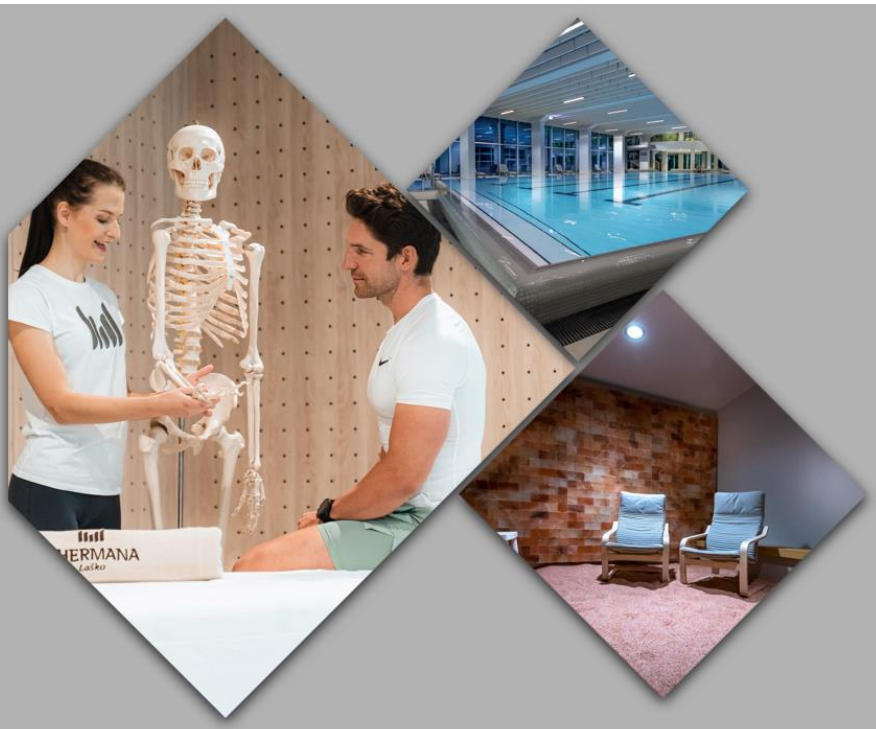
THERMANA

HOTELI | MEDICINA | WELLNESS | KONGRESI

POLITIKA RAZNOLIKOSTI IN KOMPETENČNI PROFIL ORGANOV VODENJA IN NADZORA DRUŽBE THERMANA D.D.



I. UVOD 3
II. CILJ 3
III. VIDIK RAZNOLIKOSTI 4
IV. MERLJIVI CILJI POLITIKE 5
V. KOMPETENČNI PROFIL ORGANOV VODENJA IN NADZORA 6
VI. IZOBRAŽEVANJE 7
VII. SPREMLJANJE IZVAJANJA POLITIKE IN POROČANJE 7
VIII. KONČNE DOLOČBE 8

V skladu s Kodeksom korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države Slovenskega državnega holdinga d.d. sta uprava in nadzorni svet družbe Thermana d.d., družba dobrega počutja, s poslovnim naslovom Zdraviliška cesta 6, 3270 Laško, dne 29.02.2024 sprejela

POLITIKO RAZNOLIKOSTI IN KOMPETENČNI PROFIL ORGANOV VODENJA IN NADZORA DRUŽBE THERMANA D.D.

I. UVOD

Politika raznolikosti (v nadaljevanju: Politika) opredeljuje zavezanost družbe k upoštevanju različnih vidikov raznolikosti v zvezi z zastopanostjo med člani nadzornega sveta in uprave (strokovna usposobljenost, izkušnje, veščine, znanja, kompetence, spol, starost), določa cilje, način izvajanja ter poročanje o doseženih rezultatih politike. V okvir organov nadzora za namen tega akta štejejo tudi komisije organov nadzora.

Skrbnik oz. izvajalec Politike je nadzorni svet družbe, kadrovska komisija nadzornega sveta v kolikor je le-ta oblikovana ter uprava družbe v okviru svojih pristojnosti in odgovornosti. Za izvajanje politike raznolikosti pa si morajo prizadevati tudi ostali deležniki in sicer ustanovitelj/skupščina ter svet delavcev.

V Politiki uporabljeni izrazi, ki se nanašajo na osebe in so zapisani v moški slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni za ženski in moški spol.

S to Politiko se definirajo osnovna merila za izbor primernih kandidatov v upravi in nadzornem svetu, ki omogočajo sestavo teh organov družbe na način, da imajo njuni 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 dolgoročen 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.

II. CILJ

Cilj Politike je zagotoviti raznolikost med člani nadzornega sveta in uprave družbe z upoštevanjem različnih kvalifikacij, izkušenj in znanja, ki omogočajo preudarno ter skrbno upravljanje in nadzorovanje družbe ter s tem uresničevanje strateških ciljev in zagotavljanje dolgoročnih vrednosti za vse ključne deležnike in zastopanost obeh spolov.

III. VIDIK RAZNOLIKOSTI

Pri izboru vidikov raznolikosti se upošteva gospodarsko okolje v katerem družba deluje, dolgoročne trende na trgu turistično gostinske dejavnosti, hotelirstva, zdraviliške in wellness dejavnosti, kongresne dejavnosti, dejavnosti oskrbe starejših, sprejete strategije družbe, ustvarjanje kreativnih pogojev dela ter zagotavljanje učinkovitega in trajnostnega razvoja družbe.

Navedeno zagotavljajo naslednji vidiki:		
1.	STROKOVNA RAZNOLIKOST ČLANOV	Zaradi sledenja trendom na področju turistično gostinske dejavnosti, hotelirstva, zdraviliške in wellness dejavnosti, kongresne dejavnosti, dejavnosti oskrbe starejših je za uspešno poslovanje družbe potrebno doseči raznolikost znanj, izobrazb in izkušenj ter njihovo hkratno dopolnjevanje zaradi uspešnega upravljanja in nadzorovanja družbe v skladu s cilji, strategijo, politikami in etičnimi standardi.
2.	SPOLNA RAZNOLIKOST	Vsi kriteriji za izbor članov uprave in nadzornega sveta morajo biti postavljeni tako, da so glede na spol nediskriminatorni. Pri sestavi uprave in nadzornega sveta se poleg učinkovitosti zasleduje tudi cilj uravnotežene zastopanosti žensk in moških, ki bo predstavljala najmanj 30% vseh članov.
3.	RAZNOLIKOST KOMPETENC	K 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.
4.	STAROSTNA RAZNOLIKOST	Zaradi staranja prebivalstva in podaljševanja delovne dobe prihaja v gospodarskih družbah do večgeneracijske zastopanosti, čemur se ne more izogniti niti uprava niti nadzorni svet. Starostna raznolikost predstavlja prednost, ki jo velja izkoristiti zaradi prenašanja znanj in izkušenj med generacijami tako iz starejše na mlajšo kot obratno. S tem se zagotovi kakovostno nasledstvo.
5.	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 omenjenih organov, kar pomembno vpliva na ne/učinkovitost njunega dela.

IV. MERLJIVI CILJI POLITIKE

Merljivi cilji Politike za upravo in nadzorni svet v družbi so:

CILJ 1	Zagotoviti minimalno 30% manj zastopanega spola v nadzornem svetu
CILJ 2	V primeru dvočlanske uprave zagotoviti enakopravno zastopanje obeh spolov
CILJ 3	Imeti v nadzornem svetu članstvo, ki premore strokovne izkušnje vsaj s področja strateškega načrtovanja, korporativnega upravljanja, financ in računovodstva oziroma ima ustrezne izkušnje s področja dejavnosti družbe, ki jim omogočajo presojo ključnih odločitev, sprejetih v družbi
CILJ 4	Zagotoviti 30% kontinuiteto ob spremembah sestave uprave in nadzornega sveta

V. KOMPETENČNI PROFIL ORGANOV VODENJA IN NADZORA

Politika raznolikosti se izvaja z ustreznim postopkom nabora in selekcije kandidatov za člane uprave in nadzornega sveta. Na izbor kandidata za člana uprave ali nadzornega sveta vplivata tako dejavnost družbe kot tudi druge posebne okoliščine v katerih družba deluje. Pri presoji primernosti članov uprave in nadzornega sveta se poleg zakonskih upoštevajo tudi naslednji pogoji, ki omogočajo vestno, odgovorno in učinkovito upravljanje in nadziranje družbe v skladu z vrednotami in strategijo družbe:

- Ustrezne strokovne kompetence: znanja, veščine oziroma spretnosti, izkušnje, sposobnosti na podlagi podatkov o formalni izobrazbi, strokovnih usposabljanjih, strokovnih izkušnjah.
- Osebna integriteta in poslovna etičnost: osebnostne 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, konstruktivnega 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.
- Za člana nadzornega sveta znanja in strokovne izkušnje vsaj s področij strateškega načrtovanja, korporativnega upravljanja, financ ter računovodstva oziroma ustrezna znanja in izkušnje s področja dejavnosti družbe, ki jim omogočajo presojo ključnih odločitev, sprejetih v družbi.
- Za člana uprave sposobnost, da z delom, znanjem in izkušnjami pripomore in si prizadeva za dolgoročni uspeh družbe z zagotavljanjem najboljšega mogočega vodenja in ocenjevanja ter obvladovanja tveganj, da deluje v skladu z najvišjimi etičnimi in moralnimi standardi in upošteva interese vseh skupin deležnikov (tj. zaposlenih, poslovnih partnerjev, gostov, idr.), ki bo vreden zaupanja, ki bo konstruktivno sprejemal drugačna mnenja, ki bo ažurno, izčrpno in celovito obveščal nadzorni svet o vseh za družbo relevantnih vprašanjih strategije, planiranja, razvoja družbe, tveganjih in upravljanju s tveganji, ki bo sposoben tesnega sodelovanja z nadzornim svetom v korist družbe in bo sposoben voditi odprto diskusijo med upravo in nadzornim svetom.

Sestava uprave oziroma nadzornega sveta mora zagotavljati raznolikost v:
• starosti in spolu
• različnih strokovnih znanjih izobrazbi in izkušnjah posameznih članov uprave oziroma nadzornega sveta, zlasti s področja delovanja družbe, strateškega načrtovanja, korporativnega upravljanja ter računovodstva in financ

- poznavanje lokalnega in globalnega gospodarskega trga, turističnih tokov
- ustreznih sposobnostih komunikacije, sodelovanja in kritične presoje v procesu odločanja

Politika raznolikosti se izvaja z ustreznim postopkom nabora, selekcije in izbora kandidatov za člane uprave in nadzornega sveta s strani deležnikov, ki so vključeni v omenjene kadrovske procese.

Pri načinu iskanja kandidatov za upravo se glede na vsakokratne okoliščine lahko izbere kombinacijo:

- direktnega iskanja z osebnim povabilom notranjim in zunanjim kandidatom h kandidaturi na predlog članov nadzornega sveta
- direktnega iskanje preko »headhuntinga«
- javnega razpisa oziroma javne objave prostega mesta predsednika ali člana uprave v ustreznih medijih

V postopku iskanja in izbora najustreznejših kandidatov lahko nadzorni svet imenuje kadrovsko komisijo, ki opravlja funkcijo iskanja in izbora kandidatov, lahko pa k sodelovanju povabi zunanjega svetovalca oziroma kadrovsko agencijo. Sodelovanje lahko poteka zgolj v posamezni fazi postopka ali v celotnem procesu iskanja in izbora. Strokovnjaki, ki se profesionalno ukvarjajo z iskanjem in selekcijo kadrov, so zavezani k diskretnosti, biti morajo neodvisni in slediti strokovnim merilom ter tej Politiki.

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

VI. IZOBRAŽEVANJE

Članom uprave in nadzornega sveta se tekom opravljanja funkcije priporoča dodatno izobraževanje znotraj področja strateškega načrtovanja, korporativnega upravljanja, financ ter računovodstva oziroma pridobivanje drugih ustreznih znanj in izkušenj s področja dejavnosti družbe.

VII. SPREMLJANJE IZVAJANJA POLITIKE IN POROČANJE

Izvajanje politike spremlja nadzorni svet. Ob vsakoletni samooceni delovanja nadzornega sveta ali oceni delovanja uprave nadzorni svet presodi ali je Politika še ustrezna glede na dejanske potrebe družbe glede sestave organov vodenja in nadzora in po potrebi sprejme sklep s katerim predlaga izdelavo posodobitve Politike.

VIII. KONČNE DOLOČBE

Nadzorni svet družbe, uprava družbe ustanovitelj/skupščina in svet delavcev so dolžni narediti vse, kar je potrebno, da se določila Politike izvajajo.

Politika raznolikosti začne veljati z dnem, ko jo sprejmeta uprava in nadzorni svet družbe.

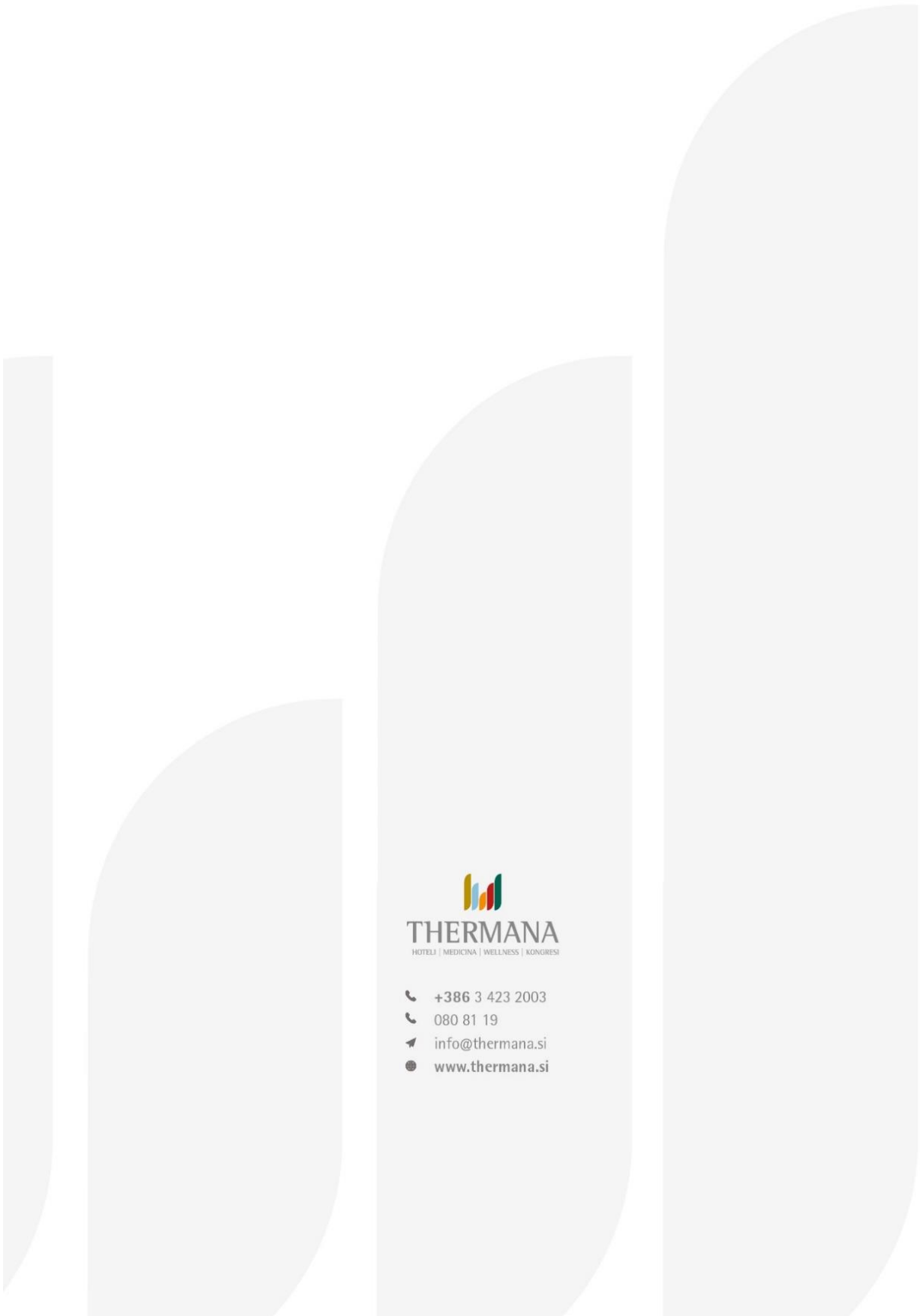
Politika raznolikosti se objavi na spletni strani družbe.

O sprejemu in vsebini politike raznolikosti se seznani ustanovitelja/skupščino ter svet delavcev.

Laško, 29.2.2024

Predsednica uprave
Mojca LESKOVAR

Predsednik nadzornega sveta
Luka PREBIL



THERMANA

HOTELI | MEDICINA | WELLNESS | KONGRESI

+386 3 423 2003

080 81 19

info@thermana.si

www.thermana.si