

# **POLITIKA RAZNOLIKOSTI ORGANOV VODENJA IN NADZORA DRUŽBE TERMoeLEKTRARNA BRESTANICA d.o.o.**

## Kazalo vsebine

1	Uvod .....	3
2	Namen izvajanja Politike raznolikosti .....	3
3	Način izvajanja Politike raznolikosti pri članih posloводства .....	3
4	Način izvajanja Politike raznolikosti pri članih nadzornega sveta .....	4
5	Spremljanje izvajanja Politike raznolikosti in poročanje o izvajanju Politike raznolikosti.....	4
6	Končne določbe .....	5

Na podlagi določil 254a. do 254f. členov in v povezavi s 522. členom Zakona o gospodarskih družbah (v nadaljevanju: ZGD-1) in na podlagi 3.8-3.8.4, 6.9 in 7.4. točk Kodeksa korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države, je Nadzorni svet družbe Termoelektrarna Brestanica d.o.o. (v nadaljevanju: nadzorni svet) na svoji 19. redni seji dne 31. 3. 2026 sprejel Politiko raznolikosti organov vodenja in nadzora družbe Termoelektrarna Brestanica d.o.o. (v nadaljevanju: Politika raznolikosti).

## 1 Uvod

Cilj izvajanja Politike raznolikosti organov vodenja in nadzora družbe Termoelektrarna Brestanica d.o.o. (v nadaljevanju: TEB) je doseganje večje učinkovitosti organov vodenja in nadzora, uspešno dolgoročno poslovanje in večji poslovni ugled.

S Politiko raznolikosti se predstavlja okvir ključnih načel glede zastopanosti, ki omogočajo in spodbujajo raznoliko sestavo (predvsem glede vidikov spola, starosti in izobrazbe) posloводства in nadzornega sveta. V okvir organa nadzora se za namen tega dokumenta štejejo tudi komisije nadzornega sveta.

Izvajalca Politike raznolikosti sta posloводство v okviru svojih pristojnosti in odgovornosti ter nadzorni svet.

K doseganju ciljev politike raznolikosti si prizadevajo vsi pristojni organi družbe, vključno s svetom delavcev, ki je dolžan skladno z ZGD-1 glede svojih predstavnikov zagotoviti vsaj 33-odstotno zastopanost manj zastopanega spola, razen če v času imenovanja ni na izbiro osebe manj zastopanega spola.

## 2 Namen izvajanja Politike raznolikosti

Politika raznolikosti predstavlja okvir ključnih načel glede zastopanosti v organih družbe, ki omogočajo in spodbujajo raznoliko sestavo organov vodenja in nadzora v TEB.

S Politiko raznolikosti nadzorni svet spodbuja raznolikost članstva v obeh navedenih organih družbe in si posebej prizadeva za doseganje prostovoljne ciljne spolne raznolikosti, kot je določena s to Politiko raznolikosti.

## 3 Način izvajanja Politike raznolikosti pri članih posloводства

Poleg veljavnih zakonskih zahtev in zahtev Akta o ustanovitvi družbe z omejeno odgovornostjo TEB d.o.o. za člane posloводства se pri njihovi sestavi zasleduje tudi naslednje cilje:

- STROKOVNI PROFIL: strokovna raznolikost za zagotavljanje komplementarnosti znanja in veščin, upoštevanje dejavnosti družb v skupini;
- KONTINUITETA: zagotavljanje kontinuitete s prizadevanjem, da se hkrati ne menjajo vsi člani posloводства;
- IZKUŠENOST: ustrezna izkušnost pri vodenju družb;
- SPOL: prizadevanje za heterogeno zastopanje, pri čemer naj skladno z 254.c členom ZGD-1 do 30. 6. 2028 manj zastopani spol predstavlja 33 % zastopanost med člani organa vodenja in nadzora skupaj;
- STAROST: ustrezna uravnoteženost glede starostne zastopanosti;
- OSEBNA INTEGRITETA: ustrezna osebna integriteta, visoka stopnja osebne integritete.

Nadzorni svet lahko ob vsakem postopku imenovanja člana posloводства s sklepom določi tudi dodatne želene kompetence, z namenom doseganja večje komplementarnosti članov posloводства glede znanja in izkušenj, hkrati pa si prizadeva določiti konkretne cilje in merila, povezane z raznolikostjo.

Pri zagotavljanju raznolikosti tako v nadzornem svetu kot v poslovodu je osnovno vodilo, da imata oba organa ustrezna znanja, veščine in izkušnje, da uspešno opravljata svoji funkciji.

## 4 Način izvajanja Politike raznolikosti pri članih nadzornega sveta

Poleg veljavnih zakonskih zahtev in zahtev internih aktov ustanovitelja za člane nadzornega sveta se pri njihovi sestavi zasleduje tudi naslednje cilje:

- STROKOVNI PROFIL: strokovna raznolikost za zagotavljanje komplementarnosti znanja in veščin (vsaj en predstavnik s predznanjem iz tehnične, ekonomske, management ali pravne smeri);
- KONTINUITETA: zagotavljanje kontinuitete, s prizadevanjem, da se hkrati ne zamenjajo vsi člani nadzornega sveta;
- IZKUŠENOST: ustrezna izkušnost pri nadzoru družb;
- SPOL: prizadevanje za heterogeno zastopanje, pri čemer naj skladno z 254.c členom ZGD-1 do 30. 6. 2028 manj zastopani spol predstavlja 33 % zastopanost med člani organa vodenja in nadzora skupaj;
- STAROST: ustrezna uravnoteženost glede starostne zastopanosti;
- OSEBNA INTEGRITETA: ustrezna osebna integriteta, visoka stopnja osebne integritete.

Nadzorni svet lahko ob vsakem postopku predlaganja članov nadzornega sveta ustanovitelju, če se to izvaja, v imenovanje s sklepom določi tudi nove zahteve in kompetence, z namenom čim večje komplementarnosti članov nadzornega sveta glede njihovega znanja in izkušenj. Člani nadzornega sveta naj se z različnim spolom, starostjo, znanji ter izkušnjami dopolnjujejo, vse z namenom delovanja v skladu s cilji, strategijami in politikami družbe ter v njenem najboljšem interesu.

Način izvajanja Politike raznolikosti se ureja tudi skladno s kompetenčnim profilom za člane nadzornega sveta.

## 5 Spremljanje izvajanja Politike raznolikosti in poročanje o izvajanju Politike raznolikosti

Izvajanje Politike raznolikosti in pregled ustreznosti ob spremembah v organih vodenja in nadzora spremlja nadzorni svet.

Nadzorni svet poroča o izvajanju Politike raznolikosti v okviru izjave o upravljanju, ki je sestavni del letnega poročila TEB.

## 6 Končne določbe

Politika raznolikosti začne veljati z dnem, ko jo sprejme nadzorni svet.

Politika raznolikosti se objavi na javno dostopni spletni strani TEB.

S sprejeto Politiko raznolikosti se seznanijo ustanovitelji in Svet delavcev družbe TEB d.o.o.

Brestanica, 31. 3. 2026

Predsednica nadzornega sveta  
Vanja Bogolin