



POLITIKA

RAZNOLIKOSTI POSLOVODSTVA IN NADZORNEGA SVETA DRUŽBE GEN energija d.o.o.

Vrbina, 3. 4. 2020

Na podlagi določil 70. člena Zakona o gospodarskih družbah, 21. člena Zakona o Slovenskem državnem holdingu in na podlagi 3.6, 3.6.1 in 3.6.2 točke Kodeksa korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države, SDH november 2019, nadzorni svet družbe GEN energija d.o.o. sprejme naslednjo

Politiko raznolikosti posloводства in nadzornega sveta družbe GEN energija d.o.o.

I. UVOD

Cilj izvajanja politike raznolikosti posloводства in nadzornega sveta v družbi GEN energija d.o.o. (v nadaljevanju: GEN) je doseganje večje učinkovitosti organov vodenja in nadzora, uspešno dolgoročno poslovanje in večji poslovni ugled.

S politiko raznolikosti se predstavlja okvir ključnih načel glede zastopanosti, ki omogočajo in spodbujajo raznoliko sestavo (predvsem glede vidikov spola, starosti in izobrazbe) posloводства in nadzornega sveta GEN. V okvir organa nadzora se za namen tega dokumenta štejejo tudi komisije organa nadzora.

Izvajalci politike raznolikosti so posloводство v okviru svojih pristojnosti in odgovornosti ter nadzorni svet in kadrovska komisija nadzornega sveta, v kolikor je oblikovana in jo nadzorni svet za to pooblasti. Za izvajanje politike raznolikosti si prizadevajo tudi ostali deležniki, in sicer ustanovitelj ter svet delavcev družbe.

II. NAMEN IZVAJANJA POLITIKE RAZNOLIKOSTI

Politika raznolikosti predstavlja okvir ključnih načel glede zastopanosti v organih družbe, ki omogočajo in spodbujajo raznoliko sestavo posloводства in nadzornega sveta v družbi.

S politiko raznolikosti nadzorni svet spodbuja raznolikost članstva v obeh navedenih organih upravljanja družbe in si posebej prizadeva za doseganje prostovoljne ciljne spolne raznolikosti, kot je določena s to politiko.

III. NAČIN IZVAJANJA POLITIKE RAZNOLIKOSTI PRI ČLANIH POSLOVDSTVA

Poleg veljavnih zakonskih zahtev in zahtev Akta o ustanovitvi družbe z omejeno odgovornostjo GEN za člane posloводства, se pri njihovi sestavi zasleduje tudi naslednje cilje:

- STROKOVNI PROFIL: strokovna raznolikost za zagotavljanje komplementarnosti znanja in veščin, upošteva dejavnosti družb v skupini;
- KONTINUITETA: zagotavljanje kontinuitete s prizadevanjem, da se hkrati ne menjajo vsi člani posloводства;
- IZKUŠENOST: ustrezna izkušnost pri vodenju družb;
- SPOL: prizadevanje za heterogeno zastopanje, pri čemer naj bi do leta 2026 manj zastopani spol v poslovodu in nadzornem svetu skupaj predstavljal 33 % vseh članov obeh organov upravljanja;
- STAROST: ustrezna uravnoteženost glede starostne zastopanosti;
- OSEBNA INTEGRITETA: ustrezna osebna integriteta, visoka stopnja osebne integritete.

NS lahko ob vsakem postopku imenovanja člana posloводства s sklepom določi tudi dodatne želene kompetence, z namenom doseganja večje komplementarnosti članov posloводства glede znanja in izkušenj.

IV. NAČIN IZVAJANJA POLITIKE RAZNOLIKOSTI PRI ČLANIH NS GEN

Poleg veljavnih zakonskih zahtev in zahtev internih aktov ustanovitelja za člane nadzornega sveta, se pri njihovi sestavi zasleduje tudi naslednje cilje:

- STROKOVNI PROFIL: strokovna raznolikost za zagotavljanje komplementarnosti znanja in veščin (vsaj en predstavnik s predznanjem iz jedrske tehnologije, tehnične, ekonomske, management ali pravne smeri);
- KONTINUITETA: zagotavljanje kontinuitete, s prizadevanjem, da se hkrati ne zamenjajo vsi člani NS;
- IZKUŠENOST: ustrežna izkušnost pri nadzoru družb;
- SPOL: heterogeno zastopanje, pri čemer naj bi do leta 2026 manj zastopani spol v nadzornem svetu predstavljal 40 % vseh članov;
- STAROST: ustrežna uravnoteženost glede starostne zastopanosti;
- OSEBNA INTEGRITETA: ustrežna osebna integriteta, visoka stopnja osebne integritete.

Nadzorni svet lahko ob vsakem postopku predlaganja članov nadzornega sveta v imenovanje s sklepom določi tudi nove zahteve in kompetence, z namenom čim večje komplementarnosti članov nadzornega sveta glede njihovega znanja in izkušenj.

Priporoča se, da se tudi pri imenovanju članov nadzornega sveta izmed predstavnikov zaposlenih, v čim večji meri sledi politiki raznolikosti.

Način izvajanja politike raznolikosti se ureja tudi skladno s kompetenčnim profilom za člane nadzornega sveta.

V. SPREMLJANJE IZVAJANJA POLITIKE RAZNOLIKOSTI IN POROČANJE O IZVAJANJU POLITIKE RAZNOLIKOSTI

Izvajanje politike raznolikosti in pregled ustreznosti ob spremembah v organih vodenja in nadzora spremlja kadrovska komisija nadzornega sveta, ki o tem poroča nadzornemu svetu.

V kolikor kadrovska komisija nadzornega sveta ni ustanovljena, je spremljanje izvajanja politike raznolikosti v celoti naloga nadzornega sveta družbe.

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

VI. KONČNE DOLOČBE

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

Politika raznolikosti se objavi na spletni strani družbe.

S sprejeto politiko raznolikosti se seznanijo ustanovitelj in svet delavcev družbe.

V Vrbini, 3. 4. 2020

mag. Mateja Čuk
predsednica nadzornega sveta
GEN energija d.o.o.

