



<b>Naziv dokumenta:</b>	<b>POLITIKA IZBORA PRIMERNIH KANDIDATOV ZA ČLANE UPRAVLJALNEGA ORGANA V LON D.D., KRANJ</b>		
<b>Skrajšani naziv:</b>	<b>Politika izbora primernih kandidatov za člane upravljalnega organa</b>		
<b>Namen dokumenta:</b>	Politika opredeljuje postopek izbora in imenovanja kandidatov za člane upravljalnega organa tako, da so člani upravljalnega organa individualno in kolektivno sposobni in primerni za poglobljeno razumevanje dejavnosti LONa in tveganja, ki jim je LON izpostavljen. Politika naslavlja tudi prakse glede raznolikosti v upravljalnem organu LONa.		
<b>Oznaka dokumenta:</b>	PZZSP/95/2022/2.00	<b>Status dokumenta:</b>	delovni/začasen/ <b>končen</b>
<b>Verzija:</b>	2.00		
<b>Stopnja zaupnosti:</b>	JAVNO	<b>Število strani:</b>	16
<b>Datum veljavnosti:</b>	09.04.2022	Dokument se začne uporabljati v 8 dneh od datuma objave na pri LONu običajen način.	
<b>Potrdil oz. odobril:</b>	15. seja uprave dne 15.03.2022; 3/2022 redna seja nadzornega sveta dne 08.04.2022;		
<b>Referenčni dokumenti:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Kodeks etičnih in strokovnih standardov v Hranilnici LON d.d., Kranj;</li><li>– Politika korporativne integritete v Hranilnici LON d.d., Kranj</li><li>– Pravilnik o osebah v posebnem razmerju s Hranilnico LON d.d., Kranj;</li><li>– Poslovnik o delu Komisije za ocenjevanje sposobnosti in primernosti članov upravljalnega organa</li></ul>		
Dokument je namenjen zaposlenim, kandidatom za člane in članom upravljalnega organa in vsebuje javno dostopne informacije.			
<b>Pripravil:</b>	Žiga Bernik	<b>Pregledal:</b>	Nataša Rozman
<b>Skrbnik:</b>	Žiga Bernik	<b>Naslednji pregled:</b>	09.04.2023

## VSEBINA

<b>1</b>	<b>UVODNA DOLOČILA.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>PRAVNI OKVIR.....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>VLOGA IN SESTAVA UPRAVLJALNEGA ORGANA.....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>POSTOPEK IZBORA PRIMERNIH KANDIDATOV ZA ČLANA UPRAVLJALNEGA ORGANA.....</b>	<b>4</b>
4.1	Postopek selekcije kandidatov za člana upravljalnega organa .....	4
4.2	Ponovno ocenjevanje sposobnosti in primernosti člana upravljalnega organa.....	5
4.2.1	Ponovna ocena .....	6
4.3	Naknadna ocena sposobnosti in primernosti .....	7
4.4	Način dokumentiranja ocenjevanja.....	7
4.4.1	Prva ocena sposobnosti in primernosti.....	7
4.4.2	Ponovno ocenjevanje sposobnosti in primernosti.....	7
<b>5</b>	<b>POSTOPEK IMENOVANJA KANDIDATA ZA ČLANA UPRAVLJALNEGA ORGANA IN ODPOKLIC.....</b>	<b>8</b>
5.1	Vloga skupščine.....	8
5.2	Vloga nadzornega sveta.....	8
5.3	Vloga uprave.....	8
5.4	Vloga Komisije za ocenjevanje sposobnosti in primernosti upravljalnega organa ....	9
5.5	Pridobitev dovoljenja za opravljanje funkcije .....	9
<b>6</b>	<b>MERILA ZA IZBOR KANDIDATA ZA ČLANA UPRAVLJALNEGA ORGANA.....</b>	<b>9</b>
6.1	Merila ocenjevanja individualne primernosti člana upravljalnega organa.....	9
6.1.1	Ugled, odkritost in poštenost.....	9
6.1.2	Ustrezno znanje, veščine in izkušnje.....	10
6.1.3	Neodvisnost ravnanja.....	11
6.1.4	Časovna razpoložljivost.....	12
6.1.5	Drugi posebni pogoji.....	12
6.2	Merila za ocenjevanje kolektivne primernosti članov upravljalnega organa .....	13
6.2.1	Popravni ukrepi v primeru negativne ocene sposobnosti in primernosti.....	13
6.3	Raznolikost v upravljalnem organu.....	14
<b>7</b>	<b>ČLOVEŠKI VIRI IN FINANČNA SREDSTVA ZA USPOSABLJANJE ČLANOV UPRAVLJALNEGA ORGANA.....</b>	<b>14</b>
<b>8</b>	<b>NAČRTOVANJE NASLEDSTVA ČLANOV UPRAVLJALNEGA ORGANA.....</b>	<b>15</b>
<b>9</b>	<b>PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE.....</b>	<b>15</b>

# 1 UVODNA DOLOČILA

---

Hranilnica LON d.d., Kranj (v nadaljevanju: LON) s to Politiko izpolnjuje zahteve iz 35. člena vsakokrat veljavnega Zakona o bančništvu.

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 in imenovanja 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 najvišje 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, in zato uvaja preprostejšo ureditev upravljanja v primerjavi z naprednejšimi ureditvami pomembnih institucij.

Izrazi v tej Politiki, ki so zapisani v moški slovnični obliki, se uporabljajo nevtrarno, tako za moški kot za ženski spol. 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 upravljalnega tveganja (v nadaljevanju tudi: ESG dejavnike).

O vprašanih, 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,
- Zakon o bančništvu (v nadaljevanju tudi: ZBan-3),
- Zakon o gospodarskih družbah (v nadaljevanju tudi: ZGD-1),
- Statut Hranilnice LON d.d., Kranj (v nadaljevanju tudi: Statut),
- Kodeks etičnih in strokovnih standardov v Hranilnici Lon d.d., Kranj (v nadaljevanju tudi: Kodeks),
- Politika korporativne integritete v Hranilnici LON d.d., Kranj,
- Politika notranjega upravljanja v Hranilnici LON d.d., Kranj.

### **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 je odgovoren, da so posamezni člani upravljalnega organa vedno primerni, ter ocenjuje ali ponovno ocenjuje njihovo individualno in kolektivno sposobnost in primernost, zlasti:

- kadar LON oz. član upravljalnega organa zaprosi za izdajo dovoljenja za opravljanje funkcije člana upravljalnega organa (**prva ocena sposobnosti in primernosti**);
- med rednim delovanjem člana (**redna letna ocena sposobnosti in primernosti**);
- kadar se pomembno spremeni sestava upravljalnega organa, med drugim, če so se zahteve za to funkcijo spremenile ali če je član imenovan na drugo funkcijo v upravljalnem organu (**ponovna ocena sposobnosti in primernosti**).

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 sposobnosti in primernosti člana/ov upravljalnega organa.

#### **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 – reelekcija, neustrezno število članov upravljalnega organa, nezmožnost ali neprimernost člana upravljalnega organa, kolektivna neprimernost upravljalnega organa in podobno. Pristojnost opredelitve potrebe je v domeni strokovnega področja pravna pisarna in sekretariat v sodelovanju s strokovnim področjem kadri in organizacija, upravo in kontrolnimi funkcijami.
- 2. Opredelitev profila posameznega kandidata**

Praviloma se pripravi opis znanja, veščin in izkušenj za člana upravljalnega organa in predvideno časovno razpoložljivost za opravljanje funkcije. Oцени se ustrezno

ravnovesje med znanjem, spretnostmi in izkušnjami, kolektivna primernost članov upravljalnega organa kot celote, vključno s politiko raznolikosti.

### **3. Opredelitev postopka selekcije kandidatov**

Nadzorni svet je pristojen za določitev postopka selekcije kandidatov. Slednji lahko v postopku iskanja in izbora najustreznjšega 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. Pri tem nadzorni svet zasleduje načelo zagotovitve kolektivne primernosti in učinkovitosti upravljalnega organa kot celote.

### **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 nadzorni svet opredeli tudi glede tega, kateri kandidati so bolj primerni za imenovanje. Pri tem upošteva tudi cilje kolektivne primernosti, vključno s politiko raznolikosti.

#### **6. Priprava prve ocene sposobnosti in primernosti kandidata**

Za kandidate (iz ožjega nabora, če je kandidatov več) oceno sposobnosti in 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 sposobnosti in primernosti kandidata za člana upravljalnega organa Komisija in pristojni organ presojata merila, ki so podrobneje predstavljena v poglavju 6. te Politike.

#### **7. Imenovanje kandidata za člana uprave oziroma oblikovanje predloga skupščini za imenovanje kandidata za člana nadzornega sveta:**

Nadzorni svet se mora pred odločanjem o imenovanju kandidata za člana uprave oziroma skupščina pred odločanjem o imenovanju kandidata za člana nadzornega sveta (na predlog nadzornega sveta) seznaniti z oceno sposobnosti in primernosti kandidata. Na seji nadzornega sveta oziroma na skupščini se pred glasovanjem o kandidatu opravi tudi predstavitev predlaganega kandidata, za kar je odgovorna Komisija oziroma predsednik nadzornega sveta.

## **4.2 Ponovno ocenjevanje sposobnosti in primernosti člana 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.

Ponovno ocenjevanje sposobnosti in primernosti se izvaja redno letno (t.i. **Redna letna ocena**) ter tudi kadarkoli v primeru nastopa okoliščin, ki zahtevajo ponovno oceno sposobnosti in primernosti (t.i. **Ponovna ocena**), kjer se presoja ali je član upravljalnega organa še vedno sposoben in primeren za opravljanje funkcije. Pod izrazom ponovno ocenjevanje sposobnosti

in primernosti se za namen te Politike razumeta tako Redna letna ocena kot tudi Ponovna ocena.

Redna letna ocena se izvaja vsaj enkrat letno. Ponovna ocena se izvede v okoliščinah, ki so podrobneje opisane v točki 4.2.1. te Politike.

Pri ponovnem ocenjevanju sposobnosti in primernosti kandidata za člana upravljalnega organa LON praviloma upošteva:

- učinkovitost delovnih postopkov, vključno z učinkovitostjo tokov informacij in linij poročanja,
- učinkovito in skrbno upravljanje LONa,
- sposobnost upravljalnega organa, da se osredotoči na strateško pomembne zadeve,
- ustreznost števila opravljenih sej, stopnjo navzočnosti, ali je bilo za seje namenjenega dovolj časa in zavzetost pri sodelovanju na sejah,
- spremembe v sestavi upravljalnega organa ter morebitne slabosti glede individualne in kolektivne primernosti, ob upoštevanju poslovnega modela in strategije upravljanja tveganj ter njunih sprememb,
- cilje uspešnosti, določene za LON in upravljalni organ,
- neodvisnost ravnanja članov upravljalnega organa, vključno z zahtevo, da noben posameznik ali manjša skupina članov pri odločanju ne sme imeti prevladujočega vpliva, ter ali člani upravljalnega organa ravnavajo v skladu s Politiko korporativne integritete in/ali Kodeksom,
- vse dogodke, ki lahko pomembno vplivajo na individualno ali kolektivno primernost članov upravljalnega organa, vključno s spremembami poslovnega modela, strategij in organizacije LONa,
- utemeljene razloge za sum storitve ali poskusa storitve, v preteklem ali trenutnem obdobju, pranja denarja ali financiranja terorizma ali drugih finančnih kaznivih dejanj ali povečanega tveganja za navedeno, tudi kadar takšne neugodne ugotovitve glede ustreznosti sistemov in kontrol institucije za preprečevanje pranja denarja in financiranja terorizma podajo notranji ali zunanji revizorji ali pristojni organi.

#### **4.2.1 Ponovna ocena**

Ponovna ocena se praviloma izvede:

- v primeru ponovnega imenovanja člana upravljalnega organa (reelekcija),
- 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 ravnavajo v skladu s Kodeksom in/ali Politiko korporativne integritete,
- kadar obstajajo utemeljeni razlogi za sum storitve ali poskusa storitve, v preteklem ali trenutnem obdobju, pranja denarja ali financiranja terorizma ali kadar v zvezi z LONom obstaja povečano tveganje za to in zlasti kadar se ugotovi, da LON ni uvedel ustreznih notranjih kontrol za spremljanje in zmanjševanje tveganja pranja denarja in financiranja terorizma, je LON kršil obveznosti glede preprečevanja pranja denarja in financiranja terorizma oziroma je LON pomembno spremenil svojo poslovno dejavnosti ali poslovni model na način, da se je izpostavljenost pranju denarja in financiranju terorizma povečala,
- 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 sposobnosti in primernosti članov upravljalnega organa se lahko izvede tudi 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.

### **4.3 Naknadna ocena sposobnosti in primernosti**

Izjemoma se lahko ocenjevanje individualne in kolektivne sposobnosti in 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.

### **4.4 Način dokumentiranja ocenjevanja**

Dokazila v zvezi z dokazovanjem pogojev zbereta od kandidatov oziroma članov upravljalnega organa strokovno področje kadri in organizacija v sodelovanju s strokovnim področjem pravna pisarna in sekretariat.

#### **4.4.1 Prva ocena sposobnosti in primernosti**

Ocenjevanje sposobnosti in primernosti članov upravljalnega organa mora biti dokumentirano z oceno kandidata za člana upravljalnega organa in naslednjimi prilogami v zvezi z dokazovanjem izpolnjevanja pogojev:

- izpolnjen vprašalnik KAN,
- življenjepis,
- dokazila o pridobljeni strokovni izobrazbi,
- izpisek iz kazenske evidence,
- dokazilo, da ni bila vložena pravnomočna obtožnica,
- izpis iz sistema izmenjave informacij o boniteti strank (SISBON) in/ali druge ustrezne zbirke osebnih podatkov iz tujine, če ta obstaja,
- morebitna priporočila delodajalcev,
- morebitni drugi dokazi izpolnjevanja pogojev kot so npr. informacije o ugledu, poštenosti in odkritosti ocenjevane osebe (denimo preko spletnega brskalnika »Google«).

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

#### **4.4.2 Ponovno ocenjevanje sposobnosti in primernosti**

V primeru Redne letne ocene oziroma Ponovne ocene, je lahko obseg dokazil za izpolnjevanje pogojev prilagojen okoliščinam ponovnega ocenjevanja. Člani morajo 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 (npr. udeležba 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.

## **5 POSTOPEK IMENOVANJA KANDIDATA ZA ČLANA UPRAVLJALNEGA ORGANA IN ODPOKLIC**

---

### **5.1 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-3 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, pri čemer se mora seznaniti s prvo oceno sposobnosti in primernosti kandidata.

Skupščina se seznanja tudi z negativno Redno letno oceno in Ponovno oceno člana upravljalnega organa.

### **5.2 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-3 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 sposobnosti in primernosti kandidata.

Nadzorni svet se seznanja tudi z Redno letno oceno in Ponovno oceno člana upravljalnega organa. V primeru negativne ocene primernosti, če slednje ni mogoče odpraviti, nadzorni svet predlaga zamenjavo člana, za katerega je bilo ugotovljeno, da je neprimeren.

V primeru negativne ocene sposobnosti in primernosti, če okoliščin ni mogoče odpraviti, nadzorni svet skupščini predlaga zamenjavo člana, za katerega je bilo ugotovljeno, da je neprimeren.

### **5.3 Vloga uprave**

Uprava se seznanja s prvo oceno sposobnosti in primernosti kandidata, Redno letno oceno in



Ponovno oceno.

#### **5.4 Vloga Komisije za ocenjevanje sposobnosti in 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 za ocenjevanje sposobnosti in primernosti upravljalnega organa (v nadaljevanju: Komisija). Nadzorni svet se lahko posvetuje tudi z upravo in po potrebi s strokovnimi področji LONa (kadri in organizacija, pravna pisarna in sekretariat ter funkcijami notranjih kontrol).

Organizacijo in delo Komisije ureja Poslovnik o delu Komisije za ocenjevanje sposobnosti in primernosti članov upravljalnega organa.

#### **5.5 Pridobitev dovoljenja za opravljanje funkcije**

Strokovno področje pravna pisarna in sekretariat LONa je pristojno, da pridobi od Banke Slovenije dovoljenje za opravljanje funkcije člana upravljalnega organa.

V petnajstih dneh po imenovanju člana upravljalnega organa na nadzornem svetu oziroma skupščini, mora Banki Slovenije posredovati dokumentacijo v zvezi z dokazovanjem izpolnjevanja pogojev.

## **6 MERILA ZA IZBOR KANDIDATA ZA ČLANA UPRAVLJALNEGA ORGANA**

---

Standard korporativne kulture v LONU določa Kodeks etičnih in strokovnih standardov v Hranilnici Lon d.d., Kranj, ki določa temeljna 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 LON objavlja na svoji spletni strani [www.lon.si](http://www.lon.si).

### **6.1 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. Raven in narava ustreznega znanja, veščine in izkušenj, zahtevanih od člana uprave, se lahko razlikuje od ravni in narave ustreznega znanja, veščine in izkušenj, zahtevanih od člana nadzornega sveta.

Kandidat za člana upravljalnega organa mora izpolnjevati najmanj naslednje pogoje:

#### **6.1.1 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. 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.

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;
- njegovo preteklo ravnanje vzbuja dvom o njegovi zmožnosti za zagotovitev varnega in skrbnega vodenja poslov LONa v skladu s pravili o upravljanju tveganj, profesionalno skrbnostjo in najvišjimi etičnimi standardi.

### **6.1.2 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.

### **6.1.2.1 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 pridobil 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.

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

### **6.1.2.2 Ustrezno znanje, veščine in izkušnje kandidata za člana nadzornega sveta**

Kandidat za člana nadzornega sveta mora imeti dovolj izkušenj za podajo konstruktivne kritike odločitev uprave in opravljanje učinkovitega nadzora. Izkušnje so lahko pridobljene na akademskih, upravnih ali drugih delovnih mestih in z vodenjem, nadzorom ali spremljanjem finančnih institucij ali drugih podjetij.

### **6.1.3 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.

#### **6.1.3.1 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);

#### **6.1.4 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.

##### **6.1.4.1 Časovna razpoložljivost kandidata za člana uprave**

Za kandidata za člana uprave se v LONU upošteva omejitev iz člena 38. ZBan-3, 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.

##### **6.1.4.2 Časovna razpoložljivost kandidata za člana nadzornega sveta**

Za kandidata za člana nadzornega sveta v LONU se ne upošteva omejitev iz člena 38. 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.

#### **6.1.5 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.

## **6.2 Merila za ocenjevanje kolektivne primernosti članov upravljalnega organa**

LON mora zagotoviti, da ima upravljalni organ kot celota vedno ustrezno znanje, večine in izkušnje, da lahko razume dejavnosti LONa, vključno z glavnimi tveganji. Člani upravljalnega organa morajo biti kot skupina sposobni sprejemati ustrezne odločitve v zvezi s poslovnim modelom, nagnjenostjo k prevzemanju tveganj, strategijo in trgom, na katerem deluje LON.

V upravljalnem organu kot celoti bi morala biti zastopana vsa področja znanja, potrebna za poslovne dejavnosti LONa, in sicer tako, da imajo njegovi posamezni člani zadostno strokovno znanje. V upravljalnem organu bi moralo biti dovolj članov, ki imajo znanje na vsakem izmed teh področij, da bi bilo mogoče razpravljati o odločitvah, ki jih je treba sprejeti. Člani upravljalnega organa bi morali 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 upravljske veščine, da lahko učinkovito organizira svoje naloge ter razume in izpodbija prakse vodenja in odločitve članov uprave. Člani nadzornega sveta morajo biti kot skupina sposobni učinkovito izpodbijati in spremljati odločitve uprave.

Sestava upravljalnega organa bi morala odražati znanje, veščine in izkušnje, potrebne za izpolnjevanje njegovih odgovornosti. To med drugim pomeni, da upravljalni organ kot celota ustrezno pozna področja, za katera so člani kolektivno odgovorni, ter je sposoben učinkovito upravljati in 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, ESG tveganji in njihovimi dejavniki;
- d) finančnim računovodstvom in poročanjem;
- e) upravljanjem tveganj, zagotavljanjem skladnosti in notranjo revizijo;
- f) informacijsko tehnologijo in varnostjo;
- g) lokalnimi, regionalnimi in globalnimi trgi;
- h) pravnim in regulativnim okoljem;
- i) vodstvenimi spretnostmi in izkušnjami;
- j) sposobnostjo strateškega načrtovanja;

LON praviloma v oceni kolektivne sposobnosti in primernosti pripravi seznam z imeni in priimki članov upravljalnega organa ter kratkim opisom njihovih vlog in funkcij. LON tako oceniti kako bo zadevni posameznik prispeval k splošni primernosti upravljalnega organa. To praviloma vključuje opis, kako splošna sestava upravljalnega organa odraža ustrezno širok razpon izkušenj, opredelitev vseh vrzeli in pomanjkljivosti ter ukrepe za njihovo obravnavo.

### **6.2.1 Popravni ukrepi v primeru negativne ocene sposobnosti in 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 sposobnosti in primernosti.

### **6.3 Raznolikost 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 vseh 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.

Bolj raznolik upravljalni organ spodbuja konstruktivno kritiko in razpravo na podlagi različnih stališč. Vendar 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.

## **7 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.

## **8 NAČRTOVANJE NASLEDSTVA ČLANOV UPRAVLJALNEGA ORGANA**

---

Pristojnost za načrtovanje nasledstva članov upravljalnega organa je v domeni uprave oziroma nadzornega sveta v sodelovanju s strokovnim področjem kadri in organizacija.

Člani upravljalnega organa predlagajo potencialne kandidate, za katere Komisija za ocenjevanje sposobnosti in primernosti članov upravljalnega organa preveri javno objavljene informacije o sposobnosti in primernosti predlaganih kandidatov.

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.

Predloge za ponovno imenovanje lahko LON obravnava šele po obravnavi rezultata ocenjevanja v zvezi z uspešnostjo člana v zadnjem mandatu.

## **9 PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE**

---

LON pri oblikovanju te Politike upošteva prispevek Komisije in drugih notranjih funkcij, kot so strokovno področje prava pisarna in sekretariat, strokovno področje kadri in organizacija in kontrolne funkcije.

Če se spremenijo zakonski predpisi, na podlagi katerih je sestavljena ta Politika, se glede posameznih pravic in obveznosti, ki so urejene s to Politiko, do njene uskladitve, neposredno uporabljajo določila veljavne zakonodaje.

Vsi podatki in listine, pridobljeni v zvezi s poslovnimi procesi iz naslova te Politike, predstavljajo bančno in poslovno tajnost (v nadaljevanju: poslovna skrivnost). S poslovno skrivnostjo in z osebnimi podatki ter listinami, pridobljenimi v zvezi s posli iz naslova te Politike, se lahko seznanijo samo delavci LONa, ki so neposredno zadolženi za vodenje posameznih poslovnih opravil, pri čemer morajo z njimi ravnati s profesionalno skrbnostjo.

Neupoštevanje določil Politike pomeni kršitev delovnih obveznosti, ki je lahko predmet obravnave in sankcioniranja v disciplinskem postopku v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.

Skrbnik dokumenta je dolžan skrbeti za redne posodobitve v primerih sprememb zakonodaje, tehnologij, notranjih procesov, novih groženj ter ob drugih pomembnejših vplivih. Pregled Politike se izvaja najmanj enkrat letno.

Politika se spreminja s sklepom uprave, h kateri da soglasje nadzorni svet. S Politiko se v primeru pomembnejših sprememb seznanijo tudi skupščina LONa. Politika se javno objavi na spletni strani LONa v skladu s točko (c) drugega odstavka 435. člena Uredbe 575/2013/EU.

Z dnem veljavnosti te Politike prenehata veljati Politika za izbiro kandidatov za člane

upravljalnega organa z oznako DKSA/246/2020/1.00 ter Politika ocenjevanja primernosti članov upravljalnega organa in nosilcev ključnih funkcij 5.00.