

V skladu s Slovenskim kodeksom upravljanja javnih delniških družb in Kodeksom korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države Slovenskega državnega holdinga, d. d., je nadzorni svet DARS d.d. na svoji 36. seji dne 1.10.2018 sprejel

POLITIKO RAZNOLIKOSTI DRUŽBE DARS D. D.

1. Namen

Politika raznolikosti določa pristop k raznolikosti v organih vodenja in organih nadzora družbe (komisij nadzornega sveta družbe). S Politiko raznolikosti se spodbuja doseganje raznolikosti vodenja in nadzora ter postavlja merila, ki bodo nadzornemu svetu omogočala utemeljitev njihovega izbora. Potrebno je upoštevati vse ustezne vidike raznolikosti za zagotovitev, da je v organih vodenja ter organih nadzora družbe dovolj raznolikih mnenj ter strokovnega znanja in izkušenj, potrebnih za dobro razumevanje trenutnega dogajanja, obvladovanja dolgoročnih tveganj in priložnosti povezanih s poslovanjem družbe.

Namen politike je doseči večjo učinkovitost organov vodenja ter organov nadzora družbe kot celote, kar bo vplivalo na razvoj poslovanja in poslovnega ugleda družbe. Prednosti raznolike sestave organov vodenja ter njenih nadzornih organov je na tej ravni eden od bistvenih elementov pri ohranjanju razvojnih in konkurenčnih prednosti družbe.

Za izpolnjevanje politike raznolikosti organov vodenja in nadzora si v družbi prizadevajo:

- delničarji pri imenovanju nadzornega sveta
- nadzorni svet, komisija nadzornega sveta za kadrovske zadeve in vrednotenja uprave nadzornega sveta ter druge komisije nadzornega sveta
- svet delavcev pri izboru delavskega direktorja

2. Cilj

S to politiko nadzorni svet spodbuja raznolikost članstva v organu vodenja in nadzora ter svojih komisijah. Razlike v znanju, veščinah, izkušnjah, poklicni usposobljenosti, starosti, spolu, načinu dela in drugih vidikih lahko raznoliko sestavljeni organi vodenja in organi nadzora uporabljajo v dobro družbe.

Kadrovska komisija nadzornega sveta in nadzorni svet naj to politiko upoštevata predvsem pri naslednjih aktivnostih:

- ob imenovanju članov uprave družbe;
- ob oblikovanju predloga skupščini za člane nadzornega sveta
- ob imenovanju članov komisij nadzornega sveta družbe;
- skupnemu določanju pogojev za imenovanje delavskega direktorja v upravo družbe

- ob izvajanju samoocenjevanja dela nadzornega sveta, ki naj vključuje tudi oceno sestave uprave in nadzornega sveta z vidika zagotavljanja raznolikosti.

Poleg zahtev za člana posloводства, ki jih določa vsakokratna veljavna zakonodaja in Akt o organizaciji in sistematizaciji delovnih mest in Statuta družbe se pri določanju optimalne sestave uprave družbe upoštevajo predvsem naslednji cilji oziroma vidiki raznolikosti, kolikor je to mogoče za zagotavljanje učinkovitosti kot celote:

- uprava družbe naj bo sestavljena heterogeno, kar pomeni, da se člani medsebojno dopolnjujejo glede na znanje, veščine, kompetence in izkušnje;
- zagotovljena naj bo ustrezna kontinuiteta, kar pomeni ustrezno razmerje med obstoječimi in novimi člani uprave
- nabor potencialnih kandidatov za člane uprave naj upošteva tudi raznolikost z vidika spola in starosti.

Nazorni svet lahko za namen izvajanja navedene Politike kot tudi izpolnjevanja svojih zakonskih pristojnosti glede imenovanja članov uprave družbe določi podrobnejša merila in postopke za izbor kandidatov.

3. Merljivi cilji izbranih vidikov raznolikosti

Izpolnjevanje meril za člane organov vodenja in nadzora

a) Strokovna raznolikost članov

Smer strokovne izobrazbe članov organov vodenja in nadzora naj bi bila raznolika, v takšnem smislu, da bi organ kot celota zagotavljala pokritost delovanja vseh področij družbe (tehnična specializacija s prednostjo področju gradbeništva, družbeno ekonomska specializacija, management procesov, ...)

b) Interdisciplinarna znanja

Pri izboru kandidatov za posameznega člana organa vodenja in nadzora se poleg formalno dosežene stopnje in smeri izobrazbe upoštevajo tudi njegova interdisciplinarna znanja z drugih področij delovanja (prednost dati področjem, ki se pokrivajo z dejavnostjo družbe).

c) Starostna struktura in kontinuiteta dela

Organ vodenja in nadzora mora zagotavljati, da bo družba ves čas delovala v smeri doseganja postavljenih ciljev lastnika, upravljavca družbe in vseh zaposlenih, kar je mogoče doseči le na način, da polega članov organa vodenja in nadzora z daljših stažem, družba in lastnik angažira tudi kader, ki izpolnjuje vse zakonske ter druge formalne pogoje, v svoje delovno okolje pa je pripravljen vnašati tudi nove poglede pri delovanju družbe (z vseh področij njenega delovanja).

d) Zastopanost spolov

Vsi kriteriji za izbor organov vodenja in nadzora morajo biti postavljeni tako, da so glede na spol nediskriminatorni, kadar pa je to mogoče in je med prijavljenimi kandidati mogoče izbrati tudi primerne kandidata, ki po spolu še ni zastopan v organu vodenja, pred zaključkom postopka upoštevati tudi to merilo raznolikosti.

4. Spremljanje izvajanja politike in poročanje

Izvajanje politike spremlja komisija nadzornega sveta za kadrovske zadeve in vrednotenja uprave, ki o tem, najmanj enkrat letno, poroča nadzornemu svetu.

Nadzorni svet letno poroča o izvajanju politike v okviru Izjave o upravljanju, ki je sestavni del letnega poročila družbe.

V primeru, da se politika raznolikosti v družbi ne bo izvajala, je potrebno to navesti v letnem poslovnem poročilu.

Ob vsakoletni samooceni delovanja nadzornega sveta ali oceni delovanja uprave, Nadzorni svet lahko presodi ali je Politika raznolikosti še ustrežna glede na dejanske potrebe družbe glede sestave organov vodenja in nadzora in predlaga izdelavo posodobitve Politike.

5. Končne določbe

Politika začne veljati z dnem, ko jo sprejme nadzorni svet družbe.

Politika se objavi na internih spletnih straneh družbe.

dr. Miha Juhart
predsednik komisije za kadrovske
zadeve in vrednotenja uprave



Marjan Mačkošek
predsednik nadzornega sveta DARS d.d.

