

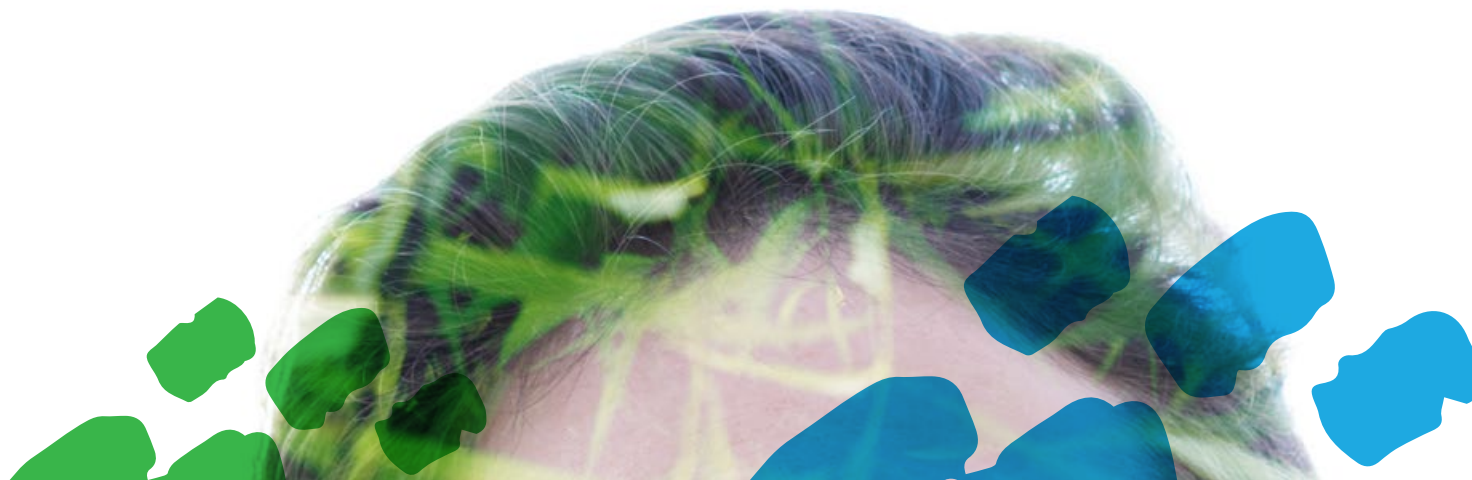


# IOR 2018

IZVJEŠTAJ O ODRŽIVOM RAZVOJU  
ZA 2018. GODINU



**PROGRAM GLOBALNOG RAZVOJA DO 2030. GODINE:  
17 CILJEVA ODRŽIVOG RAZVOJA**



## JGL U UKUPNOM PROCESU POSLOVANJA I DJELOVANJA OSOBITU POZORNOST POSVEĆUJE INTEGRACIJI ŠEST GLOBALNIH CILJEVA:



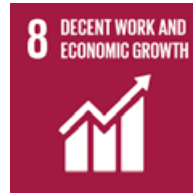
### CILJ 3.

Osigurati zdrav život i promovirati blagostanje za ljude svih generacija



### CILJ 5.

Postići rodnu ravnopravnost i osnažiti sve žene i djevojke



### CILJ 8.

Promovirati uključiv i održiv gospodarski rast, punu zaposlenost i dostojanstven rad za sve



### CILJ 9.

Izgraditi prilagodljivu infrastrukturu, promovirati uključivu i održivu industrijalizaciju i poticati inovativnost



### CILJ 12.

Osigurati održive oblike potrošnje i proizvodnje



### CILJ 14.

Očuvati i održivo koristiti oceane, mora i morske resurse za održiv razvoj

DIO CILJEVA UGRAĐEN JE U DUGOROČNU STRATEGIJU KOMPANIJE, A DIO JE PROIZAŠAO IZ ANALIZA POTREBA KLJUČNIH DIONIKA. OVIM IZVJEŠĆEM PRIKAŽUJEMO NAŠA NASTOJANJA U IMPLEMENTACIJI I PROMICANJU ISTIH.

# SADRŽAJ

## GRI STANDARD

### OPĆI STANDARDI

GRI 102

### SPECIFIČNI STANDARDI

GRI 200 – EKONOMSKE TEME

GRI 300 – OKOLIŠNE TEME

GRI 400 – DRUŠTVENE TEME

### MIŠLJENJE KOMISIJE UV-a HR PSOR-A

5

6

29

30

34

47

61



# OPĆI STANDARDI



## IZJAVA NAJVIŠE RANGIRANE OSOBE ZA DONOŠENJE ODLUKA

Poslovnu 2018. godinu pamtit ćemo kao godinu promjena, a kako mudra izreka kaže „...ako se ne mijenjamo, ne rastemo...ako ne rastemo, ne živimo“.

Godina je to u kojoj smo promijenili organizacijski ustroj. Kako bismo dodatno ojačali operativno poslovanje i podigli troškovnu efikasnost odlučili smo u novi poslovni ciklus ući s jednostavnijim modelom monističkog upravljanja. Novi model podrazumijeva jednog umjesto četiri izvršna direktora, koji je ujedno i član Upravnog odbora društva. Nakon jednogodišnjeg ciklusa, potvrđuje se da je ova promjena dodatno ojačala povezanost poslovnih cjelina unutar sustava i osnažila sposobnost još brže prilagodbe JGL-a na tržišne potrebe i promjene koje su konstanta na globaliziranom tržištu farmaceutskih proizvoda.

Ipak, ključnim uspjehom smatramo pozitivne promjene tržišnih trendova na našim najvažnijim tržištima i brendovima. Učvrstili smo tržišne pozicije, još se jasnije profilirali i diferencirali u strateškim područjima, stvorili preduvjete za daljnji održivi rast.

Izvršajno je razdoblje obilježio rast prihoda od prodaje u *core business-u*, odnosno farmaceutskom dijelu biznisa (JGL Pharma), za osam posto u odnosu na prethodni period, čemu je najviše doprinio rast prodaje na domicilnom tržištu, tržištu Hrvatske, te ključnim inozemnim tržištima Rusiji i Ukrajini. Uz porast prihoda, istovremeno smo u *core business-u* uspjeli smanjiti ukupne rashode za tri posto, kao i smanjiti financijske rashode za 24 posto u odnosu na prethodni period. Uz odlične prodajne rezultate, dobro upravljanje cijenama, zalihama i troškovima rezultiralo je to povećanjem profitabilnosti te sveukupno značajno boljim pokazateljima poslovanja, među kojima ističemo smanjenje zaduženosti.

Značajno je za istaknuti da smo 2018. godine u odnosu na 2017. udvostručili operativnu profitabilnost, te stvorili preduvjete da nagradimo sve naše zaposlenike, da im se na taj način zahvalimo za ukupni

angažman, naporan rad i strpljenje kojim je nošen teret ove, ali i prijašnjih, kriznih godina. Iako je to sjajan rezultat, sljedeće godine ćemo biti još bolji, želimo dostići ali i preći naše konkurente.

Aktualnu godinu pamtit ćemo i po uspješnim projektima i inicijativama od kojih uvođenje novog ERP sustava možemo izdvojiti kao najkompleksniji i najvažniji. Svakako valja istaknuti i projekt „JGL Energetski učinkovito društvo“, sufinanciran iz Europskog fonda za regionalni razvoj, odnosno iz Operativnog programa Konkurentnost i kohezija, u sklopu kojega ćemo provesti mjere energetske učinkovitosti i korištenja obnovljivih izvora energije u proizvodnim pogonima JGL Pharma Valley u Svilnom, te implementirati nova rješenja za bolju iskoristivost energije i resursa, a sve u cilju smanjenja potrebne električne energije za održavanje jednake ili veće razine proizvodnje, povećanje udjela obnovljivih izvora energije u ukupnoj strukturi izvora energije i smanjenje emisija CO<sub>2</sub>, o čemu u JGL-u iskreno brinemo.

U godini pred nama nastavit ćemo unapređivati sve ključne poslovne procese, posvetiti se još više zaposlenicima, težiti da budu zadovoljniji a time i angažiraniji, da prilike za nove poslove koje nam se otvaraju u B2C i u B2B poslovanju iskoristimo na najbolji mogući način, kako za rast tvrtke tako i za profesionalni rast i razvoj naših zaposlenika.

Vjerujemo u naše snage!



Ivo Usmiani, predsjednik Upravnog odbora JGL-a

## 1. Organizacijski profil

### NAZIV ORGANIZACIJE

“JADRAN” – GALENSKI LABORATORIJ d.d. / JGL d.d.

### GRUPA JGL

### AKTIVNOSTI, TRŽIŠNE MARKE, PROIZVODI I USLUGE

JGL-ov portfelj obuhvaća proizvode različitih legislativnih kategorija:

- lijekovi
- medicinski proizvodi
- kozmetički proizvodi (predmeti opće namjene)
- dodaci prehrani
- hrana za posebne medicinske potrebe.

Proizvodi iz navedenih legislativnih kategorija pripadaju različitim farmaceutskim oblicima, što uključuje sljedeće:

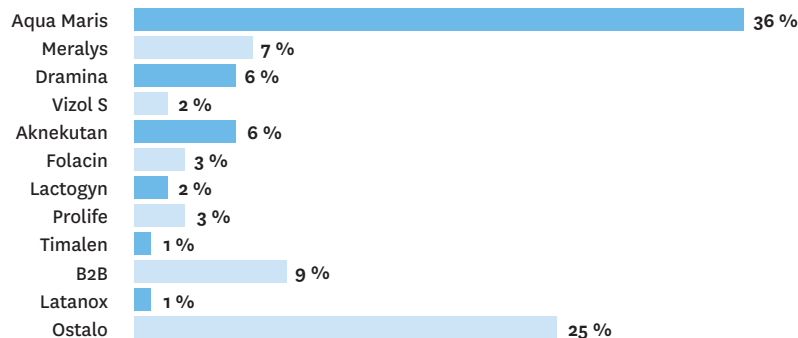
- tablete, pastile, tvrde i meke želatinske kapsule
- sterilne otopine
- stlačeni pripravci (aerosoli)
- prašci za injekcije
- prašci za oralne otopine
- granule
- supozitoriji
- nesterilne otopine
- masti, kreme i gelovi
- čajevi.

Veći dio proizvoda proizvodi se u pogonima JGL-a. Dio proizvodnje provodi se ugovorno od strane drugih proizvođača s kojima je tvrtka razvila partnerski odnos. Osim što se JGL bavi razvojnim i proizvodnim aktivnostima, bavi se i aktivnostima prometa na veliko navedenih kategorija proizvoda. Tvrtka partnerima nudi i usluge ugovorne proizvodnje, licenciranja JGL-ovih proizvoda i distribucije (B2B).

Portfelj čini 160 brendova, 460 proizvoda, 1.360 varijacija i 6.000 artikala, prilagođen je specifičnostima pojedinog tržišta te je postigao prepoznatljivost u odabranim tržišnim i terapijskim segmentima, posebno u segmentima nazalnih dekongestiva na bazi morske vode i oftalmika u cijelom terapijskom spektru. Najinternacionalniji je brend Aqua Maris, prisutan u više od 20 zemalja. Među ključnim brendovima ističu se i Meralys/Rinomaris, Dramina, Vizol S/Optinol, Lactogyn/Vagilac/Vagisan, Normia/Adiarin, Zerkalin, Reflustat.

U receptnom djelu portfelja, ključni internacionalni segmenti JGL-a su dermatologija, s fokusom na antiakne program, te oftalmologija, s fokusom na antiglaukomske lijekove.

### Struktura prodaje JGL Pharme po brendovima u periodu od 1. siječnja do 31. prosinca 2018.



## LOKACIJA SJEDIŠTA ORGANIZACIJE

Svilno 20, 51 000 Rijeka, Republika Hrvatska

## LOKACIJA POSLOVNIH AKTIVNOSTI

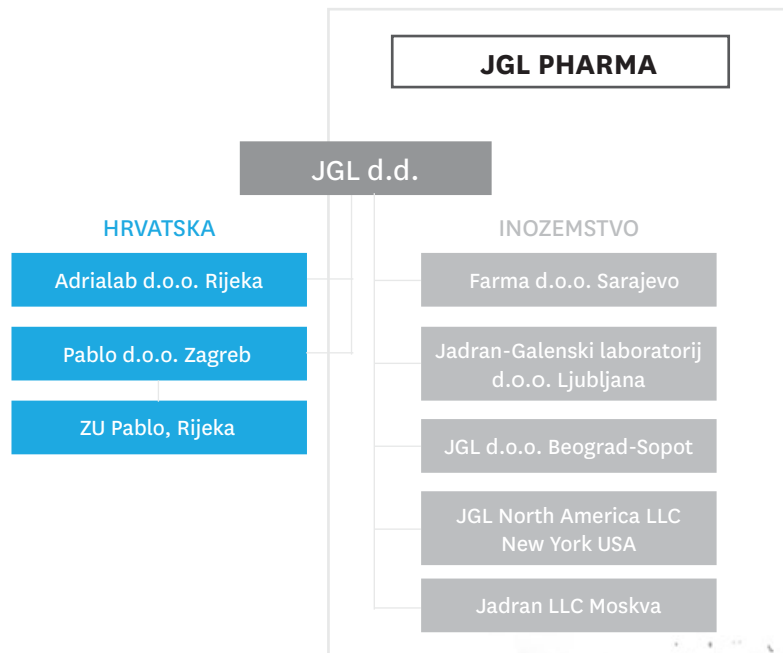
Tvrtka ima sjedište u Rijeci, gdje se nalaze i proizvodni pogoni. Također postoje još tri ureda tvrtke u Hrvatskoj, u Zagrebu, Osijeku i Splitu. Osim u Hrvatskoj, tvrtka je sa svojim operacijama i proizvodima prisutna i na drugim tržištima u srednjoj i istočnoj Europi, a izvan Europe ključna su tržišta Rusija, Ukrajina i Kazahstan. Proizvodi JGL-a prisutni su na više od 50 tržišta.

U vlasništvu JGL-a su i druge tvrtke koje čine JGL Grupu (Adrialab d.o.o., ZU Ljekarna Pablo, Pablo d.o.o. u Hrvatskoj, Farmis d.o.o. u Bosni i Hercegovini, JGL d.o.o. Beograd-Sopot u Srbiji, Jadran-Galenski laboratorij d.o.o. Ljubljana u Sloveniji te Jadran LLC Moskva u Rusiji). Farmaceutski dio poslovanja, odnosno core business, uključuje matičnu kompaniju JGL d.d., uključujući inozemne tvrtke kćeri.

Ključne, proizvodne aktivnosti locirane su na tri adrese:

- JGL d.d. – Svilno 20, 51 000 Rijeka, Republika Hrvatska
- Adrialab d.o.o. – Pulac 4a, 51000 Rijeka, Republika Hrvatska
- JGL d.o.o Beograd-Sopot – Milosava Vlajića 110, 11000 Beograd, Sopot, Srbija

## Struktura JGL Grupe u 2018. godini





## VLASNIŠTVO I PRAVNI OBLIK

Kompanija je dioničko društvo u domaćem vlasništvu. Tvrtka JGL d.d. je na početku 2018. godine posjedovala 76.996 vlastitih dionica. Do 31. prosinca 2018. JGL d.d. je otkupio još 7.557 i prodao 7.700 vlastitih dionica, te je 31.12.2018. godine stanje vlastitih dionica u portfelju 76.853.

Temeljni kapital tvrtke JGL d.d. podijeljen je na 1.184.720 dionica od kojih su 1.107.867 s pravom glasa dok su ostale vlastite dionice.

### Vlasnička struktura JGL d.d.

VLASNIK	BROJ DIONICA	% U KAPITALU	% U KAPITALU S PRAVOM GLASA
Ivo Usmiani	356.834	30,12 %	32,20 %
Mali dioničari	337.435	28,48%	30,46%
Zdravko Saršon	238.496	20,13%	21,53%
Vlastite dionice	76.853	6,49%	-
Marina Pulišić	41.096	3,47%	3,71%
Eva Usmiani Capobianco	28.732	2,43%	2,59%
Grozdana Božić	28.582	2,41%	2,58%
Vesna Črnjarić	24.162	2,04%	2,18%
Đurđica Miletović Forempoher	19.800	1,67%	1,79%
Sanja Vujić Šmaguc	18.130	1,53%	1,64%
Majid Hejja	14.600	1,23%	1,32%
<b>Ukupno</b>	<b>1.184.720</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

*Tvrtka nema većinskog dioničara.*

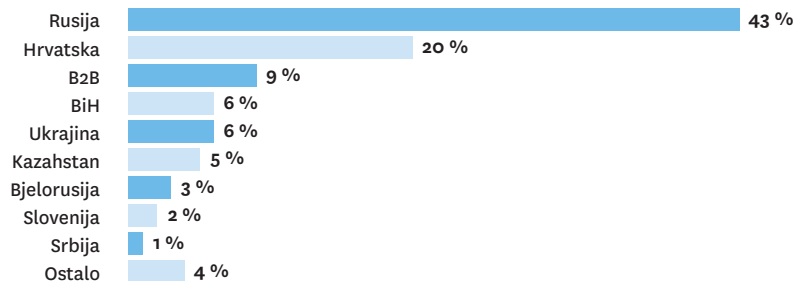


## TRŽIŠTA NA KOJIMA ORGANIZACIJA DJELUJE

Ključna tržišta su tržišta na Regiji CIS – Rusija, Kazahstan, Ukrajina i Bjelorusija, te na Regiji JIE – Hrvatska, BiH, Srbija, Slovenija, Crna Gora, Kosovo i Makedonija, gdje je kompanija prisutna s vlastitim operacijama. Tržišta na kojima se posluje B2B modelom u ovom trenutku čine manji udio u prihodima, ali su u propulzivnom rastu (EU, Regija Bliskog istoka i Sjeverne Afrike (eng. MENA), Savez država Jugoistočne Azije (eng. ASEAN). Tvrtka preko partnera posluje dodatnih 50-tak tržišta svijeta.

Pritom, matična tvrtka JGL d.d. ostvaruje većinu prihoda (47 %), na drugom mjestu je Jadran LLC Moskva s 29 %, te slijedi povezano poduzeće Ljekarna Pablo sa 16 %. Ruska Federacija, Hrvatska, Bosna i Hercegovina, Kazahstan i Ukrajina su tržišta koja čine 90% prihoda JGL-a. Najveći utjecaj na poslovanje cijele grupe u kontekstu ukupnog poslovanja ima Ruska Federacija i tržište Hrvatske. Budući je Jadran LLC počeo s aktivnostima u 2017., u sljedećem razdoblju očekujemo još veći postotak udjela ruske kompanije u poslovnim prihodima JGL Grupe.

### Ključna tržišta JGL Pharme prema prodaji u 2018. godini



## VELIČINA ORGANIZACIJE

Ukupan broj zaposlenih na razini JGL Grupe na dan 31. prosinca 2018. je 964 (na dan 31. prosinca 2017. bio je 959), pri čemu je broj zaposlenika u JGL d.d. bio 546.

Grupa je u 2018. godini realizirala ukupni prihod od 799.882.994 kuna, od čega 796.442.539 kuna prihoda iz poslovnih aktivnosti, te dobit prije oporezivanja od 20.047.726 kuna. Zabilježen je rast prihoda od prodaje od 6 %, pad u ukupnim rashodima od 3 %, te ostvarenje dobiti iz poslovanja. Dobit poslije oporezivanja JGL Grupe, odnosno rezultat razdoblja, iznosi 17.033.047 kuna. Grupa JGL u 2018. godini ima udio kapitala u izvorima sredstava 48,78%, što znači da je Grupa s vlastitim sredstvima sudjelovala s 48,78% u ukupnim izvorima financiranja.

Pokazatelj	2018.	2017.	2016.	2015.	2014.	2013.
Koeficijent vlastitog financiranja	48,78 %	45,76 %	35,08 %	31,92 %	34,29 %	37,80 %

Ukoliko usporedimo ovaj pokazatelj u 2018. s prethodnim godinama vidljivo je da je koeficijent vlastitog financiranja povoljniji nego u prethodne dvije godine, što je ponajviše rezultat smanjenja neto duga, te prijevremenog povrata EBRD kredita u iznosu 33,2 milijuna kuna, kao i raniji početak povrata HBOR kredita.

## INFORMACIJE O ZAPOSLENICIMA I DRUGIM RADNICIMA

Ukupan broj zaposlenika (bez zaposlenika na stručnom osposobljavanju) u JGL Grupi na dan 31. prosinca 2018. je 964, u JGL Pharmi 793, a u matičnoj tvrtki 546.

Pri tom, najveće tržište po broju zaposlenika je hrvatsko, na kojemu je radio 602 zaposlenika u sklopu matične kompanije JGL d.d., tvrtke Adrialab i ZU Pablo. Drugo najveće tržište prema broju zaposlenika je rusko (JGL d.d., Jadran LLC Moskva) s 202 zaposlena.

Od ukupnog broja zaposlenika u JGL Grupi 77 % čine žene, a 23 % muškarci. Postotak zaposlenika s fakultetskim obrazovanjem je 83 %, a prosječna dob 42 godine.

**Pregled broja zaposlenika na dan 31. prosinca 2016., 2017. i 2018. u JGL Grupi**

JGL GRUPA	2016.	2017.	2018.
<b>JGL d.d.</b>	<b>687</b>	<b>522</b>	<b>546</b>
Tržište Hrvatska	377	410	431
Tržište BiH	9	7	1*
Tržište Makedonija	5	5	5
Tržište Rusija	211	6*	5
Tržište Bjelorusija	16	15	15
Tržište Ukrajina	33	40	47
Tržište Kazahstan	35	38	41
Tržište Kosovo	1	1	1
<b>POVEZANA DRUŠTVA</b>	<b>214</b>	<b>437</b>	<b>418</b>
JGL d.o.o. Beograd-Sopot	12	20	18
Farmis d.o.o. Sarajevo	16	21	26
JGL d.o.o. Ljubljana	7	5	6
Adrialab d.o.o. Rijeka	24	24	27
Pablo d.o.o.	2	1	0
ZU Ljekarne Pablo	149	156	144
Jadran LLC Moskva	4	210	197
<b>JGL GRUPA UKUPNO</b>	<b>901</b>	<b>959</b>	<b>964</b>

\* Početkom 2018., zbog spajanja JGL predstavništva u BiH i tvrtke Farmis d.o.o, u predstavništvu JGL-a u Sarajevu ostaje jedan zaposlenik, svi ostali prelaze u povezanu tvrtku Farmis d.o.o. Sarajevo

**Pregled broja zaposlenika u JGL Grupi u 2018. prema dobi i spolu**

DOB	Ž	M
< 29	106	50
30 – 49	543	149
> 50	96	20
<b>UKUPNO</b>	<b>745</b>	<b>219</b>

**Pregled broja zaposlenika u JGL Grupi u 2018. prema stručnoj spremi i spolu**

DOB	Ž	M
< SSS	15	6
SSS	210	87
VŠS	16	13
VSS	485	110
> VSS	19	3
<b>UKUPNO</b>	<b>745</b>	<b>219</b>



**Pregled broja zaposlenika prema vrsti ugovora o radu u JGL Grupi u 2018. godini**

JGL GRUPA	UGOVOR NA ODREĐENO	UGOVOR NA NEODREĐENO
<b>JGL d.d.</b>	<b>64</b>	<b>482</b>
Tržište Hrvatska	45	386
Tržište BiH	0	1
Tržište Makedonija	0	5
Tržište Rusija	0	5
Tržište Bjelorusija	15	0
Tržište Ukrajina	2	45
Tržište Kazahstan	2	39
Tržište Kosovo	0	1
<b>POVEZANA DRUŠTVA</b>	<b>47</b>	<b>371</b>
JGL d.o.o. Beograd-Sopot	1	17
Farmis d.o.o. Sarajevo	11	15
JGL d.o.o. Ljubljana	1	5
Adrialab d.o.o. Rijeka	4	23
ZU Ljekarne Pablo	17	127
Jadran LLC Moskva	<b>13</b>	184
<b>JGL GRUPA UKUPNO</b>	<b>111</b>	<b>853</b>

**Pregled broja zaposlenika prema vrsti zaposlenja u JGL Grupi u 2018. godini**

JGL GRUPA	NEPUNO RADNO VRIJEME	PUNO RADNO VRIJEME
<b>JGL d.d.</b>	<b>4</b>	<b>542</b>
Tržište Hrvatska	3	428
Tržište BiH	0	1
Tržište Makedonija	0	5
Tržište Rusija	0	
Tržište Bjelorusija	0	15
Tržište Ukrajina	0	47
Tržište Kazahstan	1	40
Tržište Kosovo	0	1
<b>POVEZANA DRUŠTVA</b>	<b>24</b>	<b>394</b>
JGL d.o.o. Beograd-Sopot	1	17
Farmis d.o.o. Sarajevo	11	15
JGL d.o.o. Ljubljana	0	6
Adrialab d.o.o. Rijeka	4	23
ZU Ljekarne Pablo	0	144
Jadran LLC Moskva	8	189
<b>JGL GRUPA UKUPNO</b>	<b>28</b>	<b>936</b>

## DOBAVLJAČKI LANAC

JGL u svom dobavljačkom lancu surađuje s velikim brojem dobavljača, tijekom 2018. bilo ih je ukupno 494. Svi dobavljači moraju zadovoljavati visoke standarde farmaceutske industrije, a materijali i usluge nabavljaju se isključivo iz odobrenog izvora konzistentne kvalitete.

Odabir i odobrenje novog dobavljača složen je i dugotrajan proces, započinje nadzorom i razumijevanjem procesa kvalitete potencijalnog dobavljača. Osim inicijalne provjere, i novi i dugogodišnji dobavljači redovito prolaze nadzore (svake dvije do tri godine) gdje se osim sustava kvalitete procjenjuje i njihovo cjelokupno poslovanje. Osim kroz formalne audite i upitnike koje redovito šaljemo dobavljačima, procjenjujemo ih i kroz svakodnevni rad i kontakte s njima. Odnose s partnerima gradimo na povjerenju, međusobnom razumijevanju te uzajamnom poštivanju želja i potreba. Stvaranje partnerskog odnosa stvara preduvjete za poštivanje rokova isporuke, održive i korektne cijene te kvalitetu proizvoda i usluge. Također, partnerski odnos s dobavljačima predstavlja preduvjet za upravljanje lancem opskrbe, što neposredno utječe na uštede i profitabilnost tvrtke.

Posebna se pozornost posvećuje tome koliko naši partneri posvećuju pažnju brizi o društvu i okolišu te o svojim zaposlenicima i ostalim dionicima. Tvrtke koje primjenjuju načela društveno odgovornog poslovanja imaju prednost pri odabiru, a za naše ključne dobavljače to je nužan preduvjet. Svi dobavljači JGL-a certificirani su prema ISO 9001, normi koja se odnosi na upravljanje kvalitetom.

U sklopu dobavljačkog lanca važnu ulogu imaju i tvrtke koje pružaju prijevoznike usluge. Od dobavljača se očekuje da se dokažu kvalitetom, brzinom, inovativnošću i potpunom troškovnom transparentnošću. Odabiru se tvrtke koje redovito servisiraju i propisno održavaju vozila te imaju nižu emisiju štetnih plinova. U skladištima i proizvodnji najvećim smo dijelom prešli s viličara na dizelsko gorivo na viličare s električnim pogonom i time direktno utječemo na smanjenje zagađivanja okoliša.

Sva nova transportna vozila kupujemo s ugrađenim sustavom za isključenje motora prilikom zaustavljanja pa i time pridonosimo manjem zagađanju okoliša.

Odabir novog dobavljača, osim svega navedenog, uključuje i proces tenderiranja, odnosno potrebno zadovoljenje svih unaprijed definiranih tehničkih i komercijalnih uvjeta kako dobavljača tako i proizvoda.

U izvještajnom razdoblju nije bilo značajnijih promjena u strukturi, lokacijama, odabirima, i prestanku odnosa s dobavljačima u odnosu na 2017. godinu.

## ZNAČAJNE PROMJENE U ORGANIZACIJI I NJENOM DOBAVLJAČKOM LANCU

### UPRAVLJANJE ULAGANJIMA U INFRASTRUKTURU I USLUGE

#### • Uvođenje novog ERP sustava

U rekordnom roku u JGL-u d.d. je uspješno okončan projekt uvođenja ERP poslovnog sustava tvrtke SAP. Riječ je o najnovijoj generaciji sustava S/4HANA baziranom na inovativnoj tehnologiji in-memory baze koja omogućava brzi pristup informacijama, uspješno savladavanje kompleksnosti poslovanja i prilagođavanje novim tržišnim zahtjevima. Premijerna je to implementacija sustava SAP S/4HANA ne samo u Hrvatskoj nego i u regiji jugoistočne Europe, a po sveobuhvatnosti modula i integraciji s vanjskim sustavima i prvi go-live projekt takve vrste u Europi. Uvođenje je obuhvatilo iznimno širok spektar modula – financije i računovodstvo, kontroling, prodaju i distribuciju, planiranje proizvodnje, održavanje, upravljanje kvalitetom, upravljanje ljudskim resursima, upravljanje materijalima, složeno upravljanje skladištem, planiranje i konsolidaciju te BI alate za izvještavanje.

## UPRAVLJANJE ENERGIJOM

### • JGL energetska učinkovito društvo

Dana 18. lipnja 2018. tvrtka JGL d.d. potpisala je Ugovor broj KK.04.1.1.01.0123 o dodjeli bespovratnih sredstava za projekte koji se financiraju iz Fondova u financijskom razdoblju 2014. – 2020. s Ministarstvom zaštite okoliša i energetike i Fondom za zaštitu okoliša i energetska učinkovitost u svrhu provedbe projekta pod nazivom „JGL – Energetska učinkovito društvo“. Ukupno prihvatljivi izdaci projekta iznose 2.514.426,58 kuna, a dodjeljuju se za promicanje energetske učinkovitosti i obnovljivih izvora energije u poduzećima kao bespovratna sredstva uz maksimalni intenzitet potpore male vrijednosti (de minimis) od 85 % (807.385,93 kuna), te maksimalni intenzitet državnih potpora od 45 % i 60 % (1.707.040,65 kuna). Do kraja 2018. godine JGL d.d. je primio ukupno iznos od 326.925,01 kuna bespovratnih sredstava prema prvom zahtjevu za nadoknadom sredstava za razdoblje od 18.06.2018.-18.09.2018. Tijekom ožujka 2019. JGL d.d. je primio, prema drugom zahtjevu za razdoblje od 18.09.2019. – 18.12.2019. iznos od 409.268,98 kuna bespovratnih sredstava.

## UPRAVLJANJE ZDRAVLJEM I SIGURNOŠĆU KUPACA

### • Serijalizacija

JGL d.d. je tijekom 2018. investirao u opremu vezanu uz Projekt serijalizacije. Investicija je vrijedna 11,2 milijuna kuna, a oprema je financirana putem financijskog leasinga na rok od pet godina. Riječ je o kompleksnom projektu usklađenja s Direktivom 2001/83/EK o sprečavanju unosa krivotvorenih lijekova u legalan lanac opskrbe uz pomoć jedinstvenih identifikatora na pakiranju lijeka i zaštite od otvaranja. Okosnicu usklađenja predstavlja implementacija IT programskog rješenja i dodatni uređaj za Data Matrix kod na linijama opremanja proizvoda.

## UPRAVLJANJE OBUKOM I OBRAZOVANJEM

### Sustav nagrađivanja i korporativni standardi

Nekoliko međusobno povezanih aktivnosti označilo je ovogodišnji rad na unapređenju sustava. Dovođeno je usklađenje na korporativne standarde svih opisa poslova, razina složenosti i sustava nagrađivanja za tržišta Rusije, Kazahstana, Bjelorusije i Ukrajine.

Dovođena je implementacija sustava varijabilne plaće (sales incentive) koji je zaživio za sve prodajno-marketinške operacije JGL Pharme.

Ujedinjen je i unaprijeđen korporativni sustav mjesečnog i kvartalnog praćenja, kontrole i izvještavanja o realizaciji broja zaposlenih te vezanih troškova, kao i izradu prognoze godišnje realizacije. S tim u vezi, uvedeni su novi mjerni pokazatelje kao što su fluktuacija tvrtke u odnosu na tržišnu fluktuaciju, stopa upražnjenih pozicija i praćenje ulaganja u postojeći sustav nagrađivanja, a sve zajedno označilo je kvalitetnije osnove za planiranje potreba i ulaganja.

### Razvojne aktivnosti

Dugoročni razvojni program More bolje nastavljen je i u 2018. godini . Program koji je nastao s ciljem osnaživanja organizacije na promjenu i prilagodbu novim globalnim trendovima ima dva fokusa:

- „Struka za sutra“ kojom se zaposlenici potiču na formalnu nadogradnju znanja kroz vanredni studij i određene specijalizacije koje se planiraju u sklopu razvojnih planova zaposlenika

- „Menadžment za danas i sutra“ usmjeren na menadžere svih razina koji imaju odgovornost za upravljanje ljudima. Program je jedan od alata kojim se potiče razumijevanje uloga i odgovornosti timova i pojedinaca te poduzimaju konkretne aktivnosti za unapređenje i provođenje unapređenja i promjena u svakodnevnicima.

Na regionalnoj i lokanoj razini, u suradnji HR timova Matice, Rusije, Kazahstana, Ukrajine i Bjelorusije pokrenuti su još neki projekti i aktivnosti koji su obilježili godinu:

- na razini svih tržišta i regija, organizirano je dijeljenje najboljih praksi kroz zajedničko postavljanje poslovnih planova, projekata i unapređenja prodaje te analizu rizika i njihovo rješavanje
- implementiran je princip godišnjeg planiranja odmora i usklađivanje kolektivnih odmora s Maticom, dok je u Rusiji u tu svrhu razvijen automatizirani sustav za efikasnije upravljanje
- razvijena je i implementirana e-learning platforma i on-line program za učenje o proizvodima i brendovima za prodajne timove na tržištima Rusije, Bjelorusije i Kazahstana
- automatizirano je praćenje realizacije ciljeva za polugodišnju procjenu prodajnog tima na razini Regije CIS
- revidirani su procesi i postavljen je novi način upravljanja i organizacije za rad s ljekarničkim lancima u Rusiji te je pripremljena implementacija istog principa na razini cijelog CIS-a u 2019.
- proveden je ciklus edukacija i treninga cjelokupnog prodajnog menadžmenta Regije CIS i Crno more u području principa rada s ljekarničkim lancima
- uveden je model edukacija kreativnog promišljanja za marketing menadžment regije CIS i regije Crno more
- regrutacijski kanali na razini Matice i JIE osnaženi su kroz pojačani rad na suradnji s akademskom zajednicom te kroz različite modele kao što su case study natjecanja iz realnog sektora, primijenjene prakse i predavanja na pojedinim kolegijima, suradnje na stručnim konferencijama, knowledge-sharing, suradnja na razradi modela stipendiranih praksi i dr.
- posebno su razrađeni projekti sa studentima farmacije koji pokrivaju područja društveno odgovornog poslovanja u najširem smislu, ali primarno povezuju studente s tržištem rada.

## **UPRAVLJANJE ODNOSOM ZAPOSLENIKA I MENADŽMENTA/ UPRAVLJANJE SIGURNOŠĆU NA RADNOM MJESTU**

### **Rad i djelovanje Radničkog vijeća (RV)**

Tijekom 2018. Radničko vijeće aktivno je radilo na poboljšanju uvjeta rada svih JGL zaposlenika kroz stalnu obradu upita radnika, aktivne sastanke s Poslodavcem, redovne sjednice i sudjelovanje u organiziranju internih akcija.

Kao rezultati suradnje Poslodavca i Radničkog vijeća:

- krajem godine svakom je zaposleniku isplaćena nagrada od 4.000,00 kuna,
- povećao se terenski dodatak (dnevnica) u skladu s trenutno važećim u iznosima u RH,
- povećale su se neoporezive nagrade na 5.000,00 kuna na osnovu ostvarenih rezultata rada,
- povećao se gornji rang za složenost određenih kategorija poslova,
- povećao se broj dana godišnjeg odmora (složenost, radno iskustvo, posebni socijalni uvjeti, npr. djeca do 15 godina, uvjeti rada - novo: sterilni uvjeti i rad s kemikalijama)

## **UPRAVLJANJE ULAGANJIMA, ENERGIJOM, VODOM**

### **Briga o zajednici**

U izvještajnom razdoblju podržali smo brojne inicijative, projekte, aktivnosti – što udruga koje brinu o potrebitima, što studenata, što sportaša, što smo ujedinjeno i timski sudjelovali u humanitarnim aktivnostima. Redom, pružili smo potporu i podržali otvoreno prvenstvo Hrvatske Croatia Indoor 2018, 19. izdanje Fiumanke, utrku Wings for Life World Run, biciklijadu „Rent-a-bikeRI“, Crvene Nosove – KlaunoveDoktore, Tehologijadu PBF-a, Udrugu za očuvanje sredozemne

medvjedice, Ligu protiv raka PGŽ-a, NK Rijeku, Crveni križ, Medicinski fakultet, NeuRi kongres, riječku Udrugu za djecu i mlade s teškoćama u razvoju „Svjetionik“, projekt Tete pričalice Udruge Portić, Udrugu za celijakiju, Homo si teć, Psihijatrijsku bolnicu Lopača, Dane kemije PMF-a, Riječki sportski savez, kongres Okolišnog zdravlja, konferenciju „Mame i klinci“, Gradsko kazalište lutaka Rijeka, Mali dom Kenija, Udrugu Veliko srce malom srcu i još mnoge, mnoge druge...

Mnogobrojni Riječani odazvali su se našoj javnozdravstvenoj akciji testiranja na alergen ambrozije, koju je u sklopu projekta „Alergični na alergije“ proveo tim Klinike za dermatovenerologiju riječkog KBC-a. Javnozdravstvenu akciju „Alergični na alergije“ provodimo treću godinu za redom, a njome nastojimo jačati svijest kod građana o opasnosti od alergije na ambroziju. Darovali smo krv dva puta kroz godinu u sklopu naše JGL kapljice 4. lipnja i 3. prosinca, te podržali studentsku udrugu CroMSIC koja je po prvi puta okupila studente medicine iz svih krajeva svijeta u okviru „Ljetne škole medicine ronjenja“.

S ciljem jačanja svijesti o važnosti zaštite Jadranskog mora, pod motom „Vratimo moru dio onoga što nam daje!“, tijekom svibnja smo organizirali petu akciju čišćenja plaža koja je ujedno bila i svojevrsni team building zaposlenika angažiranih u projektu uvođenja novog ERP sustava. Uz JGL-ovce, akciji su se pridružili kolege iz partnerskih tvrtki SAP i S&T.

Odgovornu 2018. završili smo akcijom prikupljanja igračkaka za KBC Kantrida, skupili smo stotine poklona za male pacijente i tako timski zatvorili još jedan poslovni ciklus u kojemu smo iznova dokazali da je naš doprinos vrijedan i poticajan u zajednici u kojoj živimo i djelujemo.

## **UPRAVLJANJE EKONOMSKIM UČINKOM**

### **Financijski rezultat**

Ukupni prihodi JGL Grupe u 2018. godini iznose 800 milijuna kuna, te je ostvareno 100 milijuna kuna operativne dobiti (EBITDA), čime stopa EBITDA marže iznosi 12,6 %. Glavni uspjeh tijekom 2018. godine

je rast prodaje brži od referentnog tržišta u Hrvatskoj, Rusiji i Ukrajini, što je kompaniji omogućilo bolje upravljanje cijenama, zalihama i potraživanjima. Posljedično je došlo do smanjivanja zaduženosti i neto duga (prijevremenom otplatom kredita EBRD-a), čime je postignuta financijska stabilnost, likvidnost, veća profitabilnost, solidan povrat na imovinu i kapital, te bonitet.

Vidljiv je znatan oporavak i pozitivan trend poslovanja JGL Grupe. Tijekom 2018. godine cilj JGL Grupe bio je dostignuti razinu neto duga/EBITDA 3,5 – 4,0 što je i ostvareno (3,77).

JGL Grupa na dobrim temeljima nastavlja zacrtanom strategijom rasta i razvoja. U grupaciji se očekuje nastavak dvoznamenkastog rasta i pozitivnih trendova i u 2019. godini.

### **Realizacija portfelja**

Realizacija proizvodnje u 2018. godini u matičnoj je tvrtki iznosila 32,5 milijuna komada proizvoda. Ukupno je odrađeno 92 prvih aplikacija proizvoda, dobiveno 68 prvih odobrenja, predano 38 obnova i 340 varijacija, te su uspješno završene dvije i pokrenute tri nove DCP procedure .

U periodu od 1. siječnja do 31. prosinca 2018. uspješno je na tržišta B2C poslovanja lansirano 59 proizvoda. Od toga broja u Regiji JIE lansirano je 19 proizvoda (od čega njih deset u Hrvatskoj), dok su u Regiji CIS lansirana 22 proizvoda (od čega šest u Bjelorusiji).

Poseban naglasak u podizanju stručnih kompetencija stavljen je na ključne brendove: Lactogyn, Aqua Maris, Meralys i Vizol S. Tako je unutar ključnog brenda Aqua Maris lansirano 17 proizvoda, u sklopu brenda Meralys/ Rinomaris ukupno 13 proizvoda, te Vizola S/Optinola ukupno 9 proizvoda.

### **Istraživanje i razvoj**

Tijekom 2018. u JGL-u d.d. ukupno je bilo aktivno 18 projekata, od kojih projekata vlastitog razvoja 14, a projekata ugovornog razvoja ili transfera proizvodnje – 4.



Izrađene su prve komercijalne serije za tržište Hrvatske za proizvode Aqua Maris Hypertonic BOV sprej za nos i Viset kapi za oči – prvog proizvoda bez konzervansa u EU.

Za Naftifin BOV dobiveno je registracijsko rješenje, projekt razvoja sirupa koji će se primjenjivati kod bolesti kretanja ušao je u registracijsku fazu, a u fazi razvoja su i projekti ekstenzije postojećih sprejeva za nos (dvije jačine i dva volumena), te novog spreja za nos.

### **Auditi**

Ukupno je tijekom 2018. u JGL-u d.d. provedeno 20 inspekcija i audita poslovnih partnera. Od strane Agencije za lijekove i medicinske proizvode (HALMED) proveden je detaljan inspekcijski nadzor sterilne proizvodnje temeljem kojega je tvrtka dobila novi GMP certifikat sterilne proizvodnje. Od regulatornih inspekcija za istaknuti je certifikaciju prema novim normama ISO 9001:2015 Upravljanje kvalitetom, te ISO 13485:2016 Medicinski proizvodi, čime je uspješno provedena tranzicija na nove norme u skladu sa zakonskim rokovima.

### **Internacionalizacija**

Tijekom 2018. glavne aktivnosti razvoja poslovanja u matičnoj kompaniji bile su usmjerene na razvoj novih suradnji pa je tako kroz godinu ukupno potpisano 20 novih ugovora, lansirana su 42 samostalna proizvoda, od kojih 23 za licence i distribuciju, te 19 za ugovornu proizvodnju. Regionalno je i dalje fokus bio usmjeren na nove prilike u EU, a u skladu sa strategijom B2B i na projekte širenja na strateške MENA i ASEAN regije.

### **Investicije**

Tijekom 2018. godine u dugotrajnu imovinu Grupa je investirala ukupno 44.691.102 kune. Ulaganja u nematerijalnu imovinu iznosila su 20.655.244 kune od čega se 10.143.333 kune odnosi na ulaganja u računalne programe, 876.701 kuna za nabavu licenci, 2.221.477 kuna na registraciju vlastitih proizvoda, a 7.413.733 kune na ulaganja u razvojne projekte.

Ulaganja u materijalnu imovinu iznosila su 24.035.858 kuna, od čega se 397.150 kuna odnosi na poboljšanje funkcija građevinskih objekata u vlasništvu. Na nabavu proizvodne, informatičke i transportne opreme, te namještaja uloženo je još 23.638.708 kuna. Iz iznosa ulaganja eliminirane su međusobne transakcije koje se odnose na nabavu rabljene opreme unutar JGL Grupe.

## **UPRAVLJANJE ENERGIJOM**

### **Okolišni pokazatelji**

U dijelu zaštite okoliša u JGL-u d.d. kroz 2018. godinu nastavljen je kontinuitet unapređenja i povećanja svijesti zaposlenika o mjerama zaštite okoliša i energetske učinkovitosti. Korištenjem alata ISO 50001:2011, sustava upravljanja energijom, uspješno su kontrolirane i provedene uštede u potrošnji svih vrsta energije.

Završen je projekt optimizacije napona na lokaciji Svilno 2 čija je vrijednost 485.460,00 kuna. Projekt je financiran vlastitim sredstvima. Optimizacija napona postignuta je ugradnjom specijalnog uređaja, pa se očekuje smanjenje potrošnje električne energije u visini od 302.148 kWh unutar godine dana što odgovara ekvivalentu potrošnje od 150 tCO<sub>2</sub> godišnje.

Sufinanciranjem Fonda za zaštitu okoliša u visini od 62 % realiziran je projekt zamjene krova na skladištu Svilno 1. Uloženo je 938.605,00 kuna, a investicijom se očekuju smanjenja od 16.600 kWh unutar godine dana što odgovara ekvivalentu potrošnje od 3,89 t CO<sub>2</sub> godišnje.

U izvještajnoj godini tvrtka JGL d.d. je nastavila s dobrom praksom kupovine električne energije proizvedene isključivo iz obnovljivih izvora na svim lokacijama u Hrvatskoj. JGL d.d. se i dalje nalazi u društvu hrvatskih kompanija koje na ovaj način dodatno pokazuju društvenu odgovornost i brigu o očuvanju okoliša, te stoga ponosno nosi žig „ZelEn – prijatelj prirode“.

## PRISTUP PREDOSTROŽNOSTI

U cilju zaštite zdravlja ljudi i okoliša JGL se vodi pristupom predostrožnosti. Kada postoje prijetnje nastanka ozbiljne ili nepovratne štete za zdravlje ljudi ili okoliš, ne odlaže poduzimanje nužnih zaštitnih mjera, čak ni u slučaju kada ta opasnost nije u cijelosti znanstveno istražena.

Upravljanje rizicima na prikladan se način primjenjuje u različitim procesima i aktivnostima. Principi upravljanja rizicima trebaju se implementirati u projektne aktivnosti, razvoj novog proizvoda, dizajniranje proizvodne opreme i prostora, upravljanje promjenama, nesukladnostima, u procesima proizvodnje te puštanju u promet.

Primjerice, prije i tijekom razvoja proizvoda provodi se detaljna analiza rizika. Na temelju rezultata analize izrađuje se plan upravljanja rizicima, što uključuje smanjenje ili uklanjanje rizika te kontrolu rizika. U pojedinim fazama razvoja mora se provesti ocjenjivanje postignutih rezultata kako bi se utvrdilo da su pojedini zahtjevi dosegnuti te rezultat mora biti verificiran prije prelaska u sljedeću fazu. Prije početka redovne proizvodnje i primjene novog proizvoda potrebno je provesti validaciju proizvodnog procesa kako bi se potvrdilo da je proizvodni proces pouzdan te da je osigurana ponovljivost, što znači da je proizvodni proces sposoban uvijek davati proizvod definirane kvalitete.

Ako tijekom razvoja dođe do bilo kakvih promjena (npr. promjena u zahtjevima), potrebno je procijeniti potrebu za ocjenom, verifikacijom i validacijom promjene. O svim fazama razvoja, uključujući analizu rizika i promjene u razvoju, vode se zapisi.

## VANJSKE INICIJATIVE

Kvaliteta svih proizvoda i usluga ključni je prioritet, a sukladno navedenom utvrđena je politika upravljanja kvalitetom i okolišem kroz primjenu normi i načela koja se zasnivaju na različitim zakonskim zahtjevima te drugim zahtjevima, smjernicama, dobrim praksama i preporukama:

- Zakon o lijekovima i prateći pravilnici, NN važeće izdanje
- Zakon o medicinskim proizvodima i prateći pravilnici, NN važeće izdanje
- Zakon o hrani i prateći pravilnici, NN važeće izdanje
- Zakon o predmetima opće uporabe, NN važeće izdanje
- ISO 9001:2015 Upravljanje kvalitetom
- DS/EN ISO 13485:2016 Upravljanje kvalitetom – medicinski proizvodi
- ISO 22000:2005 Upravljanje sigurnošću hrane
- DIN/EN ISO 50001:2011 Sustavi upravljanja energijom
- CE certifikat (dir. 93/42/CEE) – Proizvodnja medicinskih proizvoda
- Dobre proizvođačke prakse Europske komisije, Dio I i primjenjivi Dodaci
- Dobre distribucijske prakse Europske komisije
- FDA cGMP i primjenjivi drugi dokumenti
- ICH smjernice primjenjive na poslovanje JGL-a
- Pravila dobre proizvođačke prakse Rusije

## ČLANSTVO U UDRUŽENJIMA

Članstvo u hrvatskim i međunarodnim društvima i udruženjima pruža nam priliku za neprekidno praćenje i usvajanje novih standarda i aktualnih edukativnih programa, kao i razmjenu iskustava te povezivanje s vodećim stručnjacima u području farmaceutike, gospodarstva i održivog razvoja.

- Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj
- Hrvatska gospodarska komora
- HUP Udruga proizvođača lijekova
- The European Generic Medicines Association

- Hrvatsko udruženje menadžera i poduzetnika
- Hrvatsko udruženje za automatsku identifikaciju, elektroničku razmjenu podataka i unapređenje poslovnih procesa
- Liderov Klub izvoznika
- Hrvatsko farmaceutsko društvo
- Hrvatsko farmakološko društvo
- Udruga stručnjaka za licenciranje
- Udruga hrvatskog poslovnog foruma
- Hrvatski klaster za zdravstvo
- Hrvatska udruga proizvođača bezreceptnih lijekova



## KLJUČNI UTJECAJI, RIZICI I PRILIKE

Strateški fokus JGL Grupe je daljnja internacionalizacija poslovanja, globalizacija ključnih brendova, zadovoljstvo zaposlenika, operativna efikasnost, profitabilan rast.

Jake tržišne pozicije na domicilnom, kao i na nekoliko ključnih izvoznih tržišta na kojima JGL d.d., Adrialab d.o.o. i ZU Pablo imaju vlastite operacije, omogućuju im daljnji organski rast, kako kroz postojeći portfelj proizvoda i usluga, tako i kroz nove proizvode i usluge razvijene, registrirane i plasirane na tržišta vlastitim snagama.

Dodatni pokretač je povezivanje kroz partnerstva s drugim farmaceutskim kompanijama koje otvara mnoge mogućnosti u različitim područjima, od proizvodnje, razvoja do registracije, kontrole kvalitete, puštanja u promet. Vrijedno je za istaknuti da je ključna pretpostavka povezivanja stvorena proširenjem proizvodnih kapaciteta u JGL d.d.

Rizici su vezani prvenstveno za političke i ekonomske nestabilnosti na tržištima CIS-a koje se ponajviše očituju u volatilnosti tečaja lokalnih valuta i oscilacijama vezanima uz kupovnu moć potrošača. Značajan neto efekt tečajnih razlika zabilježen je u 2018. godini u odnosu na prethodno razdoblje, u iznosu od cca -40,5 milijuna kuna, dominantno zbog volatilnosti ruske rublje. Bez utjecaja tečajnih razlika, JGL Grupa ostvarila bi ukupne prihode od 833,3 milijuna kuna (procijenjeno 6 % viši prihodi u odnosu na normalizirane ukupne prihode Grupe u 2017.). Također, ukupni prihodi JGL Pharme bez utjecaja tečajnih razlika dosegнули bi 670,6 milijuna kuna, odnosno procijenjeno bi bili 9 % viši u odnosu na normaliziranih 615,2 milijuna kuna ukupnih prihoda u 2017.

Iako su svedeni na minimum, rizici koji bi se s drastičnim padom prodaje u ekonomskom dijelu mogli značajno odraziti na veliki krug dionika jest rizik od smanjenja naknada zaposlenicima te produženja rokova isplate dobavljača, neopskrba tržišta adekvatnim lijekovima, nemogućnost napretka u razvoju novih proizvoda zbog manjka stručnjaka, te zagađenje mora kao ključne sirovine velikog dijela JGL-a portfelja.

Međutim, uz gore navedeno, u svrhu smanjenja i upravljanja istima, kontinuirano se analiziraju rizici industrije, konkurencije i utjecaja pojedinog tržišta na prodaju, rizici utjecaja pojedinog proizvoda na prodaju, rizici odgovornosti proizvođača za štetu od proizvoda, ekološki rizici, rizici dobivanja i održavanja regulatornih odobrenja za nove proizvode, rizici vezani za intelektualno vlasništvo te zaštitne znakove, rizici sigurnosti potraživanja i ročnosti naplate, rizici dobavljača, valutnih i kamatnih rizika, rizici likvidnosti i zaduženosti, kadrovski rizici, tehnološki rizici i ostali.

Slijedom globalnih trendova koji se prvenstveno odnose na demografske, gospodarske i trgovinske te trendove vezane uz farmaceutsku industriju i sveukupnu zdravstvenu skrb, JGL Grupa svoje prilike prepoznaje u dijelu povećavanja produktivnosti k uspješnom servisiranju problema starenja populacije, rasta broja kroničnih bolesti i smanjenja problema naprezanja javnih financija; sveobuhvatnijeg korištenja obnovljive energije i efektivnije potrošnje energije kao jedinog načina za ublažavanjem rizika koji nastaju zbog brzorastuće potražnje i ograničenih zaliha, kao i njihovog zagađivačkog karaktera; višegodišnjem, strogo reguliranom iskustvu rada i međupovezanosti s partnerima i institucijama široke globalne mreže čime doprinosimo poticanju dostupnosti kvalitetnih, sigurnih i učinkovitih proizvoda za liječenje, samoliječenje i prevenciju za svakog čovjeka.



### 3. Etika i integritet

#### VRIJEDNOSTI, NAČELA, STANDARDI I NORME PONAŠANJA

Poslovanje JGL-a d.d. temelji se na načelima zakonitosti, transparentnosti i javnosti poslovanja, sprječavanja sukoba interesa, učinkovitog unutarnjeg nadzora, jačanja osobne odgovornosti i društveno odgovornog poslovanja. Ova načela sastavni su dio Politike kvalitete kompanije. JGL d.d. nema vlastiti Kodeks korporativnog upravljanja, te se tvrtka odlukom opredijelila za poštivanje ZSE kodeksa

([http://www.zse.hr/UserDocImages/docs/Kodeks\\_HR.pdf](http://www.zse.hr/UserDocImages/docs/Kodeks_HR.pdf)).

Organizacijski ustroj JGL-a d.d. uređen je po monističkom modelu, u kojem uloge vođenja i nadzora ima Upravni odbor tvrtke izglasan od strane Glavne skupštine, dok izvršni direktor (imenovan od strane Upravnog odbora) zastupa tvrtku i operativno vodi poslovanje.

JGL d.d. u svojem poslovanju primjenjuje interne politike koje jasno razrađuju procedure za rad Upravnog odbora i izvršnog direktora, kao i načela koja jamče zaštitu interesa svih dioničara (primjerice, godišnji i polugodišnji izvještaji dostupni su dioničarima; osobe koje raspolažu ili dolaze u dodir s povlaštenim informacijama upoznate su s prirodom i značajem tih informacija i ograničenja s tim u vezi; osiguran je nadzor nad protokom povlaštenih informacija i njihovom mogućom zlouporabom).

Upravni odbor matične kompanije ustrojio je Revizorski odbor. Između ostaloga, Odbor prilikom obavljanja svojih zadaća procjenjuje kvalitetu sustava unutarnje kontrole i upravljanja rizicima s ciljem da glavni rizici kojima je Društvo izloženo (uključujući i rizike povezane s pridržavanjem propisa) na odgovarajući način budu identificirani.

### 4. Upravljanje

#### UPRAVLJAČKA STRUKTURA

JGL d.d. Rijeka monističkog je ustroja, uloge vođenja i nadzora ima Upravni odbor tvrtke. Sastav Upravnog odbora JGL d.d. je:

- Ivo Usmiani – predsjednik Upravnog odbora,
- Zdravko Saršon – zamjenik predsjednika Upravnog odbora,
- Marina Pulišić – član Upravnog odbora,
- Grozdana Božić – član Upravnog odbora,
- Eva Usmiani Capobianco – član Upravnog odbora,
- Dorotea Pernjak Banić – član Upravnog odbora, predstavnik radnika.

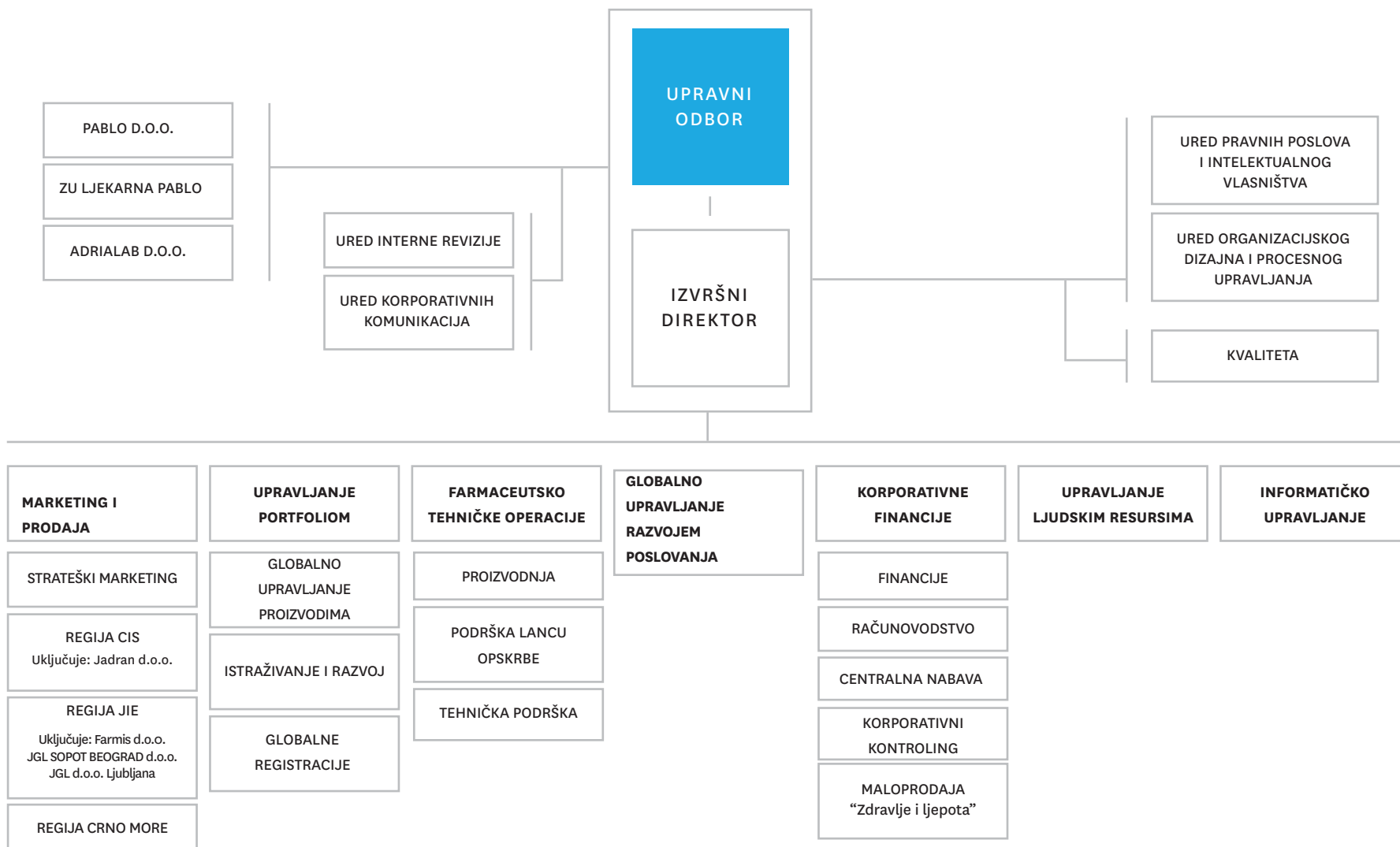
Tijekom izvještajnog razdoblja, od 1. siječnja 2018. do 31. prosinca 2018., glavni izvršni direktor koji je i član Upravnog odbora, zastupa tvrtku i operativno vodi poslovanje je:

- Mislav Vučić, izvršni direktor.

Poslovna adresa svih članova Upravnog odbora, izvršnih direktora i novog izvršnog direktora jest Svilno 20, Rijeka. Ne postoji sukob interesa članova Upravnog odbora i izvršnih direktora / izvršnog direktora u pogledu funkcija i aktivnosti koje obavljaju i osobnih interesa, odnosno njihovih funkcija i aktivnosti izvan tvrtke.

U dijelu ekonomskih, okolišnih i društvenih utjecaja odjelne odgovornosti vezuju se uz Financije, Računovodstvo i Kontroling, Tehničku podršku i Korporativne komunikacije te Odjel upravljanja ljudskim resursima.

U nastavku je prikazana vršna organizacijska struktura matične tvrtke u 2018. godini.



## 5. Uključivanje dionika

### POPIS UKLJUČENIH SKUPINA DIONIKA

Naši su dionici zaposlenici, dioničari, liječnici i ljekarnici, krajnji potrošači, partneri, dobavljači, studenti, tijela državne vlasti, financijska javnost, lokalna zajednica, mediji.

### PREPOZNAVANJE I ODABIR UKLJUČENIH DIONIKA

Tijekom izvještajnog razdoblja, u dijelu uključivanja i odabira ključnih dionika u provođenje strategije i postizanje krovnih ciljeva kompanije, vodili smo se implementiranim pogledom Customer Value Proposition na organizaciju našeg poslovanja, gdje krajnjeg korisnika smatramo glavnim kupcem, uz definiranje pojedinih skupina liječnika i farmaceuta kao ključnih na određenim tržištima.

Također, s obzirom na to da su zaposlenici ključna vrijednost tvrtke koji planiraju, provode, pripremaju, izvještavaju te ostalim dionicima prenose JGL-ove ciljeve održivog razvoja, ključna su karika ovog procesa.

Svjesni važnosti ulaganja u generacije koje dolaze, jačanja sprege između gospodarskog i znanstvenog sektora, kao i međusobnog dijeljenja znanja i iskustava, tijekom izvještajnog razdoblja produbili smo suradnju s akademskom zajednicom. Poslušali smo interese, mišljenja, stavove i prijedloge studenata te ih u ovom izvještaju svrstali među ključne dionike s kojima zajednički doprinosimo održivom razvoju zajednice.

Proces kontinuiranog poboljšavanja procesa upravljanja i donošenja odluka u smjeru održivog razvoja i rasta tvrtke donosi dodanu vrijednost za dioničare, odnosno vlasnike kompanije. Održiv model poslovanja i promicanje odgovornih praksi doprinosi povećanju prodaje i udjela na tržištu, smanjenju troškova poslovanja, povećanju privlačnosti za investitore i financijske analitičare, što su ključne stavke opstanka suvremenih poduzeća u tržišnoj utakmici. Dioničari kompanije, koji su u JGL-ovom slučaju zaposlenici tvrtke, ključna su kategorija procesa izvještavanja.

### UKLJUČENI DIONICI

- Zaposlenici
- Dioničari
- Krajnji korisnici
- Liječnici/ljekarnici
- Studenti
- Lokalna zajednica

### PRISTUP UKLJUČIVANJU DIONIKA

Temeljem provedenih ispitivanja (CSI upitnici), zajedničkih sastanaka (posjete i obilasci tvrtke), anketa i izravnih upita (stručni suradnici na terenu, susreti, zajednički sastanci) koji su provedeni kao dio procesa pripreme izvještaja, našim uključenim dionicima postavljali smo pitanja povezana s njihovim potrebama, očekivanjima i interesima u dijelu ekonomskih, društvenih i okolišnih utjecaja JGL-a.

Ispitivanja smo vršili tijekom cijelog izvještajnog razdoblja:

- Zaposlenici (kontinuirano – na zajedničkim događajima, unutar korporativnog newslettera, tijekom evaluacija određenih aktivnosti DOP-a i sl.)
- Dioničari (jednom godišnje službeno – na godišnjoj skupštini dioničara; budući da su dioničari dijelom i zaposlenici, prema nekima se komunikacija provodila kontinuirano)
- Krajnji korisnici (kontinuirano – na javnim platformama kao što su društvene mreže ili mrežno Savjetovalište; tijekom promotivnih aktivnosti, putem CSI anketa)
- Liječnici/ljekarnici (kontinuirano – stručni suradnici na terenu, susreti, zajednički sastanci, dogovorene posjete i obilasci tvrtke)

- Studenti (nekoliko puta godišnje – zajednički sastanci, zajednički projekti)
- Lokalna zajednica (nekoliko puta godišnje – zajednički sastanci, zajednički projekti)

### KLJUČNE TEME I OTVORENA PITANJA

Kroz cjelogodišnje uključivanje dionika potvrdile su se sljedeće materijalne teme i pitanja kao ključna:

- izravna stvorena ekonomska vrijednost i distribuirana ekonomska vrijednost, likvidnost kompanije, upravljanje zaduženošću (upravljanje pristupnošću na tržištu),
- značajnija ulaganja u brigu o okolišu (upravljanje energijom, vodom i otpadom).

JGL u materijalne teme uvrštava i:

- potrebu za češćim i fokusiranijim edukacijama interne i eksterne prirode (upravljanje obukom i obrazovanjem),
- potrebu za značajnijim ulaganjima u istraživanje i razvoj vlastitih proizvoda (upravljanje zdravljom i sigurnošću kupaca).

## 6. Praksa izvještavanja

### SUBJEKTI UKLJUČENI U KONSOLIDIRANE FINACIJSKE IZVJEŠTAJE

Konsolidirani financijski izvještaji JGL Grupe dostupni na poveznici <https://www.jgl.hr/o-nama/jgl-danas/financijski-izvjestaji>, a uključuju sljedeće subjekte:

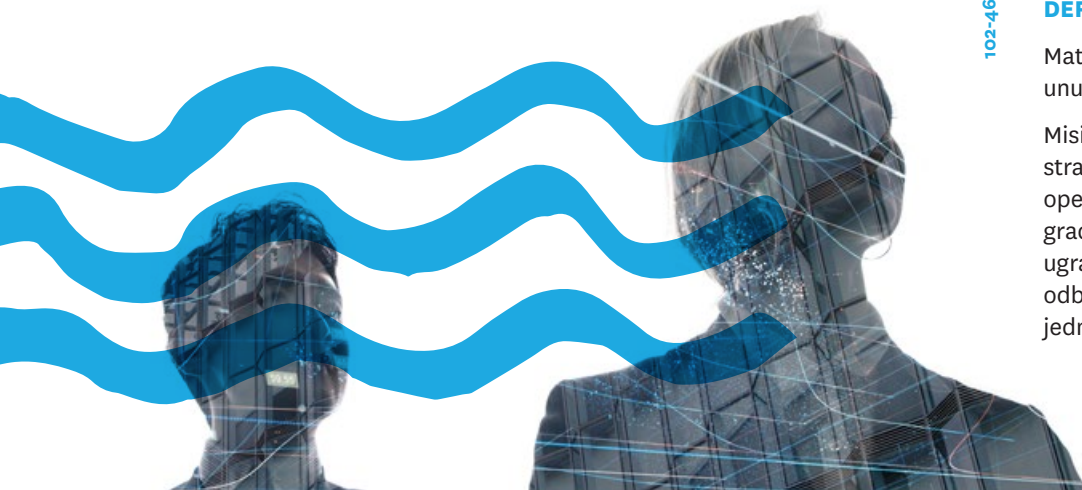
- JGL d.d.
- Farmis d.o.o. Sarajevo
- Jadran - Galenski laboratorij d.o.o. Ljubljana
- Adrialab d.o.o. Rijeka
- ZU Pablo Rijeka
- LLC Jadran Moskva
- JGL d.o.o. Beograd-Sopot
- Pablo d.o.o. Zagreb

Nefinancijski izvještaj JGL-a jednim dijelom obuhvaća izvještaje matične tvrtke JGL d.d., a najvećim dijelom (ekonomska i društvena dimenzija) kompletno poslovanje JGL Grupe.

### DEFINIRANJE SADRŽAJA IZVJEŠTAJA I GRANICA TEMA

Materijalne teme o kojima ćemo izvještavati određene su na temelju unutarnjih i vanjskih čimbenika.

Misija kompanije jest unaprijediti kvalitetu života brigom o zdravlju, a strateške odrednice povezuju se s internacionalizacijom poslovanja, operativnom efikasnosti, tehnološkom fokusiranosti i kontinuiranom građenju bliskosti s kupcima i partnerima. U našim temeljima poslovanja ugrađene su instrumentalne vrijednosti koje stvaraju povezanost i odbacuju odvojenost: odgovornost za cjelinu, važnost općeg dobra, jednakost i uključenost, poštivanje svih oblika života i bezuvjetna skrb.





Uz nabrojene unutarnje čimbenike, vanjski čimbenici koji su utjecali na definiranje materijalnih tema odnose se na izravno izražene interese dionika.

Sumiranje dobivenih odgovora dovelo nas je do sljedećih očekivanja, vlastitih kao i očekivanja naših ključnih dionika, prema kojima smo identificirali relevantne materijalne teme:

- osiguravanje dostupnosti lijekova,
- kontinuirano ulaganje u edukaciju,
- stalna briga i unapređenje ulaganja u zaštitu,
- uključivanje i dijeljenje znanja,
- održivi financijski rast.

JGL Grupa povezana je s utjecajima putem vlastitih aktivnosti, ali i putem aktivnosti koje su rezultat poslovnih odnosa s drugim tijelima.

## POPIS MATERIJALNIH TEMA

### GRI 200 EKONOMSKE TEME

- GRI 201 Ekonomski učinak
- GRI 202 Prisutnost na tržištu

### GRI 300 OKOLIŠNE TEME

- GRI 302 Energija
- GRI 303 Voda
- GRI 306 Otpadne vode i otpad

### GRI 400 DRUŠTVENE TEME

- GRI 402 Odnosi zaposlenika i menadžmenta
- GRI 403 Zdravlje i sigurnost na radnom mjestu
- GRI 404 Obuka i obrazovanje

- GRI 405 Raznolikost i jednake mogućnosti
- GRI 416 Zdravlje i sigurnost kupaca

## IZMJENE U INFORMACIJAMA

U pogledu informacija danih u prethodnim izvještajima, ali i šire, u kompaniji se nisu dogodile nikakve značajne izmjene.

## PROMJENE U IZVJEŠTAVANJU

odnosu na prethodno izvještajno razdoblje, jedina promjena odnosi se na uvođenje nove materijalne teme u izvještaj, u dijelu GRI 400 Društvene teme – Raznolikost i jednake mogućnosti (GRI 405).

## IZVJEŠTAJNO RAZDOBLJE

Ovo je jedanaesto izdanje Izvještaja o održivom razvoju tvrtke JGL koje obuhvaća jednogodišnji izvještajni ciklus, odnosno razdoblje između 1. siječnja i 31. prosinca 2018. godine.

## DATUM POSLJEDNJEG IZVJEŠTAJA

Dana 30. lipnja 2018. godine objavljeno je posljednje, deseto izdanje Izvještaja o održivom razvoju JGL-a. Svi objavljeni Izvještaji o održivom razvoju JGL-a dostupni su na poveznici <https://www.jgl.hr/o-nama/jgl-u-zajednici/izvjescia-o-odrzivom-razvoju>.

## IZVJEŠTAJNI CIKLUS

JGL je samo prva dva izvještaja (2006./2007. i 2008./2009.) objavio u dvogodišnjem izvještajnom ciklusu, a zatim nastavljamo kontinuirano izvještavati u jednogodišnjem izvještajnom ciklusu.

## KONTAKT ZA PITANJA VEZANA UZ IZVJEŠTAJ

U slučaju bilo kakvih pitanja povezanih s ovim Izvješćem, potreba za dubljim analizama i/ili širim rasponom podataka, osoba za kontakt je Dea Demić, voditeljica korporativnih komunikacija, [dea.demic@jgl.hr](mailto:dea.demic@jgl.hr).

## TVRDNJE ZA IZVJEŠTAVANJE SUKLADNO GRI STANDARDIMA

Ovaj je izvještaj je pripremljen sukladno Standardima GRI-ja: Sržna opcija

## KAZALO SADRŽAJA GRI-A

## GRI STANDARD

## OBJAVA

## BROJ STRANICE

## GRI 102: OPĆE OBJAVE

102-14 IZJAVA NAJVIŠE RANGIRANE OSOBE ZA DONOŠENJE ODLUKA	6
102-1 NAZIV ORGANIZACIJE	7
102-2 AKTIVNOSTI, TRŽIŠNE MARKE, PROIZVODI I USLUGE	7
102-3 LOKACIJA SJEDIŠTA ORGANIZACIJE	8
102-4 LOKACIJA POSLOVNIH AKTIVNOSTI	8
102-5 VLASNIŠTVO I PRAVNI OBLIK	9
102-6 TRŽIŠTA NA KOJIMA ORGANIZACIJA DJELUJE	10
102-7 VELIČINA ORGANIZACIJE	10
102-8 INFORMACIJE O ZAPOSLENICIMA I DRUGIM RADNICIMA	10
102-9 DOBAVLJAČKI LANAC	13
102-10 ZNAČAJNE PROMJENE U ORGANIZACIJI I NJENOM DOBAVLJAČKOM LANCU	13
102-11 PRISTUP PREDOSTROŽNOSTI	18
102-12 VANJSKE INICIJATIVE	18
102-13 ČLANSTVO U UDRUŽENJIMA	18
102-15 KLJUČNI UTJECAJI, RIZICI I PRILIKE	20
102-16 VRIJEDNOSTI, NAČELA, STANDARDI I NORME PONAŠANJA	21
102-18 UPRAVLJAČKA STRUKTURA	21
102-40 POPIS UKLJUČENIH SKUPINA DIONIKA	23
102-42 PREPOZNAVANJE I ODABIR UKLJUČENIH DIONIKA	23
102-43 PRISTUP UKLJUČIVANJU DIONIKA	23
102-44 KLJUČNE TEME I OTVORENA PITANJA	24
102-45 SUBJEKTI UKLJUČENI U KONSOLIDIRANE FINACIJSKE IZVJEŠTAJE	24
102-46 DEFINIRANJE SADRŽAJA IZVJEŠTAJA I GRANICA TEMA	24
102-47 POPIS MATERIJALNIH TEMA	25
102-48 IZMJENE U INFORMACIJAMA	25
102-49 PROMJENE U IZVJEŠTAVANJU	25
102-50 IZVJEŠTAJNO RAZDOBLJE	25
102-51 DATUM POSLJEDNJEG IZVJEŠTAJA	25
102-52 IZVJEŠTAJNI CIKLUS	25
102-53 KONTAKT ZA PITANJA VEZANA UZ IZVJEŠTAJ	25
102-54 TVRDNJE ZA IZVJEŠTAVANJE SUKLADNO GRI STANDARDIMA	25
102-55 KAZALO SADRŽAJA GRI-A	26
102-56 VANJSKA VERIFIKACIJA	28

**GRI STANDARD****OBJAVA****BROJ STRANICE****GRI 200: EKONOMSKE TEME****GRI 201: EKONOMSKI UČINAK**

103-1 OBJAŠNENJE MATERIJALNE TEME I NJENE GRANICE  
103-2 PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE  
103-3 OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU  
201-1 IZRAVNA STVORENA I DISTRIBUIRANA EKONOMSKA VRIJEDNOST  
201-4 FINACIJSKA POMOĆ PRIMLJENA OD VLADE

31  
31  
31  
32

**GRI 202: PRISUTNOST NA TRŽIŠTU**

103-1 OBJAŠNENJE MATERIJALNE TEME I NJENE GRANICE  
103-2 PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE  
103-3 OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU  
202-1 OMJERI STANDARDNE POČETNE PLAĆE PO SPOLU I LOKALNE MINIMALNE PLAĆE  
202-2 UDIO VIŠEG MENADŽMENTA ZAPOSLENOG IZ LOKALNE ZAJEDNICE

32  
32  
33  
33  
33

**GRI 300: OKOLIŠNE TEME****GRI 302: ENERGIJA**

103-1 OBJAŠNENJE MATERIJALNE TEME I NJENE GRANICE  
103-2 PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE  
103-3 OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU  
302-1 POTROŠNJA ENERGIJE UNUTAR ORGANIZACIJE  
302-2 POTROŠNJA ENERGIJE IZVAN ORGANIZACIJE  
302-3 ENERGETSKI INTENZITET  
302-4 SMANJENJE POTROŠNJE ENERGIJE

35  
35  
36  
36  
38  
39  
39

**GRI 303: VODA**

103-1 OBJAŠNENJE MATERIJALNE TEME I NJENE GRANICE  
103-2 PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE  
103-3 OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU  
303-1 CRPLJENJE VODE PO IZVORU  
303-3 RECIKLIRANA I OPORABLJENA VODA

40  
40  
40  
40  
41

**GRI 306: OTPADNE VODE I OTPAD**

103-1 OBJAŠNENJE MATERIJALNE TEME I NJENE GRANICE  
103-2 PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE  
103-3 OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU  
306-1 ISPUŠTANJE VODE PREMA KVALITETI I ODREDIŠTU  
306-2 OTPAD PREMA VRSTI I METODI ODLAGANJA

42  
42  
42  
42  
42

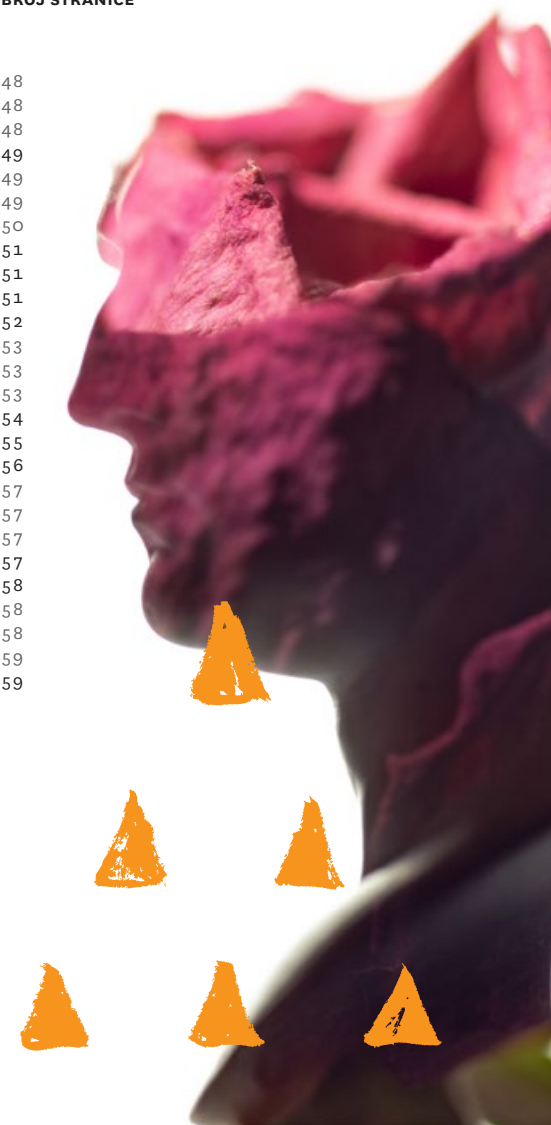


**GRI STANDARD****OBJAVA****BROJ STRANICE**

<b>GRI 400: DRUŠTVENE TEME</b>	103-1 OBJAŠNJENJE MATERIJALNE TEME I NJENE GRANICE	48
<b>GRI 402: ODNOSI ZAPOSLENIKA I MENADŽMENTA</b>	103-2 PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE	48
	103-3 OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU	48
	402-1 NAJKRAĆE RAZDOBLJE U KOJEM SE UNAPRIJED IZVJEŠTAVA O ZNAČAJNIM PROMJENAMA U RADU	49
<b>GRI 403: ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADNOM MJESTU</b>	103-1 OBJAŠNJENJE MATERIJALNE TEME I NJENE GRANICE	49
	103-2 PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE	49
	103-3 OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU	50
	403-1 ZASTUPLJENOST RADNE SNAGE U ZAJEDNIČKIM ODBORIMA ZA ZDRAVSTVENA I SIGURNOSNA PITANJA	51
	403-2 VRSTE I STOPA OZLJEDA, BOLESTI, IZGUBLJENIH DANA I IZOSTANAKA TE BROJ SMRTNIH SLUČAJEVA	51
	403-3 RADNICI S VISOKOM UČESTALOSTI ILI VELIKIM RIZIKOM OD OZLJEDA POVEZANIH SA ZANIMANJEM	51
	403-4 ZDRAVSTVENA I SIGURNOSNA PITANJA OBUHVACENA FORMALNIM SPORAZUMIMA SA SINDIKATIMA	52
<b>GRI 404: OBUKA I OBRAZOVANJE</b>	103-1 OBJAŠNJENJE MATERIJALNE TEME I NJENE GRANICE	53
	103-2 PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE	53
	103-3 OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU	53
	404-1 PROSJEČAN GODIŠNJI BROJ SATI OBUKE PO ZAPOSLENIKU	54
	404-2 PROGRAMI STJECANJA VJEŠTINA I PROGRAMI KOJI PODUPIRU STALNU MOGUĆNOST ZAPOŠLJAVANJA	55
	404-3 POSTOTAK ZAPOSLENIKA KOJI DOBIVAJU REDOVITU OCJENU RADNOG UČINKA I RAZVOJA	56
<b>GRI 405: RAZNOLIKOST I JEDNAKE MOGUĆNOSTI</b>	103-1 OBJAŠNJENJE MATERIJALNE TEME I NJENE GRANICE	57
	103-2 PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE	57
	103-3 OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU	57
	405-1 RAZNOLIKOST UPRAVNIH TIJELA I ZAPOSLENIKA	57
	405-2 OMJER OSNOVNE PLAĆE I NAKNADE ZA ŽENE I MUŠKARCE	58
<b>GRI 416: ZDRAVLJE I SIGURNOST KUPACA</b>	103-1 OBJAŠNJENJE MATERIJALNE TEME I NJENE GRANICE	58
	103-2 PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE	58
	103-3 OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU	59
	416-1 PROCJENA UTJECAJA NA ZDRAVLJE I SIGURNOST ZNAČAJNIH KATEGORIJA PROIZVODA I USLUGA	59

**VANJSKA VERIFIKACIJA**

Sukladno kontinuiranoj i sveobuhvatnoj podršci Hrvatskog poslovnog savjeta za održivi razvoj (HR PSOR), JGL za svaki do sad objavljeni Izvještaj traži mišljenje Upravnog vijeća HR PSOR-a koje uvrštava u Izvještaj. Iznimka nije niti ovo izdanje – HR PSOR najpozvanija je ustanova u Republici Hrvatskoj kad je riječ o promicanju društveno odgovornog poslovanja pa i u ovom Izvješću cijenimo iznošenje mišljenja i verifikaciju. Mišljenje komisije UV-a HR PSOR-a pročitajte na stranici 62.



# **SPECIFIČNI STANDARDI**



GRI 200:

# EKONOMSKE TEME



## EKONOMSKI UČINAK

### OBJAVE O PRISTUPU UPRAVLJANJU

#### OBJAŠNENJE MATERIJALNE TEME I NJEZINE GRANICE

Tema je materijalna zbog značajnih ekonomskih utjecaja na dionike i na lokalne, regionalne, nacionalne i internacionalne ekonomske sustave. Materijalnost teme potvrđuju očekivanja i interesi dionika koji fokus poslovanja kompanije stavljaju na ekonomski učinak.

S ciljem određivanja značajnih utjecaja povezanih s ekonomskim učinkom, JGL Grupa sustavno prati i analizira svoj ekonomski učinak te prikazuje svoj ekonomski učinak kroz financijska kvartalna, polugodišnja i godišnja izvješća. Do značajnog utjecaja ekonomskog učinka dolazi unutar cijele JGL Grupe, a izvan Grupe u lokalnim zajednicama i državama u kojima posluje te kod poslovnih partnera.

#### PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE

JGL upravlja ekonomskim učinkom kroz raznolik portfelj proizvoda, disperziju prodaje na postojećim tržištima, sofisticiranu tehnologiju i proizvodne procese, ulaganja u visokoobrazovani kadar, istraživanje i razvoj te kroz otvaranje novih tržišta.

Dugoročna strategija JGL Grupe temelji se na tome da se poveća udio u prodaji ostalih regija i tržišta, a smanji udio regije CIS. Tijekom izvještajnog razdoblja otvorena su nova tržišta poslovnim modelima licenciranja, a distribucijskim ugovorima otvorilo se i nekoliko novih tržišta u klasterima Azije i Bliskog istoka. Dodatno korištenje tehnologije sterilnih oblika realizira se projektima istovremenog razvoja ugovorne proizvodnje s partnerima.

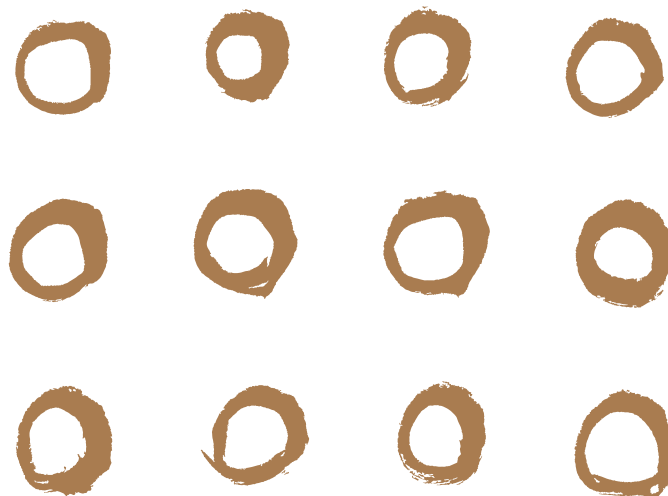
Također, Grupa smanjuje rizik od sigurnosti naplate potraživanja kroz diverzifikaciju prodaje na različita tržišta, izradu boniteta kupaca, kreditne limite i osiguranje inozemnih potraživanja.

Prihodi JGL-a u značajnoj su mjeri izloženi volatilnosti zbog relativno visoke koncentracije prihoda na mali broj kupaca. JGL upravlja ovim rizikom kroz aktivnu i učestalu komunikaciju s ključnim kupcima, stjecanje novih kupaca te kroz praćenje relevantnih konkurenata i tržišnih uvjeta kako na lokalnoj tako i na međunarodnoj razini.

Grupa koristi i financijske izvedenice u svrhu zaštite od naglih promjena u tečaju, upravlja rizikom likvidnosti održavanjem dostatne količine novca i obrtnog kapitala te kroz ugovaranje kreditnih okvira koji omogućuju brzo povlačenje kratkoročnih sredstava. Grupa minimizira rizik zaduženosti kroz reguliranje udjela financiranja vlastitim sredstvima u odnosu na financiranje tuđim sredstvima.

#### OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU

Mehanizmi kojima tvrtka prati učinkovitost pristupa upravljanju uključuju vanjsku, neovisnu reviziju, praćenje realizacije korporativnih ciljeva, svakodnevnne sustave mjerenja i analiziranja i povratne informacije dionika.



**IZRAVNA STVORENA I DISTRIBUIRANA EKONOMSKA VRIJEDNOST**

<b>DOB</b>	<b>2018.</b> <b>(000 HRK)</b>
<b>Izravna stvorena ekonomska vrijednost</b>	<b>796.742</b>
Neto prihod od prodaje	792.009
Prihodi od najma i prodaje imovine	4.434
Prihodi od kamata	300
<b>Distribuirana ekonomska vrijednost</b>	<b>682.683</b>
Troškovi poslovanja	502.166
Plaće i povlastice zaposlenika	155.800
Plaćanja davateljima kapitala	19.718
Plaćanja državi	4.653
Ulaganja u zajednicu	346
<b>Zadržana ekonomska vrijednost</b>	<b>114.059</b>

**FINANCIJSKA POMOĆ PRIMLJENA OD VLADE**

Matična tvrtka u 2018. godini ostvarila je pravo na državne poticaje u iznosu od 6.753.592,08 kuna. Poticaji su ostvareni kroz porezne olakšice po osnovi obrazovanja, ulaganja, zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih osoba i volontera, te povlaštene kamate na kredit.

**PRISUTNOST NA TRŽIŠTU****OBJAVE O PRISTUPU UPRAVLJANJU****OBJAŠNENJE MATERIJALNE TEME I NJEZINE GRANICE**

Tema je materijalna zbog značajnih utjecaja na ekonomske uvjete zaposlenika, na ekonomske sustave na lokalnoj, regionalnoj, nacionalnoj i internacionalnoj razini te na procjene i odluke dionika.

S ciljem određivanja značajnih utjecaja povezanih s prisutnošću na tržištu, JGL Grupa sustavno uključuje članove lokalnih zajednica u viši menadžment i prati učinak njihovog uključivanja u svoje upravljačke timove.

Do značajnih utjecaja povezanih s prisutnošću na tržištu dolazi unutar cijele JGL Grupe, a izvan Grupe u lokalnim zajednicama i na svim tržištima na kojima Grupa posluje.

**PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE**

JGL upravlja ovom temom kroz razvijanje poticajne i kooperativne kulture usmjerene na uspjeh tako da se ciljano razvijaju liderske i menadžerske vještine te osigurava preuzimanje odgovornosti i samostalnost kod svih zaposlenika, na svim tržištima na kojima postoje prodajne operacije.

Osnovna plaća utvrđuje se na temelju vrijednosti radnog mjesta (deset faktora vrednovanja koji odražavaju stratešku opredijeljenost i korporativnu kulturu tvrtke) čime se određuje složenost poslova i razina odgovornosti te dodatnom ljestvicom zahtijevane razine kompetentnosti svakog pojedinog zaposlenika (znanja, vještine i razina isporuke) na određenom radnom mjestu čime se određuje plaća zaposlenika.

Temeljem vrijednosti posla, utjecaja na postavljanje i/ili realizaciju strategije i ciljeva poslovanja te očekivane razine utjecaja na kreiranje dodane vrijednosti radnog mjesta, sva radna mjesta grupirana su u tri kategorije: menadžment, professional i support.



Svaka grupa poslova definirana je kroz dodatne tri karijerne razine utjecaja i odgovornosti.

U 2018. ostvaren je zadani cilj raspodjele budžeta prema ključu na sve odjele u matici, dok je na tržištima prioritizacija išla kroz prodajno-marketingne operacije te top performere.

### OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU

Zaposlenici u JGL-u napreduju ili hijerarhijski ili u većoj mjeri kroz promjene odgovornosti na postojećem radnom mjestu, ili putem internih premještanja na druga radna mjesta na kojima će usvajati nova znanja a postojeća usavršavati i dijeliti s drugim zaposlenicima.

Cilj je u 2019. nastaviti raditi na sustavnoj procjeni i postaviti preliminarnu sliku top performerera vs. potencijala, a koje bi s PM appraisalom u 2/2020 bili dodatno potvrđeni i kroz sustavnu procjenu.

Kroz sustav upravljanja karijerama i individualnim razvojnim planovima, tijekom 2018. i u 1Q 2019. na razini JGL Pharmer realizirano je ukupno 46 promocija, od kojih 31 horizontalnih promocija/internih rotacija te 12 vertikalnih od kojih tri na menadžerske pozicije.

### OMJERI STANDARDNE POČETNE PLAĆE PO SPOLU I LOKALNE MINIMALNE PLAĆE

	JGL HRVATSKA početna plaća bruto 1	HRVATSKA minimalna plaća	JGL RUSIJA početna plaća bruto 1	RUSIJA minimalna plaća
2017.	4.500,00 HRK	3.120,00 HRK	5.528,33 HRK	1.473,36 HRK
2018.	4.500,00 HRK	3.439,80 HRK	4.382,37 HRK	1.892,3 HRK

	JGL HRVATSKA prosječna plaća bruto 1	HRVATSKA prosječna plaća u privatnom sektoru bruto 1	JGL RUSIJA prosječna plaća bruto 1	RUSIJA prosječna plaća u privatnom sektoru bruto 1
2017.	11.512,28 HRK	8.023,65 HRK	11.380,35 HRK	6.138,80 HRK*
2018.	12.512,22 HRK	ne raspoložemo pouzdanim podatkom	13.280,08 HRK	4.373,15 HRK*

\*podaci preuzeti s Mazars CEE Tax guide

### UDIO VIŠEG MENADŽMENTA ZAPOSLENOG IZ LOKALNE ZAJEDNICE

U JGL Grupi nema razlike u početnoj plaći za muškarce i žene, a poslovna uspješnost tvrtke odražava se u naknadama zaposlenika.

Kao značajna mjesta poslovanja percipiraju se tržišta s najvećim brojem zaposlenika (Hrvatska i Rusija), ono u kojemu se odvija više od 95 % ukupne proizvodnje JGL Grupe (Hrvatska), kao i ona koja imaju najznačajnije udjele u ukupnim prihodima (Rusija i Hrvatska).

Prosječna bruto 1 plaća na JGL-ovom tržištu Hrvatske smanjila se za 0,03 posto, ali se prosječna neto plaća povećala zbog promjena u porezu na dohodak koje su stupile na snagu od 1. siječnja 2017. godine.

Sto posto višeg menadžmenta (Upravni odbor, izvršni direktor, prva linija direktora, rukovoditelja i voditelja) zaposleno je iz lokalne zajednice u značajnim mjestima poslovanja, pri čemu se kao definicija lokalne zajednice uzima država poslovne lokacije. Jednako je i na linijama srednjeg i nižeg menadžmenta.

GRI 300:

# OKOLIŠNE TEME



## ENERGIJA

### OBJAVE O PRISTUPU UPRAVLJANJU

#### OBJAŠNJENJE MATERIJALNE TEME I NJEZINE GRANICE

Tema je materijalna za JGL Grupu zbog značajnih okolišnih i ekonomskih utjecaja povezanih s energijom te očekivanja i interesa dionika da kompanija sustavno vodi brigu o:

- kontroli energetske gubitaka u razvoju, proizvodnji i distribuciji primjenom preventivnih metoda održavanja mreže i investicijama u cjelokupni sustav,
- osiguravanju dostupnosti informacija i podataka te kontinuiranom unaprjeđenju metoda za analizu podataka o vlastitoj potrošnji energenata (električna energija, voda, gorivo, plin) te prepoznavanju prilika i primjena aktivnosti za poboljšanje energetske performansi,
- trajnom podizanju svijesti o važnosti energetske učinkovitosti kod svih korisnika,
- nabavci energetske učinkovitih strojeva, uređaja i vozila te energetske usluga,
- energetske učinkovitosti pri projektiranju, nadogradnji i modernizaciji sustava,
- kontinuiranom unaprjeđenju sustava upravljanja energijom u skladu sa zahtjevima norme ISO 50001:2011,
- trajnom usklađenju i težnji nadilaženju zakonskih i ostalih zahtjeva u području upravljanja energijom, ali i u svim ostalim područjima primjenjivim na poslovanje.

#### PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE

JGL već četvrtu godinu uspješno upravlja aspektom energije kroz Sustav upravljanja energije ISO 50001:2011.

Ponosni smo vlasnici certifikata i uspješno koristimo sve dostupne alate u gospodarenju energijom i očuvanju okoliša. Sustav upravljanja energijom primjenjujemo na aktivnosti razvoja, proizvodnje i distribucije lijekova, medicinskih proizvoda, kozmetike, dodataka prehrani, hrane za specijalne medicinske potrebe te ostalih aktivnosti podrške.

Kako bi se postigla navedena nastojanja, poslovodstvo utvrđuje ciljeve upravljanja sustavom energije i osigurava resurse za postizanje tih ciljeva. Pritom, sudjelovanje u sustavu upravljanja energijom posao je svih zaposlenika kao ključnih nositelja aktivnosti sustava.

Politika upravljanja energijom javni je dokument dostupan svim zaposlenicima, partnerima i drugim zainteresiranim stranama.

Konzistentnom upravljanju energijom uz normu ISO 50001:2011 pridodan je i ZelEn certifikat kojim se cjelokupna utrošena energija kupuje iz obnovljivih izvora.



## OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU

Praćenje sustava upravljanja energijom provodi vanjska revizija slijedom norme ISO 50001:2011 na temelju kontinuiranih sustava mjerenja, analiza i ciljeva koje potvrđuje Uprava tvrtke i prati njihovu realizaciju.

## POTROŠNJA ENERGIJE UNUTAR ORGANIZACIJE

Glavni energenti koji se koristi unutar JGL-a su električna energija i ELLU (ekstra lako loživo ulje). Poticanjem održivog gospodarskog rasta u okruženju, JGL nastavlja kao i prethodnih godina koristiti isključivo električnu energiju proizvedenu iz obnovljivih izvora.

ELLU je relativno novi energent koji se koristi od otvorenja novog proizvodnog pogona. S obzirom da zbog dislociranosti pogona JGL nije u mogućnosti izabrati ekološki prihvatljiviji energent, za sada se koristi ELLU. Dugoročno gledano, postrojenje koje kao pogonsko gorivo koristi ELLU spremno je i za korištenje zemnog plina kao energenta. Alternativa za ELLU je zemni plin te se planira prelazak na zemni plin čim to bude moguće.

Sve od sredine 2013. tvrtka je jedna od vodećih hrvatskih kompanija koja kupuje isključivo električnu energiju proizvedenu iz obnovljivih izvora, tako se time može pohvaliti s nula tona specifičnom emisijom CO<sub>2</sub>.

## Odnos potrošnje električne energije i ELLU u odnosu na emisiju stakleničkih plinova (tCO<sub>2</sub>)

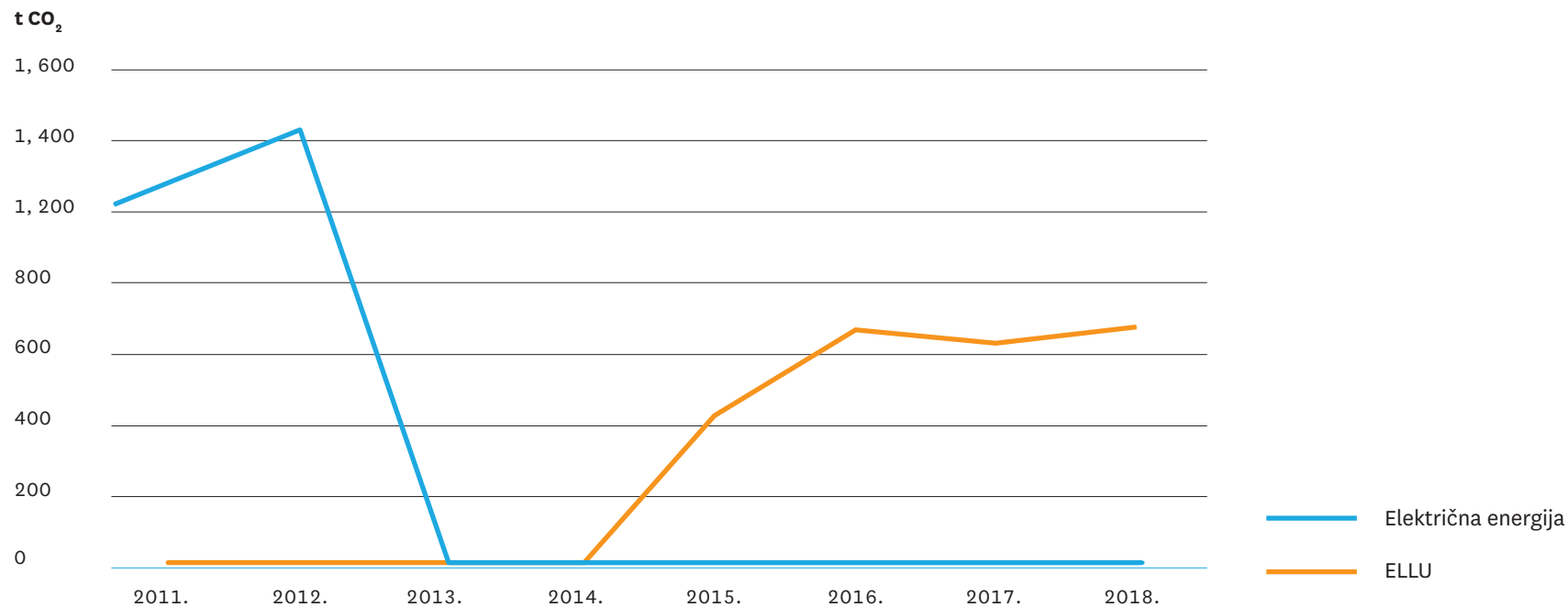
	Električna energija				ELLU		
	MWh	GJ	t CO <sub>2</sub> *	l	MWh	GJ	tCO <sub>2</sub> *
2011	4,383	15,779	1,213	0	0	0	0
2012	5,080	18,288	1,406	0	0	0	0
2013	5,821	20,956	685**	0	0	0	0
2014	5,749	20,696	0**	0	0	0	0
2015	7,287	26,233	0**	169,000	1,791	6,449	496
2016	8,193	29,495	0**	260,000	2,756	9,922	763
2017	8,769	31,568	0**	247,000	2,618	9,426	725
2018	8,428	30,341	0**	260,000	2,756	9,922	763

\* Specifična emisija CO<sub>2</sub> po proizvedenom kWh električne energije iznosi 276,75 g/kWh, dok za ELLU 299,70 g/kWh. Izvor: Priručnik za energetske savjetnike UNDP

\*\* 01.09.2013. godine potpisan ugovor sa HEP opskrbom o kupnji električne energije iz obnovljivih izvora (ZelEn - Zelena energija)



## Grafički odnos potrošnje električne energije i ELLU u odnosu na emisiju stakleničkih plinova (CO<sub>2</sub>)



Uložena energija raspodijeljena je na sljedeće potrošače:

• grijanje/hlađenje - 26% | • proizvodnja - 58% | • rasvjeta - 7% | • uredska oprema - 8% | • ostalo - 1%

## POTROŠNJA ENERGIJE IZVAN ORGANIZACIJE\*\*

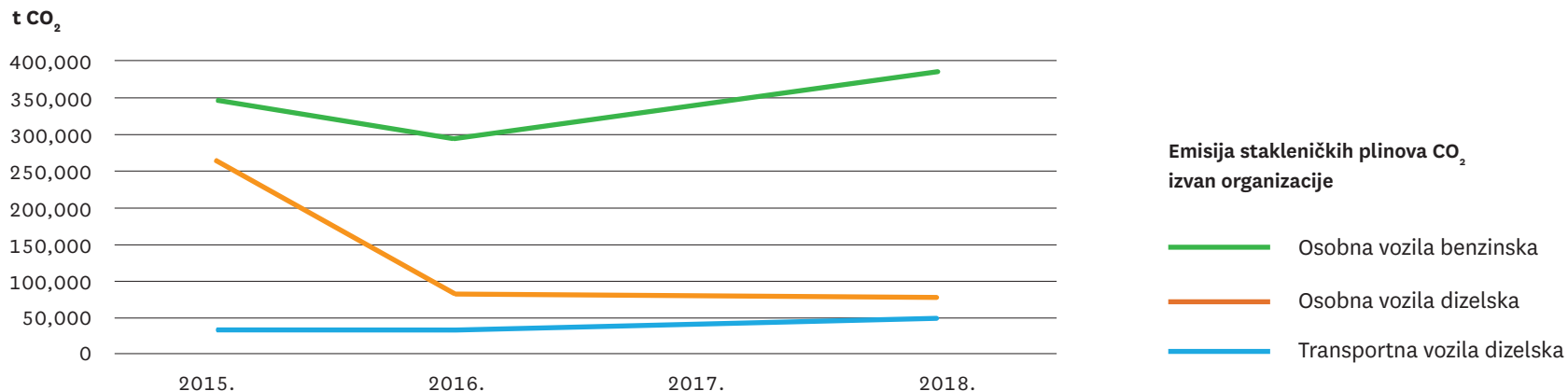
### Odnos potrošnje eurosuper goriva osobnih vozila, dizel goriva kod osobnih vozila i dizel goriva kod teretnih vozila u odnosu na emisiju CO<sub>2</sub>

	Osobna vozila benzinska				Osobna vozila dizelska				Transportna vozila dizelska			
	l	MWh	Gj	t CO <sub>2</sub> *	l	MWh	GJ	tCO <sub>2</sub>	l	MWh	GJ	t CO <sub>2</sub>
2015	13,305	138,732	498,139	37,687	112,850	1,196,210	4,306,356	346,458.30	85,888	910,413	3,277,486	263,682.86
2016	12,348	128,422	462,320	34,977	96,330	1,021,098	3,675,953	295,740.61	28,343	300,436	1,081,569	87,015.22
2017	15,407	160,235	576,846	43,642	109,646	1,162,248	4,184,091	336,621.77	26,523	281,144	1,012,118	81,427.68
2018	18,200	189,280	681,408	51,552	126,339	1,339,193	4,821,096	387,870.58	26,523	281,146	1,012,124	81,428.20

\* Specifična emisija CO<sub>2</sub> po proizvedenom kWh energije iz dizel goriva iznosi 296,45 g/kWh. Izvor: Priručnik za energetske savjetnike UNDP

\*\* Potrošnju energije kod proizvodnje sirovina i zbrinjavanja otpada za JGL rade vanjski partneri od kojih nismo u mogućnosti dobiti podatke, zbog toga su u ovaj dio uvršteni podaci koje kontroliramo a vezano uz transport distribucije, odnosno transportna vozila i osobna vozila.

### Odnos potrošnje eurosuper goriva osobnih vozila, dizel goriva kod osobnih vozila i dizel goriva kod teretnih vozila u odnosu na emisiju stakleničkih plinova (tCO<sub>2</sub>)

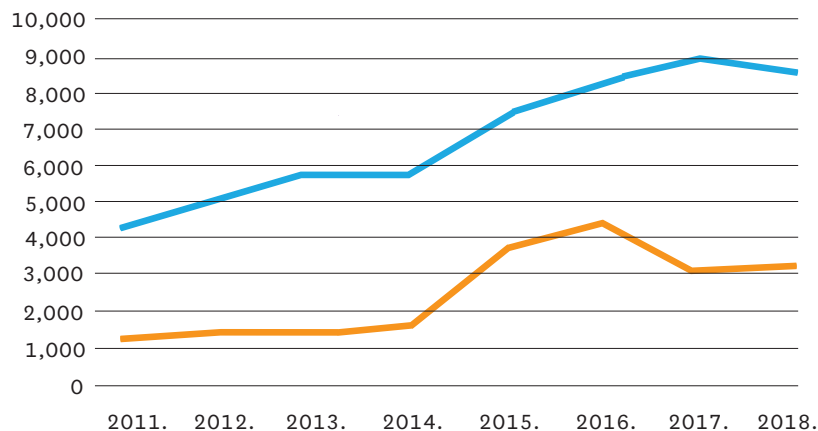


## ENERGETSKI INTENZITET

Dijagram energetskeg intenziteta pokazuje odnos potrošnje energije u odnosu na broj proizvedenih komada proizvoda.

U uloženu energiju uvrštena je električna energija i ELLU.

### Dijagram energetskeg intenziteta



- Uložena energija (MWh)
- Relativna potrošnja energije (MWh/milijuni komada proizvoda)

## SMANJENJE POTROŠNJE ENERGIJE

Sustav upravljanja energijom pomogao nam je da brže, posvećenije i motiviranije ispunjavamo sve postavljene ciljeve te omogućio rast sukladan promjenama unutar tvrtke.

U posljednje smo tri godine stoga ostvarili primjetnu uštedu u potrošnji energije, samim time i manju emisiju štetnih tvari, a velikim uspjehom smatramo i viši stupanj ekološke svijesti kod zaposlenika, što smo ostvarili redovitim aktivnostima i korporativnim akcijama.

Osim mjera dobrog gospodarenja i investiranja u opremu, realizirane su i sljedeće mjere:

- poboljšavanje toplinskih svojstava (izolacija) objekata,
- zamjena postojeće rasvjete LED rasvjetom,
- regulacija temperatura procesa, radnih, skladišnih i uredskih prostora,
- djelomično korištenje otpadne topline,
- solarno pregrijavanje tople vode omekšavanje vode (sprečavanje taloženja kamenca
- na grijačima),
- zamjena krova na skladištu na proizvodnoj lokaciji Svilno 1,
- zamjena rashladnika na lokaciji Svilno 1 pogon Sterilne otopine 1 učinkovitijim,
- ugradnja dodatnih solarnih panela za proizvodnju tople vode,
- ugradnja uređaja za optimizaciju napona u trafostanici na lokaciji Svilno 2.

Pod prilikama za poboljšanje u 2019. godini nominirana su sljedeća poboljšanja:

- izgradnja fotonaponske elektrane za vlastitu potrošnju jačine 180 kW.

**VODA****OBJAVE O PRISTUPU UPRAVLJANJU****OBJAŠNENJE MATERIJALNE TEME I NJEZINE GRANICE**

Tema je materijalna za JGL Grupu zbog značajnih okolišnih utjecaja povezanih s vodom te očekivanja i interesa dionika da kompanija sustavno vodi brigu o:

- uvođenju naprednih procesa pranja i čišćenja,
- učinkovitoj pripremi pročišćene vode za tehnološke potrebe,
- korištenju otpadnih voda za zalijevanje zelenih površina,
- kontroliranom ispuštanju vode te tretiranju vode kroz biološke pročišćivače prije ispusta u komunalne sustave,
- sustavnom prikupljanju oborinskih voda s krovova i pročišćenih voda iz biološkog pročišćivača.

**PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE**

Ispuštanje vode je kontrolirano te se provodi tretiranje vode kroz biološke pročišćivače prije ispusta u komunalne sustave. Na svim proizvodnim lokacijama JGL-a nalaze se biološki pročišćivači. Ukupno imamo tri biološka pročišćivača koji se obnavljaju kontinuirano ukorak s novim tehnologijama.

Sustavi prikupljanja oborinskih voda sa krovova i voda iz procesa proizvodnje pročišćene vode na novom proizvoljnom pogonu Svilno 2 uvelike pridonosi smanjenju potrošnje vode za potrebe navodnjavanja zelenih površina. Blatni ostatak, mulj, od pročišćene vode se skuplja te ekološki zbrinjava.

**OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU**

Praćenje učinkovitosti pristupa upravljanja temom provodi se kroz:

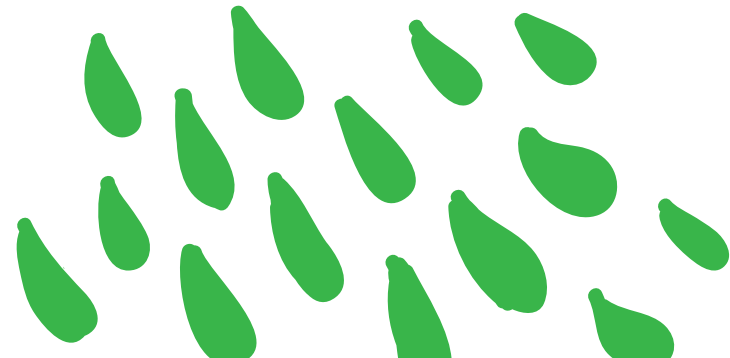
- upravljanje dokumentacijom i podacima,
- upravljanje nesukladnostima i korektivnim mjerama,
- upravljanje resursima,
- analizu i poboljšanja (nadzor, pregled kvalitete, performanse procesa),
- upravljanje rizicima i prilikama.

**CRPLJENJE VODE PO IZVORU**

JGL se vodom snabdijeva iz lokalne vodovodne mreže te unutar proizvodnih lokacija nema površinskih tokova. Uvođenjem sustava upravljanja potrošnjom obuhvaćena je kontrola i kontinuirani nadzor potrošnje vode, što je rezultiralo direktnom uštedom i smanjenjem potrošnje.

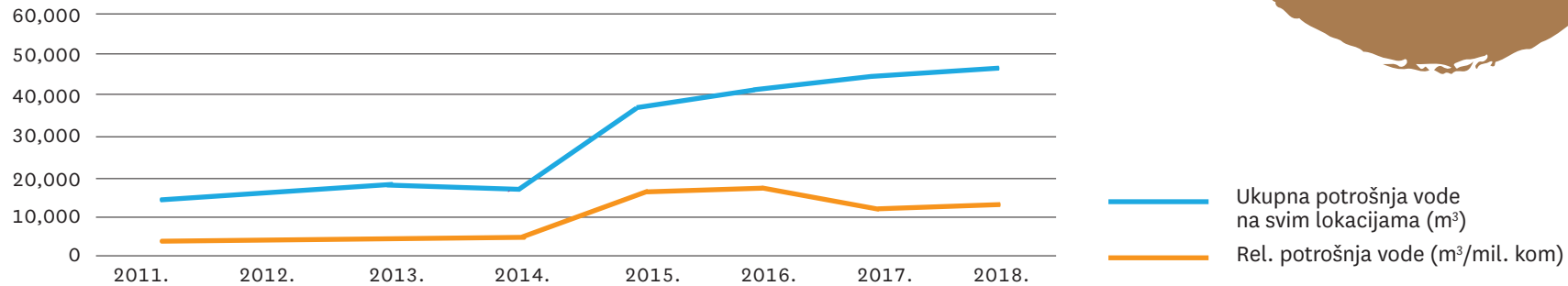
Drastičan rast potrošnje vode zabilježen je tijekom 2015. godine zbog otvaranja nove proizvodne lokacije i testiranja različitih sustava, no tijekom izvještajnog razdoblja trend je vidljivo stabiliziran te u 2018. godini očekujemo stagnaciju, odnosno približno istu potrošnju kao i u prethodnom razdoblju.

Vrijedi istaknuti kako ispuštenu vodu iz sustava proizvodnje čiste vode te oborinske vode s krovnih površina akumuliramo u sabirnom bazenu te je koristimo za zalijevanje okoliša.





**Potrošnja vode i relativna potrošnja po proizvedenom proizvodu  
u razdoblju od 2011. do 2018. godine**



303-3

**RECIKLIRANA I OPORABLJENA VODA**

U JGL-u poduzimamo sljedeće mjere za smanjenje potrošnje vode:

- otpadne vode koristimo za zalijevanje zelenih površina.

## OTPADNE VODE I OTPAD

### OBJAVE O PRISTUPU UPRAVLJANJU

#### OBJAŠNJENJE MATERIJALNE TEME I NJEZINE GRANICE

Tema je odabrana kao materijalna zbog značajnih interesa ključnih dionika – zaposlenika, dioničara, liječnika/farmaceuta i krajnjih korisnika, posebice onih koji žive i djeluju u uskoj lokalnoj zajednici.

Tvrtka je povezana s utjecajima putem vlastitih aktivnosti.

#### PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE

U svrhu smanjenja i sprečavanja stvaranja nepotrebnog otpada, JGL kontinuiranom edukacijom djelatnika ulaže maksimalne napore da se spriječi stvaranje nepotrebnog otpada.

Unutar JGL-ovih procesa upravljanja zaštitom okoliša odgovoran odnos prema otpadu i razvoj kulture pravilnog postupanja s otpadom prioritete su osnove kreiranja zdravog i održivog poslovanja. JGL-ov tim koji je posvećen ovom segmentu djeluje unutar odjela Tehničke podrške i nastoji cjelovitim pristupom upravljanja otpadom kontinuirano smanjivati, iskorištavati i odlagati otpad na način koji je siguran po okoliš.

Prijateljski odnos prema okolišu širimo poticanjem na recikliranje baterija, papira, nekorisćenjem plastičnih vrećica, odnosno korištenjem materijala koji imaju manje štetne utjecaje na okolinu (eko-vrećice, eko-papir), a jednom godišnje korporativno organiziramo akciju čišćenja otpada na plažama u našoj lokalnoj zajednici kojoj se odazovu sve kategorije zaposlenika, uključujući vršni menadžment.

#### OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU

Praćenje učinkovitosti pristupa upravljanja ovom temom provodi se kroz:

- upravljanje dokumentacijom i podacima,
- upravljanje nesukladnostima i korektivnim mjerama,

- upravljanje resursima,
- analizu i poboljšanja (nadzor, pregled kvalitete, performanse procesa),
- upravljanje rizicima i prilikama.

#### ISPUŠTANJE VODE PREMA KVALITETI I ODREĐITU

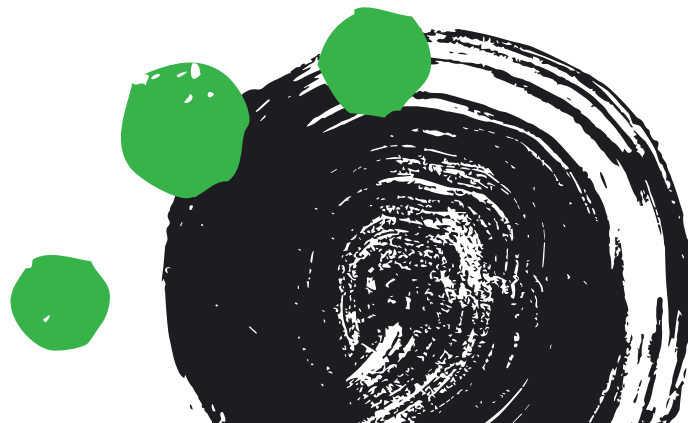
Ispuštanje vode je kontrolirano, provodimo tretiranje vode kroz biološke pročišćivače prije ispusta u komunalne sustave. Na svim proizvodnim lokacijama JGL-a nalaze se tri biološka pročišćivača koji se obnavljaju u skladu s novim tehnologijama.

Obrađena voda ispušta se u sustav kanalizacijskog odvoda te se redovito tretira, ispituje i uzrokuje kako bi kvaliteta otpadne ispuštene vode bila u skladu s postavljenim zahtjevima.

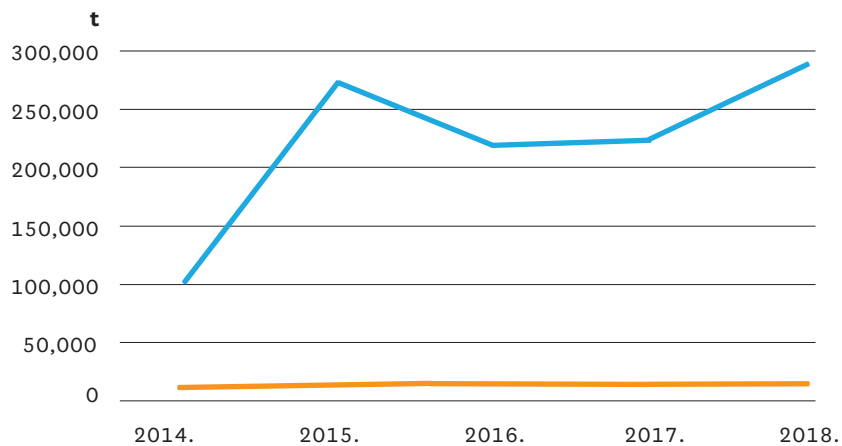
Sustav prikupljanja oborinskih voda s krovova i voda iz procesa proizvodnje pročišćene vode na proizvodnom pogonu Svilno 2 uvelike doprinosi smanjenju potrošnje vode za potrebe navodnjavanja zelenih površina.

#### OTPAD PREMA VRSTI I METODI ODLAGANJA

JGL sukladno svojoj proizvodnji, razvoju i istraživanju proizvodi opasni i neopasni otpad. U nastavku prikazujemo dijagram kretanja proizvedenog opasnog i neopasnog otpada.



## Proizvedeni otpad u periodu od 2014. do 2018. godine



— Opasni otpad  
— Neopasni otpad

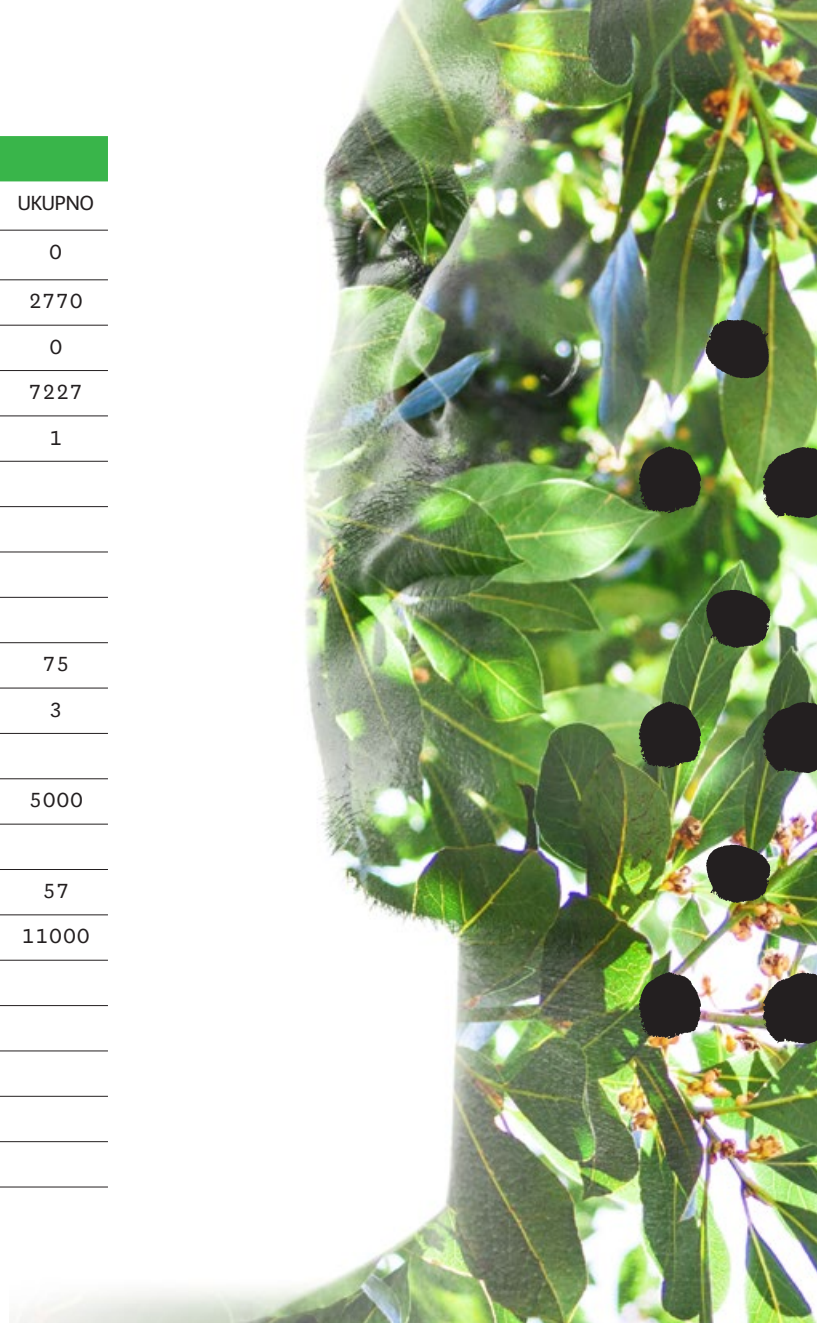
### Vrste opasnog otpada prema katalogu otpada iz Pravilnika o katalogu otpada (N.N.90/15):

- 18 01 03 – infektivni otpad
- 07 05 04 – ostala organska otapala
- 16 05 06 – laboratorijske kemikalije
- 19 08 10 – masti iz separatora
- 15 01 10 – ambalaža koja sadrži ostatke opasnih tvari
- 20 01 21 – fluorescentne cijevi
- 20 01 35 – odbačena električna i elektronička oprema
- 15 02 02 – filteri
- 16 07 08 – otpad koji sadrži ulja

### Vrste neopasnog otpada prema katalogu otpada iz Pravilnika o katalogu otpada (N.N.90/15):

- 18 01 09 – lijekovi
- 15 01 01 – ambalaža od papira i kartona
- 15 01 02 – ambalaža od plastike
- 07 05 99 – otpad koji nije specificiran na drugi način (biorazgradiv)
- 07 06 99 – otpad koji nije specificiran na drugi način (am-staklo, plastika, kozmetika)
- 15 01 06 – miješana ambalaža
- 20 03 01 – miješani komunalni otpad
- 18 01 01 – oštri predmeti
- 20 03 07 – glomazni otpad
- 07 05 14 – aerosoli, kruti otpad
- 15 02 03 – filteri apsorbensi
- 20 03 07 – glomazni otpad

Naziv otpada	Broj	Opasan	Količina u kg.			UKUPNO
			SVILNO 1	SVILNO 2	Pulac	
Organska halogenirana otapala	070503*	DA				0
Ostala organska otapala	070504*	DA	1475		1295	2770
Kruti otpad s opasnim tvarima	070513*	DA				0
Infektivni otpad	180103*	DA	7077	150		7227
Informatička oprema	200135*	DA	1			1
Otpadne igle	180101*	DA				
Kontaminirana ambalaža	150110*	DA				
Klima uređaji	160211*	DA				
El. oprema koja sadrži opasne tvari	200121*	DA				
Fluorescentne cijevi	150202*	DA	75			75
Filterski materijali	150202*	DA	3			3
Otpad od proizvodnje	070599	NE				
Otpad koji sadrži ulja	160708*	DA	5000			5000
Otopine	070599	NE				
Kozmetika	070699	NE		57		57
Ambalaža (kartonski papir)	150101	NE		9880	1120	11000
Ambalaža (plastika)	150102	NE				
Ambalaža (drvo)	150103	NE				
Ambalaža (metal)	150104	NE				
Ambalaža (višeslojna)	150105	NE				
Ambalaža (staklena)	150107	NE				



Naziv otpada	Broj	Opasan	Količina u kg.			
			SVILNO 1	SVILNO 2	Pulac	UKUPNO
Biljni materijal (autoklavirano)	070599	NE				
Komunalni otpad	070299	NE				
Otpadni lijekovi	180109	NE	8798	57939	819	67556
Otpad koji nije specificiran	070699	NE	828			828
Otapala	140603	NE				
Sirup	070599	NE	761			761
Aerosoli	070514	NE		1800		1800
Filteri	070514	NE				
Kruti otpad	070514	NE		11890		11890
Kruti i polučvrsti otpad (lijek)	180109	NE				
Kruti i polučvrsti otpad (koz)	180109	NE				
Komunalni, mješani	200301	NE				
Mulj iz taložnice	070512	NE				
Mulj koji sadrži opasne tvari	070511*	DA				
Masnoće iz separatora	190810*	DA				
Mješana ambalaža	010499	NE				
Mobilni telefoni	200135	NE				
Mulj iz septičke	200304	NE				
Mulj iz pročišć. otp. voda	070512	NE				
Ionski izmjenjivač	190905	NE				
Smole (kolone za regeneraciju)	190905	NE				



Naziv otpada	Broj	Opasan	Količina u kg.			
			SVILNO 1	SVILNO 2	Pulac	UKUPNO
Čajevi	070599	NE				
Tekuci tehnološki otpad	070699	NE				
Tablete	070599	NE				
Laboratorijske kemikalije	160506*	DA	485	34	568	1087
Tehnološke vode	070599	NE				
Aqua Maris staklo	070599	NE		10151	840	10991
Aqua Maris plastika	070699	NE		9109		9109
Željezo i čelik	170405	NE				
Aluminij	170402	NE				
Metali	200140	NE				
Glomazni otpad	200307	NE		82800	1360	84160
Metalna ambalaža pod tlakom	150111	NE				
Odbačena oprema	160214	NE				
Muljevi od obrade	190805	NE				
Apsorbensi, filterski materijali	150203	NE	571	528		1099
Biološki lako razgradiva ulja	130207*	DA				
Katalizatori s opasnim tvarima	160807*	DA				
Ostale kiseline	060106*	DA				
Neklorirano hidraulično ulje	130110*	DA				
El.otpad	200136	NE				
<b>UKUPNO</b>			<b>25074</b>	<b>184338</b>	<b>6002</b>	<b>215414</b>

## UKUPNO

	SVILNO 1	SVILNO 2	Pulac	UKUPNO
opasni	14116	184	1863	16163
neopasni	10958	184154	4139	199251
<b>UKUPNO</b>	<b>25074</b>	<b>184338</b>	<b>6002</b>	<b>215414</b>

GRI 400:

# DRUŠŤVENE TEME



## ODNOSI ZAPOSLENIKA I MENADŽMENTA

### OBJAVE O PRISTUPU UPRAVLJANJU

#### OBJAŠNJENJE MATERIJALNE TEME I NJEZINE GRANICE

Tema je materijalna zbog značajnih društvenih utjecaja povezanih s odnosom prema zaposlenicima i očekivanja/interesa dionika da kompanija sustavno vodi brigu o odnosu zaposlenika i menadžmenta.

JGL Grupa sustavno izrađuje, prati i analizira odnose zaposlenika i menadžmenta. Do utjecaja ove materijalne teme dolazi unutar cijele JGL Grupe.

#### PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE

Područje odnosa zaposlenika i menadžmenta obuhvaća informacije o upravljanju kanalima i procesima interne, dvosmjerne komunikacije, ispitivanju stavova zaposlenika i davanju sugestija.

Ključne teme koje trebaju primiti svi zaposlenici planiraju se na razini Upravnog odbora, glavnog izvršnog direktora i vršnog menadžment tima čiji su sastavni dio predstavnici HR-a i Korporativnih komunikacija.

U izvještajnom se razdoblju radilo na unapređenju procesa interne komunikacije i promjenu kulture interne komunikacije (menadžment preuzima veću odgovornost). Tijekom 2018. nastavilo se s obraćanjima menadžera uživo dva puta godišnje za zaposlenike u Hrvatskoj, a kvartalne obavijesti o rezultatima, ciljevima i smjeru poslovanja svim zaposlenicima na svim tržištima odašiljane su pismenim putem. Na obraćanjima uživo, zaposlenicima se daje prilika da pitaju što ih interesira. Časopis s mnogim aktualnim temama na mjesečnoj razini primaju svi zaposlenici koji rade u Hrvatskoj i Jugoistočnoj Europi, dok su zaposlenici na tržištima Rusije, Ukrajine, Kazahstana i Bjelorusije uključeni u izvještavanje na godišnjoj razini.

Glavni izvršni direktor u izvještajnom je razdoblju pokrenuo format „Dan otvorenih pjata“ u sklopu kojega mu se jednom mjesečno proizvoljno putem prijave na ručku pridružuje sedmero zaposlenika koji nisu u istim poslovnim područjima, odnosno hijerarhiji nadređeni-podređeni. Format je uspješno primljen od strane zaposlenika i nastavlja se i u 2019. godini.

Sastanci menadžmenta i timova održavaju se minimalno jedanput tjedno, a ovisno o potrebama i češće. Postoji definirana politika sastanaka Upravnog odbora na kojemu, uz predsjednika i članove, uvijek sudjeluju i glavni izvršni direktor te predstavnik Radničkog vijeća, također članovi Upravnog odbora.

S ciljem učestalijeg komuniciranja zaposlenicima na svim tržištima, u sljedećoj godini komunikacija kroz korporativni časopis bit će unaprijeđena kvartalnom periodikom na tri jezika, dok će se live obraćanja vršnog menadžmenta snimati i biti prevedena, te time dostupna zaposlenicima na svim tržištima.

#### OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU

Podizanje kvalitete dijaloga kontinuirani je cilj kompanije koji se analizira kroz istraživanja klime i zadovoljstva te putem Radničkog vijeća.

Istraživanja zadovoljstva zaposlenika (ispitivanje klime, kulture i angažiranosti) provedeno je u veljači 2019. za 2018., dok se pulse check planira za godinu dana od istraživanja, a ponovno mjerenje za dvije godine – postavljen je unaprijeđen proces nakon nekoliko godina pauze.

Time se osigurava kontinuitet dobivanja povratnih informacija od zaposlenika i kreiranja akcijskih planova koji trebaju rezultirati povećanjem zadovoljstva i angažiranosti zaposlenika – KPI uključen po prvi puta ne više kao korporativni, već individualni cilj svakom menadžeru. Ukupni je odaziv bio 91,41%.

Velika pažnja je posvećena pripremi za komunikaciju rezultata svim zaposlenicima i definiciji jasnih akcijskih planova koje će obvezati menadžere da ih sprovedu u djelo.



Rezultati se zaposlenicima prezentiraju kaskadno na način da direktori/ voditelji okupe svoj prvi tim podređenih zaposlenika i prezentira im ukupne rezultate cijele kompanije, ali i užeg tima u kojem se sastaju.

Akcijski plan se donosi na razini prve linije menadžera, međutim kroz komunikaciju rezultata, daje se mogućnost i nižim hijerarhijskim razinama zaposlenika da iznesu svoje ideje i prijedloge koji se prosleđuju prvoj liniji menadžera i koje oni mogu implementirati u svoj finalni akcijski plan.

U ovom je segmentu pred kompanijom još puno izazova, posebice u djelu još intenzivnijeg poticanja otvorene i transparentne, dvosmjerne komunikacije.

#### **NAJKRAĆE RAZDOBLJE U KOJEM SE UNAPRIJED IZVJEŠTAVA O ZNAČAJNIM PROMJENAMA U RADU**

Najkraće razdoblje u kojem se unaprijed izvještava o značajnim promjenama u radu definirano na relaciji Poslodavca i Radničkog vijeća jest osam dana.

Konkretnije, dva mjeseca prije značajne promjene koja je nastupila 31. prosinca – ulaska u jednostavniji model monističkog upravljanja po isteku mandata izvršnih direktora – predsjednik Upravnog odbora o tome je obavijestio sve zaposlenike. Informiranje zaposlenika nastupilo je svega dva dana nakon sjednice Upravnog odbora kada je donesena odluka o promjeni.

Također, tijekom izvještajnog razdoblja u JGL-u su organizirana dva obraćanja predsjednika Upravnog odbora i glavnog izvršnog direktora svim zaposlenicima na lokaciji Rijeka, dok se svim ostalim zaposlenicima na drugim tržištima omogućio prijenos uživo, sa simultanim prevoditeljem na ruski jezik za zaposlenike u regiji CIS.

Tako je svim zaposlenicima u isto vrijeme omogućeno da saznaju aktualne rezultate poslovanja, operativni plan i poslovne ciljeve tvrtke.

## **ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADNOM MJESTU**

### **OBJAVE O PRISTUPU UPRAVLJANJU**

#### **OBJAŠNJENJE MATERIJALNE TEME I NJEZINE GRANICE**

Tema je materijalna za JGL Grupu zbog značajnih društvenih utjecaja povezanih sa zdravljem i sigurnošću na radnom mjestu te zbog razumnih očekivanja i interesa dionika za sustavnu brigu kompanije o sigurnosti na radu, osiguravanju prikladnih radnih uvjeta svim zaposlenicima u pogledu zdravlja i sigurnosti, poduzimanju potrebnih mjera za sigurne uvjete rada zaposlenika i održavanju najviših ekoloških standarda.

S ciljem određivanja značajnih utjecaja povezanih sa zdravljem i sigurnošću na radnom mjestu, u JGL Grupi se analiziraju i kontroliraju rizici za zdravlje i sigurnost te analiziraju incidenti u području zdravlja i sigurnosti. Do utjecaja ove materijalne teme dolazi unutar cijele Grupe, a izvan kompanije u svim zajednicama gdje se odvijaju poslovne aktivnosti po nalogu poslodavca.

#### **PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE**

Zaštita zdravlja i sigurnost zaposlenika na radnom mjestu važan je prioritet JGL-a. Obveza je svakoga promicati napore JGL-a u provedbi operacija na siguran način. Odgovornost spram zaposlenika zahtijeva primjenu najboljih mogućih mjera u prevenciji nezgoda, a odnosi se na: tehničko planiranje radnih mjesta, opremu i procese; upravljanje sigurnošću i osobno ponašanje na radnim mjestima. Svi su dužni kontinuirano voditi računa o sigurnosti na radu.

U smjeru JGL-ove misije „unapređenje kvalitete života kroz brigu o zdravlju“ djeluju službe Zaštita na radu (ZNR) i Zaštita od požara (ZOP). Kako je preduvjet za ostvarenje toga cilja siguran rad, kao i sigurno radno okruženje, u 2018. godini poduzete su brojne mjere kao i implementacija već postojećeg stanja sigurnosti na radu.

Briga o zdravlju i sigurnosti zaposlenika provodi se u skladu s nizom heteronomnih zakonskih odredaba kao i autonomnih akata koje je JGL propisao s ciljem poboljšanja i napretka u smislu sigurnosti na radu i zaštiti od požara, kao i očuvanju okoliša.

JGL je kroz redovita godišnja izvješća nadležnim tijelima (Državni inspektorat zaštite na radu, Agenciji za zaštitu okoliša, Državni zavod za statistiku i dr.) prikazao stvarno stanje kroz koje se vidi napredak u odnosu na 2017. godinu.

U interesu sprečavanja ozljeda na radu, profesionalnih bolesti ili bilo koje druge bolesti u vezi s radom, kao i otklanjanja potencijalnih opasnosti na radnim mjestima, obavljeno je niz ispitivanja i edukacija:

#### • Osposobljavanje za rad na siguran način

Kontinuirano se vrši provjera znanja iz područja sigurnosti na radu kod svih zaposlenika. U 2018. godini JGL je educirano 20 novih zaposlenika teoretski i praktično za rad na siguran način i 35 za zaštitu od požara. Za rukovoditelje je organizirana dodatna izobrazba s ciljem sagledavanja važnosti zaštite zdravlja i sigurnosti na radu na zadovoljstvo zaposlenika te doprinosa poslovnom uspjehu kompanije.

#### • Stalni zdravstveni nadzor

JGL ima ugovorni odnos sa stručnim timom specijaliste medicine rada, uz njihov angažman redovito se prati zdravstveno stanje zaposlenika, kroz prethodne, periodičke i izvanredne liječničke preglede, također i kroz sudjelovanje u izradi procjene opasnosti. JGL je pored liječničkog nadzora specijaliste medicine rada svojim zaposlenicima osigurao i godišnje sistematske preglede preko dodatnog osiguranja.

#### • Briga o sredstvima rada

U 2018. godini izvršena su sva potrebna ispitivanja strojeva i uređaja s povećanim opasnostima, ispitivane su električnih instalacija, izvršeno je ispitivanje radnog okoliša (buka, vibracija, rasvjeta, mikroklimatski uvjeti), izvršena su sva ispitivanja iz područja zaštite od požara.

#### • Interni i eksterni nadzor

Redovitim unutarnjim nadzorom praćeno je stanje zaštite na radu i otklonjene su nepravilnosti u svrhu sprječavanja neželjenih događaja. U 2018. godini obavljen je niz ciljanih i potpunih nadzora, tamo gdje su uočeni propusti dane su upute i rokovi za otklanjanje.

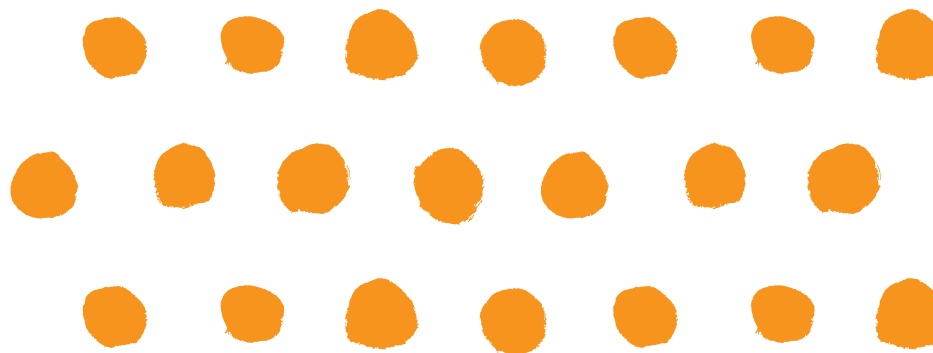
#### • Zaštita od požara i eksplozija

Pored uobičajenih redovnih (tromjesečnih) i periodičkih (godišnjih) pregleda vatrogasne opreme JGL je u 2018. godini organizirao vatrogasnu vježbu prema postojećem SOP-u, kao i edukaciju novozaposlenih iz protupožarne zaštite od požara u suradnji sa vatrogasnom postajom Vežica.

U razdoblju zadnjih pet godina (2014. – 2018.) registrirano je ukupno 26 ozljeda na radu. Nije registriran niti jedan slučaj profesionalnog oboljenja.

#### OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU

Učinkovitost sustava upravljanja provodi se kroz stalne analize i povratne informacije zaposlenika. Fokus i krajnji ciljevi Radničkog vijeća JGL-a u 2018. posebno su se odnosila na pitanja zaštite na radu i pitanja pomoći potrebitim radnicima.



### ZASTUPLJENOST RADNE SNAGE U FORMALNIM ZAJEDNIČKIM ODBORIMA ZA ZDRAVSTVENA I SIGURNOSNA PITANJA KOJI SE SASTOJE OD PREDSTAVNIKA UPRAVE I RADNIKA

- od studenog 2015. godine u Odboru za zaštitu na radu nalazi se Povjerenik radnika za zaštitu na radu,
- od siječnja 2017. imenovan je dvadeset i jedan radnik kao neposredni ovlaštenik poslodavca za obavljanje poslova zaštite na radu u okviru njihovog djelokruga rada,
- krajem 2018. provedeni su izbori za povjerenika radnika zaštite na radu u organizaciji Izbornog odbora i RV, izabrano je pet povjerenika radnika ZNR i pet zamjenika
- sva pitanja vezana za sigurnost na radu, osim voditeljima odjela/ovlaštenicima ZNR, zaposlenici od sada mogu postaviti i povjerenicima ZNR.

### VRSTE I STOPA OZLJEDA, PROFESIONALNIH BOLESTI, IZGUBLJENIH DANA I IZOSTANAKA TE UKUPAN BROJ SMRTNIH SLUČAJEVA POVEZANIH S NESREĆAMA NA RADU

Broj ozljeda je smanjen proporcionalno brojčanom porastu zaposlenih. U 2018. godini je evidentirano šest ozljeda na radu, od toga četiri na radnom mjestu obavljanja poslova i radnih zadataka i dvije na redovitom putu od stana do radnog mjesta i obrnuto.

Od šest ozljeda četiri su klasificirane kao lakše i dvije kao teže zadobivene na putu od kuće na posao.

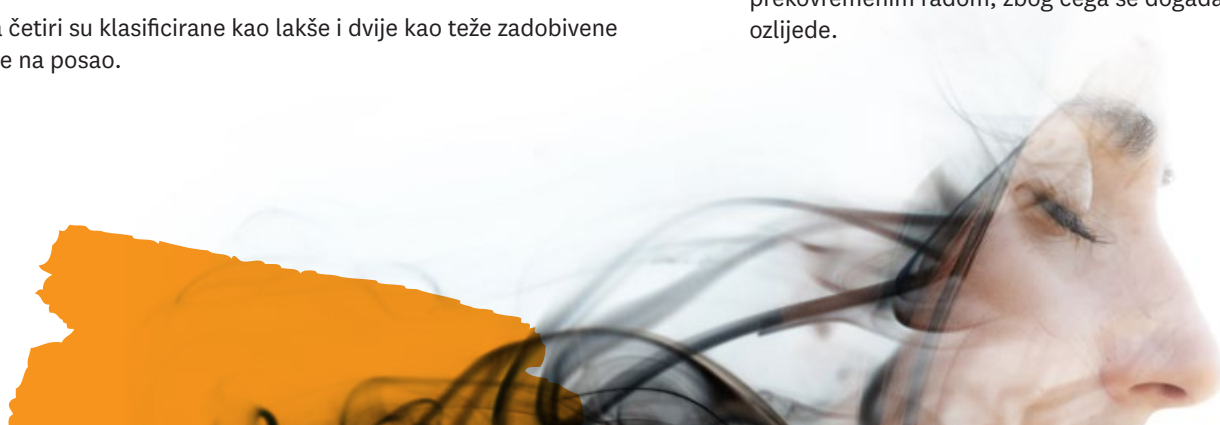
### Broja ozljeda s obzirom na mjesto ozljeđivanja u proteklih pet godina (2014. - 2018.)

Godina	Na mjestu obavljanja poslova i radnih zadataka	Na putu od mjesta stanovanja do mjesta rada i obratno	Ukupno
2014.	2	0	2
2015.	2	0	2
2016.	4	2	6
2017.	7	3	10
<b>2018.</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

### RADNICI S VISOKOM UČESTALOSTI ILI VELIKIM RIZIKOM OD OZLJEDA POVEZANIH S NJIHOVIM ZANIMANJEM

Radnici s velikim rizikom od ozljeda povezanih s njihovim zanimanjem su radnici u odjelima proizvodnje i kvalitete.

Prosječan broj zaposlenika na kraćem bolovanju bez zamjene tijekom 2018. u proizvodnji je pet, a kvaliteti tri, što uzrokuje potrebu za prekovremenim radom, zbog čega se događa iscrpljenost te posljedično i ozljede.



## Pregled bolovanja prema poslovnim jedinicama u 2018. godini

MT	ukupno bolovanja JGL i HZZO	% ukupnih bolovanja
Centralna Nabava	2104	5,88
Finalizacija	3416	9,55
Financije	48	0,13
Registracije	368	1,03
Globalno upravljanje proizvodima	504	1,41
Globalno upravljanje poslovanja	32	0,09
Tržište Hrvatska	1160	3,24
IT	456	1,28
Istraživanje i razvoj	1640	4,59
Kontrola kvalitete	9316	26,05
Korporativni kontroling	156	0,44
Nabava lanca opskrbe	128	0,36
Nesterila	3496	9,78
Podrška kupcima	72	0,20
Pravni poslovi	16	0,04
Proizvodno održavanje	832	2,33
Računovodstvo	360	1,01
Skladište gotovih proizvoda	208	0,58
Skladište ulaznih materijala	808	2,26

MT	ukupno bolovanja JGL i HZZO	% ukupnih bolovanja
Sterila	5408	15,12
Strateški marketing	256	0,72
Tehnička podrška	1416	3,96
HR	136	0,38
Ured upravljanja portfoliom	56	0,16
Ured FTO	32	0,09
Upravni Odbor	80	0,22
Ured kvalitete	1392	3,89
Ured proizvodnje	1488	4,16
Ured RBU JI Europa	192	0,54
Zdravlje i ljepota	184	0,51
<b>UKUPNO</b>	<b>35760</b>	<b>100,00</b>

403-4

### ZDRAVSTVENA I SIGURNOSNA PITANJA OBUHVAĆENA FORMALNIM SPORAZUMIMA SA SINDIKATIMA

U JGL-u ne djeluje sindikat, već Radničko vijeće koje se s poslodavcem savjetuje i pokreće akcije za pomoć potrebitim radnicima sa zdravstvenim problemima ili na dugom bolovanja.

## OBUKA I OBRAZOVANJE

### OBJAVE O PRISTUPU UPRAVLJANJU

#### OBJAŠNENJE MATERIJALNE TEME I NJEZINE GRANICE

Tema je materijalna zbog značajnih društvenih utjecaja povezanih s obukom i obrazovanjem zaposlenika te zbog razumnih očekivanja i interesa dionika da kompanija sustavno vodi brigu o uključenosti zaposlenika, njihovih znanja i iskustava u što većoj mjeri u razvoj organizacije, prepoznavanju doprinosa zaposlenika, provođenju internih i eksternih edukacija, kao i programima poticanja cjeloživotnog obrazovanja radnika.

S ciljem određivanja značajnih utjecaja povezanih s obukom i obrazovanjem zaposlenika, u Grupi se prate i analiziraju razmjeri ulaganja u obuku i obrazovanje.

Do utjecaja ove materijalne teme dolazi unutar cijele JGL Grupe, a izvan kompanije u svim lokalnim zajednicama i državama u kojima posluje.

#### PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE

U 2018. godini nastavili smo s razvojem ovog područja, a uvođenjem novog software-a (SAP LMS) osigurana je predispozicija za podizanje kvalitete u ponudi, praćenju i analizi razvojnih alata i tema. Trenutno se radi na razvoju sadržaja koji su u cilju za implementaciju do kraja 2019. kroz edukaciju menadžmenta i po tome svih zaposlenika.

Sve ostale prakse su u funkciji: godišnji plan edukacije u formi excel-a koji se radi u prvom djelu godine, ostvarenje plana prati se na mjesečnoj razini.

Obrazovne potrebe procjenjuju se primarno od strane menadžera za pojedinog zaposlenika, a ovisno o novim zahtjevima radnog mjesta, radu na novoj opremi ili u novom softveru ili ukoliko će osoba sudjelovati u nekom projektu za koje je potrebno neko novo znanje.

Dodatno HR predlaže potrebe za pojedine zaposlenike ukoliko su iste uočene primjerice kroz interni natječaj, te se dio potreba planira nakon postavljenih godišnjih ciljeva za zaposlenike.

Kroz program Sales Force Effectivnes na godišnjoj se razini rade procjene stručnih suradnika na terenu te se nakon odrađenih procjena također predlažu pojedine edukacije.

Plan edukacije izrađuje HR menadžer zajedno sa HR timom i u suradnji s ostalim voditeljima. Implementaciju i provođenje prati HR tim. Trenutačno nemamo formalno opisanu dugoročnu strategiju razvoja zaposlenika. U planu je kroz 2019. godinu nastaviti raditi na individualnim razvojnim planovima za pojedine pozicije od strateškog značaja za tvrtku. Također plan je kroz 2019./2020. godinu revidirati i osvežiti te u fokus staviti program talent menadžmenta i razvoja karijera.

#### OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU

Svi vanjski edukatori/treneri (posebno u organizaciji grupnih radionica), imaju obvezu izraditi tailor made upitnike za procjenu razvoja stečenih znanja, primijeniti ih kroz follow up radionice/upitnike za polaznike i menadžere te osigurati radionice za menadžere na kojima ih educiraju kako i što će pratiti kod svojih zaposlenika.

Izrađen je e-learning tečaj u suradnji sa studentima Ekonomskog fakulteta u Rijeci kao pilot projekt u suradnji s Proizvodnjom. Kreiran je interaktivni i dinamičan modularni tečaj na temu koja je nedostupna kroz bilo koju obrazovnu instituciju, a (gotovo) svi novozaposleni u proizvodnji ju trebaju proći i do sada je taj transfer znanja radila jedna osoba.

Razvojni ciljevi imaju KPI-jeve kako bi se izbjegla subjektivnost u procjeni razvoja. 10% razvojnih programa su edukacije i treninzi i oni imaju razrađene mjere prije i poslije, primjerice testove znanja. 30% razvojnih programa su mentorstvo i coaching koji imaju procjenu efekata i procjenu mentora, te procjenu prije-poslije koja proizlazi iz ugovora o učinku, rezultate 360 feedback-a ili rezultate mjerenja organizacijske klime.

60% razvoja je učenje kroz posao i mjere se rezultati ugovora o učinku, sudjelovanje u projektima. 90% edukacija ima link s pokazateljima uspješnosti programa i proizlaze iz ugovora o učinku.

Kroz analizu kompetencijskog GAP-a radi se praćenje uspješnosti svih razvojnih programa. Dodatno je napravljena veza između individualnih KPI-jeva i poslovnih ciljeva i rezultata (NMM, brand awareness, neto prodaja, btto 3, opex/capex realizacija, BSC ciljevi realizacija) za jedan odjel (sedam zaposlenika).

Za oko 20% edukacija/razvojnih aktivnosti nije napravljena analiza kvalitete i to su mahom aktivnosti internih edukacija i zakonskih seminara koji se ne analiziraju već se implementiraju u radu (vidljive su kroz rad).

Tijekom prošlog izvještajnog razdoblja uvedeni su novi načini mjerenja uspješnosti tijekom Sales Force Effectiveness (SFE), alat kojim se prati razina kompetencija prodajne sile. Uključuje inicijalnu procjenu suradnika, postavljanje Plana razvoja i godišnju ocjenu kompetencija potrebnih za rad. Za ključne pozicije razvijen je i Development centar (DC) koji obuhvaća kompletnu procjenu polaznika u trajanju od dva dana, gdje se procjenjuje razina kompetencija i spremnost za preuzimanje neke druge pozicije u sklopu Talent Management programa tvrtke.

Nakon procjene postavljaju se Individualni razvojni planovi (IDP) na temelju kojih se prati uspješnost pomoću razrađenih mjera po pojedinim pozicijama.

Tijekom izvještajnog su razdoblja zadržane sve prakse iz prethodnog razdoblja. Gotovo svi in house treninzi imaju svoj sustav praćenja odnosno follow up-a. Uspješnost pojedinih usavršavanja mjeri se i efikasnošću i ostvarenim ciljevima na pojedinim radnim mjestima. Uspješnost programa razvoja prati se na temelju razvojnog plana zaposlenika te stečenim novim vještinama i znanjima na temelju kojih zaposlenik napreduje horizontalno i vertikalno na radnom mjestu.

U 2019. cilj nam je uvesti novi program mentorstva kroz kojim bismo

potaknuli educiranje stručnjaka unutar JGL-a i certifikacije mentora. S ciljem poticanja razmjene i prijenosa internog znanja, iskustva i know-howa na postojeće, nove zaposlenike, studente i praktikante, mentori će proći stručne edukacije (uključujući core competency = ambasadori JGL vrijednosti) kako bi dobili certifikaciju te time postali prepoznatljiviji u sustavu u tom području te role modeli JGL kulture.

#### PROSJEČAN GODIŠNJI BROJ SATI OBUKE PO ZAPOSLENIKU

Svi zaposlenici imaju mogućnosti ići na edukacije. Tvrtka pruža sve vrste edukacija, stručne, zakonske, soft vještine, menadžerske edukacije; ovisno i sukladno potrebama i financijskom budžetu.

Gledajući na razini JGL d.d. 78 posto zaposlenika je prošao neki oblik usavršavanja u 2018., a neki oblik dodatnog usavršavanja je prošlo 61 posto zaposlenika. Na razini JGL Pharme neki oblik usavršavanja je prošlo 80 posto zaposlenika, a neki oblik dodatnog usavršavanja 95 posto zaposlenika.

#### Ukupno ulaganje u usavršavanje i ukupan broj sati edukaciji u JGL Pharmi u 2018. godini

Godina	Ukupno ulaganje u interne edukacije (kn)	Ukupno ulaganje u eksterne edukacije (kn)	Ukupno sati interne edukacije	Ukupno sati eksterne edukacije
2018.	382.063	969.582	8.053	11.242

## Prosječan trošak po zaposleniku za obrazovanje u 2017. i 2018. godini u JGL Grupi

JGL Grupa	2017.	2018.
JGL Hrvatska	2.971 kn	2.026 kn
JGL Ukrajina	2.777 kn	3.392 kn
JGL Bjelorusija	0 kn	380 kn
JGL Kazahstan	3.601 kn	3.638 kn
LLC Jadran Moskva	2.063 kn	1.258 kn
Farmis d.o.o. Sarajevo	2.300 kn	127 kn
JGL d.o.o. Beograd-Sopot	1.200 kn	88 kn
Adrialab d.o.o. Rijeka	1.000 kn	1.100 kn
<b>Prosjek</b>	<b>1061 kn</b>	<b>1501 kn</b>

Uz specifične interne edukacije veliki dio zaposlenika sudjelovao je u obučavanju novih zaposlenika kroz dio prijenosa znanja kroz posao. Upravo je u ovom dijelu bio fokus u 2018., a uslijed opterećenosti projektom SAP, broj sati i trošak nije evidentiran.

Dodatno, uloženo je značajno vremena i finansijskih sredstava u edukaciju ljudi na korištenje SAP-a i serijalizacije, što također nije izvučeno u ovom pogledu jer je dio projektnog budžeta.

Sati usavršavanja bilježe se zasebno za svakog zaposlenika (koju je edukaciju pohađao, koliko je ona trajala) i uključuju sve oblike usavršavanja za koje je moguće procijeniti trajanje.

Ukupni broj sati usavršavanja za neki određeni vremenski period računa se zbrajanjem sati za svakog pojedinog zaposlenika te, zatim, zbrajanjem sati svih zaposlenika po odjelima i sektorima.

Broj sati usavršavanja po zaposleniku računa se prema formuli: ukupan broj sati/ukupan broj zaposlenika u tvrtki (posebno za interne, posebno za eksterne edukacije).

## PROGRAMI STJECANJA VJEŠTINA I PROGRAMI KOJI PODUPIRU STALNU MOGUĆNOST ZAPOSŁJAVANJA ZAPOSLENIKA

Tvrtka osigurava tri stipendije za postdiplomske, doktorske ili specijalističke studije s fokusom na potrebe posla i interese zaposlenika te dodatno jedan MBA program za menadžere godišnje.

Ukupno devet zaposlenika iz matične tvrtke i tvrtke Adrialab d.o.o. Rijeka tijekom izvještajnog je razdoblja završilo, počelo ili pohađalo neki od programa namijenjenih stjecanju novih vještina.

404-2



**Prosječan godišnji broj sati obuke prema spolu (M i Ž) i kategoriji (management, professional, support) zaposlenika u 2018. godini**

JGL Grupa	UKUPNO.	M.	Ž	S	P	M
JGL Hrvatska	27	24	28	31,0	13,0	21
JGL Ukrajina	33	37	32	0	44	14
JGL Bjelorusija	8	0	7,5	0	7	5
JGL Kazahstan	9	12	8,5	0	10	8
LLC Jadran Moskva	45	53	62	0	69	23
Farmis d.o.o. Sarajevo	17	14	19	3	23	17
JGL d.o.o. Beograd-Sopot	11	14	10	5	13	8
JGL d.o.o. Ljubljana	30	37	29	18,5	37	37
Adrialab d.o.o. Rijeka	15,5	39	2	0	12	46
<b>Prosjek</b>	<b>22,0</b>	<b>26,0</b>	<b>22,0</b>	<b>6,5</b>	<b>25,0</b>	<b>20,0</b>

**Prosječan godišnji broj sati obuke prema spolu (M i Ž) i kategoriji (management, professional, support) zaposlenika u 2018. godini**

JGL Grupa	2017.	2018.
JGL Hrvatska	320	343
Farmis d.o.o. Sarajevo	7	0
JGL Makedonija	5	0
JGL d.o.o. Ljubljana	0	5
JGL Ukrajina	38	31
JGL Kazahstan	35	26
JGL Bjelorusija	0	14
LLC Jadran Moskva	150	155
Farmis d.o.o. Sarajevo	7	10
JGL d.o.o. Beograd-Sopot	16	13
Adrialab d.o.o. Rijeka	5	5
<b>Ukupno</b>	<b>583</b>	<b>602</b>

403-3

**POSTOTAK ZAPOSLENIKA KOJI DOBIVAJU REDOVITU OCJENU RADNOG UČINKA I INDIVIDUALNOG RAZVOJA**

Tijekom izvještajnog razdoblja postavljen je korporativni pristup za ukupni *Performance Management Cycle* u filozofiji, metodologiji, pravilima i rokovima godišnjeg ciklusa s primjenom od 2019. za cijelu JGL Pharmu. Nakon četiri godine pauze, isplaćen je bonus za 2018. i na tim temeljima osiguran kredibilni put vraćanja povjerenja u sustav ciljeva i nagrađivanja performansi.

Posvećena je velika pažnja u re-definiciji ciljeva, metrike, bonus krivulje i realizacijske krivulje te skale ocjenjivanja individualnih performansi. Ciljevi se grupiraju u *Corporate*, *Business Unit* te *Individual/Team*. Performanse koje odgovaraju na pitanje „što“ se mjere kroz nekoliko prizmi: redovni posao, ciljevi, posebni zadaci/projektne angažman. Performanse koje odgovaraju na pitanje „kako“ se mjere kroz kompetencije (znanja i vještine – *job specific*) te ponašanja (*core competency&values*).



U ideji i realizaciji (kroz alat i aplikaciju) postavljena je čvrsta veza između ciljeva i kompetencija (što i kako) kod ukupne procjene zaposlenika, a čija ocjena predstavlja preduvjet za jasniji i objektivniji način upravljanja performansama, nagrađivanjem (bonus, plaća, stimulacije) i razvojem zaposlenika. U 2018. uslijed prelaska na novi alat (HR.net-SAP), ciljevi su postavljeni za 100% zaposlenih na vršnoj razini (korporativnoj + BU) i na tim osnovama se je i isplatio bonus. Za 90% zaposlenih imamo dokumentiranu i arhiviranu procjenu radnog učinka. U 2019. godini cilj je ponovno obuhvatiti 100% zaposlenika, uz 100% arhiviranja.

## RAZNOLIKOST I JEDNAKE MOGUĆNOSTI

### OBJAVE O PRISTUPU UPRAVLJANJU

#### OBJAŠNENJE MATERIJALNE TEME I NJEZINE GRANICE

Tema je materijalna zbog značajnih društvenih utjecaja povezanih s raznolikosti i jednakim mogućnostima te zbog očekivanja i interesa dionika da kompanija sustavno vodi brigu o poticanju raznolikosti u organizaciji, na rukovodećim pozicijama zaposlenika, kao i pri zapošljavanju novih djelatnika.

Do utjecaja ove materijalne teme dolazi unutar cijele JGL Grupe, a izvan kompanije u svim lokalnim zajednicama i državama u kojima posluje.

#### PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE

Postavljeni su zakonom određeni dokumenti kojima se potiče suzbijanje diskriminacije i raznolikost na radnom mjestu (unutar Pravilnika o radu JGL-a):

- Zaštita zdravlja i privatnosti radnika;
- Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika.

Iako ne postoji procedura za postupanje u slučaju diskriminacije, unutar HR odjela određene su dvije osobe kojima se može prijaviti diskriminacija. Tvrtka njeuguje koncept otvorenih vrata i zaposlenici imaju naviku

prijavljivanja diskriminatornog ponašanja. HR odjel je, kroz razne seminare i edukacije, dobio edukaciju o poštivanju raznolikosti i sprečavanju diskriminacije na radnom mjestu.

Tijekom 2018. godine, nije zabilježena niti jedna prijava direktne diskriminacije u kompaniji.

U idućim razdobljima cilj je usvojiti dokument *JGL Code of Conduct* kojim će jasnije biti definirani elementi diskriminacije i očekivane razine integriteta, etičnosti i profesionalnog ponašanja te načini prijave i mjere za ne poštivanje istih. Ideja je da on bude sastavni dio *core competency* profila za certifikaciju mentora u 2019., a po tome inicijativa kreće šire. Proaktivno se radi na svakom zamijećenom ili prijavljenom ponašanju koje nije primjereno, a primjećujemo i povećanu svjesnost ljudi da na iste ukažu. Kroz novi software uvedeno je praćenje strukture zaposlenih kandidata u selekcijskim procesima. Kad se usvoji *JGL Code of Conduct* u planu je organizacija ciljanih edukacija za menadžere.

### OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU

S ciljem određivanja značajnih utjecaja povezanih s raznolikosti i jednakim mogućnostima, u Grupi se evidentira raznolikost, pri čemu ne postoje jasno definirani kriteriji praćenja raznolikosti po osnovama struktura zaposlenih kandidata u selekcijskim postupcima, pristupa razvojnim programima prema kriterijima raznolikosti, kao i broju napredovanja prema kriterijima raznolikosti.

#### RAZNOLIKOST UPRAVNIH TIJELA I ZAPOSLENIKA

**Od ukupno šest pojedinaca u okviru Upravnog odbora JGL-a, postotak prema kategorijama spola i dobi je sljedeći:**

- žena (4) – 66,66 %
- muškaraca (2) – 33,33 %
- ispod 30 godina (0) – 0 %

- od 30 do 50 godina (2) – 33,33 %
- preko 50 godina (6) – 66,66 %

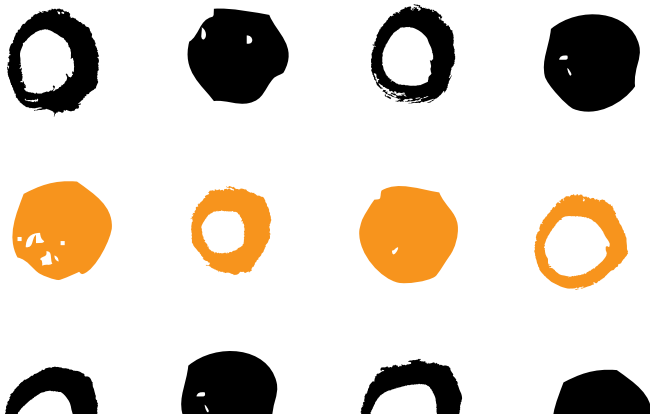
**Od ukupno 964 zaposlenika u JGL Grupi, postotak prema kategorijama spola i dobi je sljedeći:**

- žena (745) – 77,28 %
- muškaraca (219) – 22,72 %
- ispod 30 godina (156) – 16,18 %
- od 30 do 50 godina (692) – 71,79 %
- preko 50 godina (116) – 12,03 %

#### **OMJER OSNOVNE PLAĆE I NAKNADE ZA ŽENE I MUŠKARCE**

U JGL Grupi osnovne plaće i naknade između žena i muškaraca u svim kategorijama prema značajnim mjestima poslovanja su jednake, te se ne radi razlika u spolovima u niti jednom, pa ni ovom segmentu vrednovanja.

Kao značajna mjesta poslovanja percipiraju se tržišta s najvećim brojem zaposlenika (Hrvatska i Rusija), ono u kojemu se odvija više od 95 % ukupne proizvodnje JGL Grupe (Hrvatska), kao i ona koja imaju najznačajnije udjele u ukupnim prihodima (Rusija i Hrvatska).



## **ZDRAVLJE I SIGURNOST KUPACA**

### **OBJAVE O PRISTUPU UPRAVLJANJU**

#### **OBJAŠNJENJE MATERIJALNE TEME I NJEZINE GRANICE**

Tema je odabrana kao materijalna zbog značajnih interesa svih ključnih dionika – zaposlenika, krajnjih korisnika, liječnika i farmaceuta, studenata, dioničara. Tvrtka je povezana s utjecajima putem vlastitih aktivnosti, ali i tijela unutar lanca dobave.

#### **PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE**

Realizacija proizvoda i usluga unutar JGL-a u širem smislu obuhvaća procese planiranja, istraživanja i razvoja, nabave, proizvodnje, kontrole kvalitete, isporuke proizvoda i usluga, prometa na veliko te odgovarajuće potporne procese. Zbog toga je pravilno upravljanje i nadzor nad ovim procesima ključan za realizaciju proizvoda i usluga koji će udovoljavati svim primjenjivim zahtjevima.

Niti jedna serija JGL-ovih proizvoda ne može doći na tržište prije nego što bude formalno puštena u promet i/ili odobrena za prodaju ili isporuku kupcu, čime se osigurava da je proizvod učinkovit, siguran za primjenu, zdravstveno ispravan i opremljen na odgovarajući način, a sve u skladu s primjenjivom zakonskom regulativom, internim zahtjevima i regulatorno odobrenim zahtjevima s obzirom na legislativnu kategoriju.

Uz to, nacionalne regulatorne vlasti donose veliki broj zakona i propisa u području farmaceutske industrije kojima se uređuje ispitivanje, odobravanje, proizvodnja, uvoz, izvoz, označavanje i marketing lijekova te provjera sigurnosti i učinkovitosti farmaceutskih proizvoda. Sofisticirana proizvodna postrojenja, oprema i proizvodni procesi JGL-a garantiraju dobivanje i održavanje regulatornih odobrenja za nove proizvode. Grupa prati trendove u području proizvodnje farmaceutskih pripravaka te svake godine po potrebi investira u nove tehnologije. Nova oprema visoke kvalitete, moderni proizvodni procesi i kontrole kvalitete osiguravaju da je svaki proizvod vrhunske kvalitete i time se minimizira rizik od potencijalnih šteta za zdravlje i sigurnost kupaca.

## OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU

Procesi sustava upravljanja kvalitetom u JGL-u oni su procesi koji su ključni za postizanje, održavanje i unapređivanje kvalitete proizvoda i drugih procesa, tj. procesi čijom će se primjenom postići očekivanja zainteresiranih strana, uključujući ključne dionike.

- upravljanje dokumentacijom i podacima,
- upravljanje promjenama,
- upravljanje nesukladnostima i preventivne/korektivne mjere,
- upravljanje validacijama i kvalifikacijama,
- upravljanje resursima,
- mjerenje, analiza i poboljšanja (uključuje ocjenu uprave, internu reviziju, nezavisni nadzor, pregled kvalitete, performanse procesa i ispitivanje sirovina i proizvoda),
- upravljanje dobavljačima,
- upravljanje rizicima i prilikama,
- puštanje proizvoda u promet.

Procesi sustava upravljanja kvalitetom primjenjuju se, ovisno o prikladnosti, u svim ključnim i potpornim procesima.

## PROCJENA UTJECAJA NA ZDRAVLJE I SIGURNOST ZNAČAJNIH KATEGORIJA PROIZVODA I USLUGA

Lijekovi se u JGL-u realiziraju sukladno zahtjevima GMP-a i GDP-a, medicinski proizvodi prema zahtjevima norme ISO 13485, dodaci prehrani i hrana za posebne medicinske potrebe prema zahtjevima norme ISO 22000, a kozmetika prema zahtjevima norme ISO 22716. Također, proizvodi zadovoljavaju ostale primjenjive regulatorne zahtjeve te zahtjeve struke.

Za sve kategorije proizvoda (100 posto) u izvještajnom su razdoblju izvršene procjene radi poboljšanja utjecaja na zdravlje i sigurnost.

### Lijekovi

- Zakon o lijekovima (Narodne novine, br. 76/13.)
- Zakon o izmjeni Zakona o lijekovima (Narodne novine, br. 90/14.)
- Pravilnik o davanju odobrenja za stavljanje lijeka u promet (Narodne novine, br. 83/13.)
- Pravilnik o farmakovigilanciji (Narodne novine, br. 83/13.)
- Smjernica o dobroj farmakovigilancijskoj praksi (GVP)
- Pravilnik o mjerilima za razvrstavanje lijekova te o propisivanju i izdavanju lijekova na recept (Narodne novine, br. 86/13.)
- Pravilnik o bitnim zahtjevima, razvrstavanju, upisu proizvođača u očevidnik proizvođača, upisu medicinskih proizvoda u očevidnik medicinskih proizvoda te ocjenjivanju sukladnosti medicinskih proizvoda (Narodne novine, br. 84/13.)
- Pravilnik o provjeri kakvoće lijeka (Narodne novine, br. 60/14.)
- Pravilnik o uvjetima za davanje dozvole specijaliziranim prodavaonicama za promet na malo lijekovima (Narodne novine, br. 122/14.)
- Pravilnik o obustavi stavljanja lijeka u promet i povlačenju lijeka iz prometa (Narodne novine, br. 122/14.)
- Pravilnik o kliničkim ispitivanjima lijekova i dobroj kliničkoj praksi (Narodne novine, br. 25/15.)
- Pravilnik o načinu oglašavanja o lijekovima (Narodne novine, br. 43/15.)
- Pravilnik o stavljanju u promet te o označavanju i oglašavanju tradicionalnih biljnih lijekova (Narodne novine, br. 89/10.)

## **Kozmetika**

- Uredba (EZ) br. 1223/2009 Europskog parlamenta i Vijeća od 30. studenoga 2009. o kozmetičkim proizvodima
- Uredba komisije (EU) br. 655/2013 od 10. srpnja 2013. o utvrđivanju zajedničkih kriterija za opravdanje tvrdnji koje se koriste u vezi s kozmetičkim proizvodima

## **Dodaci prehrani**

- Pravilnik o dodacima prehrani NN 126/13
- Odluka o proglašenju zakona o prehrambenim i zdravstvenim tvrdnjama te hrani obogaćenoj nutrijentima NN 39/13
- Pravilnik o tvarima koje se mogu dodavati hrani i koristiti u proizvodnji hrane te tvarima čije je korištenje u hrani zabranjeno ili ograničeno NN 160/13
- Zakon o informiranju potrošača o hrani NN 56/13; NN 56/16
- Pravilnik o informiranju potrošača o hrani NN 8/13
- ISO 22000: 2005

## **Medicinski proizvodi**

- Zakon o medicinskim proizvodima NN 76/13
- Pravilnik o bitnim zahtjevima, razvrstavanju, upisu proizvođača u očevidnik proizvođača, upisu medicinskih proizvoda u očevidnik medicinskih proizvoda te ocjenjivanju sukladnosti medicinskih proizvoda NN 84/13
- Pravilnik o praćenju štetnih događaja vezano uz medicinske proizvode NN 125/13
- ISO 13485 : 2012
- EN ISO 15223-1: 2012
- EN 1041:2008+A1 2013

Iako su lijekovi koji su odobreni za stavljanje u promet sigurni za primjenu i odgovarajuće kakvoće, nuspojave se mogu pojaviti, čak i uz primjenu lijekova koji se izdaju bez recepta. Stoga Hrvatska agencija za lijekove i medicinske proizvode (HALMED) kontinuirano poziva zdravstvene radnike i pacijente da prijavljuju svaku sumnju na nuspojavu lijeka i tako aktivno pridonese praćenju i očuvanju sigurnosti primjene lijeka. Nositelji odobrenja pak kontinuirano prate sve novosti na području sigurnosti primjene kako bi ih na vrijeme mogli implementirati u svoj sustav i uvesti nove informacije u uputu o lijeku kako bi pacijenti pravovremeno dobili sve bitne i nove informacije.

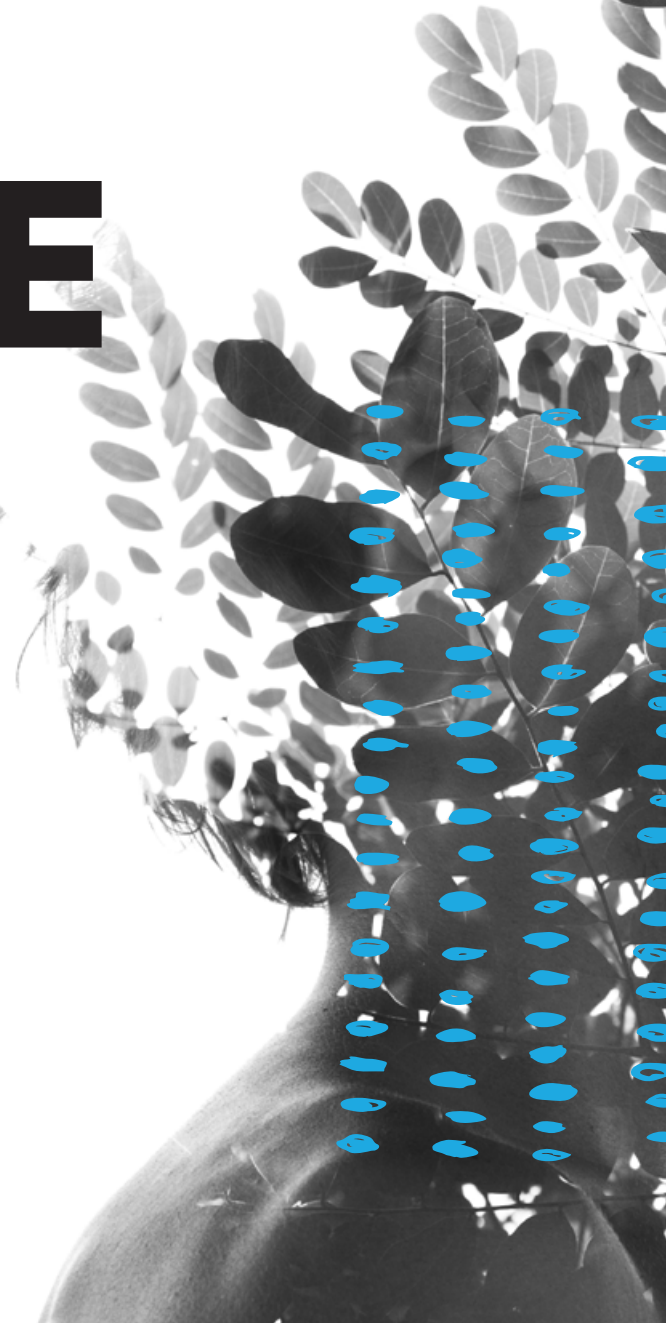
Pacijenti o svim sumnjama na nuspojave lijekova i cjepiva trebaju obavijestiti liječnika, ljekarnika ili drugog zdravstvenog radnika s kojim su došli u doticaj. Također, svaku sumnju na nuspojavu moguće je prijaviti izravno HALMED-u:

- 2018. – 215: ozbiljnih (116), neozbiljnih (97)
- 2017. – 180: ozbiljnih (99), neozbiljnih (81)
- 2016. – 107: ozbiljnih (34), neozbiljnih (73)
- 2015. – 68: ozbiljnih (10), neozbiljnih (58)
- 2014. – 48: ozbiljnih (12), neozbiljnih (36)
- 2013. – 19: ozbiljnih (5), neozbiljnih (14)

Broj prijava nuspojava je u porastu, zbog unapređenja sustava farmakovigilancije u RH, edukacije HALMED-a te povezanosti s Centrom za trovanja putem kojeg dolaze prijave nuspojava i predoziranosti s lijekovima.

Princip neprekidnog poboljšavanja ključni je element upravljanja tvrtkom, razvoja i uspješnosti JGL-a. Uprava osigurava neprekidno poboljšavanje učinkovitosti sustava kvalitete primjenom komunikacije, ocjene sustava od strane posloводства, revizora, validacijskih i verifikacijskih aktivnosti, upravljanja rizicima te korektivnih i preventivnih postupaka.

**MIŠLJENJE  
KOMISIJE  
UV-a HR  
PSOR-A**



## MIŠLJENJE KOMISIJE UV-A HR PSOR-A NA IZVJEŠTAJ JGL D.D. O ODRŽIVOSTI ZA 2018. GODINU

Komisija upravnog vijeća HR PSOR-a proučila je izvještaj JGL d.d. o održivosti za 2018. godinu i konstatala da izvještaj sadržava ključne zahtjeve sadržane u Standardima Globalne inicijative za izvještavanje te potvrdila sukladnost Izvještaja s GRI Standardima - Sržna opcija. Kao i prošle godine, Komisija je pohvalno ocijenila iznimno temeljit pristup izvještavanju JGL-a prema *GRI 103 – Pristup upravljanju*, Standarda koji zahtijeva detaljan pristup organizacije upravljanju materijalnim temama.

I ove godine pred nama je izvrstan izvještaj koji plijeni pažnju već i svojim izgledom koji je pomno uređen, a ilustracije su u skladu s tematikom. Tekst je pregledan, lako čitljiv, jasan.

Izvještaj se već na samom početku referira na Ciljeve održivog razvoja što je vrlo pohvalno. Ono što nedostaje jest jasnija poveznica i argumentacija na temelju čega su odabrani specifični Ciljevi kojima JGL posvećuje posebnu pozornost.

Slijedi dio koji donosi informacije u skladu sa zahtjevima *GRI 102 – Opće objave*. Odjeljak započinje izjavom predsjednika upravnog odbora, gospodina Usmianija te nastavlja Objavom 102-15 – Ključni utjecaji, rizici i prilike. Komisija predlaže da se u obje objave ugradi više tema povezanih s održivosti, da kompanija evaluiira i prikaže ključne rizike koji za pitanja održivosti nastaju od poslovanja, odnosno koje su mogućnosti da se tim rizicima upravlja kako bi ih se smanjilo ili potpuno uklonilo. Utjecaj u izvještaju o održivosti uvijek se odnosi na utjecaj kompanije na okoliš i društvo osim ako nije drugačije naglašeno.

Slijedi pregled tehničkih informacija kojima su sastavni dio i informacije o dobavljačkom lancu. Komisija smatra da ima prostora da se u procesu odabira i evaluacije dobavljača snažnije implementiraju načela održivosti odnosno da se taj proces detaljnije opiše u izvještaju.

Slijede tematski specifične objave koje su nadopunjene objavama odnosno zahtjevima *GRI 103 – Pristup upravljanju*, na način da je za svaki Standard,

odnosno za svaku odabranu materijalnu temu detaljno prikazan pristup i način upravljanja. Ovaj temeljit i dosljedan pristup izvještavanju temeljem zahtjeva GRI izniman je, i daje vrlo jasnu sliku načina kako se kompanija nosi sa svojim nefinancijskim utjecajima te još jednom koristimo priliku pohvaliti izvještaj JGL-a za ovakav pristup.

Iz specifičnih objava u odabranim materijalnim temama saznajemo za izniman poslovni uspjeh JGL-a u protekloj godini, a uočavamo da su prosječne plaće zaposlenika u svim zemljama gdje JGL posluje, značajno više od prosječnih plaća predmetnih zemalja.

U okolišnim temama prednjači pitanje potrošnje energije i emisija stakleničkih plinova gdje imamo priliku čitati o nizu mjera koje JGL poduzima kako bi smanjio potrošnju energije. Od uvođenja LED rasvjete, rekuperacije topline pa do zamjene krova te na kraju i ugradnje solarnih panela. Sve ove aktivnosti govore o ozbiljnoj predanosti poduzeća da upravlja svojom potrošnjom energije.

Odgovornost u upravljanju može se pročitati i u objavama koje se tiču vode i otpadne vode. Iako se povećanjem proizvodnje i otvaranjem nove lokacije potrošnja vode neznatno povećala, reciklira se čista voda iz postrojenja kao i kišnica koje se koriste za zalijevanje zelenih površina.

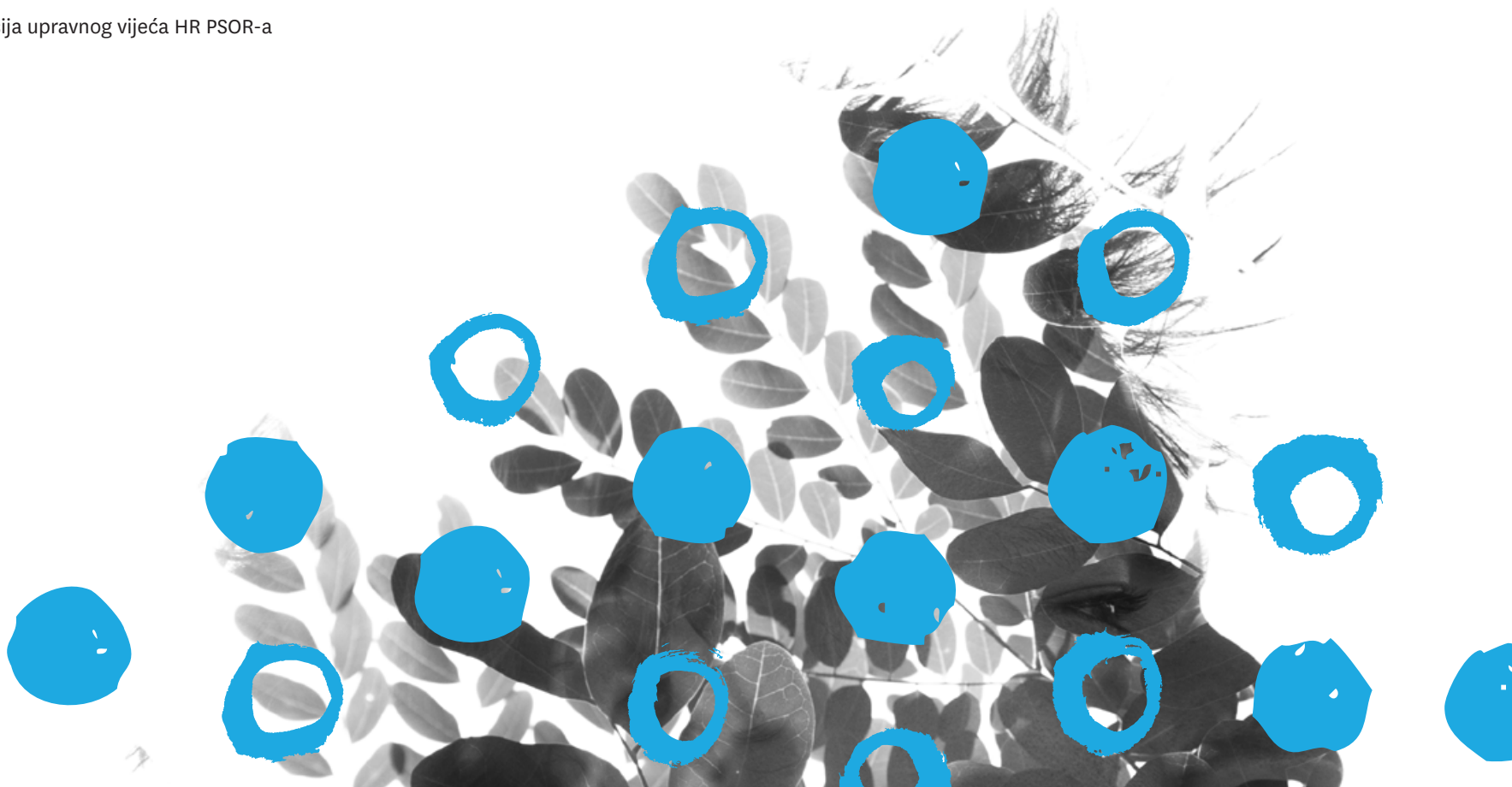
Kada su podaci o otpadu u pitanju, bilo bi zanimljivo pročitati o tome koja vrsta otpada je uzrokovala povećanje proizvodnje otpada kao i načine zbrinjavanja proizvedenog opasnog i neopasnog otpada.

Na kraju u kategoriji društvenih tema pročitali smo samo dobre vijesti. Sustav zaštite na radu, edukacije i obrazovanja uspostavljeni su na visokoj razini. Jednako tako su zadovoljavajući omjeri plaća i ostalih uvjeta rada žena u odnosu na muškarce kao i njihovog sudjelovanja u upravljanju organizacijom.

Iz svega pročitano, komisija smatra da je izvještaj pokazao da se ovdje radi o iznimnoj kompaniji vrhunskih rezultata kao i proizvoda koji zadovoljavaju najviše standarde što pokazuje i udio izvoza u prihodima poduzeća. Poznavajući izvještaje JGL-a u natrag desetak i više godine,

svjedočimo iznimnom napretku, a spomenuti elementi izvještavanja o pristupu upravljanju pripadaju samom vrhu pristupa izvještavanju barem u Hrvatskoj. Prostora za poboljšanje uvijek ima, neki su elementi mogućeg poboljšanja dotaknuti u ovom mišljenju, no bez daljnega, radi se o vrhunskom izvještaju koji prikazuje vrhunske rezultate jednog od vodećih hrvatskih poduzeća te koristimo priliku čestitati i zahvaliti na ogromnom trudu i naporu koji su ugrađeni u prikazane procese kao i u sam izvještaj.

Komisija upravnog vijeća HR PSOR-a





IZVJEŠTAJ O ODRŽIVOM RAZVOJU  
ZA 2018. GODINU

