

Politika obezbjeđivanja raznovrsnosti organa upravljanja i višeg rukovodstva u NLB Banci AD Podgorica Verzija <u>24</u>, Opšti Interni Dokument <u>Septembar</u> <u>Januar</u> 202<u>65</u>.	Policy on Ensuring Diversity in the Management bodies and Senior Management at NLB Banka AD Podgorica Version <u>24</u>, General Internal Document <u>January</u> <u>September</u> 202<u>65</u>
Sektor za upravljanje ljudskim resursima i organizacijom	Human Resources and Organization Management Division

Javno

Sadržaj

Uvod

1. Uvodne Odredbe 4

2. Aspekt raznolikosti i ciljevi Politike raznovrsnosti, kao i način njihove primjene 4

2.1. Rodna raznovrsnost

2.2. Starosna raznovrsnost

2.3. Stručne kompetencije, vještine i iskustvo

2.4. Kontinuitet u sastavu organa upravljanja i višeg rukovodstva

2.5. Zastupljenost stranih državljana i međunarodno iskustvo

2.6. Lični Integritet

3. Implementacija Politike raznovrsnosti 6

4. Mjere za ostvarivanje raznovrsnosti 7

5. Praćenje implementacije i izvještavanje o Politici raznovrsnosti 8

6. Izvještavanje o ispunjenju ciljeva Politike raznovrsnosti i drugih zahtjeva 9

7. Prelazne i Završne Odredbe 9

8. Referentna dokumenta 9

9. Izjava o Usklađenosti i Odobrenju Internog Dokumenta 9

Hronologija Izmjena

Verzija	Datum	Opis
1	Septembar 2025.	Postavljanje ciljeva raznovrsnosti organa upravljanja i višeg rukovodstva za naredni petogodišnji period (2025.-2029. godina).
2	January 2026	Usklađivanje sa Zakonom o privrednim društvima i Odlukom o bližim uslovima za izbor i

Contents

Introduction

1. Introductory Provisions 4

2. Diversity Aspects and Goals of the Diversity Policy, and How They Are Applied 4

2.1. Gender Diversity

2.2. Age Diversity / Generational Diversity

2.3. Professional Competencies, Skills, and Experience

2.4. Continuity in the Composition of the Management and Senior Management

2.5. Representation of Foreign Nationals and International Experience

2.6. Personal Integrity

3. Implementation of the Diversity Policy 6

4. Measures to Achieve Diversity 7

5. Monitoring the Implementation and Reporting on the Diversity Policy 8

6. Reporting on the Achievement of the Diversity Policy Goals and Other Requirements 9

7. Transitional and Final Provisions 9

8. Reference Documents 9

9. Statement of Compliance and Approval of the Internal Document 9

Change Log

Version	Date	Description
1	September 2025	Setting diversity goals for the management and senior management for the next five-year period (2025-2029).
2	January 2026	Alignment with the Companies Act and the Decision on more detailed conditions for the selection and

Javno

		<u>imenovanje članova organa upravljanja i nosilaca ključnih funkcija u kreditnoj instituciji</u>			<u>appointment of members of the management body and holders of key functions in a credit institution</u>
Uvod Svrha i obim Politika obezbjeđivanja raznovrsnosti organa upravljanja i višeg rukovodstva u NLB Banci AD Podgorica (u daljem tekstu: Politika raznovrsnosti) utvrđuje opredjeljenje Banke za unaprijeđenje raznovrsnosti u sastavu Nadzornog Odbora, Upravnog Odbora i višeg rukovodstva. Ova Politika definiše konkretne ciljeve i način njihove primjene kako bi se raznovrsnost efikasno integrisala. Politika raznovrsnosti definiše ciljni nivo raznovrsnosti u pogledu zastupljenosti u Nadzornom Odboru, Upravnom Odboru i među višim rukovodstvom, uzimajući u obzir faktore kao što su pol, starosna dob, stručne kompetencije, kontinuitet u sastavu pojedinih tijela, međunarodno iskustvo, geografsko porijeklo i druga lična svojstva. Ovi ciljevi raznovrsnosti prilagođeni su specifičnostima i strateškim potrebama Banke. Uspostavljanje i sprovođenje jasno definisane politike za izbor primjerenih kandidata ima ključnu ulogu u unaprijeđenju raznovrsnosti unutar organa upravljanja. To podrazumijeva obezbjeđivanje odgovarajuće rodne zastupljenosti radi jačanja prisustva nedovoljno zastupljenog pola, kao i definisanje zahtjeva za svaku funkciju – uključujući i traženi profil članova organa upravljanja – prije njihovog imenovanja. Ovi kriterijumi za izbor su osmišljeni sa ciljem promovisanja širokog spektra stavova i stručnosti, koji su od suštinskog značaja za razumijevanje savremenih kretanja, dugoročnih rizika i prilika u vezi sa poslovanjem Banke. Pritom se uzimaju u obzir faktori kao što su veličina Banke i bankarske grupe, veličina Upravnog i Nadzornog Odbora, regionalna prisutnost, poslovna strategija i sistemski značaj Banke. Proces izbora i imenovanja članova Upravnog i Nadzornog Odbora je dodatno razrađen u aktima o izboru i procjeni primjerenosti organa upravljanja i višeg menadžmenta, odnosno nosilaca ključnih funkcija. Zajedno sa ovom Politikom raznovrsnosti, ovi okviri osiguravaju da organ upravljanja, kao cjelina, posjeduje znanje, vještine i iskustvo neophodne za potpuno razumijevanje strategije Banke, izazova i izloženosti rizicima. Raznovrsnost unutar organa upravljanja i među višim			Introduction Purpose and Scope The Policy on Ensuring Diversity of the Management Bodies and Senior Management in NLB Bank AD Podgorica (hereinafter: Diversity Policy) establishes the Bank's commitment to enhancing diversity in the composition of the Supervisory Board, Management Board, and senior management. This Policy defines specific goals and how they are applied to effectively integrate diversity. The Diversity Policy defines the target level of diversity in terms of representation on the Supervisory Board, Management Board, and among senior management, taking into account factors such as gender, age, professional competencies, continuity in the composition of certain bodies, international experience, geographical origin, and other personal characteristics. These diversity goals are tailored to the specificities and strategic needs of the Bank. Establishing and implementing a clearly defined policy for selecting suitable candidates plays a key role in enhancing diversity within the management bodies. This involves ensuring appropriate gender representation to strengthen the presence of the underrepresented gender, as well as defining requirements for each function – including the desired profile of management body members – before their appointment. These selection criteria are designed to promote a wide range of perspectives and expertise, which are essential for understanding contemporary trends, long-term risks, and opportunities related to the Bank's operations. Factors such as the size of the Bank and the banking group, the size of the Management and Supervisory Boards, regional presence, business strategy, and the systemic importance of the Bank are taken into account. The process of selecting and appointing members of the Management and Supervisory Boards is further elaborated in the acts on the selection and assessment of the suitability of management bodies and senior management, i.e., key function holders. Together with this Diversity Policy, these frameworks ensure that the management body, as a whole, possesses the knowledge, skills, and experience necessary to fully understand the Bank's strategy, challenges, and risk		

Formatted: Serbian (Latin, Montenegro)

Javno

rukovodstvom podstiče raznovrsnost stavova, smanjuje rizik od tzv. „grupnog mišljenja“ i doprinosi uravnoteženom donošenju odluka, efikasnom upravljanju rizicima, kao i ukupnom unaprijeđenju učinka i efikasnosti Banke. Prilikom procjene optimalnih profila raznovrsnosti potrebnih za organ upravljanja, uzimaju se u obzir priroda i složenost poslovanja Banke, kao i širi društveni i ekološki kontekst u kojem posluje. Ovakav pristup primjenjuje se i na nosioce ključnih funkcija unutar organizacije.

Banka je pored toga uspostavila strukturiran proces za procjenu primjerenosti članova organa upravljanja i nosilaca ključnih funkcija. Ovaj proces uključuje definisanu samoprocjenu kolektivne primjerenosti organa upravljanja čime se omogućava identifikacija eventualnih nedostataka u njegovom sastavu. Ovaj proces obezbjeđuje da organ upravljanja i rukovodeća struktura u cjelini raspolazu širokim spektrom znanja, vještina i iskustva. Posebno se ističe da je usklađenost sa ciljevima raznovrsnosti navedenim u ovoj Politici raznovrsnosti prepoznata kao osnovna komponenta kolektivne primjerenosti organa upravljanja.

Banka je dužna da za potrebe obezbjeđenja raznovrsnosti utvrdi kvantitativni cilj za učešće manje zastupljenog pola u Nadzornom odboru, odnosno upravnom odboru i utvrdi strategiju i rok za postizanje tog cilja i vrši ocjenu usklađenosti sa tim ciljem prilikom redovne procjene uslova primjerenosti Nadzornog odbora, odnosno Upravnog odbora, i da obrazloži razloge ukoliko taj cilj nije ispunjen, kao i da predvidi mjere i odgovarajući rok za postizanje tog cilja.

1. Uvodne Odredbe

Ova Politika raznolikosti utvrđuje sljedeće:

- Nosilac Politike raznovrsnosti je Odbor za imenovanja Nadzornog Odbora Banke, dok je administrator Politike raznovrsnosti Sektor za upravljanje ljudskim resursima i organizacijom;
- Aktivnosti Nadzornog odbora u cilju sprovođenja Politike raznovrsnosti: predlaganje kandidata za članstvo u Nadzornom odboru Skupštini akcionara, imenovanje članova Upravnog odbora i ocjenjivanje sastava Upravnog Odbora, samoprocjena Nadzornog odbora i ocjenjivanje njegovog sastava;
- Izbor aspekata raznovrsnosti koji su relevantni za Banku, uz obrazloženje razloga zbog kojih su upravo ti aspekti odabrani.

2. Aspekt raznolikosti i ciljevi Politike raznovrsnosti, kao i način njihove primjene

Primjenom načela jednakih mogućnosti, sprečavanjem diskriminacije, maksimizovanjem potencijala i

exposures.

Diversity within the management bodies and among senior management encourages diversity of perspectives, reduces the risk of so-called „groupthink,“ and contributes to balanced decision-making, effective risk management, and overall improvement in the Bank's performance and efficiency. When assessing the optimal diversity profiles needed for the management body, the nature and complexity of the Bank's operations, as well as the broader social and environmental context in which it operates, are taken into account. This approach is also applied to key function holders within the organization.

In addition, the Bank has established a structured process for assessing the suitability of members of the management bodies and key function holders. This process includes a defined self-assessment of the collective suitability of the management body, enabling the identification of any deficiencies in its composition. This process ensures that the management body and management structure as a whole possess a wide range of knowledge, skills, and experience. It is particularly emphasized that compliance with the diversity goals outlined in this Diversity Policy is recognized as a fundamental component of the collective suitability of the management body.

The bank is obliged, for the purpose of ensuring diversity, to establish a quantitative target for the participation of the underrepresented gender in the Supervisory Board or Management Board, and to define a strategy and timeline for achieving that target. It must assess compliance with the target during the regular evaluation of the suitability of the Supervisory Board or Management Board, explain the reasons if the target has not been met, and propose measures and an appropriate deadline for achieving the target.

1. Introductory Provisions

This Diversity Policy establishes the following:

- The holder of the Diversity Policy is the Nomination Committee of the Supervisory Board of the Bank, while the administrator of the Diversity Policy is the Human Resources and Organization Management Division
- The activities of the Supervisory Board in implementing the Diversity Policy: proposing candidates for membership in the Supervisory Board to the General Assembly of Shareholders, appointing members of the Management Board, and evaluating the composition of the Management Board, self-assessment of the Supervisory Board, and evaluating its composition;
- The selection of diversity aspects relevant to the Bank, with an explanation of the reasons why these aspects were chosen.

2. Diversity Aspects and Goals of the Diversity Policy, and How They Are Applied

Javno promovisanja raznovrsnosti kao strateške prednosti, Politika raznovrsnosti ima za cilj da podstakne sastav Upravnog i Nadzornog odbora koji obezbjeđuje širok spektar vještina, kompetencija, stručnosti i iskustva. Ova raznolikost doprinosi većoj efikasnosti oba upravljačka tijela i time ukupnom uspjehu i rezultatima Banke. Banka teži postizanju rodne ravnoteže među članovima Upravnog i Nadzornog odbora, na način što se ovaj aspekt uzima u obzir: - od strane Nadzornog odbora prilikom izbora kandidata za članstvo u Nadzornom ili Upravnom odboru, - od strane predsjednika Upravnog Odbora prilikom predlaganja kandidata za članove Upravnog Odbora Nadzornom Odboru. Banka takođe definiše procenat zastupljenosti nedovoljno zastupljenog pola u <u>Nadzornom i Upravnom Odboru organima upravljanja, kako bi obezbijedila najmanje 40% zastupljenosti nedovoljno zastupljenog pola među članovima organa upravljanja. Banka treba da obezbijedi da pripadnici manje zastupljenog pola predstavljaju najmanje:</u> 1. 40% članova Nadzornog odbora; ili 2. trećinu od ukupnog broja svih direktorskih položaja, uključujući i izvršne i neizvršne direktore¹, što je detaljnije opisano u Prilogu 1 ove Politike.² Uzimajući u obzir veličinu Banke i NLB Grupe, njihovu regionalnu prisutnost i poslovnu strategiju, sljedeći aspekti i ciljevi su od značaja za obezbjeđivanje raznovrsnosti: 1) rodna raznovrsnost 2) starosna struktura / generacijska raznovrsnost 3) stručne kompetencije, vještine i iskustvo 4) kontinuitet u sastavu organa upravljanja i višeg rukovodstva 5) zastupljenost stranih državljana i međunarodno iskustvo 6) lični integritet 7) geografsko porijeklo 2.1. Rodna raznovrsnost	By applying the principles of equal opportunities, preventing discrimination, maximizing potential, and promoting diversity as a strategic advantage, the Diversity Policy aims to encourage a composition of the Management and Supervisory Board that ensures a wide range of skills, competencies, expertise, and experience. This diversity contributes to the greater efficiency of both management bodies and thus the overall success and results of the Bank. The Bank strives to achieve gender balance among the members of the Management and Supervisory Board, taking this aspect into account: - by the Supervisory Board when selecting candidates for membership in the Supervisory or Management Board, - by the Chairman of the Management Board when proposing candidates for members of the Management Board to the Supervisory Board. The Bank also defines the percentage of representation of the underrepresented gender in the <u>management bodies. The Bank should ensure that members of the less represented gender constitute at least:</u> 1. 40% of the members of the Supervisory Board; or 2. one third of the total number of all director positions, including both executive and non-executive directors.³Supervisory and Management Board to ensure at least 40% representation of the underrepresented gender among the members of the management bodies, as detailed in Annex 1 of this Policy. Taking into account the size of the Bank and the NLB Group, their regional presence, and business strategy, the following aspects and goals are significant for ensuring diversity: 1) Gender diversity 2) Age structure / generational diversity 3) Professional competencies, skills, and experience 4) Continuity in the composition of the management and senior management 5) Representation of foreign nationals and
--	---

Formatted: Font: 10 pt

Formatted: List Paragraph, Numbered + Level: 1 + Numbering Style: 1, 2, 3, ... + Start at: 1 + Alignment: Left + Aligned at: 0.11" + Indent at: 0.36"

Formatted: Font: 10 pt

Formatted: List Paragraph, Numbered + Level: 1 + Numbering Style: 1, 2, 3, ... + Start at: 1 + Alignment: Left + Aligned at: 0.25" + Indent at: 0.5"

Formatted: Font: 10 pt

Formatted: Font: 10 pt

Formatted: List Paragraph, Indent: Left: 0.5"

² Izuzetno od tačke 2, smatraće se da je uslov u pogledu zastupljenosti manje zastupljenog pola ispunjen i ako je ukupan broj:

- izvršnih i neizvršnih direktora četiri, a jedan od direktora je pripadnik manje zastupljenog pola;
- izvršnih i neizvršnih direktora deset, a tri direktora su pripadnici manje zastupljenog pola.

Neizvršna direktorska pozicija je funkcija člana Nadzornog odbora
Izvršna direktorska pozicija je funkcija člana upravnog odbora

³ Exceptionally, as regards point 2, the requirement for representation of the less represented gender shall be considered fulfilled if the total number is:

- Four executive and non-executive directors, with at least one director belonging to the less represented gender;
- Ten executive and non-executive directors, with at least three directors belonging to the less represented gender.

Non-executive director position is the role of a member of the Supervisory Board
Executive director position is the role of a member of the Management Board

Formatted: Font: 8 pt

Formatted: Font: 8 pt

Formatted: No bullets or numbering

Formatted: Font: 8 pt

Formatted: Font: 8 pt

Formatted: No bullets or numbering

Formatted: Font: 8 pt

Javno

Uravnotežena zastupljenost oba pola obezbjeđuje se na način što svi učesnici u procesu selekcije nastoje da formiraju odgovarajuću grupu kandidata tokom procesa zapošljavanja, uzimajući u obzir adekvatnu zastupljenost manje zastupljenog pola i primjerenu zastupljenost oba pola, u skladu sa ciljevima ove Politike. Odbor za imenovanja utvrđuje ciljanu zastupljenost pola koji nije dovoljno zastupljen u nadzornom ili upravnom odboru i priprema politiku, odnosno mjere o načinu povećavanja broja manje zastupljenog pola u tim organima, kako bi se postigla ciljana zastupljenost.

2.2. Starosna raznovrsnost / Generacijska raznovrsnost

Postizanje raznovrsnosti u starosnoj strukturi se obezbjeđuje kroz nastojanje da se što više odrazi ciljana starosna struktura, kao i korišćenjem kanala za zapošljavanje koji omogućavaju privlačenje dovoljno širokog spektra kandidata različitih starosnih dobi, kako bi sve starosne grupe bile zastupljene u organu upravljanja i višem rukovodstvu. Prilikom imenovanja novih kandidata, mora se voditi računa o odgovarajućem odnosu mlađih i starijih članova organa upravljanja, odnosno o starosnoj strukturi višeg rukovodstva. U tom cilju, postavljen je konkretan cilj, zajedno sa vremenskim okvirom za njegovo ostvarenje.

2.3. Stručne kompetencije, vještine i iskustvo

Članovi koji se biraju moraju imati iskustvo u oblasti finansija, prava i korporativnog upravljanja, biti upoznati sa djelatnostima Banke, posjedovati menadžerske vještine i iskustvo u upravljanju rizicima. Organ upravljanja mora svojim sastavom obuhvatiti dovoljno širok spektar znanja, vještina i stručnog iskustva, i biti formiran u skladu sa sljedećim kriterijumima: iskustvo, ugled, upravljanje potencijalnim sukobima interesa, nezavisnost, raspoloživo vrijeme i kolektivna primjerenost organa kao cjeline. Navedeni zahtjevi se na odgovarajući način primjenjuju i na više rukovodstvo. U tom cilju, postavljen je konkretan cilj, zajedno sa vremenskim okvirom za njegovo ostvarenje. Postupak za procjenu ovih kriterijuma, kao i sami kriterijumi, detaljnije su definisani u politikama za procjenu primjerenosti članova Upravnog i Nadzornog odbora i nosilaca ključnih funkcija Banke.

2.4. Kontinuitet u sastavu organa upravljanja i višeg rukovodstva

Potrebno je obezbijediti adekvatan kontinuitet u sastavu organa upravljanja i višeg rukovodstva, uz održavanje odgovarajućeg odnosa između postojećih i novih članova. Kontinuitet se obezbjeđuje tako što se ne mijenjaju svi članovi organa upravljanja ili višeg rukovodstva istovremeno, kao i kroz obezbjeđivanje prenosa iskustva i znanja među članovima. U tom cilju, postavljen je konkretan cilj, zajedno sa vremenskim

international experience

- 6) Personal integrity
- 7) Geographical origin

2.1. Gender Diversity

Balanced representation of both genders is ensured by all participants in the selection process striving to form an appropriate group of candidates during the recruitment process, taking into account the adequate representation of the less represented gender and appropriate representation of both genders, in accordance with the goals of this Policy. The Nomination Committee determines the target representation of the underrepresented gender in the Supervisory or Management Board and prepares a policy or measures on how to increase the number of the less represented gender in these bodies to achieve the target representation.

2.2. Age Diversity / Generational Diversity

Achieving diversity in the age structure is ensured by striving to reflect the target age structure as much as possible, as well as using recruitment channels that allow attracting a sufficiently wide range of candidates of different ages, so that all age groups are represented in the management body and senior management. When appointing new candidates, attention must be paid to the appropriate ratio of younger and older members of the management body, i.e., the age structure of the senior management. To this end, a specific goal has been set, along with a timeframe for its achievement.

2.3. Professional Competencies, Skills, and Experience

Members who are selected must have experience in finance, law, and corporate governance, be familiar with the Bank's activities, possess managerial skills, and experience in risk management. The management body must encompass a sufficiently wide range of knowledge, skills, and professional experience, and be formed in accordance with the following criteria: experience, reputation, management of potential conflicts of interest, independence, available time, and collective suitability of the body as a whole. These requirements are appropriately applied to senior management as well. To this end, a specific goal has been set, along with a timeframe for its achievement. The procedure for assessing these criteria, as well as the criteria themselves, are detailed in the policies for assessing the suitability of members of the Management and Supervisory Board and key function holders of the Bank.

2.4. Continuity in the Composition of the Management and Senior Management

It is necessary to ensure adequate continuity in the composition of the management and senior management, while maintaining an appropriate balance

Javno

okvirom za njegovo ostvarenje.

2.5. Zastupljenost stranih državljana i međunarodno iskustvo

Potrebno je obezbijediti odgovarajući udio članova organa upravljanja i višeg rukovodstva sa međunarodnim iskustvom u različitim oblastima, posebno u slučajevima kada postoji nedostatak takvog iskustva (npr. Strani državljani i crnogorski državljani sa poslovnim angažmanima u inostranstvu). U tom cilju, postavljen je konkretan cilj, zajedno sa vremenskim okvirom za njegovo ostvarenje, u skladu sa relevantnim politikama za izbor primjerenih kandidata.

2.6. Lični integritet

Članovi organa upravljanja i višeg rukovodstva moraju posjedovati visok nivo ličnog integriteta, pri čemu integritet podrazumijeva ponašanje i odgovornost koju se očekuje od pojedinaca i organizacija u cilju sprječavanja i otklanjanja rizika od zloupotrebe ovlašćenja, funkcije, autoriteta ili druge odlučujuće moći suprotno zakonu, zakonitim ciljevima i smjernicama definisanim u Kodeksu ponašanja NLB Banke AD Podgorica kao članice Grupe.

2.7. Geografsko Porijeklo

Uzimajući u obzir prisustvo Banke na inostranim tržištima, vodi se računa da članovi organa upravljanja dolaze iz različitih geografskih regiona, jer se na taj način obezbjeđuje da organ upravljanja na kolektivnom nivou posjeduje odgovarajuće znanje o kulturi, karakteristikama tržišta i pravnom okviru u oblastima u kojima Banka posluje.

3. Implementacija Politike raznovrsnosti

Slijedeća tijela Banke teže usklađivanju sa aspektima i ciljevima raznovrsnosti utvrđenim u ovoj Politici, a naročito u Prilogu 1 koji slijedi:

- prilikom imenovanja članova Upravnog odbora:
- Nadzorni Odbor i Odbor za Imenovanje Nadzornog Odbora Banke
- Predsjednik Upravnog Odbora prilikom predlaganja lica ili drugih članova Upravnog Odbora Nadzornom Odboru
- prilikom imenovanja članova Nadzornog Odbora:
- akcionari
- i) prilikom usvajanja ove Politike raznovrsnosti na Skupštini akcionara Banke
- ii) prilikom formulisanja predloga odluke za Skupštinu akcionara Banke o izboru kandidata za člana Nadzornog Odbora, i
- Nadzorni Odbor i Odbor za imenovanje Nadzornog Odbora Banke. Prilikom odabira kandidata za članove Nadzornog odbora i formulisanja predloga odluke za Skupštinu

between existing and new members. Continuity is ensured by not changing all members of the management or senior management simultaneously, as well as by ensuring the transfer of experience and knowledge among members. To this end, a specific goal has been set, along with a timeframe for its achievement.

2.5. Representation of Foreign Nationals and International Experience

It is necessary to ensure an appropriate share of members of the management and senior management with international experience in various fields, especially in cases where there is a lack of such experience (e.g., foreign nationals and Montenegrin nationals with business engagements abroad). To this end, a specific goal has been set, along with a timeframe for its achievement, in accordance with relevant policies for selecting suitable candidates.

2.6. Personal Integrity

Members of the management bodies and senior management must possess a high level of personal integrity, where integrity implies behavior and responsibility expected of individuals and organizations to prevent and eliminate the risk of abuse of authority, function, power, or other decisive power contrary to the law, legitimate goals, and guidelines defined in the Code of Conduct of NLB Bank AD Podgorica as a member of the Group.

2.7. Geographical Origin

Taking into account the Bank's presence in foreign markets, it is ensured that members of the management come from different geographical regions, as this ensures that the management body collectively possesses appropriate knowledge of the culture, market characteristics, and legal framework in the areas where the Bank operates.

3. Implementation of the Diversity Policy

The following bodies of the Bank strive to align with the aspects and goals of diversity established in this Policy, particularly in Annex 1 that follows:

- when appointing members of the Management Board:
- the Supervisory Board and the Nomination Committee of the Supervisory Board of the Bank
- the Chairman of the Management Board when proposing individuals or other members of the Management Board to the Supervisory Board
- when appointing members of the Supervisory Board:
- shareholders
- i) when adopting this Diversity Policy at the

Javno

akcionara NLB Banke o imenovanju kandidata za člana Nadzornog odbora koji zastupa interese akcionara. - prilikom imenovanja višeg rukovodstva: • Upravni Odbor prilikom odabira kandidata za više rukovodstvo i njihovog imenovanja. 4. Mjere za ostvarivanje raznovrsnosti Slijedeće mjere će se koristiti radi ostvarivanja ciljeva Politike raznovrsnosti: - prilikom imenovanja novih kandidata ili ponovnog imenovanja članova Nadzornog i Upravnog odbora, uzimajući u obzir Politiku raznovrsnosti i politike za izbor i procjenu primjerenosti organa upravljanja i nosilaca ključnih funkcija. Navedeno se na odgovarajući način primjenjuje i prilikom imenovanja i ponovnog imenovanja višeg rukovodstva Banke; - <u>prethodno definisanje kriterijuma i uslova postupka selekcije za imenovanje kandidata za svaku funkciju, uključujući zahtijevani profil članova organa upravljanja, i to prije samog imenovanja, u skladu sa politikama za izbor i procjenu primjerenosti organa upravljanja i nosilaca ključnih funkcija;</u> - <u>prilagođavanje procesa selekcije kandidata za imenovanje ili izbor način da kandidati moraju biti izabrani na osnovu uporedne procjene kvalifikacija svakog kandidata uz primjenu jasnih, neutralno formulisanih i nedvosmislenih kriterijuma koji moraju biti utvrđeni prije početka postupka selekcije i imenovanja na nediskriminatoran način tokom cjelokupnog postupka selekcije (uključujući pripremu oglasa o slobodnim pozicijama, fazu predselekcije, fazu sastavljanja užeg izbora kandidata i formiranje liste kandidata za izbor.</u> - prilikom traženja primjerenog kandidata za člana organa upravljanja, korišćenje različitih kanala zapošljavanja, uz uspostavljanje jasnih, neutralnih i nedvosmislenih kriterijuma i uslova postupka selekcije za imenovanje kandidata za članstvo u organu upravljanja, odnosno za više rukovodstvo, koji se moraju poštovati tokom čitavog procesa selekcije i nominacije za upražnjenu poziciju; - ukoliko ciljana rodna zastupljenost nije postignuta u određenom tijelu, a dva kandidata za poziciju člana Upravnog odbora ili člana Nadzornog odbora ispunjavaju sve tražene	General Assembly of Shareholders of the Bank ii) when formulating the proposal for the decision of the General Assembly of Shareholders of the Bank on the selection of candidates for members of the Supervisory Board, and • the Supervisory Board and the Nomination Committee of the Supervisory Board of the Bank when selecting candidates for members of the Supervisory Board and formulating the proposal for the decision of the General Assembly of NLB Bank on the appointment of candidates for members of the Supervisory Board representing the interests of shareholders. - when appointing senior management: • the Management Board when selecting candidates for senior management and their appointment. 4. Measures to Achieve Diversity The following measures will be used to achieve the goals of the Diversity Policy: - when appointing new candidates or reappointing members of the Supervisory and Management Board, taking into account the Diversity Policy and policies for selecting and assessing the suitability of management bodies and key function holders. This is appropriately applied when appointing and reappointing senior management of the Bank; - previously defining the criteria and conditions of the selection process for appointing candidates for each function, including the required profile of management body members, before the appointment itself, in accordance with the policies for selecting and assessing the suitability of management bodies and key function holders; - <u>adjustment of the candidate selection process for appointment or election in such a way that candidates must be selected based on a comparative assessment of each candidate's qualifications, applying clear, neutrally formulated, and unambiguous criteria, which must be established before the commencement of the selection and appointment process, and applied in a non-discriminatory manner throughout the entire selection process (including the preparation of vacancy announcements, the pre-selection phase, the shortlisting phase, and the formation of the list of candidates for selection).</u> - when seeking a suitable candidate for a member of the management body, using different recruitment channels, establishing clear, neutral, and unambiguous criteria and conditions of the selection process for appointing candidates for membership in the management body, i.e., for senior management, which must be adhered to throughout the entire
---	---

Formatted: Font: 10 pt

Formatted: Indent: Left: 0.74", Hanging: 0.25", No bullets or numbering

Formatted: Font: 10 pt

Formatted: Font: 10 pt

Formatted: Indent: Left: 0.74", Hanging: 0.25", No bullets or numbering

Javno

uslove iz oglasa i propisane kriterijume i uslove postupka selekcije, mora se izabrati kandidat nedovoljno zastupljenog pola; osim u izuzetnim slučajevima kada, iz objektivno opravdanih razloga – kao što je usklađenost sa politikom raznovrsnosti po osnovu drugih ličnih okolnosti – prednost treba dati kandidatu suprotnog pola, što kompanija mora posebno obrazložiti (npr. Profesionalno iskustvo u upravljačkim ili nadzornim poslovima, međunarodno iskustvo, multidisciplinarnost, leaderske i komunikacione vještine, sposobnost umrežavanja i poznavanje specifičnih relevantnih oblasti kao što su finansije, finansijska kontrola ili upravljanje ljudskim resursima);

- ostvarivanje aspekata raznovrsnosti i ciljne zastupljenosti u Upravnom Odboru putem unaprijed definisanog plana naslijeđivanja, koji odobrava Nadzorni Odbor;
- uzimanje u obzir ciljeva Politike raznovrsnosti prilikom kolektivne procjene upravljanja organa upravljanja.

5. Praćenje implementacije i izvještavanje o Politici raznovrsnosti

Administrator Politike raznovrsnosti priprema izvještaj o ocjeni ispunjenosti ciljeva Politike raznovrsnosti za Odbor za imenovanja Nadzornog Odbora Banke najmanje jednom godišnje, kada procjenjuje i po potrebi predlaže nadzornom i upravnom odboru kreditne institucije promjene u strukturi, veličini, sastavu i djelovanju tih organa.

Ocjenjivanje postavljenih ciljeva tokom godišnjeg pregleda se dokumentuje u obliku samoprocjene, koju priprema Odbor za imenovanja Nadzornog Odbora Banke, a usvaja ili odobrava Nadzorni Odbor. Ukoliko pojedini ciljevi Politike raznovrsnosti nisu ispunjeni, u procjeni se navode razlozi zbog kojih ciljevi nijesu ostvareni, mjere koje treba da preduzme Banka ili njeno nadležno tijelo, kao i vremenski okvir za njihovu realizaciju.

Podobnost Politike raznovrsnosti procjenjuje se na godišnjem nivou, ali Nadzorni Odbor može, tokom godišnje samoprocjene Nadzornog Odbora ili procjene rada Upravnog Odbora, ocijeniti da li je Politika raznolikosti i dalje primjereno usklađena sa stvarnim potrebama Banke u pogledu sastava Upravnog i Nadzornog Odbora, te predložiti njeno ažuriranje.

6. Izvještavanje o ispunjenju ciljeva Politike raznovrsnosti i drugih zahtjeva

Radi praćenja sprovođenja Politike raznovrsnosti, važno je da se, u skladu sa članom 42, stav 5 Zakona o

selection and nomination process for the vacant position;

- if the target gender representation is not achieved in a particular body, and two candidates for the position of a member of the Management Board or a member of the Supervisory Board meet all the required conditions from the advertisement and the prescribed criteria and conditions of the selection process, the candidate of the underrepresented gender must be selected; except in exceptional cases when, for objectively justified reasons – such as compliance with the diversity policy based on other personal circumstances – preference should be given to a candidate of the opposite gender, which the company must specifically justify (e.g., professional experience in management or supervisory positions, international experience, multidisciplinarity, leadership and communication skills, networking ability, and knowledge of specific relevant areas such as finance, financial control, or human resource management);
- achieving diversity aspects and target representation in the Management Board through a predefined succession plan approved by the Supervisory Board;
- taking into account the goals of the Diversity Policy when assessing the collective suitability of the management bodies.

5. Monitoring the Implementation and Reporting on the Diversity Policy

The administrator of the Diversity Policy prepares a report on the assessment of the achievement of the Diversity Policy goals for the Nomination Committee of the Supervisory Board of the Bank at least once a year, when it evaluates and, if necessary, proposes changes to the structure, size, composition, and functioning of these bodies to the Supervisory and Management Boards of the credit institution.

The evaluation of the set goals during the annual review is documented in the form of a self-assessment, prepared by the Nomination Committee of the Supervisory Board of the Bank, and adopted or approved by the Supervisory Board. If certain goals of the Diversity Policy are not met, the assessment specifies the reasons why the goals were not achieved, the measures to be taken by the Bank or its competent body, and the timeframe for their implementation.

The suitability of the Diversity Policy is assessed annually, but the Supervisory Board may, during the annual self-assessment of the Supervisory Board or the assessment of the work of the Management Board, evaluate whether the Diversity Policy is still appropriately aligned with the actual needs of the Bank in terms of the composition of the Management and Supervisory Board, and propose its update.

Formatted: English (United States)

Javno

kreditnim institucijama i članom 4 Odluke o javnom objavljivanju podataka, Banka javno objavi Politiku raznovrsnosti pri izboru članova organa upravljanja, svrhu i sve relevantne ciljeve te politike, kao i mjeru u kojoj su svrha i ciljevi politike ostvareni.

U skladu sa Zakonom o računovodstvu, član 32 (Izjava o primjeni kodeksa korporativnog upravljanja), Banka je dužna da u Godišnji izvještaj menadžementa kao poseban dio uključi naročito opis politike raznolikosti koja se primjenjuje u vezi sa organima upravljanja pravnog lica s obzirom na aspekte (životna dob, pol ili obrazovanje i struka), kao i navođenje ciljeva politike raznolikosti, načina na koji se ona sprovodi i rezultate u izvještajnom periodu.

Banka objavljuje informacije iz prethodnog stava na svojoj internet stranici kao dio Izvještaja revizora za prethodnu godinu. Ukoliko se Politika raznolikosti ne sprovodi u Banci, izvještaj mora da sadrži obrazloženje nesprovođenja. Izjava o primjeni kodeksa korporativnog upravljanja objavljuje u okviru Godišnjeg izvještaja menadžementa koji se sastavni dio Izvještaja revizora. (<https://www.nlb.me/finansijski-izvjestaji>)

U skladu sa Zakonom o privrednim društvima ukoliko Banka ne ispunjava zakonom propisan minimum manje zastupljenog pola, dužna je da na svojoj internet stranici objavi razloge, kao i mjere koje planira da preduzme u cilju ispunjenja te obaveze.

Kada se o imenovanju kandidata odlučuje glasanjem akcionara, Banka je dužna da obezbijedi da akcionari budu informisani o odredbama zakona koje se odnose na imenovane pripadnika manje zastupljenog pola.

Banka je dužna, do 31. marta tekuće za prethodnu godinu, da dostavi nadležnom Ministarstvu informacije o rodnoj zastupljenosti među imenovanim direktorima, sa posebnim podacima o rodnoj zastupljenosti kod izvršnih i neizvršnih direktora, kao i informacije o mjerama preduzetim radi ostvarivanja ciljeva i da predmetne informacije objavi na odgovarajući i lako dostupan način na svojoj internet stranici. Ukoliko Banka nije ostvarila ciljeve rodne zastupljenosti, mora uključiti razloge neostvarivanja ciljeva i sveobuhvatan opis mjera koje je društvo već preduzelo ili namjerava da preduzme kako bi ih ostvarilo.

7. Prelazne i Završne Odredbe

Ova Politika stupa na snagu danom objavljivanja na internom portalu Banke, a primjenjuje se 8 dana od dana objavljivanja. Danom početka primjene ove Politike raznovrsnosti, prestaje da važi Politika obezbjeđivanja raznovrsnosti organa upravljanja i višeg rukovodstva, Verzija 1, Opšti interni akt, maj 2022. godine.

8. Referentna dokumenta

6. Reporting on the Achievement of the Diversity Policy Goals and Other Requirements

To monitor the implementation of the Diversity Policy, it is important that, in accordance with Article 42, paragraph 5 of the Law on Credit Institutions and Article 4 of the Decision on Public Disclosure of Data, the Bank publicly discloses the Diversity Policy when selecting members of the management bodies, the purpose, and all relevant goals of this policy, as well as the extent to which the purpose and goals of the policy have been achieved.

In accordance with the Law on Accounting, Article 32 (Statement on the Application of the Corporate Governance Code), the Bank is obliged to include in the Annual management report a special section describing the diversity policy applied concerning the management bodies of the legal entity concerning aspects (age, gender, or education and profession), as well as stating the goals of the diversity policy, how it is implemented, and the results in the reporting period.

The Bank publishes the information from the previous paragraph on its website as part of the Audit Report for previous year. If the Diversity Policy is not implemented in the Bank, the report must contain an explanation of the non-implementation. The statement on the application of the corporate governance code is published as part of the Annual Management Report of the Bank as a part of Audit Report (<https://www.nlb.me/finansijski-izvjestaji>)

In accordance with the Companies Act, if the Bank does not meet the legally prescribed minimum representation of the less represented gender, it is required to publish on its website the reasons for this, as well as the measures it plans to undertake in order to fulfill this obligation.

When the appointment of candidates is decided by shareholder voting, the Bank is required to ensure that shareholders are informed about the legal provisions relating to the appointment of members of the less represented gender.

The Bank is required, by March 31 of the current year for the previous year, to submit to the competent Ministry information on gender representation among appointed directors, with specific data on gender representation among executive and non-executive directors, as well as information on measures taken to achieve these objectives, and to publish such information in an appropriate and easily accessible manner on its website. If the Bank has not achieved the gender representation objectives, it must include the reasons for not achieving the objectives and a comprehensive description of the measures already taken or intended to be taken to achieve them.

Formatted: Serbian (Latin, Montenegro)

Formatted: English (United States)

Javno

- Odluka o javnom objavljivanju podataka o kreditnoj instituciji;
- Zakon o kreditnim institucijama;
- Zakon o računovodstvu;
- Statut NLB Banke AD Podgorica;
- Politike za izbor i razrješenje članova organa upravljanja i nosilaca ključnih funkcija
- Politike za procjenu primjerenosti članova organa upravljanja i nosilaca ključnih funkcija

9. Izjava o Usklađenosti i Odobrenju Internog Dokumenta

»Lice koje je pripremio interni dokument ovim putem potvrđuje da je interni dokument dostavljen na pregled, usaglašavanje i odobrenje svim organizacionim jedinicama u Banci na koje se odnosi predloženi interni dokument ili njegove izmjene i dopune i koje su ga odobrile. Interni dokument je usklađen sa njima na način da je njegov sadržaj jasan, usklađen sa drugim internim dokumentima Banke i nije u suprotnosti sa drugim internim dokumentima Banke.«

7. Transitional and Final Provisions

This Policy enters into force on the day of its publication on the Bank's internal portal and applies 8 days from the date of publication. ~~On the day this Diversity Policy comes into effect, the Policy on Ensuring Diversity of the Management and Senior Leadership, Version 1, General Internal Act, May 2022, ceases to be valid.~~

8. Reference Documents

- Decision on Public Disclosure of Data on Credit Institutions;
- Law on Credit Institutions;
- Law on Accounting;
- Statute of NLB Bank AD Podgorica;
- Policies for the Selection and Dismissal of Members of the Management Bodies and Key Function Holders;
- Policies for Assessing the Suitability of Members of the Management Bodies and Key Function Holders.

9. Statement of Compliance and Approval of the Internal Document

"The person who prepared the internal document hereby confirms that the internal document has been submitted for review, harmonization, and approval to all organizational units in the Bank to which the proposed internal document or its amendments and supplements apply and which have approved it. The internal document is harmonized with them in a way that its content is clear, aligned with other internal documents of the Bank, and not in conflict with other internal documents of the Bank."

Javno

Priprema i Pregled

Ime i prezime	Priprema/Pregled
Sladjana Lakić Saradnik za upravljanje ljudskim resursima i organizacijom	Priprema
Aleksandra Mihajlova, Direktor Sektora upravljanja ljudskim resursima i organizacijom	Pregled
Radovan Vujadinović, Generalni sekretar	Priprema i pregled
Dragan Ćorac, Direktor Sektora pravnih poslova	Pregled

Nadležno Tijelo koje je usvojilo dokument: Nadzorni Odbor NLB Banke AD Podgorica i Skupština akcionara NLB Banke AD Podgorica

Podgorica,

Predsjednik Nadzornog Odbora

Javno

PRILOG 1 – Ciljevi Politike Raznovrsnosti Diversity goals

1. Nadzorni Odbor/Supevisory Board

Cilj/Goal	2025	2026	2027	2028	2029
Udio manje zastupljenog pola Share of the underrepresented gender	40%	40%	40%	40%	40%

Cilj/Goal		2025	2026	2027	2028	2029
Starosna struktura/ generacijska raznolikost/ Age structure / generational diversity	31-40 godina	0	0	0	0	0
	41-50 godina	4	3	2	2	1
	51-60 godina	0	1	2	2	3
	61+ godina	3	3	3	3	3

Cilj/Goal	2025	2026	2027	2028	2029
Stručne kompetencije, vještine i iskustvo Professional competencies, skills, and experience	H	H	H	H	H

H - visok (71% - 100%)
MH - srednje visok (51% - 70%)
ML - srednje nizak (31% - 50%) L - nizak (<30%)

Cilj/Goal	2025	2026	2027	2028	2029
Međunarodno iskustvo International experience	MH	MH	MH	MH	MH

H - visok (71% - 100%)
MH - srednje visok (51% - 70%)
ML - srednje nizak (31% - 50%) L - nizak (<30%)

Cilj/Goal	2025	2026	2027	2028	2029
Kontinuitet u sastavu Continuity in the composition	H	H	H	H	H

H - visok (71% - 100%)
MH - srednje visok (51% - 70%)
ML - srednje nizak (31% - 50%) L - nizak (<30%)

Cilj/Goal	2025	2026	2027	2028	2029
Lični integritet Personal integrity	H	H	H	H	H

H - visok (71% - 100%)
MH - srednje visok (51% - 70%)
ML - srednje nizak (31% - 50%) L - nizak (<30%)

Cilj/Goal	2025	2026	2027	2028	2029
Geografsko porijeklo Geographical origin	MH	MH	MH	MH	MH

H - visok (71% - 100%)
MH - srednje visok (51% - 70%)
ML - srednje nizak (31% - 50%) L - nizak (<30%)

Javno

2. Upravni Odbor

Cilj/Goal	2025	2026	2027	2028	2029
Udio manje zastupljenog pola Share of the underrepresented gender	20%	20%	20%	20%	20%

Cilj/Goal		2025	2026	2027	2028	2029
Starosna struktura/ generacijska raznolikost Age structure / generational diversity	31-40 godina	0	0	0	0	0
	41-50 godina	4	4	4	2	2
	51-60 godina	1	0	0	2	2
	61+ godina	0	1	1	1	1

Cilj/Goal	2025	2026	2027	2028	2029
Stručne kompetencije, vještine i iskustvo Professional competencies, skills, and experience	H	H	H	H	H

H - visok (71% - 100%)

MH – srednje visok (51% - 70%)

ML – srednje nizak (31% - 50%)

L - nizak (<30%)

Cilj/Goal	2025	2026	2027	2028	2029
Međunarodno iskustvo International experience	MH	MH	MH	MH	MH

H - visok (71% - 100%)

MH – srednje visok (51% - 70%)

ML – srednje nizak (31% - 50%)

L - nizak (<30%)

Cilj/Goal	2025	2026	2027	2028	2029
Kontinuitet u sastavu Continuity in the composition	H	H	H	H	H

H - visok (71% - 100%)

MH – srednje visok (51% - 70%)

ML – srednje nizak (31% - 50%)

L - nizak (<30%)

Cilj/Goal	2025	2026	2027	2028	2029
Lični integritet Personal integrity	H	H	H	H	H

H - visok (71% - 100%)

MH – srednje visok (51% - 70%)

ML – srednje nizak (31% - 50%)

L - nizak (<30%)

Cilj/Goal	2025	2026	2027	2028	2029
Geografsko porijeklo	MH	MH	MH	MH	MH

H - visok (71% - 100%)

MH – srednje visok (51% - 70%)

ML – srednje nizak (31% - 50%)

L - nizak (<30%)

Javno

3. Više rukovodstvo

Cilj/Goal	2025	2026	2027	2028	2029
Udio manje zastupljenog pola Share of the underrepresented gender	45%	45%	45%	45%	45%

Cilj/Goal		2025	2026	2027	2028	2029
Starosna struktura/ generacijska raznolikost Age structure / generational diversity	21-30 godina	do 5%	do 5%	do 5%	do 5%	do 5%
	31-40 godina	do 35%	do 35%	do 35%	do 35%	do 35%
	41-50 godina	do 45%	do 45%	do 45%	do 45%	do 45%
	51-60 godina	do 25%	do 25%	do 25%	do 25%	do 25%
	61+ godina	do 5%	do 5%	do 5%	do 5%	do 5%

Cilj/Goal	2025	2026	2027	2028	2029
Stručne kompetencije, vještine i iskustvo Professional competencies, skills, and experience	H	H	H	H	H

H - visok (71% - 100%)

MH - srednje visok (51% - 70%)

ML - srednje nizak (31% - 50%)

L - nizak (<30%)

Cilj/Goal	2025	2026	2027	2028	2029
Međunarodno iskustvo International experience	MH	MH	MH	MH	MH

H - visok (71% - 100%)

MH - srednje visok (51% - 70%)

ML - srednje nizak (31% - 50%)

L - nizak (<30%)

Cilj/Goal	2025	2026	2027	2028	2029
Kontinuitet u sastavu Continuity in the composition	H	H	H	H	H

H - visok (71% - 100%)

MH - srednje visok (51% - 70%)

ML - srednje nizak (31% - 50%)

L - nizak (<30%)

Cilj/Goal	2025	2026	2027	2028	2029
Lični integritet Personal integrity	H	H	H	H	H

H - visok (71% - 100%)

MH - srednje visok (51% - 70%)

ML - srednje nizak (31% - 50%)

L - nizak (<30%)

Cilj/Goal	2025	2026	2027	2028	2029
Geografsko porijeklo	L	L	L	L	L

Javno

Geographical origin					
---------------------	--	--	--	--	--

H – visok (71% - 100%)
MH – srednje visok (51% - 70%)
ML – srednje nizak (31% - 50%)
L – nizak (<30%)