



POLITIKA RAZNOLIKOSTI  
DELNIŠKE DRUŽBE  
SALUS, LJUBLJANA, d.d.

Ljubljana, december 2019



## 1 Namen in cilj politike raznolikosti

Politika raznolikosti družbe SALUS, Ljubljana, d.d. (v nadaljevanju: »družba«) se vzpostavlja z namenom opredelitve elementov raznolikosti, ki se upoštevajo v zvezi z zastopanostjo v organih vodenja in nadzora družbe s ciljem učinkovitega upravljanja družbe (v nadaljevanju: »Politika raznolikosti«).

Na podlagi določil Zakona o gospodarskih družbah (v nadaljevanju: »ZGD-1«) in veljavnega Slovenskega kodeksa upravljanja javnih delniških družb (v nadaljevanju: »Kodeks«) se s to politiko postavlja okvir zastopanosti v organih vodenja in nadzora družbe glede vidikov kot so narodnost, rasa, spol, starost, vera, prepričanje, gmotno stanje in druge osebne lastnosti.

Cilj Politike raznolikosti 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.

## 2 Merila raznolikosti organa vodenja in nadzora

Pri opredelitvi strukture organa vodenja in nadzora družba sledi načelu raznolikosti, kar pomeni, da pri izboru članov organa vodenja in nadzora družba ne diskriminira, spoštuje raznolikost in zagotavlja enake možnosti vsem, ne glede na narodnost, raso, spol, starost, vero, prepričanje, gmotno stanje in druge osebne lastnosti.

Možnost kandidirati za člana organa vodenja in nadzora imajo kandidati:

- z različno vrsto in stopnjo izobrazbe, pridobljeno po veljavnih izobraževalnih programih,
- z različnim strokovnim profilom, tj. delovnimi izkušnjami in veščinami iz različnih strokovnih področij, ki so potrebna za poglobljeno razumevanje dejavnosti družbe in tveganj, ki jim je družba izpostavljena,
- ki so predstavniki obeh spolov in so različnih starosti, narodnosti, rase, vere, prepričanja, gmotnega stanja, ipd.,
- ki niso pravnomočno obsojeni za kazniva dejanja zoper gospodarstvo, določena v členih od 225 do 250 Kazenskega zakonika,
- pri katerih ne obstaja nasprotje interesov po določbah ZGD-1.

Pri izbiri članov organa vodenja in članov organa nadzora (predstavnikov delničarjev) sta merili: (i) raznolikost, tj. doseganje raznolike sestave (heterogenosti) organa in (ii) ustreznost, tj. izbira najbolj primerne kandidata za družbo, ki se presoja zlasti kot:

- raven in narava znanj, veščin in izkušenj kandidata za delo na vodstveni ali nadzorni funkciji,
- ugled, odkritost in poštenost (etično neoporečnost), nasprotje interesov ter neodvisnost ravnanja kandidata,
- zmožnost kandidata za konstruktivne izmenjave stališč, predlogov in strokovnih pristopov pri oblikovanju poslovnih ciljev družbe ter ciljev v zvezi s prevzemanjem in upravljanjem tveganj oziroma pri nadzorovanju doseganja teh ciljev,

- zmožnost kandidata za sprejemanja pravih odločitev, ki so podprte z argumenti, kljub različnim stališčem in izkušnjam, ter izražanje neodvisnih mnenj,
- funkcionalno dopolnjevanje znanj, veščin in izkušenj (komplementarnost), s katerim se vzdržuje ustrezna raven strokovnosti organa,
- zadostni čas, ki ga mora kandidat nameniti opravljanju funkcije, in pripravljenost sodelovanje, obveščanje in poročanje med organom vodenja in organom nadzora ter poslovnimi, podpornimi in kontrolnimi funkcijami.

S Politiko raznolikosti se zagotavlja, da družba kot celota spodbuja raznoliko sestavo organa vodenja in nadzora ter razpolaga z ustreznim naborom sposobnosti, strokovnih znanj, veščin in izkušenj, potrebnih za dolgoročno učinkovito poslovanje, uspešno realizacijo strategije in trajnostno vzdržnost družbe.

### 3 Izvajanje politike raznolikosti

Za izpolnjevanje Politike raznolikosti organa vodenja in nadzora si v družbi prizadevajo:

- skupščina delničarjev,
- nadzorni svet,
- uprava,

ki se zavezujejo izvajati cilje Politike raznolikosti z upoštevanjem najboljših praks pri sestavi organov vodenja in nadzora, pri čemer:

- je zagotovljena kontinuiteta v njihovi sestavi,
- je zagotovljena potreba po obvladovanju področij in znanj iz njihove pristojnosti in
- se upošteva strateške usmeritve družbe.

Politika raznolikosti se uporablja predvsem ob:

- naboru, izboru in predlogu kandidatov za člane nadzornega sveta (predstavnikov delničarjev) skupščini delničarjev družbe,
- imenovanju članov uprave družbe,
- imenovanju revizijske komisije nadzornega sveta.

### 4 Postopek izbora kandidatov za člane organa vodenja in nadzora

Statut družbe določa število članov organa vodenja in nadzora, trajanje njihovega mandata, njihove pristojnosti in način izvolitve nadomestnih članov.

Postopek nabora kandidatov se začne izvajati ob nastanku naslednjih okoliščin:

- ko se približuje iztek mandata člana organa vodenja ali nadzora,
- ko je podana odstopna izjava člana organa vodenja ali nadzora in se pričakuje prenehanje funkcije najkasneje v treh mesecih od podane izjave,
- ko nastopi predčasno prenehanje funkcije članov organa vodenja ali nadzora iz drugih razlogov.

V postopku iskanja in izbire za člane organa vodenja in člane organa nadzora (predstavnike delničarjev) si družba prizadeva pridobiti nabor več kandidatov in s tem v čim večji meri upoštevati načelo raznolikosti s ciljem doseganja heterogene sestave organov ob hkratni zadostitvi kriterijev primernosti.

Končna izbira člana organa vodenja ali nadzora se izvede med kandidati, ki najbolj izpolnjujejo merila raznolikosti in ustreznosti. V kolikor ni izbran kandidat premalo zastopanega spola ali v kolikor je nabor kandidatov obeh spolov različnih starosti preozek, je dopusten spregled načela raznolikosti zaradi zagotovitve nemotenega dela organa vodenja in nadzora.

Skladno s statutom in Zakonom o delavcev pri upravljanju (v nadaljevanju: »ZSDU«) sta dva člana v nadzornem svetu predstavnika delavcev in sta izvoljena s strani zbora delavcev, pri čemer za člana v nadzornem svetu lahko kandidira vsak zaposleni (ne glede na spol, starost, izobrazbo, ipd.), ki izpolnjuje v ZSDU določene pogoje.

## 5 Spremljanje in izvajanje politike raznolikosti ter poročanje

Izpolnjevanje ciljev glede raznolikosti v sestavi organov vodenja in nadzora spremlja nadzorni svet. Nadzorni svet skrbi, da se Politika raznolikosti izvaja v največji možni meri, tako da se zagotovi izpolnitev njenih ciljev.

V primeru kakršnegakoli odstopanja ali zadržka se le-ta predstavi na seji nadzornega sveta in se zadevo preuči. Nadzorni svet poroča skupščini delničarjev v okviru Poročila nadzornega sveta, ki je sestavni del letnega poročila.

V kolikor načelo raznolikosti ni bilo v celoti realizirano, čeprav si je družba za to prizadevala, in je hkrati zagotovljeno učinkovito vodenje poslov in učinkovit nadzor vodenja poslov, je organ vodenja in nadzora ustrezen.

SALUS, Ljubljana, d.d.

Mag. Žiga Hieng,  
predsednik uprave



Boris Šefman,  
predsednik nadzornega sveta

