

V skladu z Zakonom o gospodarskih družbah, Slovenskim kodeksom upravljanja javnih delniških družb in Kodeksom korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države je nadzorni svet družbe UNIOR d.d. dne 19. 12. 2024 sprejel

Politiko raznolikosti uprave in nadzornega sveta družbe UNIOR d.d.

1. NAMEN POLITIKE RAZNOLIKOSTI

Namen Politike raznolikosti (v nadaljevanju: Politika) je spodbujanje raznolikosti ter doseganje ciljne raznolikosti uprave in nadzornega sveta glede na spol, starost, izobrazbo in izkušnje. Družba UNIOR d.d. jo bo smiselno uporabljala tudi pri kadrovanju na nižjih ravneh vodenja.

Na podlagi določil Zakona o gospodarskih družbah, Slovenskega kodeksa upravljanja javnih delniških družb, Kodeksa korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države in Statuta se s to Politiko postavlja okvir zastopanosti v organih vodenja in nadzora družbe glede vidikov kot so narodnost, rasa, spol, starost, vera, prepričanje in druge osebne lastnosti.

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. SKRBNIKI POLITIKE RAZNOLIKOSTI

Skrbniki Politike so:

- uprava,
- nadzorni svet,
- morebitne komisije, ki so vključene v postopke izbire članov organov vodenja in nadzora, zlasti kadrovska komisija in komisija za imenovanja,
- svet delavcev (postopki pri kadrovanju članov nadzornega sveta, predstavnikov zaposlenih),
- Kadrovska služba družbe UNIOR d.d., ki si Politiko prizadeva upoštevati pri kadrovanju na vodilnih in vodstvenih delovnih mestih.

Omenjeni skrbniki si prizadevajo, da pri svojih odločitvah in pripravi kadrovskih predlogov upoštevajo v nadaljevanju navedene vidike raznolikosti.

3. VIDIKI RAZNOLIKOSTI ČLANOV UPRAVE IN NADZORNEGA SVETA

Vidiki, ki se naj v okviru Politike upoštevajo pri sestavi uprave in nadzornega sveta, so naslednji:

- strokovna raznolikost za zagotavljanje komplementarnosti znanj in veščin,
- uravnoteženost spolov in upoštevanje ustrezne zastopanosti manj zastopanega spola pri naboru kandidatov,
- ustrezna uravnoteženost deležev mlajših in starejših članov,
- prizadevanje, da se hkrati ne menjajo vsi člani uprave in nadzornega sveta, za zagotavljanje kontinuitete obeh organov.

Pri izbiri kandidata na podlagi opredeljenih vidikov raznolikosti je treba upoštevati pravila in splošno sprejeta načela nediskriminacije.



Nadzorni svet lahko pri pripravi predlogov za člane organov vodenja in nadzora določi dodatna merila in cilje raznolikosti.

Uprava, nadzorni svet, kadrovska komisija ter komisija za imenovanja naj to Politiko upoštevajo predvsem ob:

- imenovanju članov uprave družbe,
- imenovanju članov kolegija družbe,
- izboru in oblikovanju predloga kandidatov za nadzorni svet skupščini delničarjev družbe,
- imenovanju komisij nadzornega sveta,
- samoocenjevanju dela nadzornega sveta, ki naj vključuje tudi oceno sestave uprave in nadzornega sveta z vidika zagotavljanja raznolikosti.

4. CILJI POLITIKE RAZNOLIKOSTI

Cilj Politike 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.

Merljivi cilji Politike raznolikosti za upravo in nadzorni svet v družbi so:

1. Cilj 1: zagotoviti 40 % zastopanost manj zastopanega spola v nadzornem svetu,
2. Cilj 2: zagotoviti 33 % zastopanost manj zastopanega spola v upravi,
3. Cilj 3: imeti v nadzornem svetu članstvo, ki premore strokovne izkušnje vsaj iz financ, prava oz. korporativnega upravljanja, izkušnje s področja poslovanja ter izkušnje upoštevajoč panogo, v kateri družba deluje.
4. Cilj 4: zagotoviti 33 % kontinuiteto ob spremembah sestave kapitalskega dela uprave in nadzornega sveta.

Poleg zgoraj navedenih ciljev se s to Politiko zasledujeta tudi naslednja dva cilja:

- člani uprave in nadzornega sveta imajo ustrezna in medsebojno dopolnjujoča se strokovna znanja, izkušnje in veščine, ki so potrebni za opravljanje funkcije, dopolnjujejo pa se tudi glede na raznoliko strokovno, geografsko in izobrazbeno ozadje;
- med člani organov vodenja in nadzora se podpira uravnotežen delež mlajših in starejših članov.

5. SPREMLJANJE IZVAJANJA POLITIKE RAZNOLIKOSTI

Spremljanje izvajanja Politike izvaja kadrovska komisija nadzornega sveta, ki o tem poroča nadzornemu svetu, ki poda oceno v okviru vsakoletne samoocene delovanja nadzornega sveta.

6. INFORMIRANJE DELEŽNIKOV

Politika se javno objavi na spletnih straneh družbe UNIOR d.d.

Z njo se na sejah seznanijo uprava, komisije nadzornega sveta ter svet delavcev, ki jo bodo upoštevali pri izboru ali pripravi predlogov za člane v organih vodenja in nadzora. V družbi UNIOR d.d. se z njo seznanijo Kadrovska služba, ki jo bo smiselno upoštevala pri izbiri kandidatov na vodilnih in vodstvenih delovnih mestih.

Družba UNIOR d.d. svoja prizadevanja in rezultate Politike razkriva v Izjavi o upravljanju v okviru letnega poročila.

Družba UNIOR d.d. mora v letnih poročili razkriti, ali je določila Politike upoštevala in pojasniti odstopanja.

7. KONČNE DOLOČBE

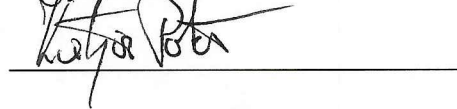
Politiko sprejme in posodablja nadzorni svet. Spremembo Politike lahko predlaga tudi uprava družbe UNIOR d.d.

Politika začne veljati z dnem sprejema.

Zreče, 19. 12. 2024

Predsednica nadzornega sveta
UNIOR d.d.

Katja Potočar

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Katja Potočar', written over a horizontal line.

