

V skladu z Zakonom o gospodarskih družbah in Slovenskim kodeksom upravljanja javnih delniških družb je nadzorni svet Petrol d.d., Ljubljana dne 13.12.2018 sprejel

POLITIKO RAZNOLIKOSTI UPRAVE IN NADZORNEGA SVETA PETROL D.D., LJUBLJANA

V Skupini Petrol verjamemo, da raznolikost v organih vodenja in nadzora pomeni konkurenčno prednost in zagotavlja uspešno realizacijo strategije, uspešno poslovanje in trajnostno delovanje družbe. V vseh procesih zaposlovanja, napredovanja in razvoja kadrov spoštujemo raznolikost in zagotavljamo enake možnosti vsem, ne glede na spol, starost, nacionalnost in druge lastnosti. Pri kadrovanju in razvoju kadrov smo še posebej pozorni na enake možnosti kandidatov obeh spolov.

NAMEN IN OBSEG POLITIKE

Namen te politike je spodbujanje raznolikosti v okviru uprave in nadzornega sveta, vključno z uravnoteženo zastopanostjo obeh spolov v organih družbe.

Na podlagi določil Zakona o gospodarskih družbah in sprejetega Slovenskega kodeksa upravljanja javnih delniških družb, Statuta družbe in Petrolovega kodeksa, se s to politiko izbora primernih kandidatov za članstvo v upravi in nadzornem svetu postavlja podlage, ki omogočajo sestavo organov družbe na način, da vsak organ kot celota ob upoštevanju te politike razpolaga z ustreznim naborom **sposobnosti, strokovnih znanj, veščin in izkušenj, potrebnih za dolgoročno učinkovito in trajnostno delovanje družbe.**

CILJI RAZNOLIKOSTI

Cilj politike raznolikosti je zagotoviti takšno sestavo uprave in nadzornega sveta, da bo vsakem organu posebej zagotovljen takšen nabor sposobnosti, strokovnih znanj, veščin in izkušenj, da bo zagotovljeno dobro razumevanje trenutnega dogajanja ter dolgoročnih tveganj in priložnosti, povezanih s poslovanjem družbe ter s tem zagotovljeno dolgoročno uspešno in trajnostno poslovanje družbe.

VIDIKI RAZNOLIKOSTI

Pri izboru relevantnih vidikov raznolikosti je upoštevano gospodarsko okolje, v katerem družba skupaj s svojimi odvisnimi družbami posluje, dolgoročni trendi v energetske in trgovinski dejavnosti

in sprejeta strategija družbe. Glede na analizo dolgoročnih trendov v energetske in trgovinski dejavnosti ter povezanih storitvah (upoštevaje politično-pravne, ekonomske, socio-kulturne in demografske, tehnološke in naravne ter panožne silnice) bodo za učinkovito in trajnostno poslovanje bistveni naslednji vidiki raznolikosti: strokovna raznolikost, poklicne izkušnje, raznolikost kompetenc, kot tudi spolna raznolikost, starostna raznolikost ter zagotavljanje kontinuitete.

STROKOVNA RAZNOLIKOST: zaradi diverzifikacije dejavnosti in dolgoročnih trendov v dejavnosti je za uspešno poslovanje družbe potrebno zagotoviti raznolikost znanj, saj je potrebno zagotavljati ravnovesje med hitrim tehnološkim razvojem, vedno strožjo regulativo, uveljavljanjem trajnosti in številnimi socio-kulturnimi in demografskimi spremembami.

POKLICNE IZKUŠNJE: strategija družbe zahteva širok nabor potrebnih izkušenj za uspešno poslovanje.

SPOLNA RAZNOLIKOST: za dejavnost energetike je značilna nizka stopnja zastopanosti ženskega spola na vodstvenih položajih, čeprav so pogosto nosilke inovativnih in vključujočih rešitev. Uravnoveženost spolov v organih vodenja in nadzora je za družbo pomemben vidik raznolikosti.

RAZNOLIKOST KOMPETENC: za uspešno delovanje uprave in nadzornega sveta je potrebno zagotoviti tudi raznolikost sposobnosti, veščine in lastnosti, ki jih imajo posamezniki.

STAROSTNA RAZNOLIKOST: je vidik, ki bo v prihodnosti pridobival na pomenu zaradi staranja prebivalstva in povečevanja delovne dobe.

ZAGOTAVLJANJE KONTINUITETE: je za podjetje pomembno za izvajanje strategije zlasti zaradi obvladovanja tveganj, ki so povezana z dejavnostjo družbe.

Izbrani vidiki kakovosti bodo skupaj v največji meri pripomogli k zagotavljanju heterogenosti nadzornega sveta in uprave ter zagotavljanju dovolj raznolikih mnenj za optimalno delovanje obeh organov.

MERLJIVI CILJI IZBRANIH VIDIKOV RAZNOLIKOSTI

Merljivi cilji te politike raznolikosti so:

CILJ ŠT. 1: Zagotoviti vsaj 30% zastopnost manj zastopanega spola med predstavniki kapitala v nadzornem svetu do leta 2022.

CILJ ŠT. 2: Prizadevanje vseh deležnikov v kadrovske procesih imenovanja uprave za čim večjo uravnoveženost spolov na način, da se oblikuje primeren nabor kandidatov, ki upošteva ustrezno zastopnost manj zastopanega spola.

CILJ ŠT. 3: Prizadevanje k temu, da se ne spremeni celotne sestave nadzornega sveta, s ciljem tretjinske kontinuitete.

IZVAJANJE POLITIKE RAZNOLIKOSTI

Deležniki se zavezujejo izvajati cilje politike raznolikosti z upoštevanjem vsakokratnih najboljših praks politike raznolikosti sestave teh organov, v kombinaciji s potrebo po ustreznem zagotavljanju kontinuitete v njihovi sestavi in potrebo po obvladovanju področij in znanj iz njihove pristojnosti. Prav tako se v kombinaciji z gornjimi zahtevami še posebej upošteva dejavnosti družbe glede na strateške usmeritve, pri nadzornem svetu pa tudi vse potrebe njegovih komisij. Vsi izbrani vidiki raznolikosti, kot morebitni drugi prepoznani vidiki, bodo upoštevani pri oblikovanju predlogov in odločanju o imenovanju kandidatov za člana uprave ali člana nadzornega sveta, vse z namenom zagotavljanja optimalne strukture uprave oziroma nadzornega sveta, potrebne za uspešno delovanje družbe.

S sestavo uprave in nadzornega sveta mora biti dosežena komplementarnost in raznolikost, kar se kaže:

- v različni izkušeni, starosti, spolu, izobrazbi in strokovnih znanjih na ravni posameznih članov uprave oziroma nadzornega sveta ter posledično na ravni uprave oziroma nadzornega sveta kot celote;
- poznavanju panoge in značilnosti pravnega in regulatornega okolja ter
- primernem načinu komunikacije, sodelovanja in kritične presoje v procesu odločanja uprave oziroma nadzornega sveta.

Politika raznolikosti se izvaja zlasti z ustreznim postopkom nabora in selekcije kandidatov za člane nadzornega sveta in uprave.

Politika se uporablja predvsem pri naslednjih aktivnostih:

- ob naboru, izboru in predlogu kandidatov za nadzorni svet skupščini delničarjev družbe;
- ob imenovanju članov uprave družbe;
- ob imenovanju komisij nadzornega sveta;
- ob izvajanju samoocenjevanja dela nadzornega sveta, ki naj vključuje tudi oceno sestave uprave in nadzornega sveta z vidika zagotavljanja raznolikosti.

Za izpolnjevanje politike raznolikosti uprave si v družbi prizadevajo:

- nadzorni svet in Komisija za kadrovska vprašanja in vrednotenje dela uprave,
- predsednik uprave kot mandatar, in
- svet delavcev.

INFORMIRANJE

Politika raznolikosti in njene posodobitve se javno objavijo na spletni strani družbe, po potrebi pa se z njeno vsebino in cilji še posebej obveščajo tudi relevantni deležniki, ki sodelujejo pri kadrovskih procesih za imenovanje članov organov vodenja in nadzora (npr. predsednik uprave kot mandatar, svet delavcev, večinski delničarji,....).

SPREMLJANJE IZVAJANJA POLITIKE, POROČANJE IN POSODABLJANJE POLITIKE

Skrbnik te politike je Komisija za kadrovska vprašanja in vrednotenje dela uprave.

Izvajanje politike spremlja Komisija za kadrovska vprašanja in vrednotenje dela uprave, ki o tem poroča nadzornemu svetu. Komisija za kadrovska vprašanja in vrednotenje dela uprave spremlja, ali je politika še ustrezna glede na dejanske potrebe družbe glede na sestavo organov vodenja in nadzora ter predlaga posodobitve oziroma spremembe politike.

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

SPREJEM IN POSODABLJANJE

Politiko raznolikosti sprejme in posodablja nadzorni svet družbe.

V Ljubljani, dne 13.12.2018

Predsednica nadzornega sveta
Nada Drobne Popović

