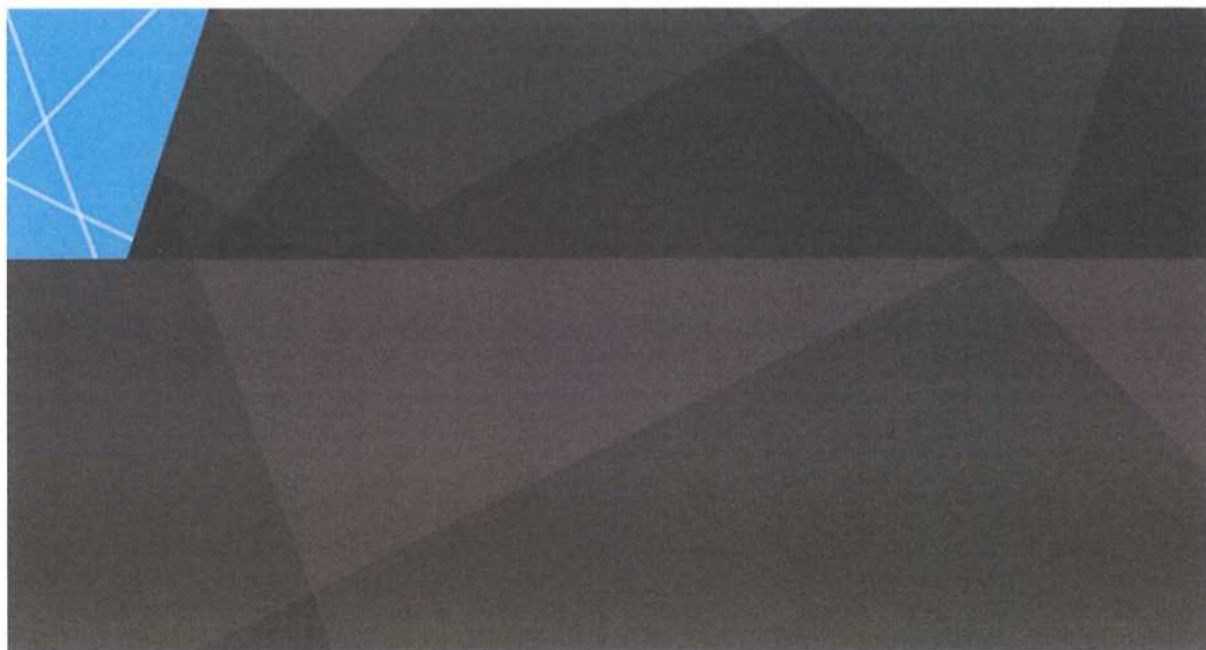


**POLITIKA RAZNOLIKOSTI DRUŽBE DRI
UPRAVLJANJE INVESTICIJ, DRUŽBA ZA RAZVOJ
INFRASTRUKTURE, d. o. o.**



V skladu s točko 3.8 Kodeksa korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države Slovenskega državnega holdinga, d. d., sprejetega decembra 2023, je nadzorni svet DRI upravljanje investicij, Družba za razvoj infrastrukture, d. o. o, na svoji 5. redni seji dne 3. 7. 2025 sprejel

POLITIKO RAZNOLIKOSTI DRUŽBE DRI UPRAVLJANJE INVESTICIJ, DRUŽBA ZA RAZVOJ INFRASTRUKTURE, d. o. o.

1. Namen, cilji in merila politike raznolikosti

Namen sprejema Politike raznolikosti družbe DRI upravljanje investicij, Družba za razvoj infrastrukture, d. o. o. (v nadaljevanju: družba) je opredelitev elementov raznolikosti, ki se upoštevajo v zvezi z zastopanostjo v organih vodenja in nadzora družbe s ciljem učinkovitega upravljanja družbe (v nadaljevanju: politika raznolikosti). Na podlagi določil Zakona o gospodarskih družbah (v nadaljevanju: ZGD-1) in veljavnega Kodeksa korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države Slovenskega državnega holdinga, d. d. (v nadaljevanju: kodeks) se s to politiko postavlja okvir zastopanosti v organih vodenja in nadzora družbe z vidika spola in drugih vidikov, kot so starost, kontinuiteta v sestavi organa ter strokovni profil.¹

Politika raznolikosti obsega opredelitev več vidikov raznolikosti sestave organa vodenja in nadzora, konkretne cilje posameznih vidikov raznolikosti ter način izvajanja politike raznolikosti. Splošni cilj politike raznolikosti je doseči večjo učinkovitost nadzornega sveta oziroma posloводства kot celote in zagotoviti tak nabor strokovnih znanj in izkušenj, da bo zagotovljeno dolgoročno uspešno poslovanje družbe.²

Pri opredelitvi strukture organa vodenja in nadzora družba sledi načelu raznolikosti, kar pomeni, da pri izboru članov organa vodenja in nadzora družba ne diskriminira, spoštuje

¹ Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1, Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15, 15/17, 22/19 – ZPosS, 158/20 – ZIntPK-C, 18/21, 18/23 – ZDU-10, 75/23 in 102/24) in Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države, sprejet decembra 2023.

² Ciljna spolna raznolikost: Novela Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1M): uravnoteženost spolov - velike borzne družbe in velike družbe, v katerih ima država ali lokalna skupnost večinski delež, bodo morale doseči vsaj 40-odstotno zastopanost manj zastopanega spola v organih nadzora ali vsaj 33-odstotno zastopanost manj zastopanega spola skupno med člani organov vodenja in nadzora; novela ZGD-1M določa, da družbe zavezanke same določijo, kateri delež bodo dosegle in sicer v politiki raznolikosti, ki jo sprejme nadzorni svet.

Generacijska raznolikost: Zagotavljati je treba primerljiv generacijski razpon med člani organov vodenja in nadzora. H generacijski raznolikosti štejemo še prizadevanje za kontinuiteto članov organov vodenja in nadzora, da se med njimi zagotavlja prenos izkušenj in znanja ter uresničevanje strategije.

Strokovna raznolikost: Za nadzorni svet naj se zagotovijo člani, ki imajo najmanj izkušnje s področja gradbeništva, financ, prava oziroma korporativnega upravljanja, poznajo dejavnost družbe, imajo večšine s področja posloводства in izkušnje z upravljanjem tveganj. Cilj je zagotavljati primerno interdisciplinarnost, zato se poleg navedenih strokovnih profilov v nadzorni svet po možnosti vključijo člani, ki imajo drugo naravoslovno in tehnično znanje (denimo s področja IT), ter tisti, ki se udeležujejo v družboslovju. Posamezen član lahko pokrije eno ali več področij. Za revizijsko komisijo je treba zagotoviti najmanj enega strokovnjaka s področja računovodstva ali revizije, ki ima izkušnje z navedenih področij.

raznolikost in zagotavlja enake možnosti vsem. Družba pri spodbujanju spolne raznolikosti v organih vodenja in nadzora zagotavlja uravnoteženost spolov, tako da zagotavlja vsaj 33-odstotno zastopanost manj zastopanega spola med člani organov vodenja in nadzora.³

Možnost kandidirati za člana organa vodenja in nadzora imajo kandidati:

- z različno vrsto in stopnjo izobrazbe, pridobljeno po veljavnih izobraževalnih programih,
- z različnim strokovnim profilom, tj. delovnimi izkušnjami in veščinami iz različnih strokovnih področij, ki so potrebna za poglobljeno razumevanje dejavnosti družbe in tveganj, ki jim je družba izpostavljena,
- ki so predstavniki obeh spolov in so različnih starosti,
- ki niso pravnomočno obsojeni za kazniva dejanja zoper gospodarstvo, določena v členih od 225 do 250 Kazenskega zakonika⁴,
- pri katerih ne obstaja nasprotje interesov po določbah Zakona o integriteti in preprečevanju korupcije⁵.

Pri izbiri članov organa vodenja in članov organa nadzora sta merili:

- raznolikost, to je doseganje raznolike sestave (heterogenosti) organa in
- ustreznost, torej izbiro najbolj primerne kandidata za družbo, ki se presoja zlasti kot:
 - raven in narava znanj, veščin in izkušenj kandidata za delo na vodstveni ali nadzorni funkciji,
 - ugled, odkritost in poštenost (etično neoporečnost), nasprotje interesov ter neodvisnost ravnanja kandidata,
 - zmožnost kandidata za konstruktivne izmenjave stališč, predlogov in strokovnih pristopov pri oblikovanju poslovnih ciljev družbe ter ciljev v zvezi s prevzemanjem in upravljanjem tveganj oziroma pri nadzorovanju doseganja teh ciljev,
 - zmožnost kandidata za sprejemanje pravih odločitev, ki so podprte z argumenti, kljub različnim stališčem in izkušnjam ter izražanje neodvisnih mnenj,
 - funkcionalno dopolnjevanje znanj, veščin in izkušenj (komplementarnost), s katerim se vzdržuje ustrezna raven strokovnosti organa,
 - zadostni čas, ki ga mora kandidat nameniti opravljanju funkcije in pripravljenost na sodelovanje, obveščanje in poročanje med organom vodenja in organom nadzora ter poslovnimi, podpornimi in kontrolnimi funkcijami.

S politiko raznolikosti se zagotavlja, da družba kot celota spodbuja raznoliko sestavo organov vodenja in nadzora ter razpolaga z ustreznim naborom sposobnosti, strokovnih znanj, veščin in izkušenj, potrebnih za dolgoročno učinkovito poslovanje, uspešno realizacijo strategije in trajnostno vzdržnost družbe in skupine DRI.

³ Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1M), Uradni list RS, št. 102/24, členi od 254 do 254f.

⁴ Kazenski zakonik (KZ-1, Uradni list RS, št. 50/12 – uradno prečiščeno besedilo, 54/15, 6/16 – popr., 38/16, 27/17, 23/20, 91/20, 95/21, 186/21, 105/22 – ZZNŠPP, 16/23 in 107/24 – odl. US)

⁵ Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije (ZIntPK, Uradni list RS, št. 69/11 – uradno prečiščeno besedilo, 158/20, 3/22 – ZDeb in 16/23 – ZPPri).

2. Izvajanje politike raznolikosti

Za uresničevanje politike raznolikosti organa vodenja in nadzora si v družbi prizadevajo skupščina, nadzorni svet, poslovodstvo in svet delavcev (pri izvedbi postopkov pri kadrovanju članov nadzornega sveta, predstavnikov zaposlenih), ki se zavezujejo izvajati cilje politike raznolikosti z upoštevanjem najboljših praks pri sestavi organov vodenja in nadzora, pri čemer se:

- zagotavlja kontinuiteta v njihovi sestavi,
- zagotavlja obvladovanje področij in znanj iz njihove pristojnosti in
- upošteva strateške usmeritve družbe.

Politika raznolikosti se uporablja predvsem ob naboru, izboru in predlogu kandidatov za člane nadzornega sveta, imenovanju članov poslovodstva družbe in imenovanju revizijske komisije nadzornega sveta.

3. Postopek izbora kandidatov za člane organov vodenja in nadzora

Akt o ustanovitvi družbe določa število članov organov vodenja in nadzora, trajanje njihovega mandata, pogoje za njihovo imenovanje in njihove pristojnosti. V postopku iskanja in izbire za člane organa vodenja in člane organa nadzora si družba prizadeva pridobiti nabor več kandidatov in s tem v čim večji meri upoštevati načelo raznolikosti s ciljem doseganja heterogene sestave organov ob hkratni zadostitvi kriterijev primernosti. Končna izbira člana organa vodenja ali nadzora se izvede med kandidati, ki najbolje izpolnjujejo merila raznolikosti in ustreznosti. V kolikor ni izbran kandidat premalo zastopanega spola ali v kolikor je nabor kandidatov obeh spolov različnih starosti preozek, je dopusten spregled načela raznolikosti zaradi zagotovitve nemotenega dela organa vodenja in nadzora. Skladno z aktom o ustanovitvi družbe in Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (v nadaljevanju: ZSDU)⁶ sta dva člana v nadzornem svetu predstavnika delavcev in sta izvoljena s strani sveta delavcev, pri čemer za člana v svetu delavcev lahko kandidira vsak zaposleni (ne glede na spol, starost, izobrazbo in podobno), ki izpolnjuje v ZSDU določene pogoje.

4. Spremljanje in izvajanje politike raznolikosti ter poročanje

Izpolnjevanje ciljev glede raznolikosti v sestavi organov vodenja in nadzora spremlja nadzorni svet. Nadzorni svet skrbi, da se politika raznolikosti izvaja v največji možni meri, tako da se zagotovi izpolnitev njenih ciljev. Nadzorni svet letno poroča o izvajanju politike v okviru Izjave o upravljanju, ki je sestavni del letnega poročila družbe, in sicer objavi delež zastopanosti spolov v organih vodenja in nadzora, ukrepe, sprejete za dosego deležev zastopanosti posameznega spola in razloge, če deleži niso doseženi z opisom ukrepov, ki so oz. bodo izvedeni za njihovo izpolnitev. Navedene podatke družba objavi tudi na svoji spletni strani. V

⁶ Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07 - uradno prečiščeno besedilo, 45/08 - ZArbit)

kolikor načelo raznolikosti ni bilo v celoti realizirano, čeprav si je družba za to prizadevala, in je hkrati zagotovljeno učinkovito vodenje poslov in učinkovit nadzor vodenja poslov, je sestava organa vodenja in nadzora ustrezna. V družbi morebiten odstop od zakonsko predpisanega deleža zastopanosti manj zastopanega spola pri novih imenovanjih temelji na ustreznih postopkih izbire, ki vključujejo ocenitev in razvrstitev kandidatov glede na izpolnjevanje določenih kriterijev, iz katerih jasno izhaja, da se je dalo prednost bolj kvalificiranemu kandidatu nasprotnega spola.

5. Posodabljanje dokumenta

Dokument s potrditvenim sklepom nadzorni svet preveri vsako leto ob svoji redni letni samooceni. Po potrebi sprejme sklep glede posodobitve politike raznolikosti.

6. Sprejem politike raznolikosti

Politiko raznolikosti je nadzorni svet družbe sprejel dne 3. 7. 2025, svet delavcev se je z njo seznanil in sprejel zavezo, da jo bo upošteval na svoji seji dne 31. 7. 2025. Poslovodstvo družbe pa je zavezano smernice politike smiselno upoštevati tudi pri kadrovanju na nižjih in srednjih ravneh vodenja družbe.

Politika raznolikosti se objavi na spletni strani družbe.

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

7. Prehodna določba

Družba bo dosegla vsaj 33-odstotno zastopanost manj zastopanega spola med člani organov vodenja in nadzora najkasneje do 30. junija 2028. Objave oz. poročanje iz 4. točke tega akta bo družba realizirala po dosegli navedenega pogoja oz. najkasneje v roku 60 dni po tem datumu.

Blaž Poljanšek,
predsednik nadzornega sveta