

Na podlagi Zakona o gospodarskih družbah (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 in 18/23 – ZDU-10) in priporočil Kodeksa korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države ter petega odstavka 1. člena Akta o ustanovitvi družbe Slovenski državni gozdovi, d. o. o., z dne 9. 2. 2023, sta poslovodstvo družbe Slovenski državni gozdovi, d. o. o. na svoji seji dne 8.11.2023 in nadzorni svet družbe SiDG, na 10. redni seji, dne 7.11.2023, sprejela naslednjo

POLITIKO RAZNOLIKOSTI

Datum veljavnosti: 8.11.2023

Datum objave: 17.11.2023

1. UVODNE DOLOČBE

Politika raznolikosti (v nadaljevanju: politika) opredeljuje zavezanost družbe Slovenski državni gozdovi, d. o. o., (v nadaljevanju: družba) k upoštevanju in doseganju različnih vidikov raznolikosti glede zastopanosti med člani nadzornega sveta, njegovimi komisijami in člani posloводства (strokovna usposobljenost, izkušnje, veščine, znanje, kompetence, spol in starost), določa cilje, način izvajanja ter poročanje o doseženih rezultatih politike. Splošni cilj politike je doseči večjo učinkovitost nadzornega sveta oziroma posloводства kot celote, kar je glavno merilo pri opredelitvi vidikov raznolikosti in pri določanju konkretnih ciljev.

Z namenom zagotovitve, da posloводство in nadzorni svet razpolagata s strokovnim znanjem ter izkušnjami, ki so potrebne za dobro razumevanje poslovanja družbe, delovanja trga, obvladovanja tveganj ter tudi za prepoznavo priložnosti, povezane s poslovanjem družbe, je potrebno upoštevati vse ustrezne vidike raznolikosti. Ta politika predstavlja tudi eno izmed podlag za utemeljitev izbora članov posloводства in nadzornega sveta.

Cilj te politike je doseči večjo učinkovitost posloводства in nadzornega sveta, kar prispeva k izboljšanju poslovanja in povečanju ugleda družbe. Raznolikost sestave posloводства in nadzornega sveta je ena od bistvenih elementov pri ohranjanju razvojnih in konkurenčnih prednosti družbe. Družba si v postopkih kadrovanja na vseh delovnih mestih prizadeva upoštevati usmeritve, ki so navedene v tej politiki.

V politiki uporabljeni izrazi, ki se nanašajo na osebe in so zapisani v moški slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni za ženski in moški spol.

2. CILJI

S politiko se spodbuja komplementarnost in raznolikost članstva v poslovodu in nadzornem svetu z upoštevanjem različnih znanj, veščin, izkušenj, poklicnih usposobljenosti, načini dela, različnosti spolov in starosti, ki omogočajo preudarno ter skrbno upravljanje oziroma nadzorovanje družbe ter uresničevanje strateških ciljev in zagotavljanje dolgoročnih vrednosti za vse deležnike.

Nadzorni svet in njegova komisija za kadrovske zadeve to politiko upoštevata tudi pri:

- določanju pogojev za imenovanje člana posloводства,
- izvajanju samoocenjevanja dela nadzornega sveta, ki vključuje tudi oceno sestave posloводства in nadzornega sveta z vidika zagotavljanja raznolikosti.

Poleg zahtev za člana posloводства, ki jih določajo predpisi, statut ter interni akti, se pri določanju optimalne sestave posloводства upoštevajo predvsem naslednji cilji:

- kadar posloводство družbe sestavlja več članov, naj bo njihova sestava heterogena, kar pomeni, da se člani medsebojno dopolnjujejo glede na znanje, veščine, kompetence, izkušnje, spol in starost,
- zagotovitev kontinuitete članstva v primernem obsegu.

Nadzorni svet lahko za namen izvajanja politike, kot tudi izpolnjevanja zakonskih pristojnosti glede imenovanja članov posloводства, določi podrobnejša merila za izbor kandidatov. Politika se izvaja zlasti z ustreznim postopkom nabora in selekcije kandidatov za člane posloводства in nadzornega sveta ter z izborom primernih kandidatov. Uporabijo se naborne poti, ki omogočajo pritegnitev dovolj širokega nabora različnih kandidatov.

Raznolikost zagotavljajo raznoliki kandidati, ki imajo ustrezna znanja, veščine in izkušnje o finančnih trgih, poslovni strategiji in poslovnih modelih, sistemih upravljanja, finančnih analizah, upravljanju tveganj in drugih pravnih zahtevah, v katerih posluje družb.

3. IZBRANI VIDIKI RAZNOLIKOSTI

I. Strokovna raznolikost članov

Smer strokovne izobrazbe članov posloводства in nadzornega sveta naj bo raznolika v takšnem smislu, da posloводство in nadzorni svet razpolagata s strokovnimi znanji z vseh področij delovanja družbe (znanja s področja gozdarstva, komercialne, managementa, družbeno-ekonomska znanja).

II. Interdisciplinarna znanja

Pri izboru kandidatov za posameznega člana posloводства in nadzornega sveta se poleg formalno dosežene stopnje in smeri izobrazbe upoštevajo tudi njegova interdisciplinarna znanja z drugih področij delovanja družbe.

III. Kontinuiteta dela in starostna struktura

Posloводство in nadzorni svet morajo zagotavljati, da bo družba ves čas delovala v smeri doseganja postavljenih ciljev, zato je treba stremeti k temu, da se hkrati ne menjajo vsi člani posloводства in nadzornega sveta. Kontinuiteta in mešana starostna struktura članov posloводства in nadzornega sveta pripomoreta, da se med njimi zagotavlja prenos znanja in izkušenj. S tem se zagotovi kakovostno nasledstvo.

IV. Zastopanost spolov

Vsi kriteriji za izbor članov posloводства in nadzornega sveta morajo biti postavljeni tako, da so glede na spol nediskriminatorni. Pri sestavi posloводства in nadzornega sveta se poleg učinkovitosti zasleduje tudi cilj uravnotežene zastopanosti žensk in moških. Cilj je ohranjati nad 40 % za člane nadzornih svetov in skupaj 33 % za člane nadzornih svetov in posloводства manj zastopanega spola v družbi do konca leta 2026, kot izhaja iz pobude 40/33/2026 Združenja nadzornikov Slovenije o ciljni spolni raznolikosti v organih vodenja in nadzora do leta 2026.

V primeru enakovrednih kandidatov različnega spola, se v primeru, kadar zastopanost članov posloводства ali nadzornega sveta po spolu ni zastopana v obsegu, kot je navedeno zgoraj, se pri izboru upošteva tudi merilo raznolikosti spola.

4. SPREMLJANJE IZVAJANJA POLITIKE IN POROČANJE

Izvajanje politike spremlja komisija nadzornega sveta za kadrovske zadeve. V skladu z Zakonom o gospodarskih družbah družba v svoje letno poslovno poročilo vključi tudi informacijo o upoštevanju politike. Opis politike z vidika spola vsebuje navedbo razmerja obeh spolov, izobrazbeno strukturo in poklicne izkušnje, navedbo ciljev ter doseženih rezultatih politike v obdobju poročanja.

5. KONČNE DOLOČBE

Politika začne veljati z dnem, ko jo sprejmeta posloводство družbe in njen nadzorni svet. Politika se objavi na spletni strani družbe.

mag. Marko Matjašič,
glavni direktor

mag. Romana Fišer,
predsednica NS družbe SiDG

dr. Aleš Kadunc,
direktor

Številka: 100-100/2023/4