

Politika raznolikosti uprave in nadzornega sveta Luke Koper, d. d.

I. Izhodišča politike raznolikosti

Politika raznolikosti določa ciljno raznolikost, ki se zasleduje v zvezi z zastopanostjo v nadzornem svetu in upravi družbe glede na spol, starost, izobrazbo ter druge osebne lastnosti članov, kot je primerno za družbo.

Na podlagi določil Zakona o gospodarskih družbah (ZGD – 1) in sprejetega Slovenskega kodeksa upravljanja javnih delniških družb ter Kodeksa korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države in Statuta družbe, se s to politiko raznolikosti definira osnovna merila za izbor primernih kandidatov v upravi in nadzornem svetu, ki omogočajo sestavo teh organov družbe na način, da imajo njihovi člani kot celota ustrezno sestavo posameznikov obeh spolov (ženski in moški) in različnih starostnih skupin, z različnim naborom ustreznih znanj, veščin in izkušenj, ki zagotavljajo dolgoročni uspeh družbe pri doseganju njenih ciljev in strategije prek zagotavljanja optimalnega vodenja in nadzora ter obvladovanja tveganj.

Podlaga politike raznolikosti so poleg aktov iz prejšnjega odstavka tudi Politika upravljanja družbe Luka Koper, d. d. in Etični kodeks družb Skupine Luka Koper.

II. Cilj politike raznolikosti

Cilj politike raznolikosti je zagotavljanje okolja, ki spodbuja raznolikost, pravičnost in vključenost skupin z manjšo zastopanostjo ter uresničevanje načela enakih možnosti, obravnavanja oziroma preprečevanje diskriminacije, maksimiziranje potencialov in promoviranje raznolikosti kot prednosti, ki prispevajo tako k individualnemu kot tudi organizacijskemu uspehu, doseči čim večjo učinkovitost nadzornega in posloводства.

Prednosti, ki jih prinaša politika raznolikosti in upravljanje z njo so:

- izboljšani procesi in kakovost odločanja in vodenja družbe,
- izboljšana organizacijska prožnost oziroma prilagodljivost in vodi k proaktivnejšemu poslovnemu modelu in dolgoročne trajnostne rasti,
- spodbujena kreativnost, boljši in novi pristopi k reševanju problemov, boljši prispevek k podajanju različnih pogledov, ki dajejo družbi širino in spodbujajo inovacije,
- boljše in uravnoteženo poslovno odločanje ter okrepljeni strokovni standardi ter pristop do novih segmentov trga, finančno uspešnostjo in dobičkonosnostjo družbe
- boljše razvita vključujoča kultura, boljša javna podoba oziroma ugled družbe ter odpravo vrzeli pri zaposlovanju in morebitne plačne vrzeli med spoloma.

III. Vidiki raznolikosti in konkretni cilji

Pri izboru vidikov raznolikosti oz. konkretnih ciljev se upošteva gospodarsko okolje, v katerem družba in njene odvisne družbe delujejo, dolgoročne trende na trgu pristaniško-transportnih dejavnosti, sprejete strategije družbe, ustvarjanje kreativnih pogojev dela ter zagotavljanje učinkovitega in trajnostnega poslovanja družbe. Navedeno zagotavljajo naslednji vidiki oz. konkretnimi cilji:

STROKOVNA RAZNOLIKOST: zaradi sledenja trendom na področju pristaniške dejavnosti in transporta, je za uspešno poslovanje družbe potrebno doseči raznolikost znanj, izobrazb in izkušenj ter njihovo hkratno dopolnjevanje zaradi uspešnega upravljanja in nadziranje delniške družbe v skladu s cilji, strategijo, politikami in etičnimi standardi,

SPOLNA RAZNOLIKOST: v transportni dejavnosti ženski spol ni enakomerno zastopan v razmerju do moškega spola, čeprav mu ni mogoče zanikati inovativnosti in vključevanja izvirnih rešitev v procese. Skladno z navedenim je potrebno težiti k uravnoteženosti spolov v organih vodenja in nadzora kot enemu izmed pomembnih elementov raznolikosti,

RAZNOLIKOST KOMPETENC: uspešnemu delovanju uprave in nadzornega sveta odločilno pripomore raznolikost sposobnosti, veščin in lastnosti, ki jih imajo posamezniki in se ne izkazujejo le s pridobljeno izobrazbo in poklicem, temveč tudi skozi sposobnosti vodenja, organiziranja, kritične presoje, komunikacije, sodelovanja, nadziranja itd.

STAROSTNA RAZNOLIKOST: zaradi staranja prebivalstva in podaljševanja delovne dobe prihaja v gospodarskih družbah do večgeneracijske zastopanosti, čemur se ne moreta izogniti niti uprava in nadzorni svet. Starostna raznolikost predstavlja prednost, ki jo velja izkoristiti zaradi prenašanja znanj in izkušenj med generacijami tako iz starejše na mlajšo kakor tudi obratno,

ZAGOTAVLJANJE KONTINUITETE: je pomemben vidik učinkovitosti delovanja uprave in nadzornega sveta, kjer je potrebno skrbeti, da se v zelo kratkem obdobju ne zamenja celotno ali večina članstva omejenih organov, kar pomembno vpliva na ne/učinkovitost njunega dela.

IV. Merljivi cilji politike raznolikosti:

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

1. Cilj 1: vsaj 33 % zastopanost manj zastopanega spola med člani organov vodenja in nadzora,
2. Cilj 2: zagotoviti vsaj 25 % zastopanost manj zastopanega spola med člani organa vodenja,
3. Cilj 3: imeti v nadzornem svetu članstvo, ki premore strokovne izkušnje vsaj iz logistike, strateškega načrtovanja, korporativnega upravljanja in financ ter računovodstva ,
4. Cilj 4: zagotoviti 33% kontinuiteto ob spremembah sestave kapitalskega dela uprave in nadzornega sveta.

Politika raznolikosti

Svet delavcev je pri imenovanju predstavnikov delavcev v organe nadzora in vodenja ter za izvršne direktorje družbe zavezanke po zakonu, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju, dolžan glede svojih predstavnikov zagotoviti vsaj 33 % zastopanost manj zastopanega spola.

Šteje se, da je delež 33 % zastopanosti manj zastopanega spola izpolnjen, če je delež oseb tega spola glede na število članov organov vodenja in nadzora najbližji deležu 33 % in hkrati ne presega 49 %.

Ob enakem izpolnjevanju predpisanih meril in pogojev izbirnega postopka za imenovanje članov organov vodenja in nadzora ima prednost oseba manj zastopanega spola, razen v izjemnih primerih, ko je treba zaradi objektivno utemeljenih razlogov dati prednost kandidatu nasprotnega spola, kar mora družba posebej utemeljiti.

V izjavi o upravljanju družba objavi podatek o deležu zastopanosti spolov v organih vodenja in nadzora in ukrepih, sprejetih za doseg deležev zastopanosti posameznega spola ter razlogih, če deleži niso bili doseženi, z opisom ukrepov, ki jih je družba izvedla oziroma jih namerava izvesti za njihovo izpolnitev.

Podatke družba objavi na svoji spletni strani.

V. Opredelitev pogojev za člana uprave in nadzornega sveta

Politika raznolikosti se izvaja z ustreznim postopkom nabora in selekcije kandidatov za člane uprave in nadzornega sveta. Na izbor kandidata za člana uprave ali nadzornega sveta vplivata tako dejavnost družbe kot posebne okoliščine, v katerih je družba, zato mora biti strokovno izhodišče pri selekciji kandidatov tak kompetenčni model, ki tem okoliščinam sledi.

Pri presoji primernosti članov uprave in nadzornega sveta se poleg zakonskih upoštevajo tudi naslednji pogoji, ki omogočajo vestno, odgovorno in učinkovito upravljanje in nadziranje delniške družbe v skladu z vrednotami in strategijo družbe:

- ustrezne strokovne in poslovne kompetence: znanja, veščine oziroma spretnosti, raznolike in relevantne delovne izkušnje in poslovna širina, sposobnosti na podlagi podatkov o formalni izobrazbi, strokovnih usposabljanjih, strokovnih izkušnjah,
- poznavanje in razumevanje posebnosti dejavnosti, v kateri družba deluje in izkazana dodana vrednost za družbo iz preteklih delovnih izkušenj in jasne vizije za prihodnji razvoj,
- osebna integriteta in poslovna etičnost: osebnostne lastnosti, vrednote, presoja se zanesljivost in ugled kandidata, med ostalim na podlagi pregleda relevantnih kazenskih in prekrškovnih postopkov, vodenje z zgledom, motiviranjem in usmerjanjem, vzpostavitvijo ustrezne avtoritete ter zmožnosti menjave vodstvenega stila glede na situacijo, usmerjenost v procese, ipd,
- primerna časovna obremenitev glede opravljanja eventualnih drugih funkcij,
- ustrezne kompetence komunikacije in timskega dela, sposobnost konstruktivnega in kritičnega sodelovanja, strateškega razmišljanja, transparenten, prepričljiv in argumentiran nastop, zavzemanje jasnih in odločnih stališč, doslednost ravnanja
- dosežena ustrezna strokovna izobrazba,

Politika raznolikosti

- prizadevanje, da se hkrati ne menjajo vsi člani uprave in nadzornega sveta, za zagotavljanje kontinuitete obeh organov,
- ustrezen delež članov uprave in nadzornega sveta z mednarodnimi izkušnjami.

Sestava uprave oziroma nadzornega sveta mora zagotavljati komplementarnost in raznolikost v:

- starosti in spolu,
- različnih strokovnih znanjih, izobrazbi in izkušnjah posameznih članov uprave oziroma nadzornega sveta, zlasti s področja logistike, strateškega načrtovanja, korporativnega upravljanja in financ,
- poznavanju lokalnega in globalnega gospodarskega trga in logističnih tokov, pri čemer se upošteva tudi mednarodne izkušnje posameznih članov,
- ustreznih sposobnostih komunikacije, sodelovanja in kritične presoje v procesu odločanja.

Naborne poti, ki omogočajo pritegnitev širokega nabora različnih kandidatov

Politika raznolikosti se izvaja z ustreznim postopkom nabora, selekcije in izbora kandidatov za člane uprave in nadzornega sveta s strani deležnikov, ki so vključeni v omenjene kadrovske procese. Za doseganje ciljev politike raznolikosti si prizadevajo organi družbe, njihova delovna telesa, delavski organi in večinski ter drugi delničarji, ko so v položaju, da lahko v okviru svojih pristojnosti oziroma pravic vplivajo na izvajanje politike raznolikosti.

Pri načinu iskanja kandidatov za upravo se glede na vsakokratne okoliščine lahko izbere kombinacijo:

- direktnega iskanja z osebnim povabilom notranjim in zunanjim kandidatom h kandidaturi na predlog članov nadzornega sveta,
- direktnega iskanja preko »headhuntinga«,
- javnega razpisa oziroma javne objave prostega mesta predsednika ali člana uprave v ustreznih medijih.

V postopku iskanja in izbora najustreznejših kandidatov se lahko k sodelovanju povabi zunanji svetovalec oziroma kadrovska agencija. Sodelovanje lahko poteka zgolj v posamezni fazi postopka ali v celotnem procesu iskanja in izbora. Strokovnjaki, ki se profesionalno ukvarjajo z iskanjem in selekcijo kadrov, so zavezani k diskretnosti, biti morajo neodvisni in slediti strokovnim merilom ter politiki raznolikosti.

Pri izboru kandidatov za nadzorni svet slednji izhaja iz načela transparentnosti pri čemu mu je pri formiranju predloga kandidatov v strokovno podporo nominacijska komisija.

VI. Spremljanje izvajanja politike in poročanje

Izvajanje politike spremlja kadrovska komisija nadzornega sveta, ki o tem poroča nadzornemu svetu.

Ob vsakoletni samooceni delovanja nadzornega sveta ali oceni delovanja uprave nadzorni svet presodi, ali je Politika raznolikosti še ustrezna glede na dejanske potrebe družbe glede sestave organov vodenja in nadzora in predlaga izdelavo posodobitve politike.

Z dnem sprejetja te Politike raznolikosti na nadzornem svetu preneha veljati Politika raznolikosti z dne 27. 11. 2020. Politika se objavi na spletni strani delniške družbe.

Koper, 20. 2. 2025

Predsednik nadzornega sveta Luka Koper, d. d.

Mirko Bandelj