

Politika raznolikosti družbe Istrabenz Turizem d. d.

Svet
zdravih užitkov



LIFECCLASS

HOTELS & SPA
PORTOROŽ · SLOVENIJA



- 3 Izhodišča politike raznolikosti
- 3 Cilj politike raznolikosti
- 4 Vidiki raznolikosti in konkretni cilji
- 6 Merljivi cilji politike raznolikosti
- 8 Opredelitev pogojev za člana uprave in nadzornega sveta
- 10 Spremljanje izvajanje politike in poročanje
- 10 Posodabljanje dokumenta in informiranje

Nadzorni svet družbe Istrabenz Turizem d. d. je na svoji 28. redni seji dne 19. 7. 2024 sprejel sledečo:

Politika raznolikosti družbe Istrabenz Turizem d. d.

1. Izhodišča politike raznolikosti

Politika raznolikosti družbe ISTRABENZ TURIZEM 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. Upoštevani elementi raznolikosti, ki se zasledujejo v zvezi z zastopanostjo v nadzornem svetu in upravi družbe, so predvsem spol, starost, izobrazba ter druge osebne lastnosti članov, kot je primerno za družbo.

Na podlagi določil Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1), sprejetega Kodeksa korporativnega upravljanj družb s kapitalsko naložbo države (SDH d. d.) ter 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, ob hkratnem delovanju v dobro družbe, zaposlenih, delničarjev in družbene skupnosti, prek zagotavljanja optimalnega vodenja in nadzora ter obvladovanja tveganj.

Podlaga politike raznolikosti so poleg aktov iz prejšnjega odstavka tudi Politika upravljanja družbe in Etični kodeks družbe.

2. Cilj politike raznolikosti

Cilj politike raznolikosti je z uresničevanjem načela enakih možnosti, obravnavanjem oziroma preprečevanjem diskriminacije, maksimiranju potencialov in promoviranjem raznolikosti kot prednosti, ki prispevajo tako k individualnemu kot tudi organizacijskemu uspehu, doseči takšno sestavo uprave in nadzornega sveta, da bo v vsakem organu zagotovljen nabor sposobnosti, veščin, strokovnih znanj in izkušenj, kar bo pripomoglo k dosegu kar največje učinkovitosti uprave in nadzornega sveta družbe.

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

- izboljšani procesi odločanja in vodenja,
- izboljšana organizacijska prožnost oziroma prilagodljivost,
- spodbujena kreativnost, boljši in novi pristopi k reševanju problemov,
- boljše poslovno odločanje in pristop do novih segmentov trga,
- boljša javna podoba oziroma ugled družbe.

3. Vidiki raznolikosti in konkretni cilji

Pri izboru vidikov raznolikosti oz. konkretnih ciljev 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. Prav tako se upošteva gospodarsko okolje, v katerem družba deluje, dolgoročne trende na področju hotelirstva, zdraviliško-wellness dejavnosti ter kongresne dejavnosti, sprejete strategije družbe, ustvarjanje kreativnih pogojev dela ter zagotavljanje učinkovitega in trajnostnega razvoja družbe usmerjenega v odgovornost do zaposlenih, spoštovanje korporativne integritete, človekovih pravic in skladnosti poslovanja, odgovornost do gostov ter odgovornost do naravnega in družbenega okolja.





Navedeno zagotavljajo naslednji vidiki oz. konkretni cilji:

Strokovna raznolikost:

zaradi sledenja trendom na področjih hotelirstva, zdraviliško-wellness dejavnosti ter kongresne dejavnosti, vključno z vsemi podpornimi dejavnosti, je za uspešno poslovanje družbe potrebno doseči raznolikost znanj, izobrazbe in izkušenj ter njihovo hkratno dopolnjevanje zaradi uspešnega upravljanja in nadziranja družbe v skladu s cilji, strategijo, politikami in etičnimi standardi.

Spolna raznolikost:

zaradi prizadevanja po čim bolj heterogenem zastopanju obeh spolov v družbi si družba prizadeva, da bo raznolikost spolov v organih vodenja in nadzora predstavljala najmanj 33 % vseh članov.

Razolikost 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 kot 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.

4. Merljivi cilji politike raznolikosti

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

CILJ 1

Zagotoviti minimalno 20 % članov manj zastopanega spola v nadzornem svetu.

CILJ 2

Imeti v nadzornem svetu članstvo, ki je sposobno odgovornega ravnanja v dobro družbe, je sposobno kritično nadzirati poslovanje in vodenje, bo svoje zadolžitve opravljalo najmanj s skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika ter je sposobno svoje naloge opravljati etično pošteno in odgovorno.

CILJ 3

Imeti v nadzornem svetu članstvo, ki poseduje strokovne izkušnje vsaj s področij strateškega načrtovanja, korporativnega upravljanja, financ ter računovodstva ter ima ustrezna znanja in izkušnje s področja dejavnosti družbe (t. j. dejavnost hotelirstva, zdraviliško-wellness ter kongresna dejavnost, vključno z vsemi podpornimi dejavnostmi), ki jim omogočajo presojo ključnih odločitev sprejetih v družbi.

CILJ 4

Imeti v upravi članstvo, ki si s svojim delom, znanjem in izkušnjami prizadeva za dolgoročni uspeh družbe z zagotavljanjem najboljšega mogočega vodenja in ocenjevanja ter obvladovanja tveganj.

CILJ 5

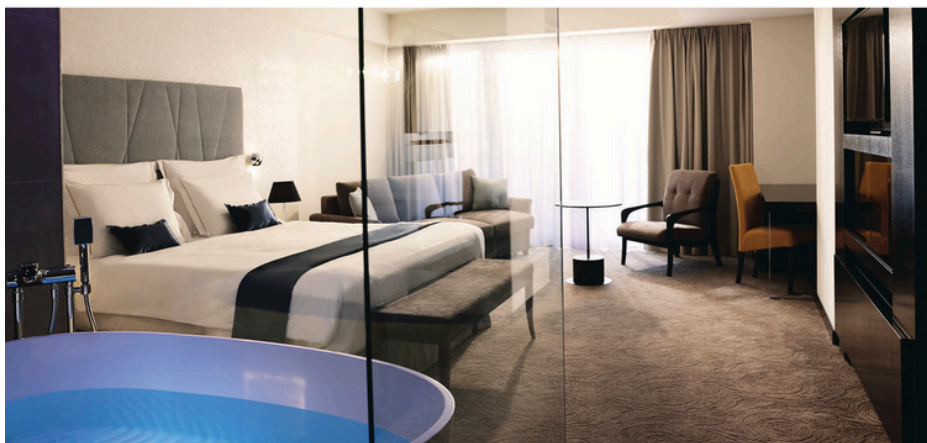
Imeti v upravi članstvo, ki deluje v skladu z najvišjimi etičnimi in moralnimi standardi in upošteva interese vseh skupin deležnikov (t. j. zaposlenih, poslovnih partnerjev, gostov idr.), ki bo vredna zaupanja, bo konstruktivno sprejemala drugačna mnenja, bo ažurno, izčrpno in celovito obveščala nadzorni svet o vseh za družbo relevantnih vprašanih strategije, planiranja, razvoja družbe, tveganjih in upravljanju s tveganji, bo sposobna tesnega sodelovanja z nadzornim svetom v korist družbe ter bo sposobna voditi odprto diskusijo med upravo in nadzornim svetom.



5. 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 s strani deležnikov, ki so vključeni v omenjene kadrovske procese, pri čemer 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.

Pri izboru kandidatov za nadzorni svet slednji izhaja tudi iz načela transparentnosti, pri čemer mu je pri formiranju predloga kandidatov v strokovno podporo kadrovska komisija.



Na izbor kandidata za člana uprave ali nadzornega sveta poleg navedenega vpliva tudi dejavnost družbe, zato mora strokovno izhodišče pri selekciji kandidatov predstavljati 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, cilji in strategijo družbe:

- ustrezne strokovne kompetence: celovita poslovna in strokovna znanja, veščine oziroma spretnosti, izkušnje, sposobnosti na podlagi podatkov o formalni izobrazbi, strokovnih usposabljanjih, strokovnih izkušnjah;
- osebna integriteta in poslovna etičnost: osebne lastnosti, vrednote, presoja se zanesljivost in ugled kandidata med ostalim na podlagi pregleda relevantnih kazenskih in prekrškovnih postopkov;
- primerna časovna obremenitev glede opravljanja eventualnih drugih funkcij;
- ustrezne kompetence komunikacije in timskega dela, konstruktivno-kritičnega sodelovanja, strateškega razmišljanja;
- dosežena ustrezna strokovna izobrazba (2. bolonjska stopnja oziroma VII. stopnja formalne izobrazbe);
- prizadevanje, da se hkrati ne menjajo vsi člani uprave in nadzornega sveta zaradi zagotavljanja kontinuitete obeh organov.

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 turizma, strateškega načrtovanja, korporativnega upravljanja in financ,
- poznavanju lokalnega in globalnega gospodarskega trga in turističnih tokov, pri čemer se upošteva tudi mednarodne izkušnje posameznih članov,
- ustreznih sposobnostih komunikacije, sodelovanja in kritične presoje v procesu odločanja.

Pogoje, ki se upoštevajo pri izbiri kandidatov za nadzorni svet, in ostale vidike ter pravila, ki se upoštevajo pri izbiri kandidatov za člane (postopek, uvajanje novih članov itd.), v skladu s to politiko podrobneje opredeljuje Poslovnik o delu nadzornega sveta.

6. 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 v smislu sestave organov vodenja in nadzora. Nadzorni svet dokument potrdi s potrditvenim sklepom.

Po potrebi sprejme sklep, s katerim predlaga izdelavo posodobitve politike.

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.

7. Posodabljanje dokumenta in informiranje

Politika se posodablja tako pogosto, da je vedno skladna s tekočimi usmeritvami korporativnega upravljanja ter se javno objavlja na spletnih straneh družbe.

Z njo se na sejah seznanijo nadzorni svet, uprava in kadrovska komisija nadzornega sveta, da jo bodo upoštevali pri izboru ali pripravi predlogov za člane v organih vodenja in nadzora.

Družba svoja prizadevanja in rezultate izvajanja politike raznolikosti razkriva v letnem poročilu.

Politika raznolikosti velja od dneva sprejema do sprejema njene spremembe, ki jo nadomesti.

Portorož, dne 19. 7. 2024

Nadzorni svet družbe

Mag. Samo Logar

predsednik nadzornega sveta

Istrabenz Turizem d. d.
Obala 33, 6320 Portorož, Slovenija
www.lifeclass.net



LIFECCLASS
HOTELS & SPA