

	Organizacija poslovanja in korporativno upravljanje skupine HSE (100)	Izdaja: 1
	Obrazec PK - 10 POLITIKO RAZNOLIKOSTI ORGANOV VODENJA IN NADZORA DRUŽBE Dravske elektrarne Maribor d.o.o.	Strani: 2

Nadzorni svet družbe DEM d.o.o. na podlagi določil drugega odstavka 522. člena, 254.a in naslednjih členov Zakona o gospodarskih družbah, določila 21. člena Zakona o Slovenskem državnem holdingu in skladno s priporočili št. 7.4, 3.8-3.8.4 in 6.9 Kodeksa korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države sprejema

POLITIKO RAZNOLIKOSTI ORGANOV VODENJA IN NADZORA DRUŽBE DEM d.o.o.

I. Uvod

Cilj politike raznolikosti organov vodenja in nadzora družbe DEM d.o.o. (v nadaljevanju: Politika raznolikosti) je doseči večjo učinkovitost nadzornega sveta oziroma posloводства kot celote ter vpliv na dolgoročno uspešnejše poslovanje, trajnostno naravnost in poslovni ugled družbe. Zagotavljanje različnih vidikov raznolikost pri sestavi posloводства in nadzornega sveta hkrati omogoča izmenjavo mnenj in pogledov glede stanja, poslovanja in izzivov, s katerimi se družba sooča.

Politika raznolikosti se izvaja zlasti z ustreznimi postopki izbire kandidatov za člane nadzornega sveta in posloводства. Družba implementira politiko raznolikosti na način, da v interne akte družbe, ki opredeljujejo postopke izbora članov organov vodenja (če je organ veččlanski) in nadzora družbe ter druge postopke v družbi, vnese konkretne cilje in merila, povezana z vidiki raznolikosti.

Za doseganje ciljev politike raznolikosti si prizadevajo nadzorni svet, kadrovska komisija nadzornega sveta, svet delavcev in ustanovitelj.

DEM d.o.o. s Politiko raznolikosti postavlja okvirje, ki omogočajo ustrezno sestavo organa vodenja in nadzora, glede na specifične družbe DEM d.o.o., da imata ustrezno znanje, veščine in izkušnje, ki so potrebne za poglobljeno razumevanje dejavnosti družbe in s tem povezanih ključnih tveganj ter zasledovanje bistvenih ciljev.

II. Namen politike

S Politiko raznolikosti se spodbuja doseganje raznolikosti v organih vodenja in nadzora in postavlja strokovna merila, ki bodo pristojnemu organu družbe DEM d.o.o. omogočala utemeljitev njihovega izbora in izvajanje dolžne skrbnosti v skladu z najvišjimi etičnimi standardi in skrbnostjo glede zagotavljanja primerne raznolike sestave organa vodenja in nadzora.

III. Opredelitev ciljev raznolikosti pri članih nadzornega sveta

Poleg zahtev za člana NS, ki jih določa vsakokratna veljavna zakonodaja in Akt o ustanovitvi družbe, se pri sestavi NS zasleduje cilje:

- SPOL: Prizadevanje k čim bolj enakomerni zastopanosti obeh spolov, pri čemer namerava družba, na podlagi 254.c člena ZGD-1, do 30.6.2028 zagotoviti vsaj 33-odstotno zastopanost manj zastopanega spola med člani organov vodenja in nadzora.
- STAROST: Ni posebnih preferenc.
- STROKOVNI PROFIL: Komplementarnost članov NS

- **IZKUŠENOST:** Potrjena s poslovno uspešnostjo in ugledom.
- **KONTINUITETA:** Naj se zagotavlja v čim večji možni meri.
- **NEODVISNOST:** Vsi člani nadzornega sveta naj bodo neodvisni, skladno s Kodeksom SDH.
- **OSEBNA INTEGRITETA:** Vse člane nadzornega sveta naj odlikuje ustrezna osebna integriteta.

Svet delavcev si je, pri imenovanju predstavnikov delavcev v organe nadzora, po zakonu, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju, dolžan glede svojih predstavnikov prizadevati za zagotavljanje čim bolj enakomerno zastopanost spolov, ter na podlagi 254.c do 30. 6. 2028 zagotoviti vsaj 33-odstotno zastopanost manj zastopanega spola med člani organov vodenja in nadzora, razen če v času imenovanja ni na izbiro osebe manj zastopanega spola.

IV. Opredelitev ciljev raznolikosti pri članih posloводства

Poleg zahtev za člana posloводства, ki jih določa vsakokratna veljavna zakonodaja, Akt o ustanovitvi družbe in Akt o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest, se pri sestavi posloводства zasleduje cilje:

1. **SPOL:** Prizadevanje k čim bolj enakomerni zastopanosti obeh spolov, pri čemer družba na podlagi 254.c člena ZGD-1 namerava do 30.6.2028 zagotoviti vsaj 33-odstotno zastopanost manj zastopanega spola med člani organov vodenja in nadzora.
2. **STROKOVNI PROFIL:** Kot opredeljen v Aktu o ustanovitvi in Aktu o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest pri posameznem direktorju.
3. **IZKUŠENOST:** Kot opredeljena v Aktu o ustanovitvi in Aktu o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest pri posameznem direktorju, potrjena s poslovno uspešnostjo in ugledom.
4. **OSEBNA INTEGRITETA:** Vse člane posloводства naj odlikuje ustrezna osebna integriteta
5. **KONTINUITETA** v smislu, da se prizadeva k cilju, da se hkrati ne menja vsehčlanov posloводства.

Nadzorni svet lahko ob vsakem postopku imenovanja člana posloводства s sklepom določi tudi dodatne zelene kompetence, z namenom čim večje komplementarnosti članov posloводства glede znanja in izkušenj.

V. Obdobje in način poročanja

Poročilo o izvajanju politike, skladno z 70. členom ZGD-1 za vsakokratno poslovno poročilo kot del letnega poročila v Izjavi o upravljanju pripravi ustrezna strokovna služba in ga predloži nadzornemu svetu.

VI. Končne določbe

Politika raznolikosti začne veljati na dan, ko jo sprejme Nadzorni svet družbe DEM d.o.o..

Politika raznolikosti se objavi na spletni strani družbe DEM d.o.o.

S Politiko raznolikosti se seznanijo lastnika družbe in Svet delavcev DEM d.o.o.

Ob vsakoletni samooceni delovanja nadzornega sveta se ugotovi, ali je predmetna Politika raznolikosti še ustrezna. V primeru, da je razkorak med dejanskimi potrebami družbe, se predlaga izdelavo posodobitve politike. Spremembo politike lahko predlaga tudi posloводство družbe DEM d.o.o.

Maribor, 15-05-2025

Predsednik nadzornega sveta DEM d.o.o.
Dr. Tomaz Štokelj