

V skladu s Kodeksom korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države (Kodeks SDH), je Nadzorni svet družbe na 26. seji dne 7. 9. 2026 s sklepom št. 275 sprejel

POLITIKO RAZNOLIKOSTI DRUŽBE ELEKTRO PRIMORSKA, d. d.

1. NAMEN POLITIKE

Namen Politike raznolikosti družbe Elektro Primorska, d. d. (v nadaljevanju: politika) je določiti načela, cilje in ukrepe za zagotavljanje ustrezne raznolikosti v organih družbe ter spodbujanje raznolikosti v širšem vodstvu in na ključnih strokovnih funkcijah.

Družba raznolikost razume kot pomemben element kakovostnega odločanja, učinkovitega nadzora, odgovornega upravljanja tveganj ter dolgoročne uspešnosti in odpornosti družbe.

Namen politike ni raznolikost sama po sebi, temveč zagotavljanje takšne sestave organov družbe in razvoja ključnih kadrov, ki omogočata ustrezno kombinacijo strokovnosti, kompetenc, znanj, izkušenj in različnih perspektiv.

Politika predstavlja posodobitev dosedanje Politike raznolikosti organov vodenja in nadzora družbe Elektro Primorska, d. d., sprejete 13. julija 2020.

2. IZHODIŠČA ZA POLITIKO

Družba pri oblikovanju in izvajanju politike upošteva:

- statut družbe;
- Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države;
- Priporočila in pričakovanja Slovenskega državnega holdinga (SDH);
- Kompetenčni profil Nadzornega sveta Elektro Primorska, d. d.;
- druga relevantna načela in priporočila dobrega korporativnega upravljanja.

Politika se izvaja ob upoštevanju pristojnosti posameznih organov družbe ter drugih deležnikov, ki imajo na podlagi zakona ali statuta pristojnost pri imenovanju oziroma izvolitvi članov organov družbe.

3. PODROČJE UPORABE

Družba ima v skladu s statutom enočlansko upravo.

Politika se glede kolektivne raznolikosti neposredno uporablja za Nadzorni svet, pri čemer se upoštevajo tudi pristojnosti skupščine in sveta delavcev oziroma drugih pristojnih deležnikov pri imenovanju oziroma izvolitvi članov Nadzornega sveta.

Zaradi enočlanske sestave uprave se za upravo ne določajo kolektivni cilji raznolikosti, saj pri enočlanskem organu kolektivne raznolikosti ni mogoče opredeljevati na način, ki je primeren za veččlanski organ.

Pri imenovanju predsednika uprave se uporabljajo objektivna, jasna, nedvoumna in vnaprej določena merila glede strokovnosti, kompetenc, znanj, izkušenj, integritete in drugih pogojev za opravljanje funkcije.

Načela politike se v širšem smislu uporabljajo tudi pri razvoju širšega vodstva in ključnih strokovnih funkcij, pri čemer ta del politike predstavlja razvojno usmeritev družbe na področju kompetenc, talentov, enakih možnosti in načrtovanja nasledstva.

4. TEMELJNA NAČELA RAZNOLIKOSTI

Družba pri oblikovanju organov družbe in razvoju ključnih kadrov upošteva zlasti:

- strokovnost in kompetentnost;
- znanje in izobrazbo;
- relevantne izkušnje;
- integriteto;
- neodvisnost pri opravljanju funkcije, kadar je relevantna;
- komplementarnost znanj in izkušenj;
- spol;
- starost;
- različne poslovne in vodstvene izkušnje;
- mednarodne izkušnje, kadar so relevantne;
- različne perspektive in načine razmišljanja;
- poznavanje dejavnosti družbe in njenega regulativnega okolja;
- sposobnost kritične presoje;
- sposobnost konstruktivnega sodelovanja;
- kontinuiteto;
- enake možnosti;
- preprečevanje diskriminacije.

Strokovna usposobljenost, ustrezne kompetence, relevantne izkušnje, integriteta in drugi pogoji za opravljanje funkcije so temeljna merila pri izbiri kandidatov.

Vidiki raznolikosti se upoštevajo pri kandidatih, ki izpolnjujejo zahtevana strokovna in druga merila, ter predvsem pri presoji sestave organa kot celote.

Raznolikost ne more nadomestiti zahtevane strokovne usposobljenosti, kompetenc, izkušenj, integritete ali drugih pogojev za opravljanje funkcije.

Kadar sta kandidata glede na zahtevana merila enako usposobljena, se pri izbiri upošteva cilj zastopanosti manj zastopanega spola, razen če obstajajo objektivno utemeljeni razlogi, povezani z drugimi vidiki politike raznolikosti, ki jih je treba ustrezno obrazložiti.

5. RAZNOLIKOST NADZORNEGA SVETA

Nadzorni svet družbe sestavlja šest članov.

Cilj družbe je zagotavljati takšno sestavo Nadzornega sveta, ki kot celota zagotavlja ustrezno kombinacijo strokovnih znanj, kompetenc, izkušenj in različnih perspektiv, potrebnih za učinkovito izvajanje njegovih nalog.

Pri tem se upošteva Kompetenčni profil Nadzornega sveta Elektro Primorska, d. d.

Pred vsakim pomembnejšim postopkom imenovanja oziroma izvolitve člana Nadzornega sveta se, v okviru pristojnosti družbe, preveri zlasti:

- obstoječa sestava Nadzornega sveta;
- pokritost zahtevanih kompetenc;
- morebitne kompetenčne vrzeli;
- zastopanost spolov;
- starostna struktura;
- raznolikost izkušenj;
- kontinuiteta delovanja;
- prihodnje potrebe družbe.

Pri izboru kandidatov se poleg individualne ustreznosti kandidata presoja tudi njegov prispevek k raznolikosti in komplementarnosti Nadzornega sveta kot celote.

6. STROKOVNA IN KOMPETENČNA RAZNOLIKOST

Pri zagotavljanju kompetenčne raznolikosti Nadzornega sveta se neposredno upošteva Kompetenčni profil Nadzornega sveta.

Glede na dejavnost, strategijo in tveganja družbe so lahko za učinkovito delo Nadzornega sveta pomembna zlasti področja:

- elektroenergetike in elektrodistribucije;
- energetike in regulativnega okolja;
- financ in računovodstva;
- investicij in upravljanja kapitala;
- upravljanja tveganj;

- prava in korporativnega upravljanja;
- strateškega upravljanja;
- trajnostnega poslovanja in podnebnih tveganj;
- digitalizacije in informacijske tehnologije;
- kibernetске varnosti;
- odpornosti kritične infrastrukture;
- kriznega upravljanja in neprekinjenega poslovanja;
- upravljanja človeških virov, talentov in nasledstva;
- vodenja sprememb in organizacijskega razvoja.

Navedena področja ne pomenijo, da mora posamezni član obvladati vsa navedena področja. Ključno je, da so potrebne kompetence ustrezno pokrite na ravni Nadzornega sveta kot celote.

Cilj družbe je zagotavljati ustrezno pokritost ključnih kompetenc, opredeljenih v Kompetenčnem profilu Nadzornega sveta, ter pri vsakem pomembnejšem postopku spremembe sestave preveriti morebitne kompetenčne vrzeli.

Pri doseganju tega cilja imajo strokovna usposobljenost, znanje, relevantne izkušnje, integriteta in primernost kandidata za funkcijo prednost pred posameznim vidikom raznolikosti.

Raznolikost kompetenc se uresničuje predvsem z zagotavljanjem komplementarnosti kompetenc članov Nadzornega sveta kot celote.

7. SPOLNA RAZNOLIKOST

Družba podpira uravnoteženo zastopanost žensk in moških v veččlanskih organih družbe.

Cilj družbe je, da manj zastopani spol predstavlja najmanj 40 % članov Nadzornega sveta.

Glede na šestčlansko sestavo Nadzornega sveta doseganje tega cilja pomeni najmanj tri člane manj zastopanega spola.

Cilj se zasleduje v obdobju 2026–2030, najpozneje do 31. decembra 2030, pri čemer se upoštevajo mandati članov Nadzornega sveta ter pristojnosti skupščine, sveta delavcev in drugih pristojnih deležnikov pri imenovanju oziroma izvolitvi članov Nadzornega sveta.

Pri vsakem postopku imenovanja oziroma izvolitve člana Nadzornega sveta se, v okviru pristojnosti družbe, preveri možnost prispevanja k doseganju oziroma ohranjanju tega cilja.

Pri tem morajo kandidati najprej izpolnjevati zahtevana strokovna, kompetenčna, izkustvena, integritetna in druga merila za opravljanje funkcije.

Med enako usposobljenimi kandidati se pri oblikovanju sestave Nadzornega sveta upošteva cilj zastopanosti manj zastopanega spola, razen če obstajajo objektivno utemeljeni razlogi, povezani z drugimi vidiki politike raznolikosti, ki jih je treba ustrezno obrazložiti.

8. STAROSTNA RAZNOLIKOST IN KONTINUITETA

Družba prepoznava pomen ustrezne kombinacije različnih generacij, izkušenj in perspektiv.

Cilj družbe je zagotavljati ustrezno starostno raznolikost Nadzornega sveta ob hkratnem zagotavljanju kontinuitete njegovega delovanja, prenosa institucionalnega znanja in vključevanja novih perspektiv.

Pri doseganju tega cilja imajo strokovna usposobljenost, kompetence in relevantne izkušnje kandidata prednost pred starostnim vidikom.

Starostna struktura se upošteva kot eden od elementov pri presoji sestave Nadzornega sveta kot celote.

Pri načrtovanju sprememb sestave se upoštevajo zlasti:

- predvideni iztek mandatov;
- starostna struktura;
- ključna institucionalna znanja;
- raznolikost izkušenj;
- potreba po novih znanjih in perspektivah;
- tveganje hkratne izgube večjega dela institucionalnega znanja.

9. RAZNOLIKOST IZKUŠENJ IN PERSPEKTIV

Cilj družbe je zagotavljati raznolikost poslovnih, vodstvenih, strokovnih in drugih relevantnih izkušenj ter perspektiv v Nadzornem svetu, ki prispevajo h kakovostni razpravi in odločanju.

Pri izbiri posameznega člana so temeljna merila strokovnost, kompetence, relevantne izkušnje, integriteta in sposobnost učinkovitega opravljanja funkcije.

Raznolikost izkušenj in perspektiv se nato upošteva pri oblikovanju uravnotežene in komplementarne sestave Nadzornega sveta kot celote.

10. ENOČLANSKA UPRAVA

Uprava družbe je v skladu s statutom enočlanska.

Zaradi enočlanske sestave uprave se za upravo ne določajo kolektivni cilji raznolikosti.

Pri imenovanju predsednika uprave se uporabljajo vnaprej določena, jasna, nedvoumna in objektivna merila, ki vključujejo zlasti:

- strokovno usposobljenost;
- vodstvene izkušnje;
- relevantna znanja;
- kompetence;
- integriteto;

- poznavanje dejavnosti družbe;
- sposobnost uresničevanja strategije družbe;
- druge pogoje, ki jih zahtevata zakon in statut.

Pri tem se zagotavljajo enake možnosti kandidatov in objektivna presoja njihove primernosti za funkcijo.

11. RAZNOLIKOST V ŠIRŠEM VODSTVU IN NA KLJUČNIH FUNKCIJAH

Družba prepoznava pomen raznolikosti tudi v širšem vodstvu in na ključnih strokovnih funkcijah.

Raznolikost na teh ravneh prispeva zlasti k:

- zagotavljanju širine strokovnih znanj;
- razvoju prihodnjih vodij;
- upravljanju talentov;
- načrtovanju nasledstva;
- ohranjanju institucionalnega znanja;
- medgeneracijskemu prenosu znanja;
- večji sposobnosti prilagajanja spremembam;
- dolgoročni odpornosti družbe.

Družba zato spodbuja:

- enake možnosti razvoja in napredovanja;
- razvoj žensk v strokovnih in vodstvenih vlogah;
- razvoj mladih strokovnjakov;
- medgeneracijski prenos znanja;
- razvoj vodstvenih kompetenc;
- razvoj ključnih tehničnih in strokovnih kompetenc;
- sistematično upravljanje talentov;
- načrtovanje nasledstva;
- vključevanje različnih strokovnih in drugih perspektiv.

Cilj družbe je najmanj enkrat letno spremljati kompetenčno, starostno in spolno strukturo širšega vodstva in ključnih funkcij ter na podlagi ugotovitev opredeliti ustrezne razvojne, kadrovske in nasledstvene ukrepe.

Pri razvoju in napredovanju zaposlenih imajo strokovnost, kompetence, uspešnost, izkušnje in potencial posameznika temeljni pomen, vidiki raznolikosti pa se upoštevajo kot del celovite presoje razvoja kadrov.

Ta del politike predstavlja razvojno usmeritev družbe in ne posega v pristojnosti pristojnih organov glede imenovanja na posamezne funkcije.

12. PRIHODNJE KOMPETENCE IN ODPORNOST DRUŽBE

Pri pregledu kompetenčnega profila Nadzornega sveta ter pri razvoju širšega vodstva in ključnih strokovnih funkcij družba upošteva prihodnje izzive elektrodistribucijske dejavnosti.

Posebna pozornost se namenja zlasti:

- odpornosti kritične infrastrukture;
- kibernetiki varnosti;
- digitalizaciji;
- neprekinjenemu poslovanju;
- kriznemu upravljanju;
- energetskega prehodu;
- podnebnim tveganjem;
- varnosti dobavnih verig;
- novim tehnologijam;
- razvoju strokovnih in vodstvenih kompetenc.

Cilj družbe je, da najmanj enkrat v mandatu Nadzornega sveta oziroma ob pomembnejših spremembah strategije preveri, ali kompetenčni profil Nadzornega sveta ter razvoj ključnih kadrov ustrezata prihodnjim potrebam družbe.

Pri tem imajo identificirane strokovne in kompetenčne potrebe prednost pri opredelitvi razvojnih in kadrovske ukrepe, vidiki raznolikosti pa se upoštevajo pri oblikovanju ustrezne dolgoročne kadrovske baze.

13. UKREPI ZA URESNIČEVANJE POLITIKE

Za uresničevanje politike družba uporablja zlasti naslednje ukrepe:

- redni pregled sestave Nadzornega sveta;
- pregled Kompetenčnega profila Nadzornega sveta pred pomembnejšimi spremembami njegove sestave;
- ugotavljanje kompetenčnih vrzel;
- spremljanje zastopanosti spolov;
- spremljanje starostne strukture;
- zagotavljanje objektivnih in vnaprej določenih meril pri izboru kandidatov;
- razvoj in izobraževanje članov Nadzornega sveta;
- razvoj ključnih strokovnih in vodstvenih kompetenc;

- upravljanje talentov;
- načrtovanje nasledstva;
- medgeneracijski prenos znanja;
- spremljanje prihodnjih kompetenčnih potreb;
- sprejemanje ustreznih razvojnih in kadrovskih ukrepov na podlagi ugotovitev spremljanja.

Ukrepi morajo biti sorazmerni z velikostjo družbe, naravo njene dejavnosti in njenimi konkretnimi okoliščinami.

14. MERJENJE, SPREMLJANJE IN POROČANJE

Družba spremlja uresničevanje ciljev politike najmanj enkrat letno.

Za Nadzorni svet se spremlja zlasti:

- delež manj zastopanega spola;
- pokritost ključnih kompetenc;
- morebitne kompetenčne vrzeli;
- starostna struktura;
- raznolikost izkušenj;
- kontinuiteta;
- izvedeni ukrepi.

Za širše vodstvo in ključne funkcije se spremlja zlasti:

- kompetenčna struktura;
- starostna struktura;
- spolna struktura;
- razvoj talentov;
- nasledstvena pripravljenost ključnih funkcij;
- izvedeni razvojni ukrepi.

Družba o izvajanju politike in doseganju ciljev poroča v letnem poročilu oziroma izjavi o upravljanju v skladu z veljavnimi predpisi, Kodeksom SDH in Priporočili in pričakovanji SDH.

Poročanje vključuje tudi pojasnilo o napredku pri doseganju ciljev ter, kadar posamezen cilj ni dosežen, razloge za odstopanje in po potrebi nadaljnje ukrepe.

15. POVEZAVA S KOMPETENČNIM PROFILOM NADZORNEGA SVETA

Politika raznolikosti in Kompetenčni profil Nadzornega sveta predstavljata medsebojno povezana dokumenta.

Pri spremembi sestave Nadzornega sveta se uporablja naslednji pristop:

obstoječa sestava → analiza potrebnih kompetenc → identifikacija vrzeli → preveritev vidikov raznolikosti → opredelitev ciljnega profila → izbor kandidatov → presoja nove kolektivne sestave.

Kompetenčni profil se pregleda in po potrebi posodobi najmanj pred pomembnejšimi spremembami oziroma dopolnitvami sestave Nadzornega sveta.

Pri pregledu se upoštevajo dejavnost družbe, strategija, tveganja, razvojne potrebe in prihodnje poslovno okolje.

16. ENAKE MOŽNOSTI IN PREPREČEVANJE DISKRIMINACIJE

Družba pri imenovanju, izbiri, razvoju in napredovanju zagotavlja enake možnosti.

Kandidati se ocenjujejo objektivno na podlagi vnaprej določenih meril.

Merila za izbor so jasna, nedvoumna in spolno nevtralna ter temeljijo zlasti na:

- strokovnem znanju;
- kompetencah;
- izkušnjah;
- izobrazbi;
- integriteti;
- sposobnosti opravljanja funkcije oziroma delovnega mesta;
- potrebah družbe;
- prispevku kandidata k učinkovitemu delovanju organa oziroma organizacije.

Raznolikost ne predstavlja nadomestila za zahtevano strokovno usposobljenost, kompetence, izkušnje ali integriteto.

V primeru enake usposobljenosti kandidatov se pri izboru upošteva cilj zastopanosti manj zastopanega spola, razen če obstajajo objektivno utemeljeni razlogi, povezani z drugimi vidiki politike raznolikosti, ki jih je treba posebej obrazložiti.

17. ČASOVNI OKVIR

Cilji politike se uresničujejo v obdobju 2026–2030.

Cilj najmanj 40-odstotne zastopanosti manj zastopanega spola v Nadzornem svetu se zasleduje najpozneje do 31. decembra 2030, pri čemer se upoštevajo mandati članov Nadzornega sveta ter pristojnosti organov, pristojnih za njihovo imenovanje oziroma izvolitev.

O napredku pri doseganju ciljev se poroča najmanj enkrat letno.

18. PREGLED IN POSODOBITEV POLITIKE

Politika se pregleda najmanj vsaka tri leta oziroma prej, če to zahtevajo:

- spremembe zakonodaje;
- spremembe Kodeksa SDH;
- spremembe Priporočil in pričakovanj SDH;
- sprememba statuta družbe;
- sprememba strategije ali poslovnega modela družbe;
- pomembne spremembe sestave organov družbe;
- ugotovitve samoocenjevanja Nadzornega sveta;
- pomembne spremembe poslovnega okolja;
- spremembe kompetenčnih potreb družbe.

19. KONČNA DOLOČBA

Z dnem uveljavitve te politike preneha veljati dosedanja Politika raznolikosti organov vodenja in nadzora družbe Elektro Primorska, d. d., sprejeta 13. 7. 2020.

Politika se objavi na spletni strani družbe.

Nova Gorica, 7. 9. 2026



Predsednik Nadzornega sveta
Darko Ličen