

Na podlagi Zakona o gospodarskih družbah (Ur. l. RS, št. 65/09 – UPB, 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; ZGD-1), priporočil točke 3.8 Kodeksa korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države (december 2023; Kodeks SDH), v povezavi z 32. členom Zakona o Slovenskem državnem holdingu (Ur. l. RS, št. 25/14 in 140/22; ZSDH-1) ter petim odstavkom 1. člena Akta o ustanovitvi družbe Slovenski državni gozdovi, d.o.o., z dne 9. 2. 2023, je nadzorni svet družbe Slovenski državni gozdovi, d.o.o., na svoji 29. redni seji, dne 07.10.2025, sprejel naslednjo

**POLITIKO RAZNOLIKOSTI
ČLANOV ORGANOV VODENJA IN NADZORA DRUŽBE
SiDG, d.o.o.**

1. UVODNE DOLOČBE

Politika raznolikosti članov organov vodenja in nadzora družbe SiDG, d.o.o. (v nadaljevanju: politika raznolikosti) opredeljuje zavezanost družbe Slovenski državni gozdovi, d.o.o., (v nadaljevanju: družba/SiDG) k upoštevanju in doseganju različnih vidikov raznolikosti glede zastopanosti med člani nadzornega sveta, njegovimi komisijami in člani posloводства (z vidika spola in drugih vidikov, kot so starost, kontinuiteta v sestavi organa ter strokovni profil), določa cilje posameznih vidikov raznolikosti, način izvajanja ter poročanje o doseženih rezultatih politike. Splošni cilj politike raznolikosti 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, povezanih s poslovanjem družbe, je potrebno upoštevati ustrezne vidike raznolikosti. Ta politika predstavlja eno izmed podlag za utemeljitev izbora članov posloводства in nadzornega sveta.

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

K doseganju ciljev politike si prizadevajo vsi pristojni organi družbe, vključno s svetom delavcev, ki je skladno z 254. c členom ZGD-1 dolžan pri imenovanju predstavnikov delavcev v organ nadzora, skladno z zakonom, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju, glede svojih predstavnikov zagotoviti vsaj 33 % zastopanost manj zastopanega spola, razen če v času imenovanja ni na izbiro osebe manj zastopanega spola.

Vsebina te politike se smiselno uporablja tudi za (veččlanske) organe hčerinskih družb v Skupini SiDG, v kolikor v tej politiki glede posameznega vprašanja ni določeno drugače. Pristojni organi odvisnih družb v skupini si posebej prizadevajo za uravnoteženo zastopanost spolov v veččlanskih organih vodenja, skladno z ZGD-1.

Družba oz. hčerinska družba implementira politiko na način, da v interne akte, ki opredeljujejo postopke izbora članov organa vodenja (če je organ veččlanski) in nadzora družbe (npr. v poslovniške o delu organov) ter druge postopke v družbi, vnese konkretne cilje in merila, povezane z vidiki raznolikosti.

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, načinov dela, različnosti spolov in starosti, kar omogoča preudarno ter skrbno upravljanje oziroma nadzorovanje družbe ter uresničevanje strateških ciljev in zagotavljanje dolgoročne vrednosti za vse deležnike.

Nadzorni svet in njegova komisija za kadrovske zadeve, če je ustanovljena, to politiko upoštevata tudi pri:

- določanju pogojev za imenovanje članov posloводства,

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

Poleg zahtev za člane posloводства, ki jih določajo predpisi, akt o ustanovitvi 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 izobrazbo, 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, kot izhaja iz Kodeksa SDH.

Raznolikost zagotavljajo kandidati različne starostne in spolne strukture, ki imajo ustrezno izobrazbo, znanja, veščine in izkušnje s področij poslovanja družbe oz. hčerinske družbe.

3. IZBRANI VIDIKI RAZNOLIKOSTI

I. Strokovna raznolikost članov

Smer strokovne izobrazbe članov posloводства in nadzornega sveta naj bo raznolika v smislu, da se člani posloводства in nadzornega sveta strokovno dopolnjujejo in razpolagajo s strokovnimi znanji z vseh področij delovanja družbe oz. hčerinskih družb (znanja s področja gozdarstva, prodaje, poslovanja gospodarskih družb, financ, prava, druga družbeno-ekonomska znanja ter pri hčerinskih družbah znanja glede na dejavnost hčerinske družbe).

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 oz. izkušnje z drugih področij delovanja družbe oz. hčerinske družbe.

III. Kontinuiteta dela in starostna struktura

Posloводство in nadzorni svet morata zagotavljati, da bo družba ves čas delovala v smeri doseganja postavljenih ciljev, zato je potrebno stremeti k temu, da se hkrati ne menjajo vsi njihovi člani. Kontinuiteta in mešana starostna struktura članov oz. generacijska raznolikost 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. Družba skladno z 254. c členom ZGD-1 zagotavlja vsaj 33 % zastopanost manj zastopanega spola med člani organov vodenja in nadzora.

Ko družba ne izpolnjuje v prejšnjem odstavku določenega deleža zastopanosti spolov v organu vodenja oziroma nadzora, mora morebiten odstop od tega, zakonsko predpisanega deleža, pri novih imenovanjih temeljiti 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. Slednje pomeni, da je ob enakem izpolnjevanju predpisanih meril in pogojev, potrebno dati prednost osebi manj zastopanega spola, razen v izjemnih primerih, ko je iz objektivno utemeljenih razlogov, in sicer zaradi upoštevanja politike raznolikosti na podlagi drugih osebnih okoliščin, potrebno dati prednost kandidatu nasprotnega spola, kar je potrebno posebej utemeljiti.

Kadar je izbira za člana organa vodenja in nadzora opravljena z glasovanjem, družba vsem, ki imajo glasovalno pravico, pred glasovanjem zagotovi informacije o obveznostih družbe in sankcijah v primeru neizpolnitve obveznosti. Neizbrani kandidati za člane organov vodenja in nadzora imajo pravice skladno z določbami 254. d člena ZGD-1.

4. SPREMLJANJE IZVAJANJA POLITIKE IN POROČANJE

Izvajanje politike spremlja komisija nadzornega sveta za kadrovske zadeve, ki o tem poroča nadzornemu svetu. V kolikor slednja ni ustanovljena, je spremljanje politike izvajanja politike raznolikosti v celoti naloga nadzornega sveta.

Družba v izjavi o upravljanju, ki je sestavni del poslovnega poročila družbe, v zvezi s politiko raznolikosti vključi vsaj opis njenega izvajanja glede zastopanosti v organih vodenja ali nadzora družbe z vidika spola in drugih vidikov.

Skladno s 254. e členom ZGD-1 družba v izjavi o upravljanju objavi podatke:

- o deležu zastopanosti spolov v organih vodenja in nadzora,
- o ukrepih, sprejetih za doseg deležev zastopanosti posameznega spola iz 254.c člena tega zakona,
- o razlogih, če deleži niso bili doseženi, z opisom ukrepov, ki jih je družba izvedla oziroma jih namerava izvesti za njihovo izpolnitev.

5. KONČNE DOLOČBE

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

Z veljavnostjo te politike preneha veljati Politika raznolikosti z dne 8.11.2023.

Politika se objavi na spletnih straneh družbe SiDG.

S sprejeto politiko poslovodstvo družbe SiDG seznani Svet delavcev družbe SiDG ter hčerinske družbe.

Tjaša Cetinski,
predsednica NS
Tjaša Cetinski

Vrhnika, 7.10.2025