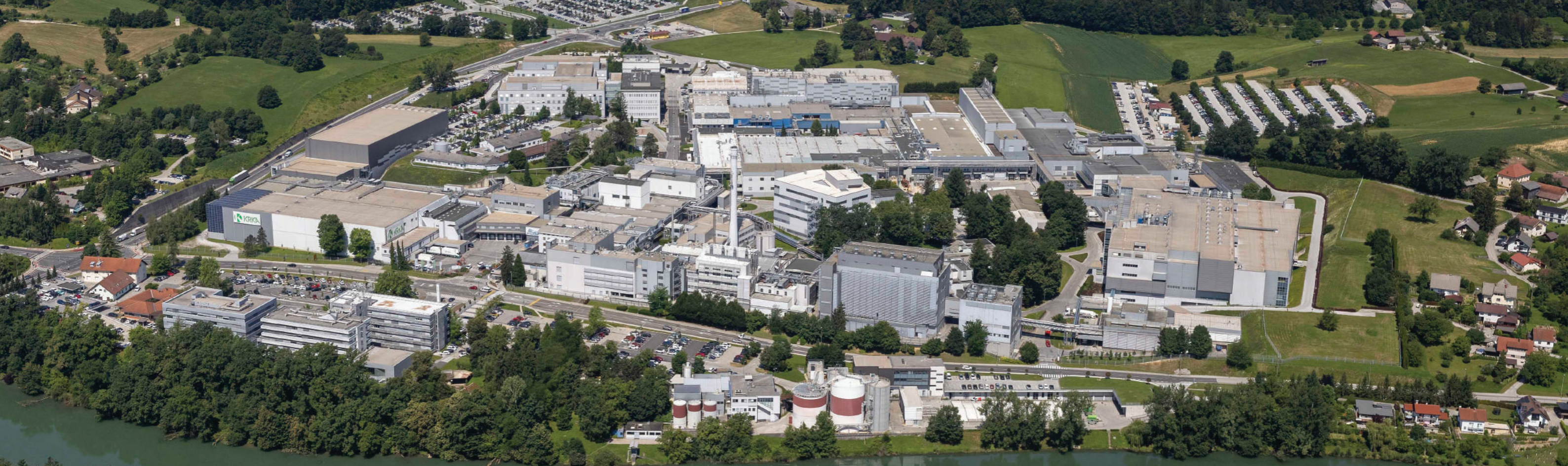




POLITIKA RAZNOLIKOSTI, PRAVIČNOSTI IN VKLJUČEVANJA V SKUPINI KRKA



Živeti zdravo življenje.



POLITIKA RAZNOLIKOSTI, PRAVIČNOSTI IN VKLJUČEVANJA V SKUPINI KRKA

Uprava Krke, tovarne zdravil, d. d., Novo mesto je na 12. redni seji 30. 9. 2024 sprejela naslednjo

POLITIKO RAZNOLIKOSTI, PRAVIČNOSTI IN VKLJUČEVANJA V KRKI, TOVARNI ZDRAVIL, D. D., NOVO MESTO

Politika raznolikosti, pravičnosti in vključevanja (Diversity, Equity and Inclusion, v nadaljevanju DEI-politika) se nanaša na matično družbo Krka, tovarna zdravil, d. d., Novo mesto in na odvisne družbe, ki skupaj z matično družbo sestavljajo skupino Krka (v nadaljevanju Krka). DEI-politika je Krkina zaveza za spoštovanje raznolikosti, pravičnosti in vključevanja. Velja za vse zaposlene v Krki in je osnova za nadaljnje uveljavljanje naših pričakovanj do poslovnih partnerjev v okviru celotne vrednostne verige. DEI-politika temelji na Krkinem Kodeksu ravnanja ter dopolnjuje Politiko o človekovih pravicah v skupini Krka in druge Krkine zaveze na področju trajnostnosti.



1 | UVOD

Celostno, strateško in učinkovito trajnostno upravljanje Krke je ključnega pomena za obvladovanje okoljskih vidikov in trajnostnih tveganj, ugotavljanje vplivov, prepoznavanje trendov in priložnosti za odgovorno ravnanje z naravnim in družbenim okoljem. Za zagotavljanje dolgoročne uspešnosti našega poslovanja trajnostna načela integriramo v upravljalvske procese in poslovne odločitve.

S trajnostnim pristopom kot gonilom Krkinega napredka dolgoročno ustvarjamo vrednost za vse deležnike ter dosegamo trajnostno rast in strateške poslovne cilje. Trajnostne zaveze smo zapisali v Trajnostno politiko skupine Krka (ESG-politiko), ki je zaveza za promoviranje in uresničevanje trajnostnih načel pri poslovanju. ESG politika predstavlja sedanje in prihodnje zaveze Krke ter je podlaga za nadgradnjo trajnostnega upravljanja na okoljskem, družbenem in upravljalvskem področju, ki ga v Krki upoštevamo že desetletja.

2 | NAMEN POLITIKE IN KRKINA ZAVEZA SPOŠTOVANJU RAZNOLIKOSTI, PRAVIČNOSTI IN VKLJUČEVANJA

Osnovni namen DEI-politike je zagotavljanje odgovornega odnosa Krke do zaposlenih in korektnih odnosov med zaposlenimi. Skrbno in strokovno ravnanje z zaposlenimi je za Krko pomemben cilj. Posebno pozornost namenjamo privabljanju in zadržanju talentov, s čimer uresničujemo eno od naših temeljnih zavez na področju trajnosti.

Krka se zavezuje spoštovanju DEI-politike. Ta nas vodi pri oblikovanju raznolikih timov, pri katerih še posebno cenimo in spoštujemo raznolikost naših znanj, izkušenj in pogledov, ki presegajo raso, nacionalnost, spol, spolno usmerjenost, starost, vero, socialnoekonomski položaj posameznika ali druge osebne okoliščine. Z odgovornim odnosom do vseh ustvarjamo pravične sisteme ter vključujoče in spodbudno okolje, v katerem lahko posameznikove cilje in potrebe povezujemo s cilji podjetja. S tem povečujemo interes novih iskalcev zaposlitve za pridružitve podjetju ter ohranjamo in izboljšujemo zavzetost zaposlenih.

Z DEI-politiko se v Krki zavezuemo, da bomo:

- prepoznavali in cenili raznolikost in edinstvenost svojih zaposlenih,
- aktivno spodbujali kulturo vključevanja s poudarkom na medsebojnem spoštovanju, sprejemanju in upoštevanju enakih možnosti za vse zaposlene,
- ozaveščali zaposlene o pomenu in dodani vrednosti raznolikosti ter vključujoče in strpne komunikacije,
- glede na potrebe družbe privabljali, zaposlovali, razvijali in zadržali različne talente, ne glede na njihovo narodnost, ozadje, stališča in druge značilnosti,
- vzpostavili sisteme, ki zagotavljajo enake možnosti vsem sedanjim in prihodnjim zaposlenim.

Naše zaveze, ki izhajajo iz DEI-politike, so pomemben del Krkine identitete in se odražajo pri naših vsakdanjih aktivnostih.

3 | TEMELJNA NAČELA

Naše vsakodnevno delovanje vodijo temeljna načela, ki usmerjajo naše poslovne odločitve in medsebojne odnose.

Raznolikost je temelj naše kulture sodelovanja v mednarodnem okolju. Izraža se v delovanju, znanju in izkušnjah, ki jih vsak član ekipe prispeva k uresničevanju skupnega poslanstva in napredku. Našo globalno skupnost sestavljajo številne različne kulture, ideje in identitete. Pri prepoznavanju in vrednotenju teh razlik izkoriščamo skupno moč, ki je osnova za inovativnost in odzivnost v našem delovanju.

Pravičnost razumemo kot zavezo poštenu in pravični obravnavi vseh zaposlenih, s katero zagotavljamo, da imajo ne glede na spol, vero ali prepričanje, zdravstveno stanje, starost, spolno usmerjenost, raso ali narodnost vsi zaposleni enake možnosti za rast in uspeh. Načela nediskriminacije in enakih možnosti upoštevamo v postopkih zaposlovanja, pri delu z zaposlenimi, njihovem vključevanju v delovne procese, njihovem strokovnem in osebnem razvoju ter prepoznavanju uspešnega dela.

Z vključevanjem si prizadevamo za ustvarjanje okolja, v katerem se vsak zaposleni počuti vidnega, slišnega in cenjenega. Partnerstvo in zaupanje sta naši temeljni vrednoti, zato pri zaposlenih spodbujamo občutek pripadnosti, zaradi katerega lažje predlagajo različne ideje, te pa nato vključujemo v naš način poslovanja. Vključevanje je temelj, na katerem gradimo naše ekipe, razvijamo izdelke in sodelujemo z globalno skupnostjo.

3.3 Znanje in priložnosti za vse

Vsem zaposlenim, ne glede na morebitne posebne osebne okoliščine, omogočamo rast in razvoj v podjetju. Na voljo so izobraževanja z različnih področij, ki jih opremijo za uspešno delo in karierno napredovanje ter podprejo njihov strokovni in osebni razvoj. Velik poudarek je na opolnomočenju zaposlenih na področju razvoja odgovornega vodenja, strpnosti, medsebojnega spoštovanja, vključujočega dialoga in sodelovanja. S temi vrednotami se že na uvajalnem seminarju seznanijo tudi vsi novozaposleni.

3.4 Prepoznavamo in nagrajujemo uspešno delo

Na ravni Krke ustvarjamo priložnosti za napredovanje vseh ter prepoznavamo, poudarjamo in nagrajujemo dobre primere vodenja, sodelovanja, zavzetosti in odličnosti (različne oblike motiviranja in povezovanja sodelavcev, izbira naj vodij in naj sodelavcev ipd.). Dobro opravljeno delo in uspešnost sistematično prepoznavamo ter zaposlene motiviramo z različnimi sistemi nagrajevanja, v katere so vključeni vsi. Z jubilejnimi nagradami za 10, 20, 30, 35 in 40 let dela v Krki nagrajujemo zvestobo, posebej pa prepoznavamo in nagrajamo tudi najboljše koristne predloge za izboljšave.

3.5 Zaupamo in gradimo partnerstva

Partnerstvo in zaupanje sta med našimi ključnimi vrednotami, zato posebno pozornost namenjamo ustvarjanju dolgoročnih obojestransko zadovoljujočih partnerskih odnosov. Stremimo k dolgoročnim povezavam z zaposlenimi, kar se kaže v spodbujanju nenehnega izobraževanja zaposlenih in deležu zaposlenih s pogodbami o zaposlitvi za nedoločen čas. Tako ustvarjamo okolje, v katerem se zaposleni počutijo varne, so lahko kreativni ter gradijo spodbujajoče in navdihujoče medsebojne odnose.

3.1 Raznolikost je naša prednost

Delujemo v raznovrstnih kulturnih okoljih, zato gradimo skupno kulturo medsebojnega zaupanja, spoštovanja, sodelovanja in timskega dela, nenehnega učenja ter odgovornega in učinkovitega dela. Oblikujemo raznolike ekipe, saj se zavedamo prednosti različnih mnenj, kompetenc in izkušenj. Vse zaposlene in kandidate za zaposlitev obravnavamo enako, ne glede na narodnost, raso ali etnični izvor, jezik, nacionalno ali socialno pripadnost, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino. Vsaka diskriminacija pri zaposlovanju je prepovedana.

3.2 Kadrujemo odprto in kakovostno

Med temeljne aktivnosti odgovornega odnosa do zaposlenih spada transparenten izbirni postopek, ki vključuje več krogov razgovorov, možnost psihometričnega merjenja in ocenjevanja osebnostnih lastnosti (ali psihološkega testiranja) in reševanje problemskih nalog. Tako zagotavljamo, da zaposlimo najprimernejše kandidate za delovno mesto. Posebno pozornost pri izbiri zaposlenih namenjamo ugotavljanju kompetenc in iskanju različnosti izkušenj, pogledov in razmišljanj ter s tem bogatenju delovnega okolja.



3.6 Stremimo k uravnoveženi zastopanosti spolov – tudi na vodilnih in vodstvenih delovnih mestih

Enake možnosti upoštevamo v postopkih zaposlovanja, pri vključevanju zaposlenih v programe usposabljanj in izobraževanj, njihovem strokovnem in osebnem razvoju ter prepoznavanju uspešnega dela. V skladu s Politiko raznolikosti organov vodenja in nadzora v družbi Krka želimo do leta 2026 doseči, da bo manj zastopani spol predstavljal vsaj 40 % v nadzornem svetu ter 33 % v upravi in nadzornem svetu skupaj. Ključna področja politike raznolikosti so spolna, generacijska in strokovna raznolikost, cilj pa je zagotavljati uravnoveženo zastopanost spolov, primerno interdisciplinarnost in generacijski razpon za prenos izkušenj in znanja. Politika se nanaša zlasti na raznolikost uprave in nadzornega sveta, smiselno pa se uporablja na vseh vodstvenih ravneh. V skladu s Politiko raznolikosti organov vodenja in nadzora v družbi Krka posebej spremljamo uravnoveženo zastopanost spolov na vodilnih in vodstvenih mestih, s sistemom organizacijske strukture, delovnih mest in njihovega vrednotenja pa zagotavljamo, da so za opravljeno delo enake vrednosti zaposleni ne glede na spol in druge osebne okoliščine enako plačani.

3.7 Skrbimo za invalide

Invalidom zagotavljamo enake možnosti kot drugim zaposlenim. Posebno pozornost namenjamo področjem, na katerih so zaradi osebnih okoliščin omejeni. Zaposlene, ki so postali invalidi po zaposlitvi, usposobimo za drugo delo ali jim v skladu z zakonodajo in drugimi predpisi omogočimo opravljanje dela s prilagoditvijo delovnih mest. Podpiramo delovanje Aktiva invalidov Krke, d. d., Novo mesto, ki s strokovnimi ekskurzijami organizira izmenjavo praks, in povezovanje s skupnostmi invalidov drugih podjetij.

3.8 Odpiramo dialog med vodstvom in zaposlenimi

Spodbujamo dialog ter omogočamo izmenjavo mnenj in skupno iskanje rešitev. Pri tem so ključni svet delavcev, zbori delavcev, srečanja zaposlenih z vodilnimi in vodstvenimi kadri, interna glasila in letni pogovori. Redno merimo organizacijsko klimo in na podlagi rezultatov izvajamo izboljšave. Spoštujemo pravico vseh zaposlenih do združevanja in izražanja mnenja brez strahu pred diskriminacijo ali povračilnimi ukrepi.

3.9 Omogočamo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Pri upravljanju delovnega časa upoštevamo potrebe delovnega procesa ter uravnoveženost med delom in zasebnim življenjem. Upoštevamo določila nacionalnih zakonodaj in kolektivnih pogodb v zvezi z delovnim časom, omejevanjem nadurnega dela ter zagotavljanjem počitka, dopusta, starševskega dopusta in starševskega varstva ter oskrbovalnega dopusta. Zaposlene usmerjamo k aktivnemu in kakovostnemu preživljanju prostega časa. Organiziramo skupinske športne dejavnosti, kulturne dogodke in druge prostočasne aktivnosti.

3.10 Povezujemo se in pomagamo

Uresničujemo svoje poslanstvo in prispevamo k bolj kakovostnemu življenju. Spodbujamo aktivnosti, ki vplivajo na nas, izboljšujejo pa tudi kakovost življenj drugih. Tako organiziramo številne družbenoodgovorne aktivnosti, s katerimi se vključujemo v širšo družbeno skupnost. Vsako leto organiziramo Krkin teden humanosti in prostovoljstva. Zaposleni iz celotne Krke v svojem lokalnem okolju pomagamo tistim, ki jim različne osebne okoliščine otežujejo vsakdan.

3.11 Vsakršno nasilje ali nadlegovanje na delovnem mestu je prepovedano

Zagotavljamo delovno okolje, v katerem nihče ni izpostavljen psihičnemu pritisku, spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju. Vsak se mora vzdržati neprimerne ravnanja, ki ogroža dostojanstvo druge osebe. Prepovedana je vsaka oblika nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu ter vsaka diskriminacija zaposlenih.





4 | NADZOR NAD IZVAJANJEM DEI-POLITIKE

V Krki imamo vzpostavljeno sistemsko obravnavo in ukrepanje ob prijavi neprimerne ravnanja in kršitev veljavnih predpisov, internih pravil in etičnih načel. Vsak zaposleni lahko vloži prijavo pri pooblaščenca za skladnost poslovanja (compliance.officer@krka.biz). Vodje sodelujejo z njim ter so odgovorni za vzpostavitev ustreznih aktivnosti in skladno poslovanje na svojem področju. Za skladnost poslovanja odvisnih družb in predstavništev so odgovorni njihovi direktorji, ki poročajo pooblaščenca za skladnost poslovanja. Glede na velikost odvisne družbe ali predstavništva ter glede na lokalno zakonodajo se lahko v njih imenujejo lokalni pooblaščenca za skladnost poslovanja. Prijaviteljem zagotavljamo anonimnost in zaščito pred povračilnimi ukrepi.

Za pregled nad izvajanjem zavez glede človekovih pravic sta odgovorna član uprave, ki je pristojen za področje skladnosti, in pooblaščenec za skladnost, ki seznanja odbor za trajnost. Uprava in nadzorni svet na rednih sejah obravnavata različne teme, ki zajemajo tudi zaveze s področja človekovih pravic.

5 | ODGOVORNOST ZA IZVAJANJE DEI-POLITIKE

Krka vključuje načela DEI-politike v temeljne strategije, aktivnosti in vrednote ter zagotavlja vire in podporo, potrebno za njeno izvajanje, spremljanje in posodabljanje. Vodje so odgovorni za vključujoče vodenje, sprejemanje pravičnih odločitev in podporo DEI-politiki na vseh organizacijskih ravneh.

Vsi zaposleni so zavezani spoštovanju DEI-politike in prispevanju k vključujoči delovni kulturi. Njena načela so vključena tudi v redno izobraževanje zaposlenih o skladnosti poslovanja. Posamezne teme so obravnavane na sejah uprave in nadzornega sveta družbe ter sveta delavcev.

V skladu s Politiko skrbnega pregleda v skupini Krka ter Kodeksom ravnanja za poslovne partnerje skupine Krka poslovnim partnerjem sporočamo naše zaveze iz DEI-politike. O izvedenih postopkih potrebne skrbnosti na področju DEI-politike, ugotovitvah, ukrepih in načrtih javno poročamo v letnem poročilu ali z drugimi ustreznimi oblikami javnega komuniciranja.

Ukrepi Krke za uveljavitev politike raznolikosti, pravičnosti in vključevanja so objavljeni na notranjih in zunanjih spletnih straneh, v korporativnih glasilih (Bilten, Utrip), na uradnih profilih na družbenih omrežjih in v letnih poročilih.

6 | KONČNE DOLOČBE

DEI-politika začne veljati z dnem, ko jo sprejme Krkina uprava. Ob morebitnih razlikah med DEI-politiko in nacionalno zakonodajo prevlada nacionalna zakonodaja države, v kateri odvisna družba posluje.

DEI-politika je javen dokument in je na Krkinih spletnih straneh objavljena v slovenskem in angleškem jeziku. DEI-politiko redno pregledujemo, preverjamo njeno učinkovitost, jo posodabljam in o izvajanju enkrat na leto obveščamo upravo. Spremembe politike potrди uprava.

