba opravlja sočasno, pri čemer se upoštevajo morebitne sinergije;
- velikost, naravo, obseg in zapletenost dejavnosti subjekta, v katerem oseba opravlja funkcijo iz prejšnje alineje;

- geografsko prisotnost osebe in čas potovanja, potreben za opravljanje te funkcije,
- število predvidenih sej upravljalnega organa in potrebnih sestankov zlasti s pristojnimi organi ali drugimi notranjimi ali zunanjimi zainteresiranimi stranmi zunaj formalnega urnika sej upravljalnega organa;
- naravo konkretne funkcije in odgovornosti funkcije;
- potrebno uvajanje in usposabljanje;

LON mora v Rednih letnih ocenah spremljati, ali člani upravljalnega organa opravljanju svojih funkcij namenjajo dovolj časa, kar je razvidno iz njihovih priprav na seje upravljalnega organa ter navzočnosti in dejavne udeležbe na teh sejah. LON upošteva tudi vpliv morebitnih daljših odsotnosti posameznih članov upravljalnega organa.

LON skladno s 45. čl. ZBan-4 pri določanju števila direktorskih funkcij, ki jih lahko istočasno opravlja posamezni član upravljalnega organa v drugih družbah in organizacijah hkrati z opravljanjem funkcije člana upravljalnega organa banke, upošteva posamične okoliščine v zvezi z banko in članom, zlasti z vidika časa, ki ga mora ta nameniti opravljanju svoje funkcije, ter naravo, obsegom in zapletenostjo dejavnosti, ki jih opravlja banka.

7.1.4.1 Časovna razpoložljivost kandidata za člana uprave

Za kandidata za člana uprave se v LONu upošteva omejitev iz člena 45. ZBan-4, ki določa, da lahko član uprave istočasno opravlja več direktorskih funkcij v drugih družbah in organizacijah, če gre vključno s funkcijo v LONu, za eno od naslednjih kombinacij:
- ena izvršna direktorska funkcija z največ dvema neizvršnima direktorskima funkcijama ali
- največ štiri neizvršne direktorske funkcije.

7.1.4.2 Časovna razpoložljivost kandidata za člana nadzornega sveta

Za kandidata za člana nadzornega sveta v LONu se ne upošteva omejitev iz člena 45. ZBan-3. Član nadzornega sveta lahko istočasno opravlja več direktorskih funkcij v drugih družbah in organizacijah, če gre vključno s funkcijo v LONu, za eno od naslednjih kombinacij:
- dve izvršni direktorski funkciji z največ dvema neizvršnima direktorskima funkcijama ali
- največ pet neizvršnih direktorskih funkcij.

7.1.5 Drugi posebni pogoji

Drugi posebni pogoji za člana upravljalnega organa v LONu so:
- funkcijo člana upravljalnega organa lahko opravlja le oseba, ki pridobi dovoljenje Banke Slovenije za opravljanje funkcije člana uprave;
- skladno s Statutom mora najmanj en član uprave imeti zadostno znanje slovenskega jezika, primerno za opravljanje dolžnosti člana uprave;
- pri ocenjevanju ali je kandidat sposoben in primeren za opravljanje funkcije predsednika upravljalnega organa, se poleg splošnih meril iz poglavja 6. te Politike, ocenjuje tudi sposobnost vodenja upravljalnega organa, sposobnost prispevanja k učinkovitemu pretoku informacij v okviru upravljalnega organa ter med upravljalnim organom in njegovimi odbori/komisijami, in sposobnost prevzemanja odgovornosti za njegovo učinkovito delovanje na splošno. Ocenjuje se tudi sposobnost spodbujanja odprte in kritične razprave ter zagotavljanja, da se drugačna stališča v postopku odločanja izrazijo in obravnavajo.

7.2 Merila za ocenjevanje kolektivne primernosti članov upravljalnega organa

LON mora zagotoviti, da sta tako uprava kot nadzorni svet sestavljena tako, da imata ustrezno

kolektivno znanje, spretnosti in izkušnje, da lahko razumeta dejavnosti banke in povezana tveganja, ki jim je LON izpostavljen ob upoštevanju ESG dejavnikov, ter kratkoročne, srednjeročne in dolgoročne učinke, ki jih to povzroča. Tako uprava kot nadzorni svet morata biti sestavljena dovolj raznoliko, da imata ustrezno širok nabor izkušenj.
Uprava in nadzorni svet morata biti sposobna sprejemati ustrezne odločitve v zvezi s poslovnim modelom, nagnjenostjo k prevzemanju tveganj, strategijo in trgom, na katerem deluje LON.

V upravi in nadzornem svetu morajo biti zastopana vsa področja znanja, potrebna za poslovne dejavnosti LONa, in sicer tako, da imajo njegovi posamezni člani zadostno strokovno znanje, kar pomeni, da mora biti dovolj članov v posameznem organu, ki imajo znanje na vsakem izmed teh področij, da bi bilo mogoče razpravljati o odločitvah, ki jih je treba sprejeti. Člani upravljalnega organa morajo biti kot skupina sposobni predstaviti svoja stališča in vplivati na postopek odločanja v upravljalnem organu.

Člani uprave morajo imeti kot celota visoko raven vodstvenih veščin, člani nadzornega sveta pa morajo imeti kot celota zadostne upravljavske veščine, da lahko učinkovito organizira svoje naloge ter razume in izpodbija prakse vodenja in odločitve članov uprave..

Sestava tako uprave kot nadzornega sveta mora odražati znanje, veščine in izkušnje, potrebne za izpolnjevanje njegovih odgovornosti. To med drugim pomeni ustrezno poznavanje področij, za katera so člani kolektivno odgovorni, ter sposobnost učinkovito upravljati oziroma nadzorovati LON, vključno s:

a) poslovanjem LONa in glavnimi tveganji, povezanimi z njim;
b) vsemi pomembnimi dejavnostmi LONa;
c) pomembnimi področji sektorske/finančne pristojnosti, vključno s finančnimi in kapitalskimi trgi, kapitalsko ustreznostjo in modeli,
d) finančnim računovodstvom in poročanjem;
e) upravljanjem tveganj, ki jim je LON izpostavljen ob upoštevanju ESG dejavnikov ter kratkoročne, srednjeročne in dolgoročne učinke, ki jih to povzroča
f) lokalnimi, regionalnimi in globalnimi trgi;
g) pravnim in regulativnim okoljem;
h) vodstvenimi spretnostmi in izkušnjami;
i) sposobnostjo strateškega načrtovanja;

LON praviloma v oceni kolektivne primernosti pripravi seznam z imeni in priimki članov upravljalnega organa ter kratkim opisom njihovih vlog in funkcij. LON tako oceni,kako bo zadevni posameznik prispeval k splošni primernosti upravljalnega organa.

7.2.1 Popravni ukrepi v primeru negativne ocene primernosti

Če LON na podlagi svojega ocenjevanja ali ponovnega ocenjevanja sklene, da posamezna oseba oziroma upravljalni organ kot celota ni primeren, mora pravočasno sprejeti ustrezne popravne ukrepe. LON ukrepe izvede, če je to mogoče pred izdajo dovoljenja za opravljanje funkcije.

V primeru negativne individualne ocene lahko ukrepi med drugim vključujejo zmanjšanje nasprotij interesov, usposabljanje člana in podobno. Ustrezni popravni ukrepi v primeru negativne kolektivne ocene lahko med drugim vključujejo prerazporeditev odgovornosti med člani upravljalnega organa, zamenjavo nekaterih članov, imenovanje dodatnih članov ali pa denimo usposabljanje upravljalnega organa kot celote, da bi se zagotovila individualna in kolektivna primernost upravljalnega organa.

Popravne ukrepe lahko LON sprejme tudi v primeru pozitivne ocene primernosti.

7.3 Raznolikost[5] v upravljalnem organu

LON z namenom spodbujanja raznolikosti v upravljalnem organu v postopku izbora kandidata za člana upravljalnega organa upošteva:

- izobrazbo, strokovna znanja in poklicne izkušnje,
- spol ter
- starost.

LON nima kvantitativnih ciljev glede zastopanosti premalo zastopanega spola v upravljalnem organu, ampak cilje glede zastopanosti izraža kvalitativno. LON pri izboru kandidata za člana upravljalnega organa ne diskriminira na podlagi spola, rase, barve kože, etničnega ali socialnega porekla, genetskih značilnosti, vere ali prepričanja, pripadnosti narodnostni manjšini, premoženja, rojstva, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti.

LON pri ocenjevanju članov upravljalnega organa upošteva širok nabor njihovih odlik in sposobnosti, da se doseže zastopanost različnih stališč in izkušenj ter da se omogočita izražanje neodvisnih mnenj in preudarno odločanje v upravljalnem organu.

LON si v okviru opredelitve profila, ki naj ga izpolnjuje posamezni kandidat, prizadeva za zastopanost obeh spolov v upravljalnem organu in si prizadeva zagotoviti, da se pri izbiri članov upravljalnega organa upošteva načelo enakih možnosti. Zastopanost obeh spolov v upravljalnem organu se doseže s povečanjem števila predstavnikov premalo zastopanega spola.

LON članov upravljalnega organa ne sme imenovati izključno zaradi povečanja raznolikosti, denimo s povečanjem števila predstavnikov premalo zastopanega spola, če je to na škodo delovanja in primernosti upravljalnega organa kot celote ali na račun primernosti posameznih članov upravljalnega organa.

8 ČLOVEŠKI VIRI IN FINANČNA SREDSTVA ZA USPOSABLJANJE ČLANOV UPRAVLJALNEGA ORGANA

LON mora nameniti dovolj sredstev za individualno in kolektivno uvajanje in usposabljanje članov upravljalnega organa. Poskrbeti mora za uvajanje članov upravljalnega organa, v okviru katerega jim omogoči jasno razumevanje zadevnih zakonov, predpisov, strukture LONa, njegovega poslovnega modela, profila tveganosti in ureditve upravljanja ter vloge člana v LONu, ter za ustrezne splošne in po potrebi individualno prilagojene programe usposabljanja.

Član upravljalnega organa je praviloma pred prevzemom funkcije seznanjen tudi s kulturo, vrednotami, načini ravnanja, strategijo in upravljalnim organom LONa.

Za postopek uvajanja novo imenovanih članov upravljalnega organa in pripravo podrobnega programa usposabljanja je pristojno strokovno področje pravna pisarna in sekretariat v sodelovanju s strokovnim področjem kadri in organizacija. Vsi novo imenovani člani upravljalnega organa praviloma prejmejo ključne informacije najpozneje en mesec po prevzemu funkcije, uvajanje pa praviloma končajo v šestih mesecih. Vsekakor pa mora član vse elemente znanja in veščine izpolniti najpozneje eno leto po prevzemu funkcije.

[5] EBA/GL/2021/06 Raznolikost pomeni položaj, ko so značilnosti članov upravljalnega organa, vključno z njihovo starostjo, spolom, geografskim izvorom ter izobrazbo in poklicnimi izkušnjami različne v tolikšni meri, da to omogoča različnost stališč v upravljalnem organu.

9 NAČRTOVANJE NASLEDSTVA ČLANOV UPRAVLJALNEGA ORGANA

Pri pripravi načrta nasledstva mora LON zagotoviti kontinuiteto odločanja in preprečiti, kadar je to mogoče, da bi bilo treba sočasno zamenjati preveč članov. V okviru načrtovanja nasledstva mora LON predvideti nenadne ali nepričakovane odsotnosti ali odhode članov upravljalnega organa, vključno z vsemi ustreznimi začasnimi ureditvami.

LON zagotavlja kontinuiteto upravljanja uprave z vzpostavitvijo procesa načrtovanja nasledstva, v okviru katerega identificira in razvija potencialne naslednike za člane uprave. Potencialni nasledniki uprave se praviloma identificirajo med člani višjega vodstva oziroma nosilci ključnih funkcij, ob upoštevanju njihove primernosti, izkušenj in razvojnega potenciala.

Nadzorni svet redno pregleduje strukturo, velikost in sestavo nadzornega sveta ter identificira in ocenjuje primerne kandidate za prihodnja imenovanja, ob upoštevanju potreb po znanjih, izkušnjah, raznolikosti in neodvisnosti. Pri tem LON zagotavlja, da je vzpostavljen ustrezen nabor potencialnih kandidatov, ki lahko ob nastanku potrebe pravočasno zagotovijo nemoteno delovanje nadzornega sveta.

10 KONČNE DOLOČBE

Vsi podatki in listine, pridobljeni v zvezi s poslovnimi procesi iz naslova tega akta predstavljajo bančno in poslovno tajnost (v nadaljevanju tudi: poslovna skrivnost).

S poslovno skrivnostjo in z osebnimi podatki ter listinami, pridobljenimi v zvezi s posli iz naslova tega akta se lahko seznanijo samo zaposleni LONa, ki so neposredno zadolženi za vodenje posameznih poslovnih opravil, pri čemer morajo z njimi ravnati s profesionalno skrbnostjo.

Neupoštevanje določil tega akta pomeni kršitev delovnih obveznosti, ki je lahko predmet obravnave v delovnopravnem postopku.

Skrbnik dokumenta je dolžan skrbeti za redne posodobitve, skladno z internimi akti, zlasti v primerih spremembe zakonodaje, tehnologij, notranjih procesov, novih groženj ter ob drugih pomembnejših vplivih. Pregled akta se izvaja najmanj **enkrat** letno.

Ta akt prične veljati z navedenim datumom pričetka veljavnosti. Ta akt z navedenim datumom pričetka veljavnosti nadomesti Politiko verzija DKSA/2025/05/3.0-13