

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



V skladu s točko 3.6 Kodeksa korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države Slovenskega državnega holdinga, d. d., sprejetega novembra 2019, je nadzorni svet DRI upravljanje investicij, Družba za razvoj infrastrukture, d. o. o, na svoji 63. seji dne 30. 9. 2021 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 glede vidikov kot so spol, starost, strokovnost, in druge osebne lastnosti.¹ Cilj politike raznolikosti je spodbuditi raznoliko sestavo organa vodenja in nadzora z namenom doseči njegovo večjo učinkovitost 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 raznolikost in zagotavlja enake možnosti vsem.

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,

¹ Zakon o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 65/09 - uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 100/11 - skl. US, 32/12, 57/12, 44/13 - odl. US, 82/13, 55/15, 15/17, 22/19 - ZPosS, 158/20 - ZIntPK-C, 175/20 - ZIUOPDVE, 18/21).

² Ciljna spolna raznolikost: Model 40/33/2026, kot ga opredeljuje dobra praksa, predstavlja pobudo za prostovoljno doseganje spolne raznolikosti. Javne delniške družbe si prizadevajo do leta 2026 doseči, da 40 % članov nadzornih svetov ter 33 % članov nadzornih svetov in uprav predstavlja manj zastopani spol. Družba si bo pri spolni raznolikosti prizadevala slediti ciljem javnih delniških družb.

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 večine s področja poslovanja 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.

- ki niso pravnomočno obsojeni za kazniva dejanja zoper gospodarstvo, določena v členih od 225 do 250 Kazenskega zakonika³,
- pri katerih ne obstaja nasprotje interesov po določbah Zakona o integriteti in preprečevanju korupcije⁴.

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 sprejemanja 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.

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.

³ Kazenski zakonik (Uradni list RS, št. 50/12 - uradno prečiščeno besedilo, 6/16, 54/15, 38/16, 27/17, 23/20, 91/20, 175/20 - ZIUOPDVE, 195/20, 95/21)

⁴ Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije (Uradni list RS, št. 69/11 - uradno prečiščeno besedilo, 158/20).

Politika raznolikosti se uporablja predvsem ob naboru, izboru in predlogu kandidatov za člane nadzornega sveta, imenovanju članov posloводства 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 najboljše 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)⁵ 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. V 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.

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.

⁵ Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07 - uradno prečiščeno besedilo, 45/08 - ZArbit)

6. Sprejem politike raznolikosti

Politiko raznolikosti je nadzorni svet družbe sprejel dne 30. 9. 2021, svet delavcev se je z njo seznanil in sprejel zavezo, da jo bo upošteval na svoji seji dne 30. 9. 2021. 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.

Ljiljana Herga,
predsednica nadzornega sveta

