

Politika raznolikosti

V Ljubljani, 20.6. 2025

Na podlagi Zakona o gospodarskih družbah in Kodeksa upravljanja za nejavne družbe sta uprava družbe Triglav Investments, upravljanje premoženja, d.o.o. (v nadaljevanju: Družba), na redni seji dne 20.5.2025, in nadzorni svet Družbe, na redni seji 27.5.2025, sprejela spremembe in dopolnitve Politike raznolikosti z dne 12.10.2021 ter potrdila naslednji čistopis le-te

POLITIKO RAZNOLIKOSTI

I. UVODOMA

Politika raznolikosti (v nadaljevanju: Politika) opredeljuje zavezanost Družbe k upoštevanju različnih vidikov raznolikosti v zvezi z zastopanostjo med člani nadzornega sveta, uprave, direktorji področij in zaposlenimi v Družbi (strokovna usposobljenost, izkušnje, veščine, znanja, kompetence, spol, starost, jezik in geografska raznolikost), določa cilje, način izvajanja ter poročanje o doseženih rezultatih politike. Družba si pri prizadeva upoštevati usmeritve, ki so navedene v tej Politiki, v postopkih kadrovanja na vseh delovnih mestih.

V Politiki uporabljeni izrazi, ki se nanašajo na osebe in so zapisani v moški slovnični obliki, so uporabljeni nevtrarno za vse spole.

II. CILJ

Cilj Politike je zagotoviti komplementarnost in raznolikost med člani nadzornega sveta, uprave, direktorji področij in zaposlenimi z upoštevanjem različnih kvalifikacij, izkušenj in znanja, ki omogočajo preudarno izvajanje delovnih nalog ter skrbno upravljanje oziroma nadzorovanje Družbe ter s tem uresničevanje strateških ciljev in zagotavljanje dolgoročnih vrednosti za vse ključne deležnike, in zastopanost spolov ter drugih dimenzij raznolikosti.

III. NAČIN IZVAJANJA

Cilje Politike se upošteva pri vodenju postopkov izbire članov oziroma kandidatov članov uprave, nadzornega sveta, direktorjev področij Družbe in drugih zaposlenih ter pri ocenjevanju sestave in delovanja uprave in nadzornega sveta kot celote.

Politika se izvaja z ustreznim postopkom iskanja in selekcije kandidatov ne glede na funkcijo ali delovno mesto. V ta namen nosilci izvajanja uporabijo eno ali več nabornih poti, ki omogočajo prijave primerne števila kompetentnih in raznolikih kandidatov z ustreznimi znanji, veščinami in izkušnjami.

V postopku izbire ima v primeru, da kriterij usposobljenosti in primernosti izpolnjuje več kandidatov, prednost tisti kandidat, ki bo doprinesel k raznolikosti.

Družba kandidatom zagotavlja enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino.

Cilj je, da je v organu vodenja ali nadzora ter med direktorji področij in zaposlenimi zastopanih čim več dimenzij raznolikosti.

IV. OBJAVA IN POROČANJE

Politika se javno objavi na spletni strani Družbe.

Skladno z Zakonom o gospodarskih družbah Družba v svoje letno poslovno poročilo vključi tudi informacijo o upoštevanju politike raznolikosti v organih vodenja in nadzora. Informacija vsebuje opis politike raznolikosti, ki se izvaja v zvezi z zastopanostjo z vidika spola, izobrazbe in poklicnih izkušenj, in navedba ciljev, načina izvajanja ter doseženih rezultatov politike raznolikosti v obdobju poročanja. Opis politike raznolikosti z vidika spola vsebuje navedbo razmerja spolov in vpliv na postopke izbire ter druge postopke v Družbi. Družba bo pri oblikovanju ciljev in objavi podatkov o deležu zastopanosti spolov v organih vodenja in nadzora upoštevala razmerje zastopanosti med moškim in ženskim spolom.

V. VELJAVNOST

Ta Politika stopi v veljavo, ko jo sprejmeta uprava in nadzorni svet Družbe.

Uprava družbe

Nadzorni svet družbe