

V skladu s Kodeksom korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države Slovenskega državnega holdinga, ki se v družbi uporablja kot referenčni kodeks, je nadzorni svet družbe KOTO d.o.o., oblikoval in dne 27. 3. 2025 sprejel

POLITIKO RAZNOLIKOSTI DRUŽBE KOTO d.o.o.

1. POLITIKA RAZNOLIKOSTI

S politiko raznolikosti se spodbuja doseganje raznolikosti v nadzornem svetu družbe KOTO d.o.o. (v nadaljevanju: Družba). Treba je upoštevati več različnih vidikov raznolikosti, in sicer z namenom zagotoviti, da člani nadzornega sveta razpolagajo s strokovnim znanjem ter izkušnjami, ki so potrebne za dobro razumevanje poslovanja Družbe in delovanja trga, obvladovanje tveganj ter za prepoznavo priložnosti, povezanih s poslovanjem Družbe.

Namen politike raznolikosti je doseči večjo učinkovitost nadzornega sveta, kar prispeva k izboljšanju poslovanja in povečanju ugleda Družbe.

2. NAČIN ZAGOTAVLJANJA POLITIKE RAZNOLIKOSTI

Politika raznolikosti se v Družbi izvaja zlasti z ustreznimi postopki izbire kandidatov za člane nadzornega sveta. Za doseganje ciljev politike raznolikosti si prizadevajo organi Družbe, ko so v položaju, da lahko v okviru svojih pristojnosti oziroma pravic vplivajo na izvajanje politike raznolikosti. Sestavo nadzornega sveta z vidika politike raznolikosti oceni tudi nadzorni svet, ko ocenjuje svojo sestavo in delovanje.

Če dva kandidata izpolnjujeta pogoje in merila ter sta glede na zahtevane pogoje in merila primerljiva kandidata, se da prednost kandidatu, s katerim se zagotavlja raznolika sestava nadzornega sveta z vidikov in ciljev, ki jih opredeljuje ta politika raznolikosti. Možni so tudi primeri, ko se da enemu vidiku raznolikosti prednost pred drugim vidikom raznolikosti glede na sestavo in potrebe nadzornega sveta oz. druge okoliščine, ki to utemeljujejo z vidika učinkovitosti njegove sestave.

3. VIDIKI RAZNOLIKOSTI, KI SE JIH UPOŠTEVA

Upoštevajo se predvsem naslednji vidiki raznolikosti, kolikor je to mogoče, pri čemer je vodilo, da se s tem povečuje učinkovitost nadzornega sveta:

o **Strokovna raznolikost:** Ustrezna heterogena sestava nadzornega sveta z vidika strokovnih znanj, veščin in izkušenj, kot jo je nadzorni svet opredelil v kompetenčnem profilu članov nadzornega sveta Družbe. Poslovanje Družbe in skupine Koto je zelo kompleksno, zato mora nadzorni svet kot celota z vidika strokovnih znanj pokrivati vsa najpomembnejša strokovna področja.

- o **Kontinuiteta članstva:** prizadevati si je treba, da se ne menjajo vsi člani nadzornega sveta hkrati, ampak najmanj en član nadzornega sveta predstavlja kontinuiteto. S tem se zagotovi prenos znanja in izkušenj ter zgodovinsko poznavanje dejstev.
- o **Starostna struktura:** prizadevati si je treba za starostno raznolikost in s tem po eni strani zagotavljati ustrezno dinamičnost, energijo, nazore, dojemljivost za razvoj tehnike in na drugi strani izkušnost in preišljenost.
- o **Spolna raznolikost:** nadzorni svet je dejansko sestavljen iz dveh članov, ki jih predlagajo družbeniki. Prizadevati si je treba, da je ob ustreznih kvalifikacijah v nadzornem svetu vsaj en član nadzornega sveta manj zastopanega spola (33 % delež). Najmanjši delež iz prejšnjega stavka sledi zakonsko opredeljenemu najmanjšemu deležu manj zastopanega spola (ZGD-1) ob predpostavki tričlanskega nadzornega sveta, četudi družba formalno ni zakonska zavezanka.

4. KONČNE DOLOČBE

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

Družbenike in zainteresirano javnost se s sprejetjem in vsebino Politike raznolikosti seznanijo z javno objavo na spletnih straneh Družbe.

Poročilo o izvajanju in doseženih rezultatih izvajanja politike raznolikosti v obdobju poročanja se vključijo v izjavo o upravljanju.

Predsednica nadzornega sveta

Mateja Lovšin Herič

