

IZVJEŠĆE O ODRŽIVOM RAZVOJU JGL GRUPE

IOR 2019







17 CILJEVA ODRŽIVOG RAZVOJA

Izvještavajući u skladu sa Standardima Globalne inicijative za izvještavanje, DOP djelovanje JGL-a podijeljeno je u tri ključne skupine pokazatelja temeljem misije i vizije kompanije, dugoročnog strateškog plana i značajne povratne informacije ključnih dionika, među kojima se izdvajaju dioničari, zaposlenici, liječnici, farmaceuti, krajnji potrošači i financijska javnost:

EKONOMSKE

- održivi financijski rast
- osiguravanje dostupnosti lijekova
- stalni rad na unapređenju proizvoda i pružanju dodane vrijednosti za kupce
- stalni rad na podizanju stručnih kompetencija zaposlenika
- ulaganja u vlastite kapacitete istraživanja i razvoja
- internacionalizacija poslovanja i partnerski odnos s dobavljačima
- operativna efikasnost
- tehnološka fokusiranost

DRUŠTVENE

- kontinuirano građenje bliskosti s kupcima i partnerima
- stalna ulaganja u razvojne aktivnosti i inovacije, edukacije zaposlenika, sustav plaća i na-gradivanja
- rad na unapređenju kulture i dvosmjerne komunikacije
- uključivanje zaposlenika u zajednicu i dijeljenje znanja
- članstva u hrvatskim i međunarodnim društvima i udruženjima
- podupiranje i sufinanciranje inicijativa, projekata i aktivnosti vezanih uz zdravlje
- sport, studentske projekte, edukaciju potrošača.

OKOLIŠNE

- stalna ulaganja u uvjete rada i unapređenja procesa i tehnologije s fokusom na zaštitu okoliša i uštede energije
- stalno educiranje zaposlenika u smjeru zaštite okoliša, s posebnim naglaskom na more kao značajne sastavnice JGL proizvoda
- praćenje društveno odgovornog poslovanja partnera i dobavljača
- poticanje zaposlenika na volontiranje u akcijama čišćenja mora, sadnji šuma, čišćenju ambrozije, humanitarnom radu,...

S tim u vezi, u ukupnom procesu poslovanja i djelovanja osobitu pozornost posvećujemo integraciji šest globalnih ciljeva:

CILJ 3. Osigurati zdrav život i promovirati blagostanje za ljude svih generacija

CILJ 5. Postići rodnu ravnopravnost i osnažiti 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

Ovim izvješćem prikazujemo naša nastojanja u implementaciji i promicanju istih.



GRI 102

OPĆI STANDARDI

GRI 103

PRISTUP UPRAVLJANJU

GRI 200

SPECIFIČNI STANDARDI
EKONOMSKE TEME

GRI 300

SPECIFIČNI STANDARDI
OKOLIŠNE TEME

GRI 400

SPECIFIČNI STANDARDI
DRUŠTVENE TEME

MIŠLJENJE KOMISIJE
UV-A HR PSOR-A

STRATEGIJA

Zahvaljujući uloženim naporima i postignutim rezultatima u 2019. godini, u uvjetima pojačanih konkurentskih pritisaka i slabljenja makroekonomske situacije, JGL Grupa je ostvarila rast ključnih brendova na gotovo svim tržištima na kojima ima vlastite operacije. Također, Grupa je u izvještajnom razdoblju na ostalim tržištima napravila snažan iskorak u prodaji ključnih brendova, posebice u strateškim segmentima - respiratornom, dermatologiji i oftalmologiji. Ponosan sam i zahvalan svim zaposlenicima na ostvarenim rezultatima, na njihovoj ogromnoj predanosti kojom posvećeno i odgovorno ispunjavamo našu ulogu u zdravstvenom sustavu - osiguravamo dostupnost lijekova, te kontinuirano težimo unapređenju proizvoda i pružanju dodane vrijednosti za naše kupce. Zbog postignutih rezultata, u prosincu 2019. svakom smo zaposleniku JGL Grupe isplatili maksimalnu nagradu za trud i odlične rezultate ostvarene u protekloj godini. Posebno vrijedi istaknuti široku bazu rasta JGL-a, od B2B segmenta, brendova Aqua Maris i Meralys, pa sve do Dramine, Aknekutana i Vizola S. Tijekom 2019. godine ostvarili smo 15 %-tni rast

prihoda što nam omogućuje povećanje operativne profitabilnosti, smanjenje duga, rast keša i smanjenje faktora zaduženosti na 2.8x EBITDA.

Tijekom prosinca 2019. zaključili smo i četvrto izdanje korporativnih obveznica, izdavši 130 milijuna kuna obveznica s dospijecem 2024. godine. Nove, neosigurane obveznice nose fiksnu godišnju kamatnu stopu od 1,75 %, što je znatno niže od kamatne stope postojećih obveznica s dospijecem u 2020., koja iznosi 5,8 %.

Ovakva situacija dozvoljava nam nova ulaganja, prije svega u zaposlenike, podizanje njihovih stručnih kompetencija, u sustav plaća i nagrađivanja, a zatim i nove istraživačko-razvojne te proizvodne kapacitete i tehnologije. Pokretanjem novog investicijskog projekta „Integra 2020“ namjeravamo investirati u kvalitetu, pilot-pogon te automatizaciju, robotizaciju i digitalizaciju svog poslovanja. Cilj ove investicije je osigurati daljnji održivi rast i razvoj kompanije, posebice u dugoročnoj viziji internacionalizacije našeg poslovanja.

Naši uspjesi, međutim, ne bi bili potpuni bez kontinuiranog upravljanja i nadziranja utjecaja na okoliš, kao i pomnog planiranja da prirodne resurse što manje opterećujemo, odnosno da istovremeno vodimo brigu o racionalnom korištenju resursa i energije. Zaštiti okoliša posvećujemo veliku pozornost u skladu sa smjericama održivog razvoja i koristimo najbolje raspoložive alate kao preventivne mjere zaštite, a sve u cilju izbjegavanja mogućih rizika i štete po okoliš. Nastavno na uvedenu normu ISO 50001, jedna od prilika za dodatno poboljšanje upravljanja energijom ukazala nam se u prošlom izvještajnom razdoblju, kada smo pokrenuli suradnju s Ministarstvom regionalnog razvoja i fondova Europske unije u sklopu Operativnog programa „Konkurentnost i kohezija 2014.-2020.“ Projektom „JGL Energetski učinkovito društvo“, kojeg smo finalizirali početkom 2020., proveli smo mjere energetske učinkovitosti i korištenja obnovljivih izvora energije u proizvodnim pogonima JGL Pharma Valley. Ciljevi projekta bili su višestruki, a najopsežniji odnosio se na izgradnju fotonaponske elektrane kojom je JGL postao proizvođač elek-

trične energije za vlastite potrebe. Projekt je doveo do smanjenja potrebne električne energije za održavanje jednake ili veće razine proizvodnje. Uz to, došlo je do povećanja udjela obnovljivih izvora energije u ukupnoj strukturi izvora energije te smanjenja emisija CO₂.

Godinu 2019. pamtit ćemo i po podupiranju i sufinanciranju inicijativa, projekata i aktivnosti vezanih uz zdravlje i okoliš, s posebnim naglaskom na zaštitu mora, kao ključne sastavnice mnogih naših proizvoda. Ponosan sam što su našoj JGL kulturi visoko pozicionirane vrijednosti umrežavanja znanosti i gospodarstva, razvijanja inovativnosti, transferiranja znanja, i među zaposlenicima, i među partnerima, kao i među studentskom zajednicom. JGL-ov pristup održivosti podrazumijeva inzistiranje na održivosti kroz cijeli vrijednosni lanac i stoga čvrsto vjerujem da to prepoznaju mnogi naši kupci. Mi ćemo se i dalje truditi odgovornim poslovanjem stvarati vrijednosti kojima doprinosimo društvu i okolišu s fokusom unapređenje standarda života za dionike izvan i unutar tvrtke.



Ivo Usmiani

Ivo Usmiani
predsjednik Upravnog
odbora JGL-a

GRI 102 – OPĆE OBJAVE

1. ORGANIZACIJSKI PROFIL

102-1 NAZIV ORGANIZACIJE

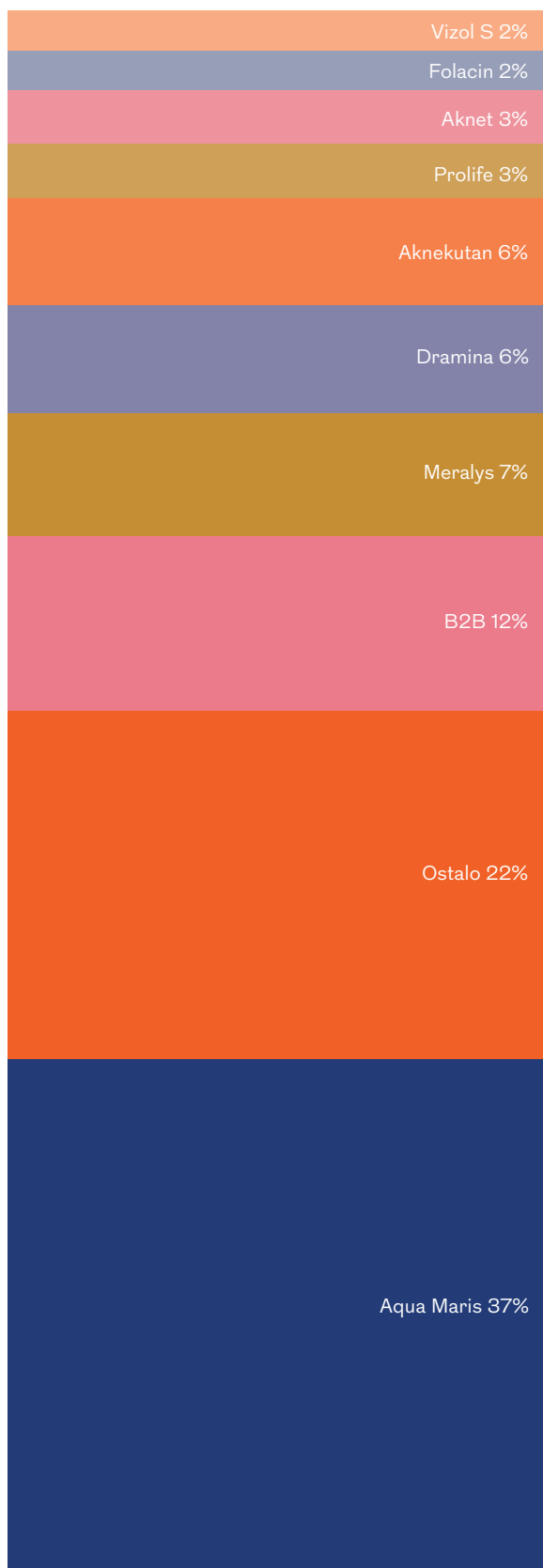
„JADRAN“ – GALENSKI LABORATORIJ d.d.
/ JGL d.d.

GRUPA JGL

102-2 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.



Struktura prodaje po brendovima u periodu od 1. siječnja do 31. prosinca 2019.

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).

12 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.

Najznačajniji brend je Aqua Maris, koji čini 37% prodaje JGL-a. Meralys, drugi najuspješniji brend iz segmenta lijekova protiv prehlade i gripe u prvoj polovici godine također bilježi sjajne rezultate, posebno na hrvatskom i ukrajinskom tržištu. Dramina i dalje zadržava vodeću poziciju na tržištima Rusije i Hrvatske., dok Vizol S ima stabilni rast prodaje na tržištu Hrvatske te uspješna lansiranja na tržištima CIS regije. Sve značajniji udio u prodaji JGL-a zauzima i brend iz dermatološkog portfelja - Aknekutan s udjelom od oko 6% u 2019. godine.

Popis ovisnih društava
JGL-a s naznakom njihove
osnovne djelatnosti

Ovisno društvo	Država	Osnovna djelatnost
Pablo d.o.o. Zagreb	Hrvatska	Trgovina na malo medicinskim pripravcima
Ljekarna Pablo	Hrvatska	Ljekarna
Adrialab d.o.o. Rijeka	Hrvatska	Proizvodnja farmaceutskih pripravaka
Jadran LLC Moskva	Rusija	Trgovina farmaceutskim pripravcima
JGL d.o.o Beograd-Sopot	Srbija	Trgovina farmaceutskim pripravcima
Farmis d.o.o. Sarajevo	Bosna i hercegovina	Trgovina farmaceutskim pripravcima
Jadran - Galenski laboratorij d.o.o. Ljubljana	Slovenija	Trgovina farmaceutskim pripravcima
JGL North America LLC New York USA – društvo nije poslovno aktivno	SAD	Trgovina farmaceutskim pripravcima

102-3 LOKACIJA SJEDIŠTA ORGANIZACIJE

Svilno 20, 51 000 Rijeka,
Republika Hrvatska

102-4 LOKACIJA POSLOVNIH AKTIVNOSTI

Tvrtka ima sjedište u Rijeci, gdje se nalaze i proizvodni pogoni. Također postoje još dva ureda tvrtke u Hrvatskoj, u Zagrebu 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, Kazahstan i Bjelorusija. Proizvodi JGL-a prisutni su na više od 50 tržišta.

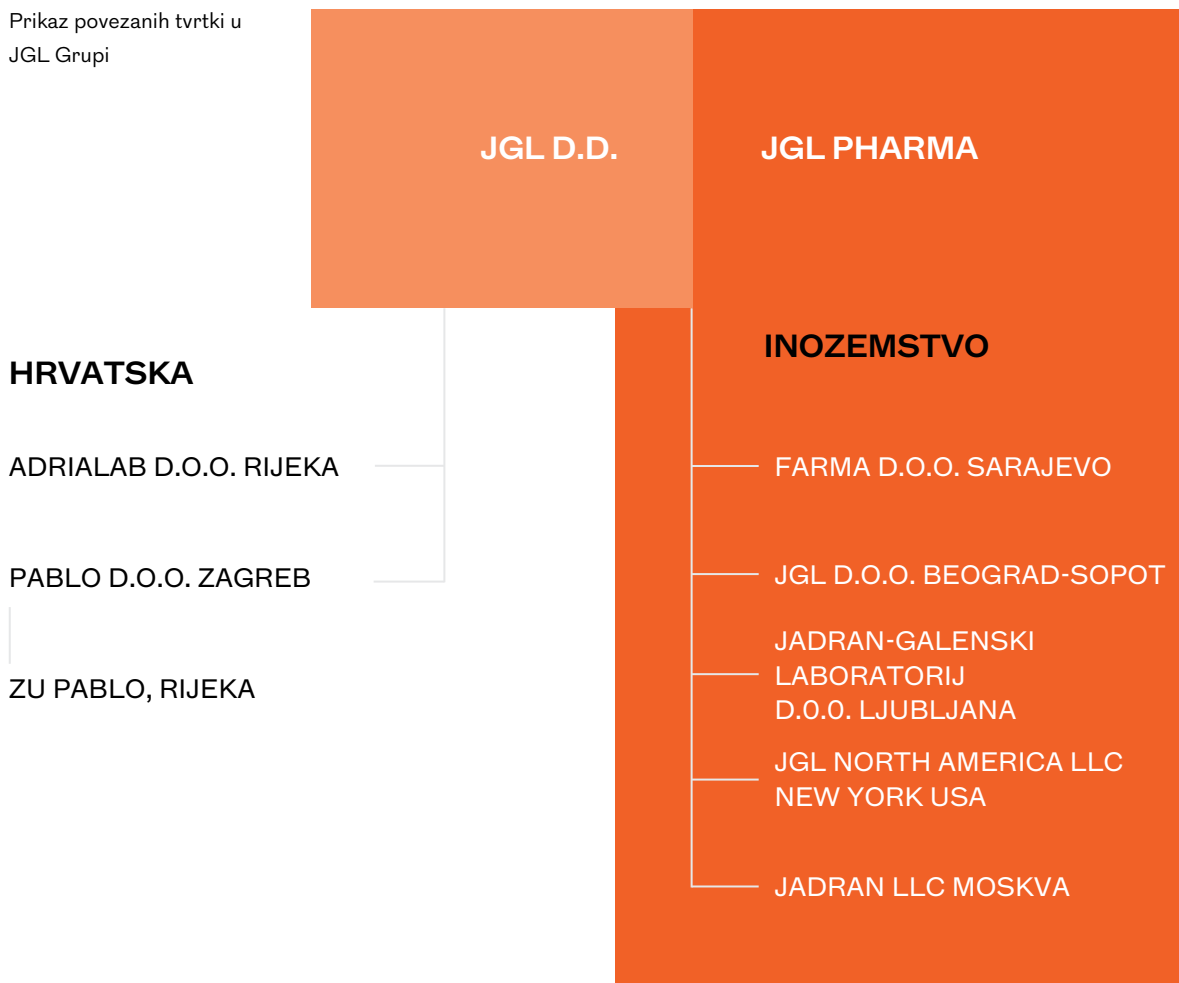
U vlasništvu JGL-a su i druge tvrtke koje čine JGL Grupu (Adrialab d.o.o., ZU Ljekarna Pablo, Pablo d.o.o. u Hrvatskoj, Farmis d.o.o. u Bosni i Hercegovini, JGL d.o.o. Beograd-Sopot u Srbiji, Jadran-Galenski laboratorij d.o.o. Ljubljana u Sloveniji te

Jadran LLC Moskva u Rusiji). Farmaceutski dio poslovanja (JGL Pharma), odnosno core business, uključuje matičnu kompaniju JGL d.d. i 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

Prikaz povezanih tvrtki u JGL Grupi



Kompanija je dioničko društvo u domaćem vlasništvu. Na početku 2019. godine tvrtka je posjedovala 76.853 vlastitih dionica. Do 31. prosinca 2019. tvrtka je otkupila 1.150 i dodijelila 5.266 vlastitih dionica, te je 31. prosinca 2019. godine stanje vlastitih dionica u portfelju 72.737.

Temeljni kapital tvrtke JGL d.d. podijeljen je na 1.192.550 dionica od kojih su 1.119.813 s pravom glasa dok su ostale vlastite dionice. Temeljem ovlaštenja danog Odlukom Glavnoskupštine od 24. lipnja 2014. Upravni odbor je 6. svibnja 2019. godine donio Odluku o izdanju 7.830 novih dionica serije H, nominalne vrijednosti 100 kuna po dionici. Time je došlo do povećanja temeljnog kapitala sa 118.472.000 kuna na 119.255.000 kuna. Povećanje temeljnog kapitala izvršeno je upisom u sudski registar kod Trgovačkog suda u Rijeci pod brojem Tt-19/5199-2 25.09.2019. uz dostavu pročišćenog teksta Statuta JGL-a od 17. rujna 2019.

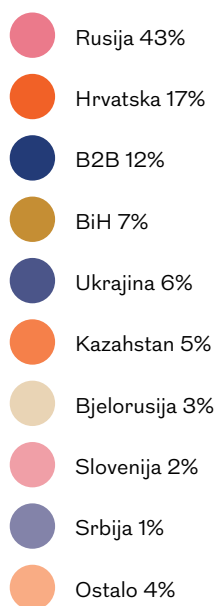
102-6 TRŽIŠTA NA KOJIMA ORGANIZACIJA DJELUJE

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 oko 15 posto biznisa i u propulzivnom su rastu (EU, Regija MENA, Regija ASEAN). Tvrtka preko partnera posluje dodatnih 50-tak tržišta svijeta.

Vlasnička struktura JGL d.d.
na dan 31. prosinca 2019.

Vlasnik	broj dionica	% u kapitalu	% u kapitalu s pravom glasa
Ivo Usmiani	364.234	30,54%	32,53%
Mali dioničari	348.668	29,24%	31,13%
Zdravko Saršon	239.496	20,08%	21,39%
Vlastite dionice	72.737	6,10%	-
Marina Pulišić	31.396	2,63%	2,80%
Eva Usmiani Capobianco	29.632	2,49%	2,65%
Grozdana Božić	28.912	2,42%	2,58%
Vesna Črnjarić	24.162	2,03%	2,16%
Đurđica Miletović Forempoher	19.800	1,66%	1,77%
Sanja Vujić Šmaguc	18.913	1,59%	1,69%
Majid Hejja	14.600	1,22%	1,30%
UKUPNO	1.192.550	100,00%	100,00%

Struktura prodaje JGL
Pharme po tržištima u
periodu od 1. siječnja do 31.
prosinca 2019.



102-7 VELIČINA ORGANIZACIJE

Ukupan broj zaposlenika u JGL Grupi na dan 31. prosinca 2019. je 1.002, u JGL Pharmi 834, a u matičnoj tvrtki 578.

Grupa JGL u 2019. godini ima udio kapitala u izvorima sredstava 49,37%, što znači da je Grupa s vlastitim sredstvima sudjelovala s 49,37% u ukupnim izvorima financiranja.

Ukoliko usporedimo ovaj pokazatelj u 2019. s prethodnim godinama vidljivo je da je koeficijent vlastitog financiranja povoljniji nego u prethodnim godinama, što je ponajviše rezultat smanjenja neto duga matičnog poduzeća, te prijevremenog povrata EBRD kredita u iznosu 33,2 milijuna kuna i raniji početak povrata HBOR kredita.

Pokazatelj

2019.	49,37%
2018.	48,78%
2017.	45,76%
2016.	35,08%
2015.	31,92%

Koeficijent vlastitog financiranja

2019.	49,37%
2018.	48,78%
2017.	45,76%
2016.	35,08%
2015.	31,92%

Tržišni udio JGL-a prema prodaji

Tržište

HRVATSKA	2,0%	15.
RUSIJA	0,3%	64.
UKRAJINA	0,2%	85.
KAZAHSTAN	0,2%	48.
2015.	31,92%	

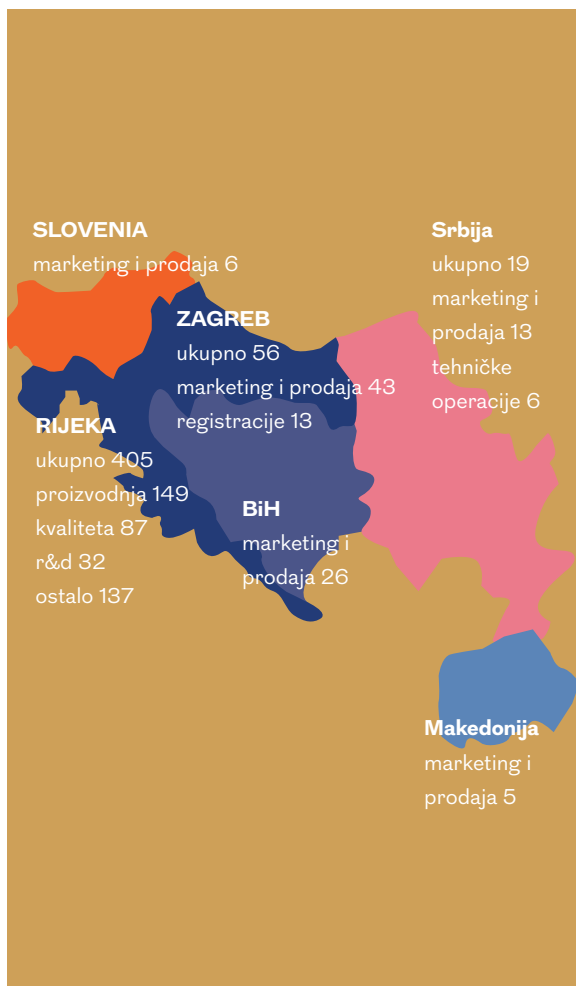
Tržišni udio

HRVATSKA	2,0%
RUSIJA	0,3%
UKRAJINA	0,2%
KAZAHSTAN	0,2%
2015.	31,92%

Rang

HRVATSKA	15.
RUSIJA	64.
UKRAJINA	85.
KAZAHSTAN	48.

Izvor: Nezavisni tržišni podaci



Struktura zaposlenika u 2019. godini po tržištima i ključnim područjima rada

102-8 INFORMACIJE O ZAPOSLENICIMA I DRUGIM RADNICIMA

Najveće tržište po broju zaposlenika je hrvatsko, na kojemu je radilo 629 zaposlenika u sklopu matične kompanije JGL d.d., tvrtke Adrialab i ZU Pablo. Drugo najveće tržište prema broju zaposlenika je rusko (Jadran LLC Moskva) s 210 zaposlenih.

Od ukupnog broja zaposlenika u JGL Grupi tijekom 2019. poslovne godine, 76 % čine žene, a 24 % muškarci. Postotak zaposlenika s fakultetskim obrazovanjem je 67 %, a prosječna dob 42 godine.

Pregled broja zaposlenika
na dan 31. prosinca 2017.,
2018. i 2019. u JGL Grupi

	2017.	2018.	2019.
JGL d.d.	522	546	578
Tržište Hrvatska	410	431	461
Tržište BiH	7	1	0
Tržište Makedonija	5	5	5
Tržište Rusija	6	5	5
Tržište Bjelorusija	15	15	17
Tržište Ukrajina	40	47	50
Tržište Kazahstan	38	41	39
Tržište Kosovo	1	1	1
POVEZANA DRUŠTVA	437	418	424
JGL d.o.o. Beograd-Sopot	20	18	19
Farmis d.o.o. Sarajevo	21	26	26
JGL d.o.o. Ljubljana	5	6	6
Adrialab d.o.o. Rijeka	24	27	28
ZU Ljekarne Pablo	156	144	140
Pablo d.o.o.	1	0	0
Jadran LLC Moskva	210	197	205
JGL GRUPA UKUPNO	959	964	1.002

Pregled broja zaposlenika
u JGL Grupi u 2019. prema
dobi i spolu

	Žene	Muškarci
< 29	107	51
30 – 49	562	167
> 50	95	20
UKUPNO	764	238

Pregled broja zaposlenika
u JGL Grupi u 2019. prema
stručnoj spremi

	Žene	Muškarci
< SSS	12	7
SSS	214	99
VŠS	20	14
VSS	501	115
> VSS	17	3
UKUPNO	764	238

	Ugovor na određeno	Ugovor na neodređeno	Pregled broja zaposlenika prema vrsti ugovora o radu u JGL Grupi u 2019. godini
JGL d.d.	103	475	
Tržište Hrvatska	65	396	
Tržište BiH	0	0	
Tržište Makedonija	0	5	
Tržište Rusija	0	5	
Tržište Bjelorusija	17	0	
Tržište Ukrajina	0	50	
Tržište Kazahstan	21	18	
Tržište Kosovo	0	1	
POVEZANA DRUŠTVA	47	377	
JGL d.o.o. Beograd-Sopot	3	16	
Farmis d.o.o. Sarajevo	5	21	
JGL d.o.o. Ljubljana	1	5	
Adrialab d.o.o. Rijeka	4	24	
ZU Ljekarne Pablo	19	121	
Jadran LLC Moskva	15	190	
UKUPNO	150	852	

	Nepuno radno vrijeme	Puno radno vrijeme	Pregled broja zaposlenika prema vrsti zaposlenja u JGL Grupi u 2019. godini
JGL d.d.	4	574	
Tržište Hrvatska	4	457	
Tržište BiH	0	0	
Tržište Makedonija	0	5	
Tržište Rusija	0	5	
Tržište Bjelorusija	0	17	
Tržište Ukrajina	0	50	
Tržište Kazahstan	0	39	
Tržište Kosovo	0	1	
POVEZANA DRUŠTVA	5	419	
JGL d.o.o. Beograd-Sopot	0	19	
Farmis d.o.o. Sarajevo	0	26	
JGL d.o.o. Ljubljana	0	6	
Adrialab d.o.o. Rijeka	0	28	
ZU Ljekarne Pablo	5	135	
Jadran LLC Moskva	0	205	
UKUPNO	9	993	

JGL u svom dobavljačkom lancu surađuje s velikim brojem dobavljača, tijekom 2019. bilo ih je ukupno 649. 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 prijevozničke 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 zagađenju 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 proizvođača.

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

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.

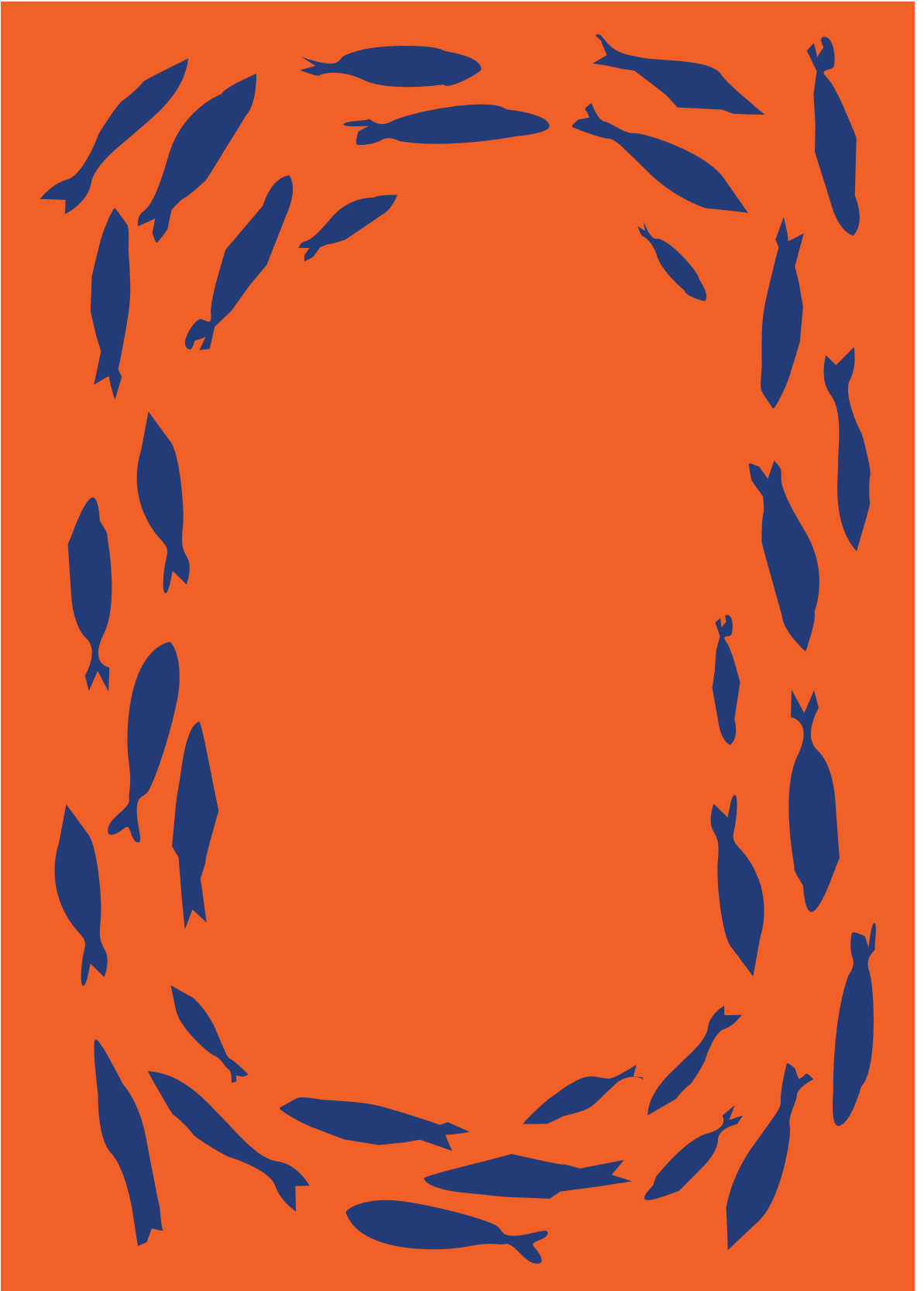
Primjerice, prije i tijekom razvoja proizvoda provodi se detaljna analiza rizika. Na temelju rezultata analize izrađuje se plan upravljanja rizicima, što uključuje smanjenje ili uklanjanje rizika te kontrolu rizika. U pojedinim fazama razvoja mora se provesti ocjenjivanje postignutih rezultata kako bi 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.

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





Od samih početaka, JGL nastoji svoje poslovanje uskladiti s načelima održivog razvoja, te je svaka godina i na tom polju novi izazov. Nova ulaganja, kada je riječ o proizvodnji lijekova, obavezno uključuju i pogled na održivost, kako za kompaniju, tako i za okoliš te društvenu zajednicu. Već ranije spomenuti projekti kao što je npr. „JGL Energetski učinkovito društvo“, otvaraju nam mogućnost provođenja mjera energetske učinkovitosti i korištenja obnovljivih izvora energije u proizvodnim pogonima. Takve ćemo projekte i dalje provoditi, tim više što se, iz godine u godinu, sve kvalitetnije evaluiraju potencijalni utjecaji i rizici na tom području. Neki od mogućih utjecaja na okoliš koje smo i do sada uzimali vrlo ozbiljno u planiranju svojih proizvodnih i infrastrukturnih projekata i aktivnosti su npr.

- Utjecaj na mikroklimu i vegetaciju područja Svilno
- Rizik otpuštanja opasnih tvari u otpadne vode
- Rizik ispuštanja plinova u okoliš

Jednako tako, odgovorno pristupamo i našoj ulozi u društvenoj zajednici pa, u tom području, razmatramo na primjer:

- Utjecaj na otvaranje većih mogućnosti na lokalnom/regionalnom tržištu rada
- Utjecaj na profiliranje stručnih kadrova i time podizanje zapošljivosti mladih ljudi u PGŽ, ali i šire
- Utjecaj na podizanje svijesti o ekološkom ponašanju, zaštiti prirode i njenih resursa

Industrija, ma kako „čista“ bila, nosi sa sobom rizike. Neki od rizika koje u tvrtki obuhvaćamo prilikom dizajniranja svojih procesa, njihove realizacije i optimizacije su npr.

Ljudski resursi

- Rizik od ozljeda prilikom upravljanja strojevima i alatima
- Rizik od ozljeda u prometu
- Rizik od profesionalnih oboljenja

Utjecaj na okoliš (ekološki)

- Emisija CO₂ iz vlastitog voznog parka/dobavljača
- Uništavanje autohtone vegetacije područja koje tvrtka u rastu zahvaća

Utjecaj na okoliš (društveni)

- Nezaposlenost stručnih kadrova najbližih stručnih škola i sveučilišta

Mjere koje poduzimamo da bismo smanjili nabrojene rizike, predstavljamo i u ovom izvještaju.

Svoje prilike prepoznamo u dijelu sveobuhvatnog korištenja obnovljive energije i efektivnije potrošnje energije kao jedinog načina za ublažavanjem rizika koji nastaju zbog brzorastuće potražnje i ograničenih zaliha, kao i poticanju dostupnosti kvalitetnih, sigurnih i učinkovitih proizvoda za liječenje, samoliječenje i prevenciju za svakog čovjeka. Prateći trendove farmaceutske industrije, JGL neprestano nastoji unaprijediti postojeće kapacitete, pri tome imajući u vidu okvir kojeg čine visoki regulativni, ali i ekološki standardi, kao i vrlo stroga i zahtjevnna pravila dobre proizvođačke prakse farmaceutske proizvodnje. S ciljem ojačavanja poluga za konkuriranje na globalnom tržištu koje traži investiranje u ključne tehnologije i ukupnu efikasnost poslovanja, kompanija kontinuirano ulaže u analitičke, tehnološke i digitalne procese proizvodnje, u podizanje kompetencija zaposlenika, nova zapošljavanja te unapređuje operativnu razinu poslovanja.



2. ETIKA I INTEGRITET

102-16 VRIJEDNOSTI, NAČELA, STANDARDI I NORME PONAŠANJA

JGL d.d. nije usvojio Kodeks korporativnog upravljanja Hrvatske agencije za nadzor financijskih usluga i Zagrebačke burze d.d., no isti primjenjuje na odgovarajući način. 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. 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 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.

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

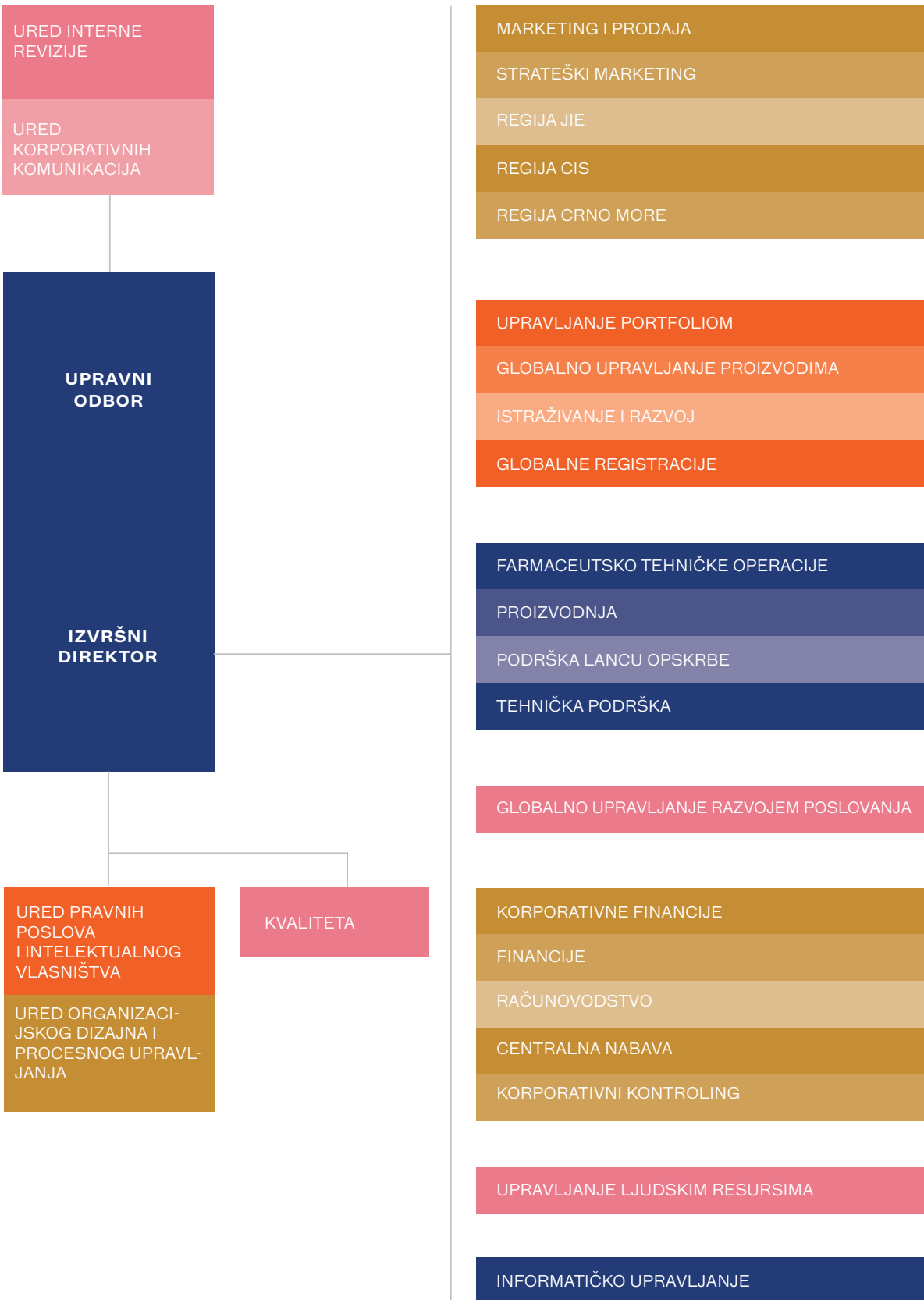
Sastav Upravnog odbora JGL d.d. je:

- 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.
- Mislav Vučić – glavni izvršni direktor (zastupnik tvrtke).

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 odgovornosti se vezuju 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 2019. godini.



**102-40 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.

**102-42 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 JGL-a.

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 poslo-

vanja 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

102-43 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)

102-44 KLJUČNE TEME I OTVORENA PITANJA

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

- izravna stvorena ekonomska vrijednost i distribuirana ekonomska vrijednost, likvidnost kompanije, upravljanje zaduženošću,
- značajna ulaganja u zaposlenike, kao i brigu o okolišu.

JGL u materijalne teme uvrštava i:

- potrebu za češćim i fokusiranijim edukacijama interne i eksterne prirode,
- potrebu za značajnijim ulaganjima u istraživanje i razvoj vlastitih proizvoda.

102-45 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.

102-46 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 pov-

ezanost 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.

102-47 47 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

102-48 IZMJENE U INFORMACIJAMA

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

102-49 PROMJENE U IZVJEŠTAVANJU

U odnosu na prethodno izvještajno razdoblje, promjena se odnosi na dopunu izvještavanja o emisijama u dijelu okolišnih pokazatelja.

102-50 IZVJEŠTAJNO RAZDOBLJE

Ovo je dvanaesto izdanje Izvješća o održivom razvoju tvrtke JGL koje obuhvaća jednogodišnji izvještajni ciklus, odnosno razdoblje između 1. siječnja i 31. prosinca 2019. godine.

102-51 DATUM POSLJEDNJEG IZVJEŠĆA

Dana 30. lipnja 2019. godine objavljeno je posljednje, jedanaesto izdanje Izvješća o održivom razvoju JGL-a. Sva objavljena Izvješća o održivom razvoju JGL-a dostupni su na poveznici <https://www.jgl.hr/o-nama/jgl-u-zajednici/izvjesca-o-odrzivom-razvoju>.

102-52 IZVJEŠTAJNI CIKLUS

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

102-53 KONTAKT ZA PITANJA VEZANA UZ IZVJEŠĆE

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.

102-54 TVRDNJE ZA IZVJEŠTAVANJE SUKLADNO GRI STANDARDIMA

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

102-56 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 cijeno iznošenje mišljenja i verifikaciju.

GRI 102: OPĆE OBJAVE	BROJ STRANICE
102-14 IZJAVA NAJVIŠE RANGIRANE OSOBE ZA DONOŠENJE ODLUKA	8
102-1 NAZIV ORGANIZACIJE	10
102-2 AKTIVNOSTI, TRŽIŠNE MARKE, PROIZVODI I USLUGE	10
102-3 LOKACIJA SJEDIŠTA ORGANIZACIJE	12
102-4 LOKACIJA POSLOVNIH AKTIVNOSTI	12
102-5 VLASNIŠTVO I PRAVNI OBLIK	14
102-6 TRŽIŠTA NA KOJIMA ORGANIZACIJA DJELUJE	14
102-7 VELIČINA ORGANIZACIJE	15
102-8 INFORMACIJE O ZAPOSLENICIMA I DRUGIM RADNICIMA	16
102-9 DOBAVLJAČKI LANAC	19
102-11 PRISTUP PREDOSTROŽNOSTI	20
102-13 ČLANSTVO U UDRUŽENJIMA	21
102-15 KLJUČNI UTJECAJI, RIZICI I PRILIKE	23
102-16 VRIJEDNOSTI, NAČELA, STANDARDI I NORME PONAŠANJA	24
102-18 UPRAVLJAČKA STRUKTURA	26
102-40 POPIS UKLJUČENIH SKUPINA DIONIKA	28
102-42 PREPOZNAVANJE I ODABIR UKLJUČENIH DIONIKA	28
102-43 PRISTUP UKLJUČIVANJU DIONIKA	29
102-44 KLJUČNE TEME I OTVORENA PITANJA	29
102-45 SUBJEKTI UKLJUČENI U KONSOLIDIRANE FINACIJSKE IZVJEŠTAJE	30
102-46 DEFINIRANJE SADRŽAJA IZVJEŠTAJA I GRANICA TEMA	30
102-47 POPIS MATERIJALNIH TEMA	30
102-48 IZMJENE U INFORMACIJAMA	31
102-49 PROMJENE U IZVJEŠTAVANJU	31
102-50 IZVJEŠTAJNO RAZDOBLJE	31
102-51 DATUM POSLJEDNJEG IZVJEŠTAJA	31
102-52 IZVJEŠTAJNI CIKLUS	31
102-53 KONTAKT ZA PITANJA VEZANA UZ IZVJEŠTAJ	31
102-54 TVRDNJE ZA IZVJEŠTAVANJE SUKLADNO GRI STANDARDIMA	31
102-56 VANJSKA VERIFIKACIJA	31
102-55 KAZALO SADRŽAJA GRI-A	32

	BROJ STRANICE	33
GRI 200: EKONOMSKE TEME		
102-10 ZNAČAJNE PROMJENE U ORGANIZACIJI U IZVJEŠTAJNOM RAZDBOLJU	38	
GRI 201: EKONOMSKI UČINAK		
103-1 OBJAŠNENJE MATERIJALNE TEME I NJENE GRANICE	42	
103-2 PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE	43	
103-3 OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU	43	
201-1 IZRAVNA STVORENA I DISTRIBUIRANA EKONOMSKA VRIJEDNOST	43	
201-2 RIZIK OD KLIMATSKIH PROMJENA	44	
201-4 FINACIJSKA POMOĆ PRIMLJENA OD VLADE	45	
GRI 202: PRISUTNOST NA TRŽIŠTU		
103-1 OBJAŠNENJE MATERIJALNE TEME I NJENE GRANICE	46	
103-2 PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE	47	
103-3 OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU	47	
202-1 OMJERI STANDARDNE POČETNE PLAĆE PO SPOLU I LOKALNE MINIMALNE PLAĆE	48	
202-2 UDIO VIŠEG MENADŽMENTA ZAPOSLENOG IZ LOKALNE ZAJEDNICE	49	
GRI 203: NEIZRAVNI EKONOMSKI UTJECAJI		
203-2 ZNAČAJNI NEIZRAVNI EKONOMSKI UTJECAJI	49	
GRI 300: OKOLIŠNE TEME		
102-10 ZNAČAJNE PROMJENE U ORGANIZACIJI U IZVJEŠTAJNOM RAZDBOLJU	52	
GRI 302: ENERGIJA		
103-1 OBJAŠNENJE MATERIJALNE TEME I NJENE GRANICE	54	
103-2 PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE	55	
103-3 OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU	56	
302-1 POTROŠNJA ENERGIJE UNUTAR ORGANIZACIJE	56	
302-2 POTROŠNJA ENERGIJE IZVAN ORGANIZACIJE	58	
302-3 ENERGETSKI INTENZITET	59	
302-4 SMANJENJE POTROŠNJE ENERGIJE	60	
GRI 303: VODA		
103-1 OBJAŠNENJE MATERIJALNE TEME I NJENE GRANICE	62	
103-2 PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE	63	
103-3 OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU	63	
303-1 CRPLJENJE VODE PO IZVORU	63	
303-3 RECIKLIRANA I OPORABLJENA VODA	64	
GRI 305: EMISIJE		
103-2 PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE	66	
GRI 306: OTPADNE VODE I OTPAD		
103-1 OBJAŠNENJE MATERIJALNE TEME I NJENE GRANICE	68	
103-2 PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE	69	

103-3 OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU	69
306-1 ISPUŠTANJE VODE PREMA KVALITETI I ODREDIŠTU	69
306-2 OTPAD PREMA VRSTI I METODI ODLAGANJA	69

GRI 400: DRUŠTVENE TEME

102-10 ZNAČAJNE PROMJENE U ORGANIZACIJI U IZVJEŠTAJNOM RAZDBOLJU	76
--	----

GRI 402: ODNOSI ZAPOSLENIKA I MENADŽMENTA

103-1 OBJAŠNJENJE MATERIJALNE TEME I NJENE GRANICE	80
103-2 PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE	81
103-3 OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU	81
402-1 NAJKRAĆE RAZDOBLJE U KOJEM SE UNAPRIJED IZVJEŠTAVA O ZNAČAJNIM PROMJENAMA U RADU	83

GRI 403: ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADNOM MJESTU

103-1 OBJAŠNJENJE MATERIJALNE TEME I NJENE GRANICE	84
103-2 PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE	83
103-3 OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU	86
403-1 ZASTUPLJENOST RADNE SNAGE U ODBORIMA ZA ZDRAVSTVENA I SIGURNOSNA PITANJA	86
403-2 VRSTE I STOPA OZLJEDA, BOLESTI, IZGUBLJENIH DANA I IZOSTANAKA TE BROJ SMRTNIH SLUČAJEVA	87
403-3 RADNICI S VISOKOM UČESTALOSTI ILI VELIKIM RIZIKOM OD OZLJEDA POVEZANIH SA ZANIMANJEM	88
403-4 ZDRAVSTVENA I SIGURNOSNA PITANJA OBUHVAĆENA FORMALNIM SPORAZUMIMA SA SINDIKATIMA	88

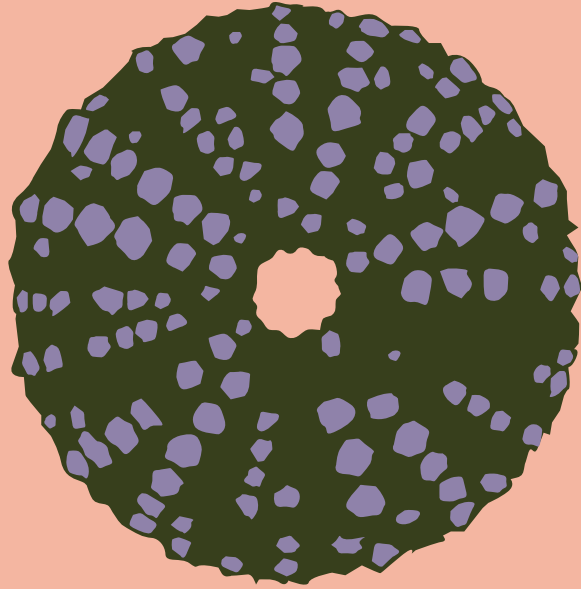
GRI 404: OBUKA I OBRAZOVANJE

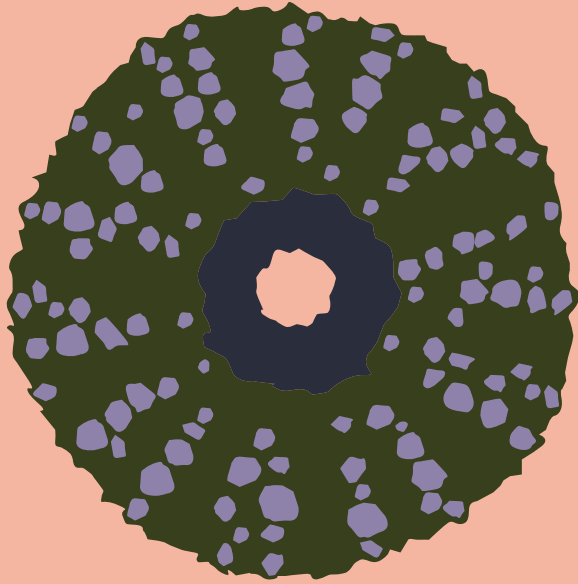
103-1 OBJAŠNJENJE MATERIJALNE TEME I NJENE GRANICE	90
103-2 PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE	91
103-3 OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU	92
404-1 PROSJEČAN GODIŠNJI BROJ SATI OBUKE PO ZAPOSLENIKU	94
404-2 PROGRAMI STJECANJA VJEŠTINA I PROGRAMI KOJI PODUPIRU STALNU MOGUĆNOST ZAPOŠLJAVANJA	96
404-3 POSTOTAK ZAPOSLENIKA KOJI DOBIVAJU REDOVITU OCJENU RADNOG UČINKA I RAZVOJA	97

GRI 405: RAZNOLIKOST I JEDNAKE MOGUĆNOSTI

103-1 OBJAŠNJENJE MATERIJALNE TEME I NJENE GRANICE	98
103-2 PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE	99
103-3 OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU	99
405-1 RAZNOLIKOST UPRAVNIH TIJELA I ZAPOSLENIKA	100

405-2 OMJER OSNOVNE PLAĆE I NAKNADE ZA ŽENE I MUŠKARCE	101
GRI 416: ZDRAVLJE I SIGURNOST KUPACA	
103-1 OBJAŠNJENJE MATERIJALNE TEME I NJENE GRANICE	102
103-2 PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE	103
103-3 OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU	103
416-1 PROCJENA UTJECAJA NA ZDRAVLJE I SIGURNOST ZNAČAJNIH KATEGORIJA PROIZVODA I USLUGA	104
 MIŠLJENJE STRUČNOG POVJERENSTVA ZA NEFINANCIJSKO IZVJEŠTAVANJE	 108





GRI 200 – EKONOMSKE TEME

102-10 ZNAČAJNE PROMJENE U ORGANIZACIJI U IZVJEŠTAJNOM RAZDBOLJU

Ukupni prihodi JGL Grupe u 2019. godini iznose 932 milijuna kuna, s ostvarenih 136 milijuna kuna operativne dobiti (EBITDA), te EBITDA maržom od 15%. Najznačajniji uspjeh izvještajnog razdoblja je rast prodaje na ključnim tržištima Rusije, Hrvatske, BiH i Ukrajine, kao i B2B segmenta (Business to Business) od 46% u odnosu na 2018. Preciznije, s ukupnom prodajom od 86 milijuna kuna, B2B segment predvodi rast najvećih brendova JGL-a.

Vidljiv je pozitivan trend poslovanja JGL Grupe, povećana je profitabilnost, te je dodatno smanjena razina neto dug/EBITDA na 2,71. Smanjivanjem zaduženosti i neto duga postignuta je financijska stabilnost, likvidnost, veća profitabilnost, solidan povrat na imovinu i kapital, te poboljšan bonitet.

REFINANCIRANJE OBVEZNICA

JGL je krajem 2019. godine izvršio refinanciranje obveznica iznosa 127.500.000 kuna, oznake DGL-O-20CA izdanih 21.12.2015. godine uz godišnju kamatnu stopu 5,8125 % s rokom dospijeca 21.12.2020. godine, prijevremenim otkupom dijela izdanja obveznica i zamjenom za novu emisiju izdanja obveznica od imatelja obveznica u nominalnom iznosu od 80.735.740 kuna, nakon čega je u optjecju preostalo obveznica u nominalnom iznosu od 46.764.260 kuna. Dana 21. studenoga 2019. godine, HANFA je donijela Rješenje kojim se odobrava jedinstveni Prospekt u vezi s javnom ponudom i uvrštenjem novih obveznica na uređeno tržište do najviše 130.000.000 kuna.

JGL d.d. je 18. prosinca 2019. godine izdao novu emisiju korporativnih kunskih obveznica na domaćem tržištu kapitala u vrijednosti od 130.000.000 kuna oznake JDGL-O-24XA, denominacije od 1 kune, s fiksnom godišnjom kamatnom stopom od 1,75% uz polugodišnju isplatu i s rokom dospijeca 18. prosinca 2024. godine, izdanih na ime, u nematerijaliziranom obliku.

Refinanciranjem postojećih i izdanjem nove emisije obveznica, JGL d.d. je smanjio troškove financiranja obveznica znatno smanjivši kamatnu stopu, te odgodio dospijeca obveznica za daljnjih pet godina.

REALIZACIJA PORTFELJA

Godina 2019. u JGL-u je bila uspješna zbog ukupnog broja proizvedenih proizvoda. Realizacijom od 37 milijuna komada premašen je rekord iz 2013., dok je plan za 2020. godinu postavljen na dodatnih 20 posto povećanja.

Tijekom izvještajnog razdoblja ukupno je ishodovano 50 novih odobrenja za stavljanje proizvoda u promet u B2C poslovanju, pokrenuti su registracijski procesi za 47 proizvoda, te je uspješno lansirano 118 raznih proizvoda na 35 tržišta svijeta.

Uspješno je završena certifikacija svih proizvoda u kategoriji Medical Device (MD) prema važećoj EU direktivi (MDD) čime je osigurano nesmetano prometovanje proizvodima na tržištu EU do 26. svibnja 2024., a pokrenute su i aktivnosti za certificiranje prema novoj EU regulativi (MDR) koja stupa na snagu 26. svibnja 2020. Tijekom 2019. pokrenuta je i priprema za registraciju svih proizvoda u kategoriji MD u EAU regiji prema novoj regulativi s ciljem osiguravanja nesmetanog prometovanja proizvodima od 1. siječnja 2022. u EAU. Tijekom godine bilo je ukupno 60 lansiranja novih proizvoda u B2C poslovanju na 15 tržišta, temeljem kojih je do 31. prosinca 2019. ostvaren prihod od nešto više od 16 milijuna kuna. Od spomenutih 60 lansiranja, 42 su realizirana u regiji JIE, a 18 na tržištima CIS-a. Pojedinačno, najveći broj lansiranja novih proizvoda ostvaren je na tržištu Hrvatske (24), a financijski najuspješnija lansiranja u protekloj godini bila su ona na tržištu Rusije (cca 9 milijuna kuna).

Tijekom protekle godine poseban je napredak učinjen u optimizaciji procesa upravljanja tiskanom ambalažom, kao jednim od preduvjeta za realizaciju plana proizvodnje te registracijskih procedura.

40 ISTRAŽIVANJE I RAZVOJ

Tijekom 2019. ukupno je bilo aktivno 15 projekata u različitim fazama tehnološke zrelosti: 12 projekata se odnosilo na vlastiti razvoj novog proizvoda (od toga su četiri započeta u tekućoj godini), dva na unapređenja proizvoda iz postojećeg portfelja, a s tri partnera otvoreni su programi projekata tehnoloških transfera, koji uključuju više proizvoda. Četiri projekta odnosila su se na značajnu inovaciju u odnosu na ranije. Ova promjena je bila moguća uslijed rasta tehnološke i resursne opremljenosti odjela Istraživanja i razvoja.

Ostale aktivnosti odnosile su se na pripremu provođenja studija i izrade dokumentacije za partnere i regulatorna tijela u sklopu registracijskih postupaka odnosno postupaka varijacija, uvođenje novih tehnologija, stručna usavršavanja, te pripremu projekta za sufinanciranje sredstvima EU.

AUDITI

Kao i prethodnih godina, i 2019. je bila obilježena velikim brojem inspekcija i audita partnera. Provedeno je ukupno 24 audita. Od važnijih audita, spomenimo kako je provedena recertifikacija prema normi ISO 13485:2016 Sustav upravljanja kvalitetom za medicinske proizvode, zatim recertifikacija notifikacijskog tijela Istituto Superiore di Sanita za skupinu medicinskih proizvoda, recertifikacija notifikacijskog tijela SIQ za Vizol S 0,21% i Vizol 0,4%, te je dobiven EU GMP certifikat (izdan od HALMED-a) za novouveden postupak proizvodnje – terminalnu sterilizaciju polučvrstih oblika. Za istaknuti je da su auditi sve kompleksniji i dugotrajniji zbog sve rigoroznijih regulatornih zahtjeva, ali i da auditori i inspektori pohvaljuju infrastrukturu, sustav kvalitete i stručnost zaposlenika.

INTERNACIONALIZACIJA

S rastom od 46% u odnosu na 2018., odnosno ukupnom prodajom od 86.028.479 kuna, B2B segment (Business to Business) predvodi rast najvećih brendova JGL-a. Udjelno s 28% prodaje vodi tržište Mađarske, slijedi Švicarska (25%), Italija s 18% i Grčka s 14%. Tijekom godine potpisano je deset novih partnerskih ugovora, lansirano je 58 novih SKU-eva (sedam licencirani i distribucija, te 51 ugovorna proizvodnja), a u sklopu projektnog portfelja ukupno je bilo aktivnih 17 projekata (pet vezanih uz suradnje s partnerima, jedan uz razvoj tržišta te 11 licensing in projekata).

Bitno je istaknuti registraciju i lansiranje Aqua Maris sprejeva za nos na tržište Kine, kao i strateško partnerstvo s Polpharmom koje podrazumijeva međusobnu razmjenu lijekova na recept i onih iz bezreceptnog dijela poslovanja, prijenosa proizvodnje oftalmoloških proizvoda bez konzeransa u Hrvatsku te potencijalne suradnje na ruskom tržištu. Suradnjom s Polpharma Grupom koja je zastupljena u 35 zemalja svijeta, proizvodi JGL-a bit će dostupni na poljskom i drugim europskim tržištima, dok će se dio portfelja Polpharme proizvoditi u pogonima JGL-a te se prodavati na hrvatskom i ostalim europskim tržištima.

Također, u prvoj polovici 2019. godine tvrtka JGL postala je ovlašteni distributer oralnih oblika lijekova farmaceutske tvrtke Medochemie. Suradnja s jednim od najznačajnijih europskih proizvođača generičkih lijekova značajno će doprinijeti nastojanjima za daljnjom nadopunom receptnih lijekova JGL-a, sve kako bi potrebe klijenata bile zadovoljene brže i učinkovitije.

Značajan partner je i kompanija Siegfried na oftamološkim proizvodima, Geoden Richter koji

već godinama u Mađarskoj prodaje Aqua Maris, kao i Pharmathen, Sun Pharma, te Dr. Max koja je jedna od najvećih lanaca ljekarni u Europi, fokusirana na Srednju i Istočnu Europu, a odnedavno su prisutni i u Italiji.

INVESTICIJE

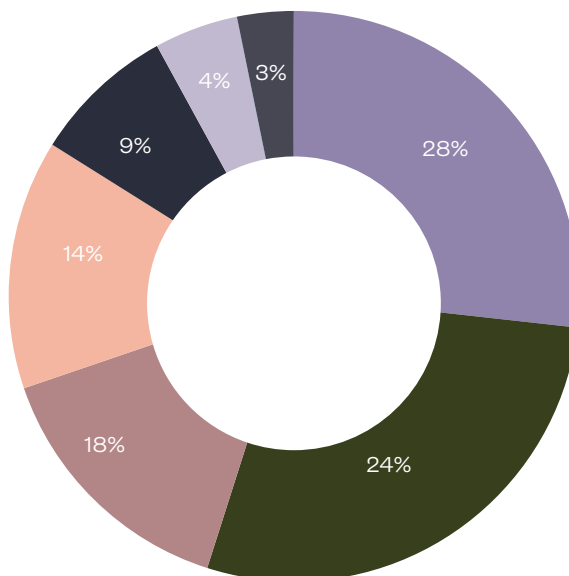
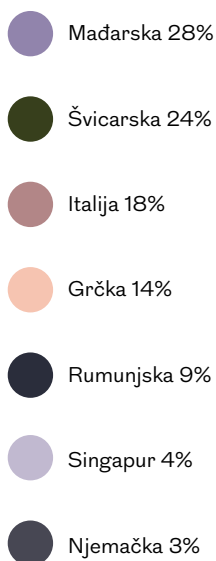
Tijekom 2019. godine u dugotrajnu imovinu Grupa je investirala ukupno 45.550.405 kuna. Ulaganja u nematerijalnu imovinu iznose 17.453.577 kuna od čega se 2.908.665 kuna odnosi na ulaganja u računalne programe, 1.216.813 kuna za nabavu licenci, 2.751.220 kuna na registraciju vlastitih proizvoda, a 10.576.879 kuna na ulaganja u razvojne projekte. Ulaganja u materijalnu imovinu iznose 28.096.828 kuna, od čega se 583.414 kuna odnosi na poboljšanje funkcija građevinskih objekata u vlasništvu. Na nabavu proizvodne, informatičke i transportne opreme, te namještaja uloženo je još 27.513.414 kuna.

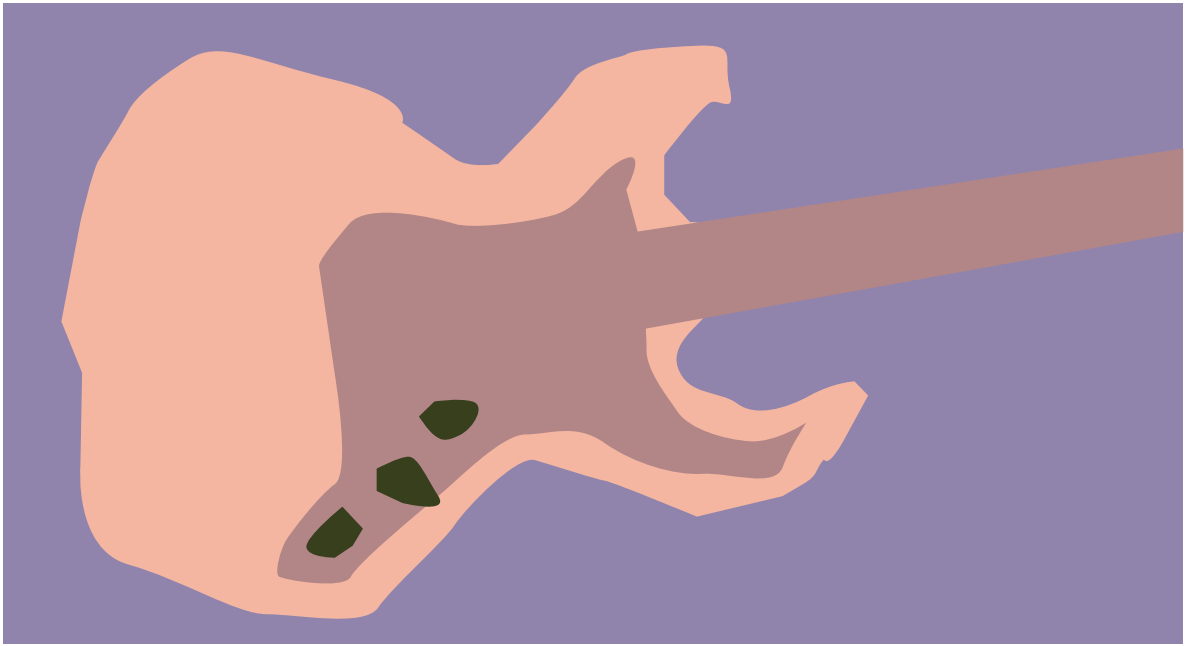
POTICANJE ULAGANJA

Dana 26. veljače 2014. godine Ministarstvo gospodarstva je temeljem Zakona o poticanju investicija i unapređenju investicijskog okruženja (NN III/12, 28/13) dodijelilo JGL-u d.d. status nositelja poticajnih mjera za projekt „Svilno 2“.

JGL d.d. je u 2013. godini prijavio investiciju u novi proizvodni pogon kojim će se osigurati kapaciteti za daljnji globalni rast na postojećim i novim tržištima. Ministarstvo je donijelo rješenje o maksimalnom intenzitetu poticaja u visini 40 % ulaganja koje se može koristiti u periodu od 10 godina u vidu smanjene stope poreza na dobit koja iznosi 0 %. Pri obračunu poreza na dobit za 2019. godinu iskorišten je porezni poticaj s ove osnove u iznosu od 15.275.391,18 kuna.

Struktura neto prodaje po najznačajnijim B2B tržištima u 2019. godini





GRI 201 – EKONOMSKI UČINAK

OBJAVE O PRISTUPU UPRAVLJANJU

103-1 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.

103-2 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 na plate 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

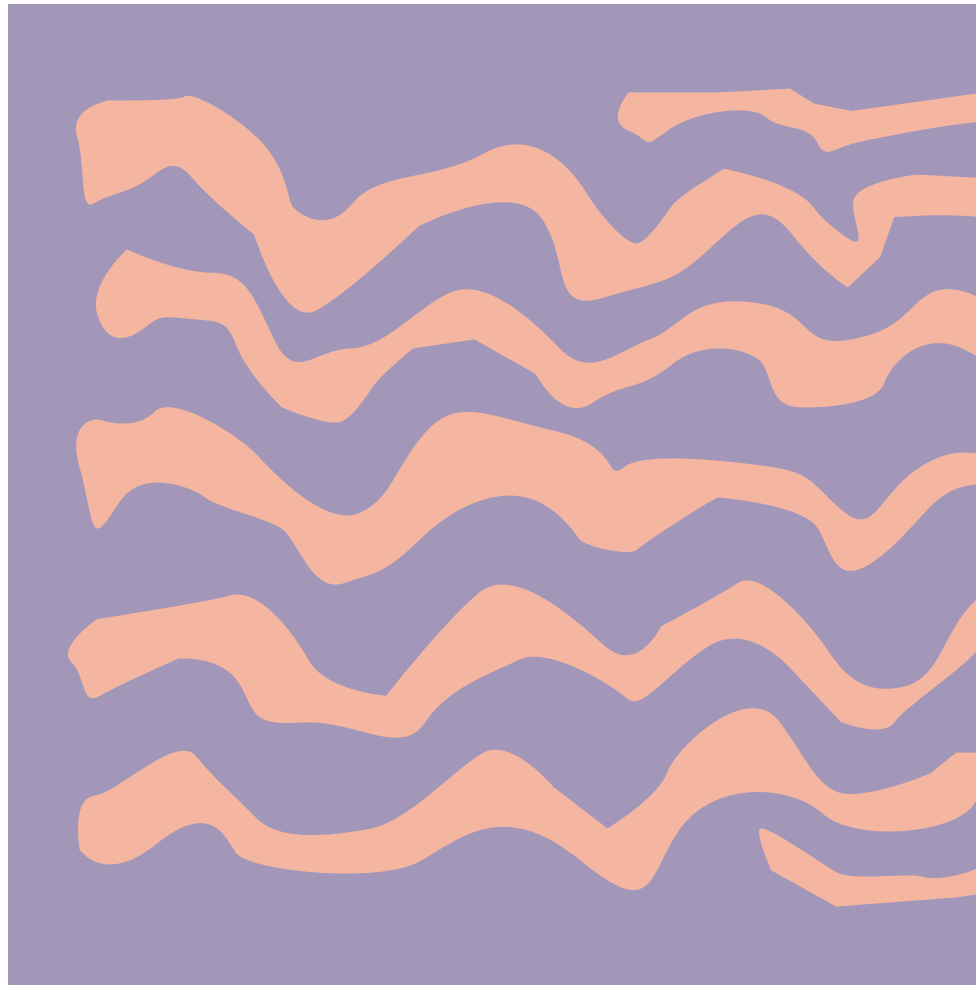
sredstava. Grupa minimizira rizik zaduženosti kroz reguliranje udjela financiranja vlastitim sredstvima u odnosu na financiranje tuđim sredstvima.

103-3 OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU

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

201-1 IZRAVNA STVORENA I DISTRIBUIRANA EKONOMSKA VRIJEDNOST

	u 000 HRK 2019.
Izravna stvorena ekonomska vrijednost	909.353
Neto prihod od prodaje	904.909
Prihodi od najma i prodaje imovine	4.296
Prihodi od kamata	148
Distribuirana ekonomska vrijednost	732.120
Troškovi poslovanja	534.653
Plaće i povlastice zaposlenika	172.631
Plaćanja davateljima kapitala	19.548
Plaćanja državi	4.892
Ulaganja u zajednicu	395
Zadržana ekonomska vrijednost	177.232



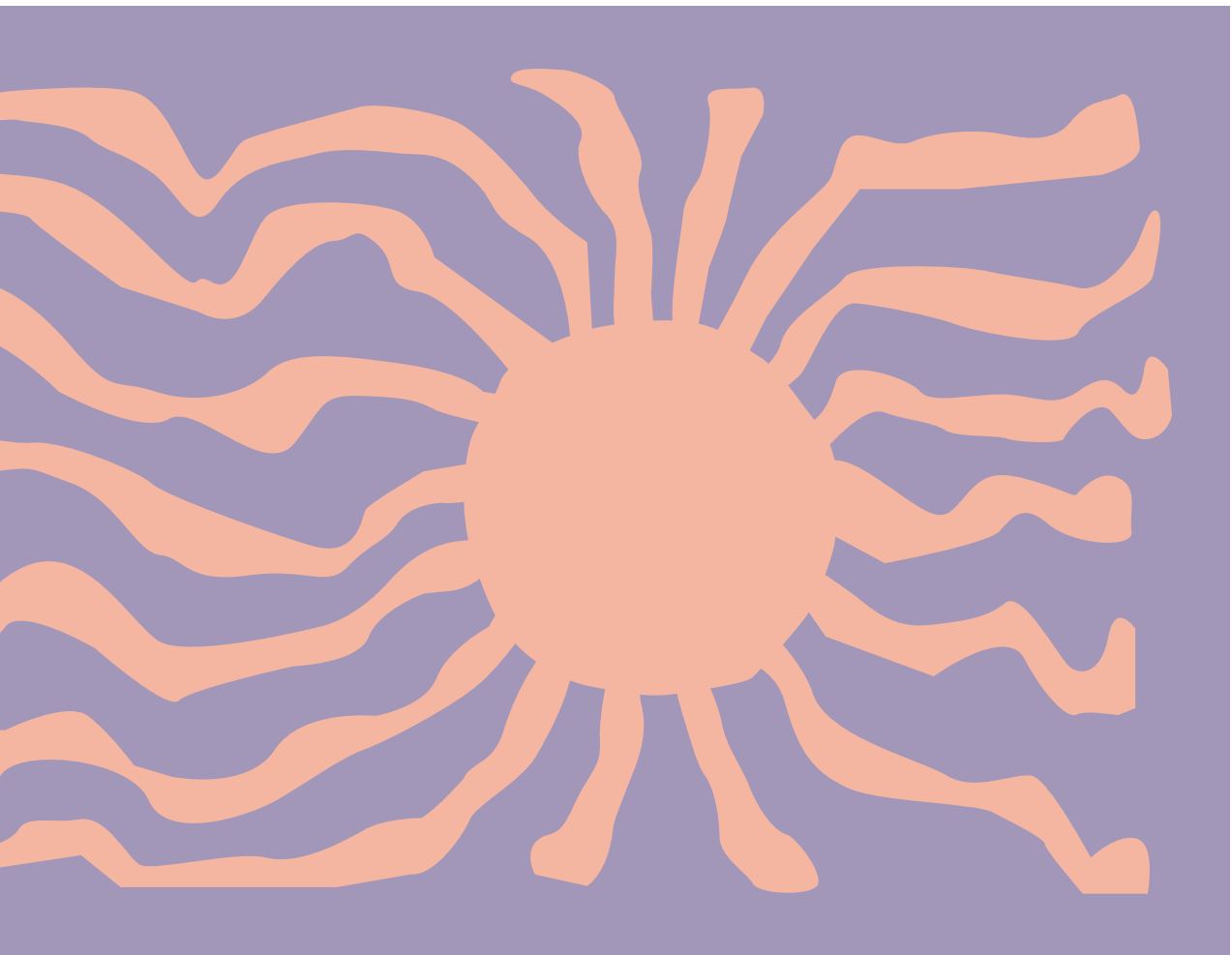
201-2 RIZIK OD KLIMATSKIH PROMJENA

Klimatske promjene su jedan od glavnih ekonomskih, socijalnih i okolišnih izazova našega vremena. Posljedice klimatskih promjena osjećaju se u svim dijelovima svijeta. U nekim regijama sve češće dolazi do ekstremnih vremenskih uvjeta i kiša, dok se u drugima javljaju sve intenzivniji toplinski valovi i suše.

Fizički utjecaj klimatskih promjena na zdravlje već je vidljiv. U nekim je regijama povećan broj smrti povezanih s vrućinom, dok je u drugima smanjen broj smrti povezanih s hladnoćom. Već su vidljive

promjene rasprostranjenosti nekih bolesti koje se prenose vodom i prijenosnika bolesti. Šteta na imovini i infrastrukturi te zdravlju ljudi predstavlja velike troškove za društvo i gospodarstvo.

Prema izvješću Europske komisije između 1980. i 2011. više od 5,5 milijuna ljudi pogođeno je poplavama zbog čega je došlo do izravnih gospodarskih gubitaka od preko 90 milijardi eura. Naročito su pogođeni sektori koji u velikoj mjeri ovise o određenim temperaturama i količinama padalina, kao što su poljoprivreda, šumarstvo, energetika i turizam. Očekuje se da će u narednim desetljećima ti učinci biti još intenzivniji.



Dodatni rizici koji su povezani uz klimatske promjene su regulatorni rizici koji nastaju uvođenjem regulative vezane uz emisiju stakleničkih plinova.

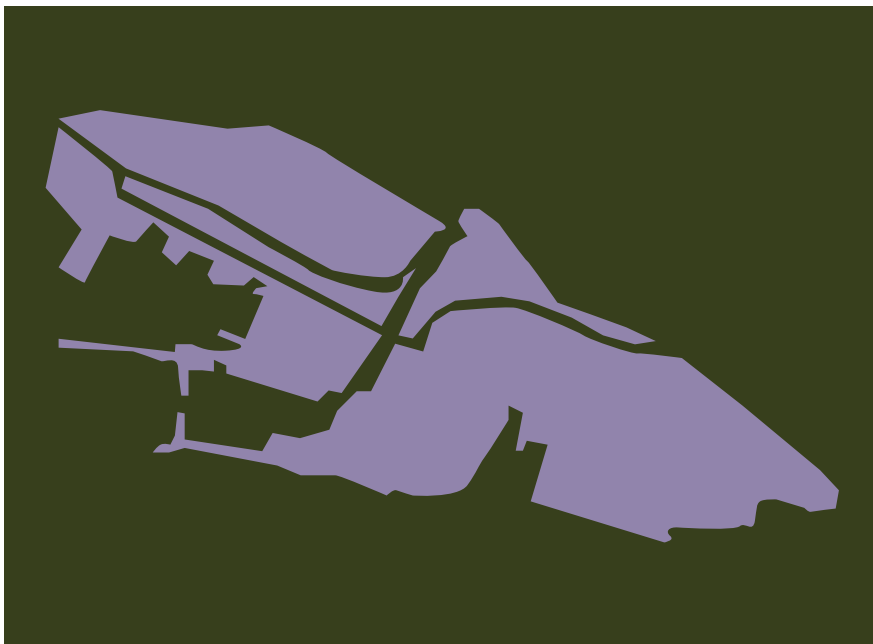
Utjecaj rizika od klimatskih promjena u JGL Grupi je neizravan i odnosi se na potencijalne štete na imovini i infrastrukturi, zastoje u dobavljačkom lancu, povećan broj zdravstvenih problema zaposlenika i povećane troškove vezane uz regulatorni rizik.

Grupa se štiti od ovih rizika poboljšanjem energetske učinkovitosti, konstantnom brigom o svom ekološkom otisku i dovođenjem emisija štetnih plinova na minimum, ulaganjem u infrastrukturu

i poboljšanjem radnih i klimatizacijskih uvjeta na svim lokacijama te educiranjem zaposlenika o posljedicama klimatskih posljedica na zdravlje.

201-4 FINANCIJSKA POMOĆ PRIMLJENA OD VLADE

Matična tvrtka u 2019. godini ostvario pravo na državne poticaje u iznosu od 18.252.854,07 kuna. Poticaji su ostvareni kroz porezne olakšice po osnovi obrazovanja, ulaganja, zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih osoba i volontera, te povlaštene kamate na kredit.



GRI 202 – PRISUTNOST NA TRŽIŠTU

OBJAVE O PRISTUPU UPRAVLJANJU

103-1 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.

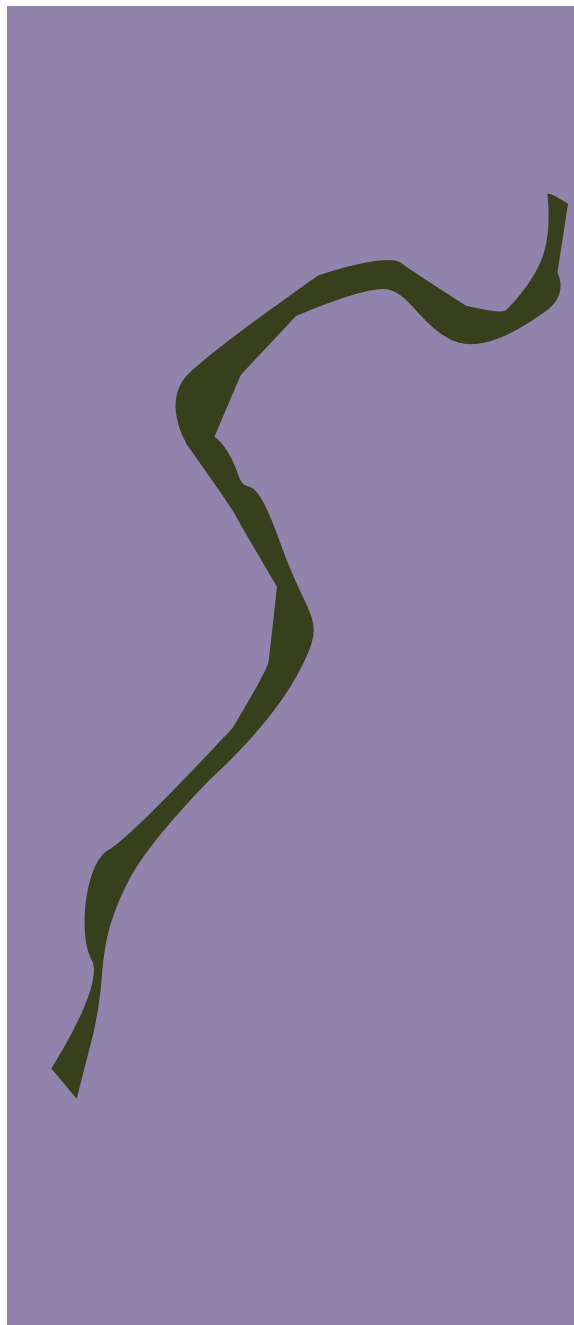
JGL upravlja ovom temom kroz razvijanje poticajne i kooperativne kulture usmjerene na uspjeh tako da se ciljano razvijaju liderske i menadžerske vještine te osigurava preuzimanje odgovornosti i samostalnost kod svih zaposlenika, na svim tržištima na kojima postoje prodajne operacije.

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.

103-3 OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU

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

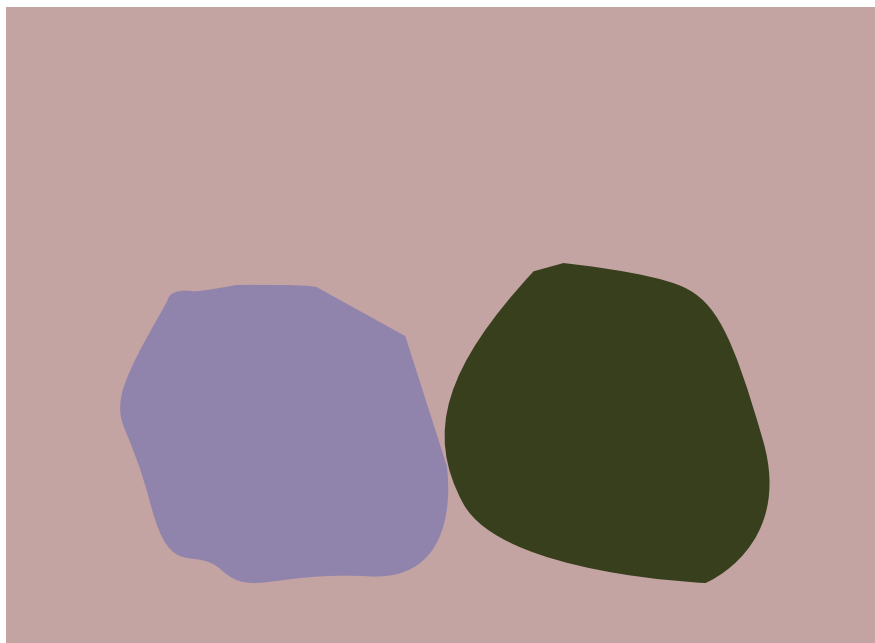


48 **202-1** OMJERI STANDARDNE
POČETNE PLAĆE PO SPOLU I
LOKALNE MINIMALNE PLAĆE

	JGL Hrvatska	Hrvatska	JGL Rusija	Rusija
	početna plaća bruto 1	minimalna plaća	početna plaća bruto 1	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
2019.	5.000,00 HRK	3.750,00 HRK	4574,1 HRK	1.892,3 HRK*

*podaci preuzeti s Mazares
Central and Eastern
European Tax Guide 2019

	JGL Hrvatska	Hrvatska	JGL Rusija	Rusija
	prosječna plaća bruto 1	prosječna plaća u privatnom sektoru bruto 1	prosječna plaća bruto 1	prosječna plaća u privatnom sektoru
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*
2019.	11.848,85 HRK	ne raspoložemo pouzdanim podatkom	14.276,20 HRK	4.373,15 HRK*



202-2 UDIO VIŠEG MENADŽMENTA ZAPOSLENOG IZ LOKALNE ZAJEDNICE

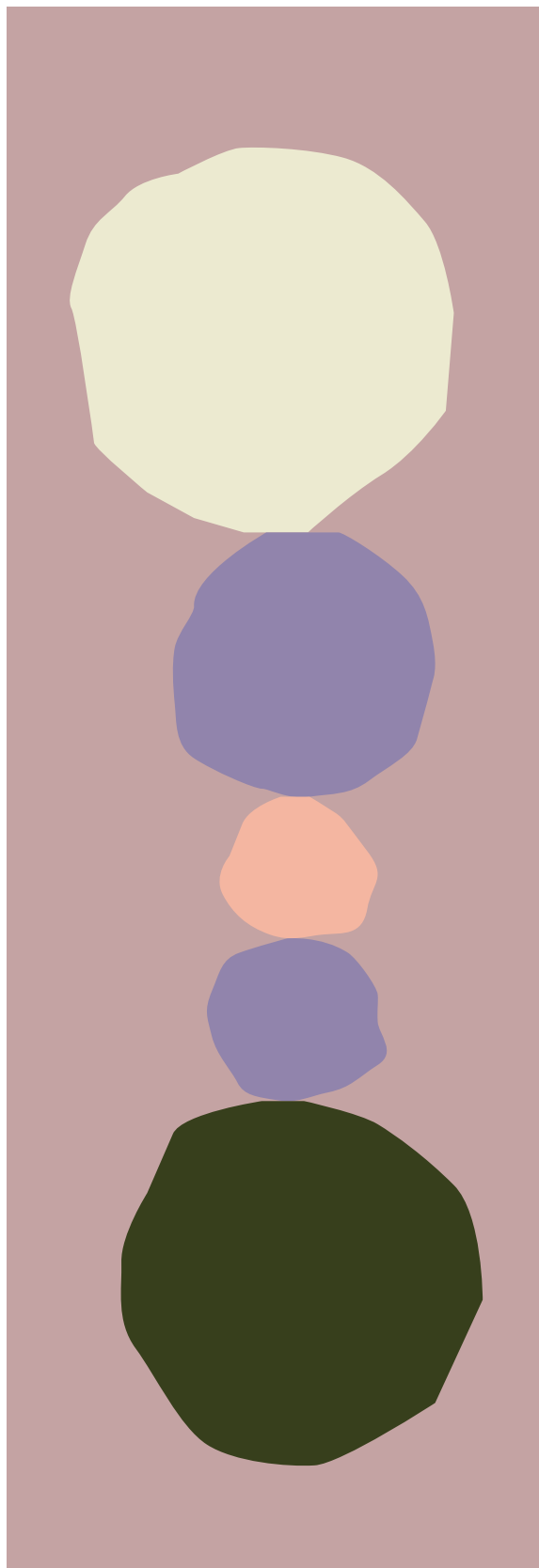
U JGL Grupi nema razlike u početnoj plaći za muškarce i žene, a poslovna uspješnost tvrtke odražava se u naknadama zaposlenika. Kao značajna mjesta poslovanja percipiraju se tržišta s najvećim brojem zaposlenika (Hrvatska i Rusija), ono u kojemu se odvija više od 95 % ukupne proizvodnje JGL Grupe (Hrvatska), kao i ona koja imaju najznačajnije udjele u ukupnim prihodima (Rusija i Hrvatska).

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.

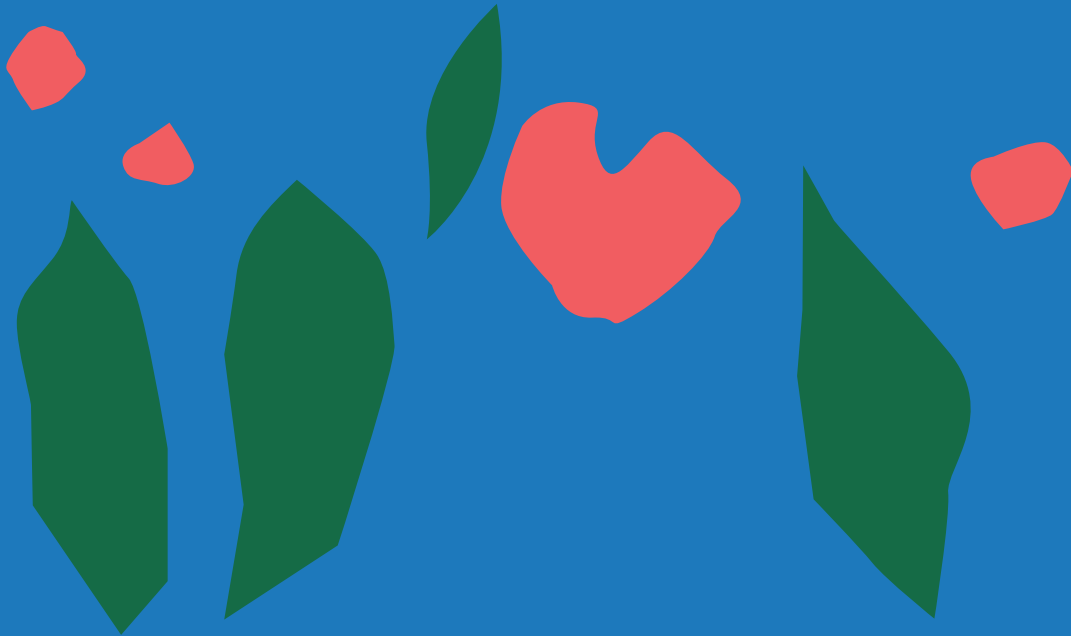
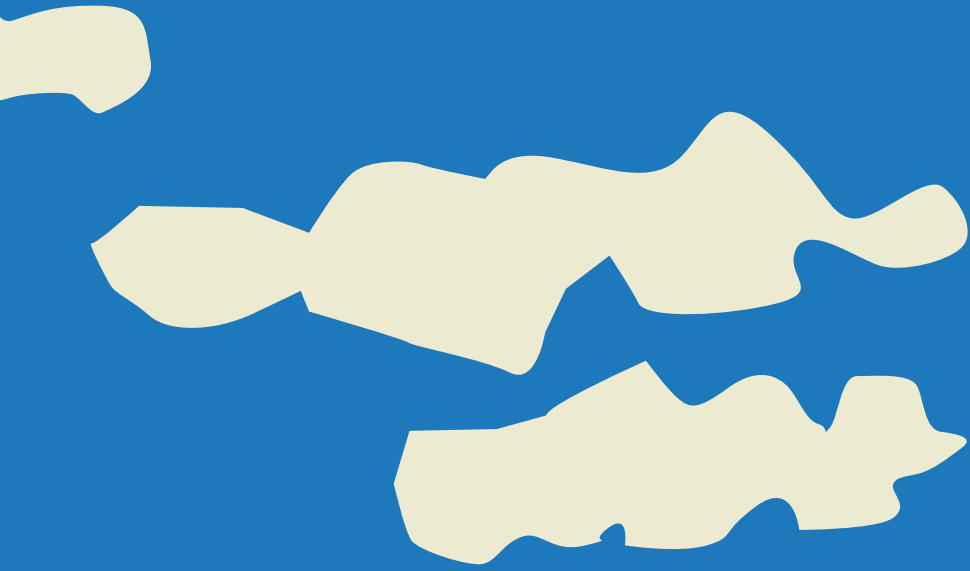
203-2 ZNAČAJNI NEIZRAVNI EKONOMSKI UTJECAJI

Grupa JGL značajno pozitivno utječe na poslovnu okolinu. Intenzitet i vrste neizravnih ekonomskih utjecaja Grupe JGL su različiti, ovisno o okruženju pojedine članice Grupe. Najveći pozitivan utjecaj ima matično poduzeće koje zapošljava najveći broj ljudi i generira neizravne ekonomske utjecaje kroz:

- poboljšanje vještina i znanja u okviru stručne zajednice
- povećanje proizvodnih kapaciteta i otvaranje novih radnih mjesta
- poticanje lokalnih proizvođača i povećanje broja radnih mjesta u dobavljačkom lancu
- sudjelovanje u brojnim humanitarnim akcijama
- omogućavanje izravnih stranih ulaganja







SPECIFIČNI STANDARDI

GRI 300 – OKOLIŠNE TEME

102-10 ZNAČAJNE PROMJENE U ORGANIZACIJI U IZVJEŠTAJNOM RAZDBOLJU

Godina 2019. protekla je u znaku provedbi mjera energetske učinkovitosti odnosno implementaciji novih rješenja za bolju iskoristivost energije i resursa s fokusom na uštedama.

JGL je tako ostvario 69% ušteda kroz četiri realizirane cjeline u sklopu projekta „JGL energetska učinkovito društvo“. Riječ je o rekonstrukciji krova, zamjeni rashladnika, primjeni novog sustava pripreme tople vode te izgradnji fotonaponske elektrane.

Ugovor je vrijedan ukupno 4,020.117,31 kuna, a dio koji se osigurava iz Europskog fonda za regionalni razvoj je 2,514.426,58 kuna.

Rekonstrukcijom krova na skladišnom i logističkom objektu povećan je izolacijski sloj čime su se smanjile oscilacije parametra temperature. Osim bolje energetske slike, ovom intervencijom uspješno su zadovoljeni i regulatorni zahtjevi dobre proizvođačke prakse ključnih tržišta kompanije u EU i CIS zemljama.

Ugradnjom rashladnika najmodernijeg sustava osigurana je energetska ušteda, sigurniji rad bez prekida, smanjenje buke te uporaba ekološki prihvatljivijeg rashladnog sredstva. Značajno su poboljšani temelji za rad strateški najvažnijeg dijela proizvodnog pogona - sterilnih otopina.

Rekonstrukcijom sustava PTV odjela sterilnih otopina sa solarnim kolektorima i dizalicom topline štedimo energiju za zagrijavanje vode koja se do sada grijala elektro grijačima. Prednost ovog projekta je da dobivamo alternativni izvor energije (solarni kolektori), a uz malu uporabu klasičnih energenata značajno povećavamo performanse te istovremeno osiguravamo sve tehnološke potrebe za toplom vodom na lokaciji Svilno 1.

Najvažnija cjelina bila je izgradnja fotonaponske elektrane za vlastitu potrošnju kojom smanjujemo ovisnost o isporuci energije iz postojeće mreže. Tijekom sunčanih dana uspijevamo crpiti i do 25% potrebne električne energije iz sunca za lokaciju Svilno 2, odnosno ostvariti 3,1% uštede električne energije ukupnih naših dnevnih potreba (sve lokacije). Istovremeno, smanjujemo i emisiju stakleničkih plinova u minimalnom iznosu od 44,5 tona na godišnjoj razini.

Podsjetimo i kako smo u JGL-u u 2016. uveli normu ISO 50001:2011 za sustav upravljanja energijom temeljem koje stalno kontroliramo potrošnju i tražimo poboljšanja. Ovogodišnja recertifikacija sustava protekla je bez nesukladnosti, a način vođenja sustava upravljanja energijom pohvaljen je od strane recertificirajuće kuće.

U to, spomenimo i kako smo se kontinuirano i aktivno bavili pronalaženjem rješenja za skladištenje zapaljivog materijala, te smo timskim radom nabavili kontejner kapaciteta do 10 paleta s ugrađenom jedinicom za održavanje potrebne temperature skladištenja.

Na samom kraju godine uveden je daljinski nadzor potrošnje značajnih energenata kompleksa JGL Pharma Valley, odnosno električne energije, EL-LU-a i vode. Osim sistematičnije analize potrošnje, sustav nudi i alarmiranje u slučaju povećane potrošnje što znači pravovremeno poduzimanje korektivnih aktivnosti u procesu sanacije problema.



GRI 302 – ENERGIJA

OBJAVE O PRISTUPU UPRAVLJANJU

103-1 OBJAŠNENJE MATERIJALNE TEME I NJEZINE GRANICE

Tema je materijalna za JGL Grupu zbog značajnih okolišnih i ekonomskih utjecaja povezanih s energijom te razumnih 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.

103-2 PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE

JGL već petu godinu uspješno upravlja aspektom energije kroz Sustav upravljanje energije ISO 50001:2018, a uspješnost smo još jednom potvr-

dili re-certifikacijom po novoj normi. Ponosni smo vlasnici certifikata i koristimo sve dostupne alate u gospodarenju energijom te očuvanju našeg 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.



56 **103-3** 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.

302-1 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.

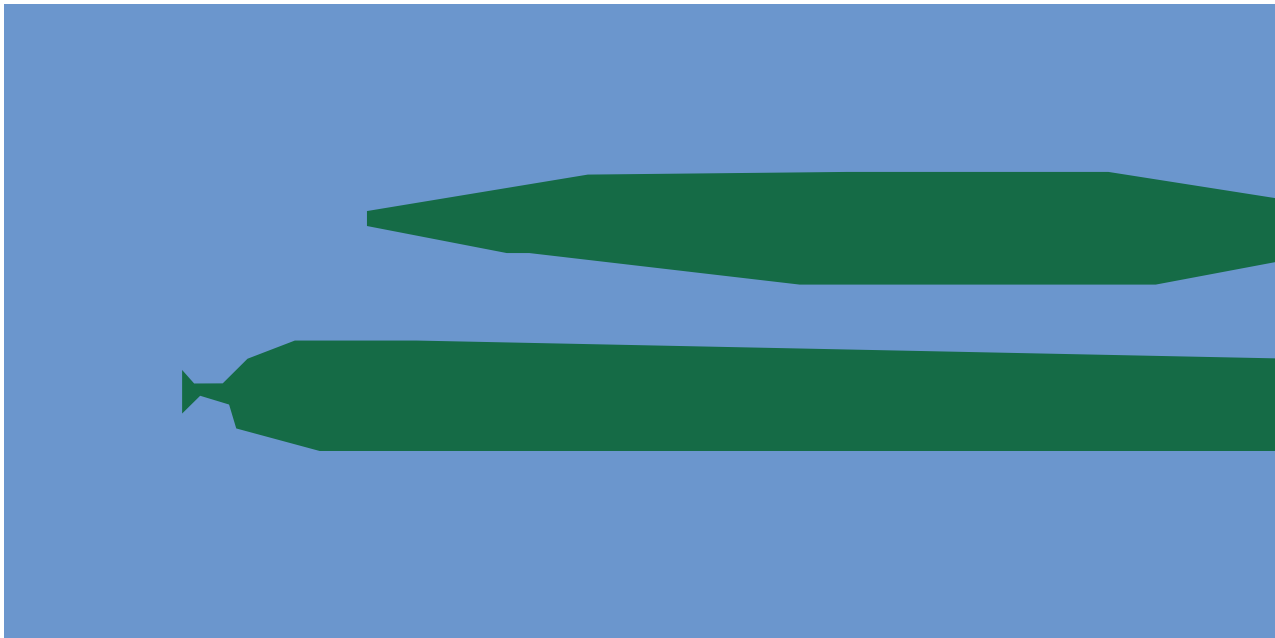
ELLU je relativno novi energent koji se koristi od otvorenja novog proizvodnog pogona. S obzirom da zbog dislociranosti pogona JGL nije u mogućno-

sti 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 CO₂.

Uložena energija raspodijeljena je na sljedeće potrošače:

- grijanje/hlađenje - 30%
- proizvodnja - 54%
- rasvjeta - 5%
- uredska oprema - 10%
- ostalo - 1%



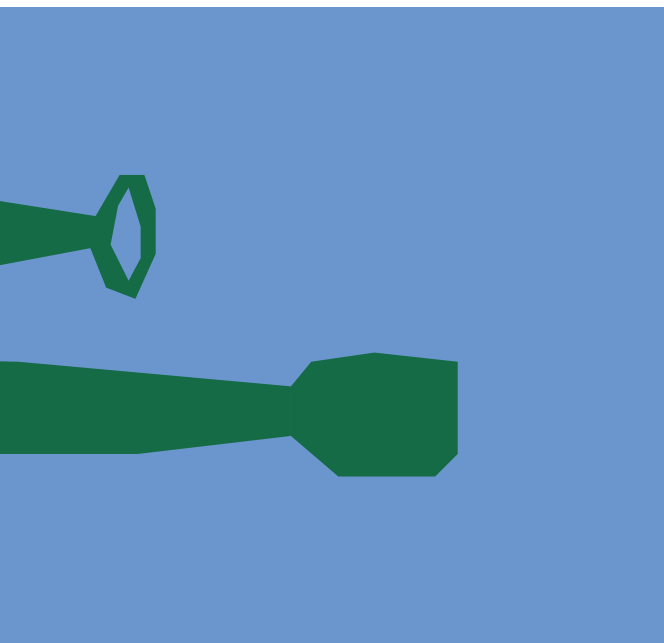
Električna energija

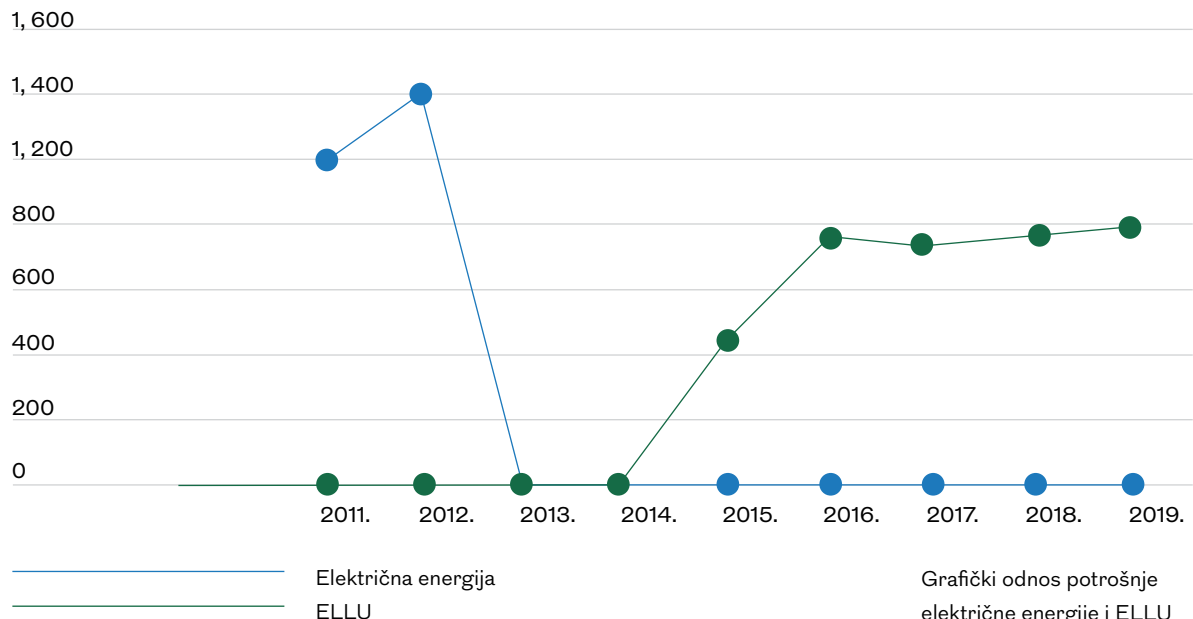
	MWh	GJ	tCO ₂ *	ELLU	MWh	GJ	tCO ₂ *
2011.	4,383	15,779	1,213	0	0	0	0
2012.	5,080	18,288	1,406	0	0	0	0
2013.	5,821	20,956	685**	0	0	0	0
2014.	5,749	20,696	0**	0	0	0	0
2015.	7,287	26,233	0**	169,000	1,791	6,449	496
2016.	8,193	29,495	0**	260,000	2,756	9,922	763
2017.	8,769	31,568	0**	247,000	2,618	9,426	725
2018.	8,428	30,341	0**	260,000	2,756	9,922	763
2019.	8,327	30,139	0**	273,00	2,894	10,418	801

* Specifična emisija CO₂ 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 opskrnom o kupnji električne energije iz obnovljivih izvora (ZelEn - Zelena energija)

Odnos potrošnje električne energije i ELLU u odnosu na emisiju stakleničkih plinova (tCO₂)





Grafički odnos potrošnje električne energije i ELLU u odnosu na emisiju stakleničkih plinova (CO₂)

302-2 POTROŠNJA ENERGIJE IZVAN ORGANIZACIJE

Osobna vozila benzinska

	I	MWh	Gj	t CO ₂ *
2015	13,305	138,732	498,139	37,687
2016	12,348	128,422	462,320	34,977
2017	15,407	160,235	576,846	43,642
2018	18,200	189,280	681,408	51,552
2019	19,937	207,345	746,441	56,472

Osobna vozila dizelska

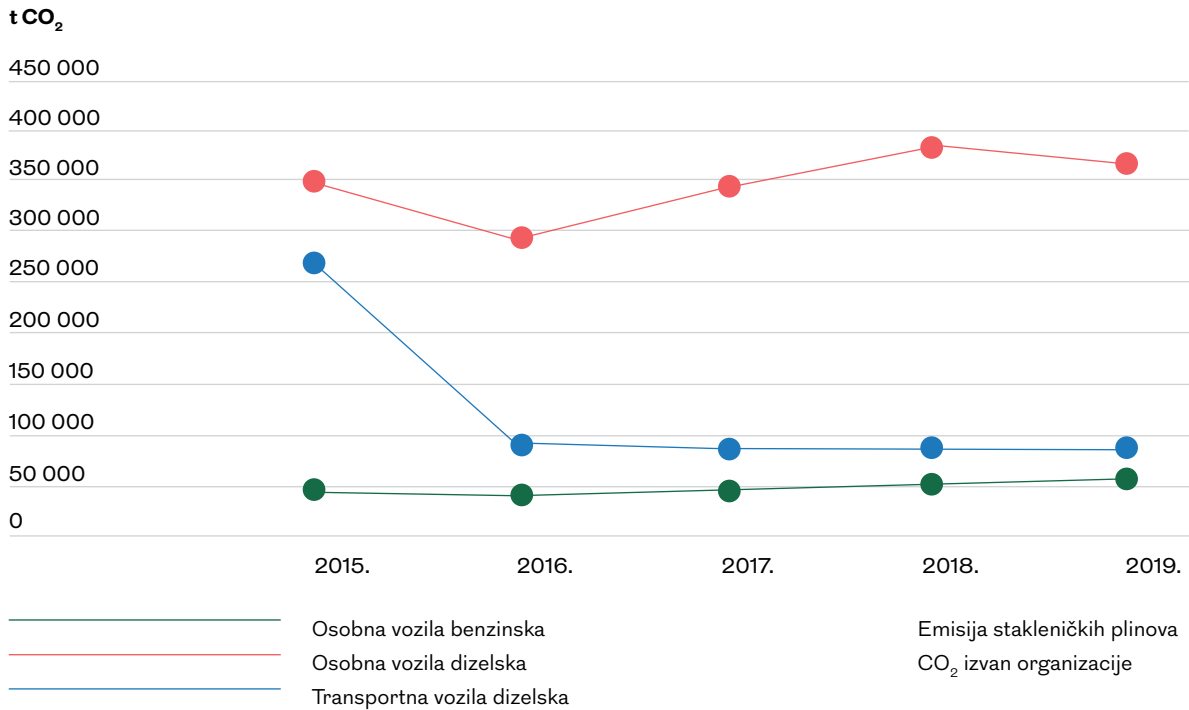
	I	MWh	GJ	tCO ₂
2015	112,850	1,196,210	4,306,356	346,458.30
2016	96,330	1,021,098	3,675,953	295,740.61
2017	109,646	1,162,248	4,184,091	336,621.77
2018	126,339	1,339,193	4,821,096	387,870.58
2019	121,718	1,290,211	4,644,759	373,683.75

Transportna vozila dizelska

	I	MWh	GJ	t CO ₂
2015	85,888	910,413	3,277,486	263,682.86
2016	28,343	300,436	1,081,569	87,015.22
2017	26,523	281,144	1,012,118	81,427.68
2018	26,523	281,146	1,012,124	81,428.20
2019	25,890	274,434	987,962	79,484.32

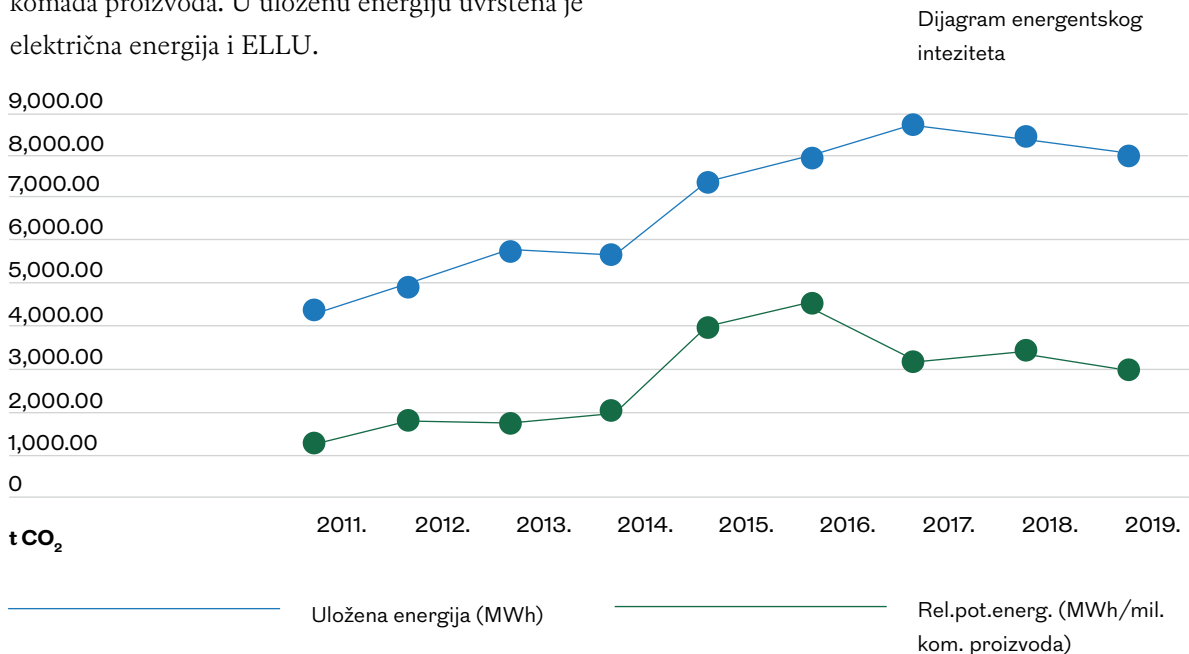
Odnos potrošnje eurosUPER goriva osobnih vozila, dizel goriva kod osobnih vozila i dizel goriva kod teretnih vozila u odnosu na emisiju stakleničkih plinova (CO₂)

*Specifična emisija CO₂ po proizvedenom kWh energije iz dizel goriva iznosi 296,45 g/kWh. Izvor: Priručnik za energetske savjetnike UNDP



302-3 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.



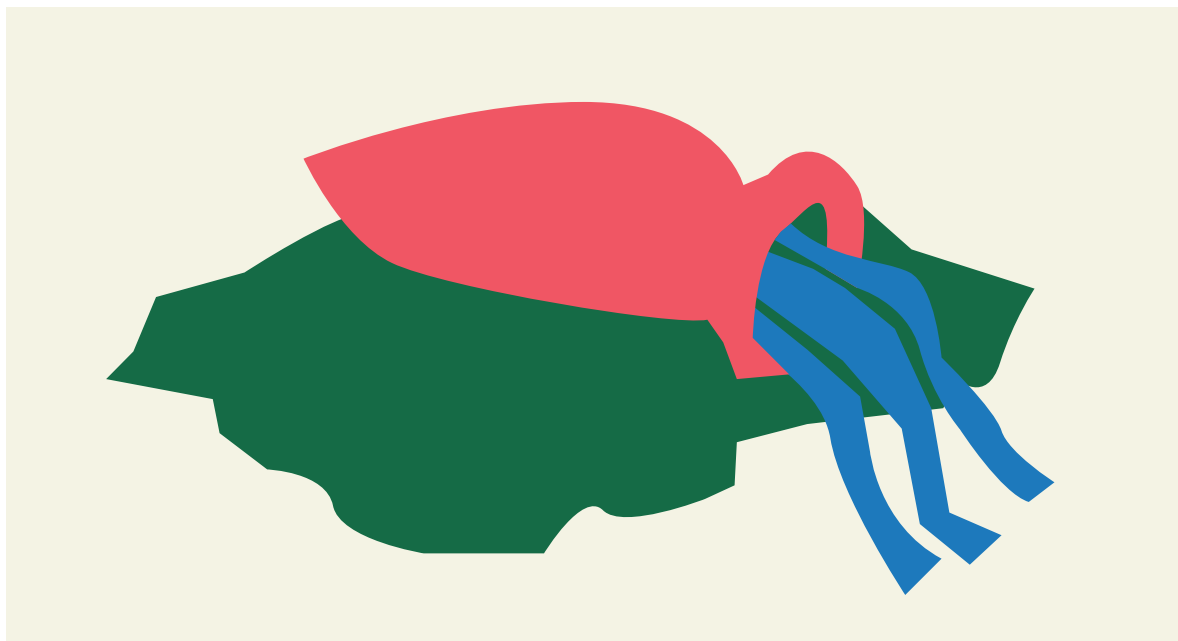
60 **302-4** SMANJENJE POTROŠNJE ENERGIJE

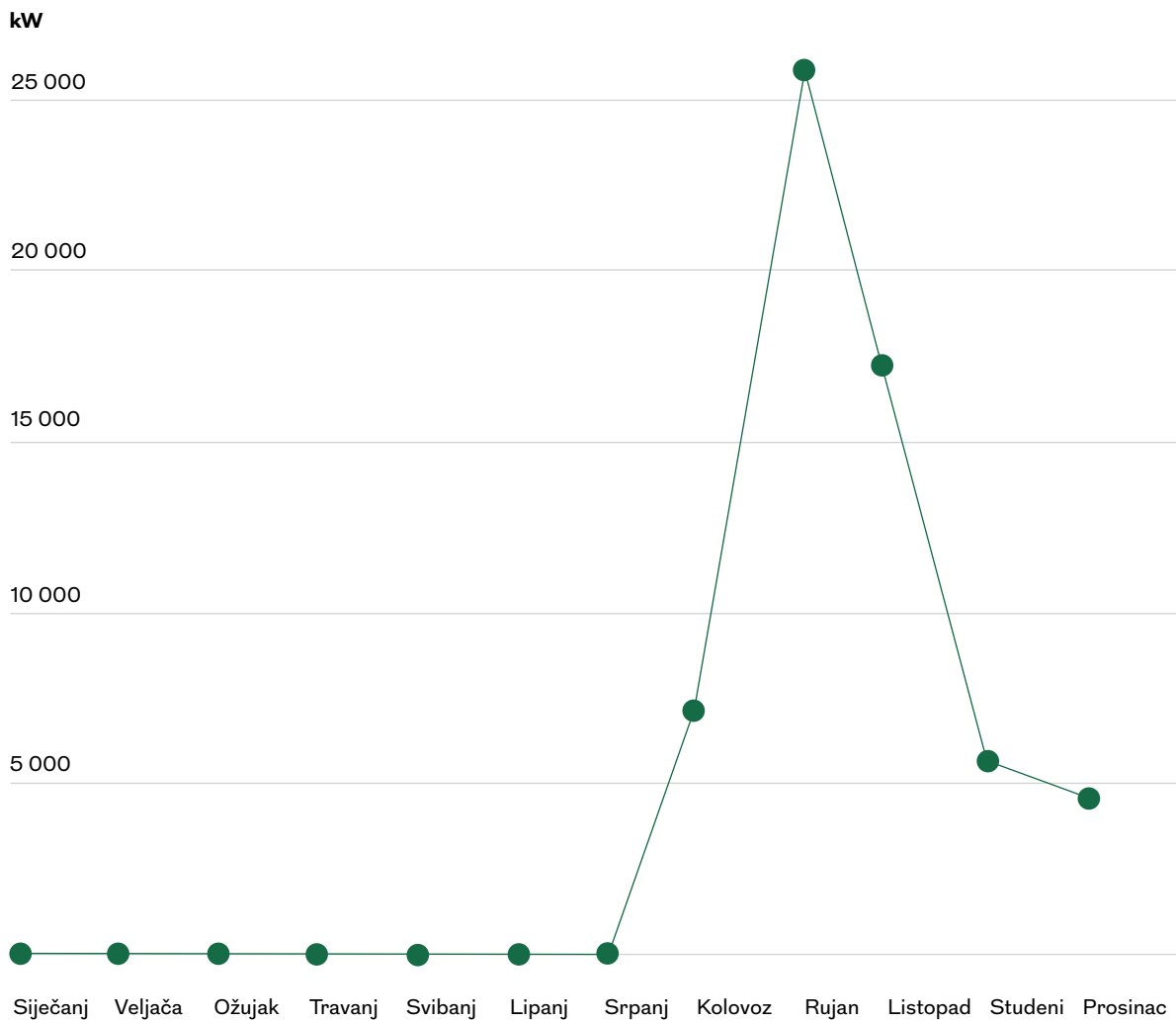
Električnu energiju smanjujemo korištenjem solarne energiju za zagrijavanje vode, te vlastitom proizvodnom električne energije iz fotonaponske elektrane. Uvođenjem ISO 50001:2018 sustav upravljanja energijom kontinuirano pratimo sve segmente energije te smo u posljednjih pet godina ostvarili primjetnu uštedu u potrošnji, a samim time i manju emisiju štetnih tvari u okolinu.

Osim mjera dobrog gospodarenja i investiranja u opremu, provodile su se i sljedeće mjere za smanjenje potrošnje energije:

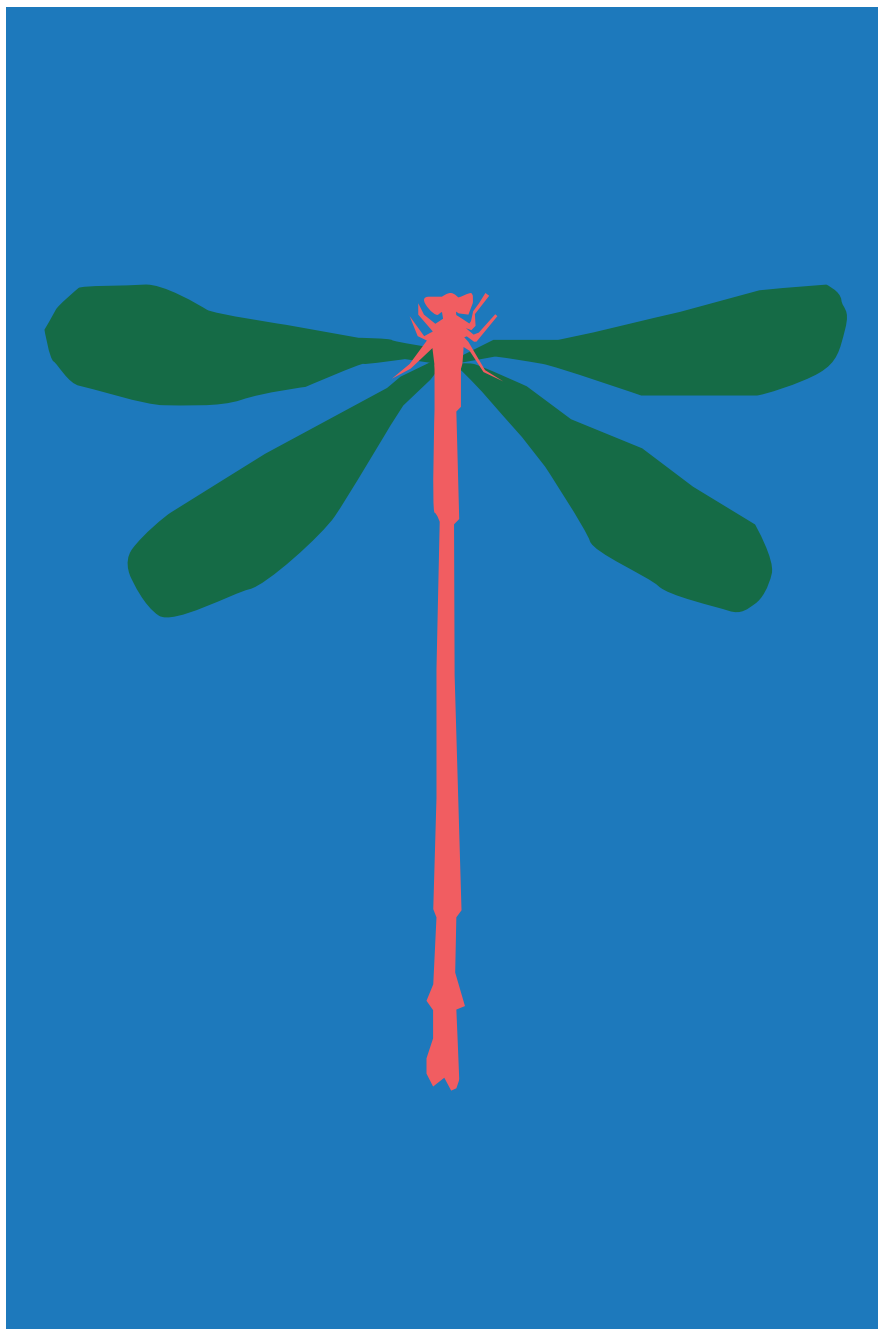
- zamjena postojeće rasvjete sa LED rasvjetom
- regulacija temperatura procesa, radnih, skladišnih i uredskih prostora
- djelomično korištenje otpadne topline
- solarno pregrijavanje tople vode omekšavanje vode (sprečavanje taloženja kamenca na grijačima)
- sustav daljinskog nadzora potrošnje svih korištenih energenata (el. energija, voda i ELLU)

U nastavku dijagram proizvodnje električne energije iz vlastite fotonaponske elektrane.





Vlastita proizvodnja
električne energije u 2019.
godini



**GRI 303 – VODA
OBJAVE O PRISTUPU
UPRAVLJANJU**

**103-1 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.
- upravljanje dokumentacijom i podacima,
- upravljanje nesukladnostima i korektivnim mjerama,
- upravljanje resursima,
- analizu i poboljšanja (nadzor, pregled kvalitete, performanse procesa),
- upravljanje rizicima i prilikama.

103-2 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 proizvodnom pogonu Svilno 2 uvelike pridonosi smanjenju potrošnje vode za potrebe navodnjavanja zelenih površina. Blatni ostatak, mulj, od pročišćene vode se skuplja te ekološki zbrinjava.

103-3 OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU

Praćenje učinkovitosti pristupa upravljanja temom provodi se kroz:

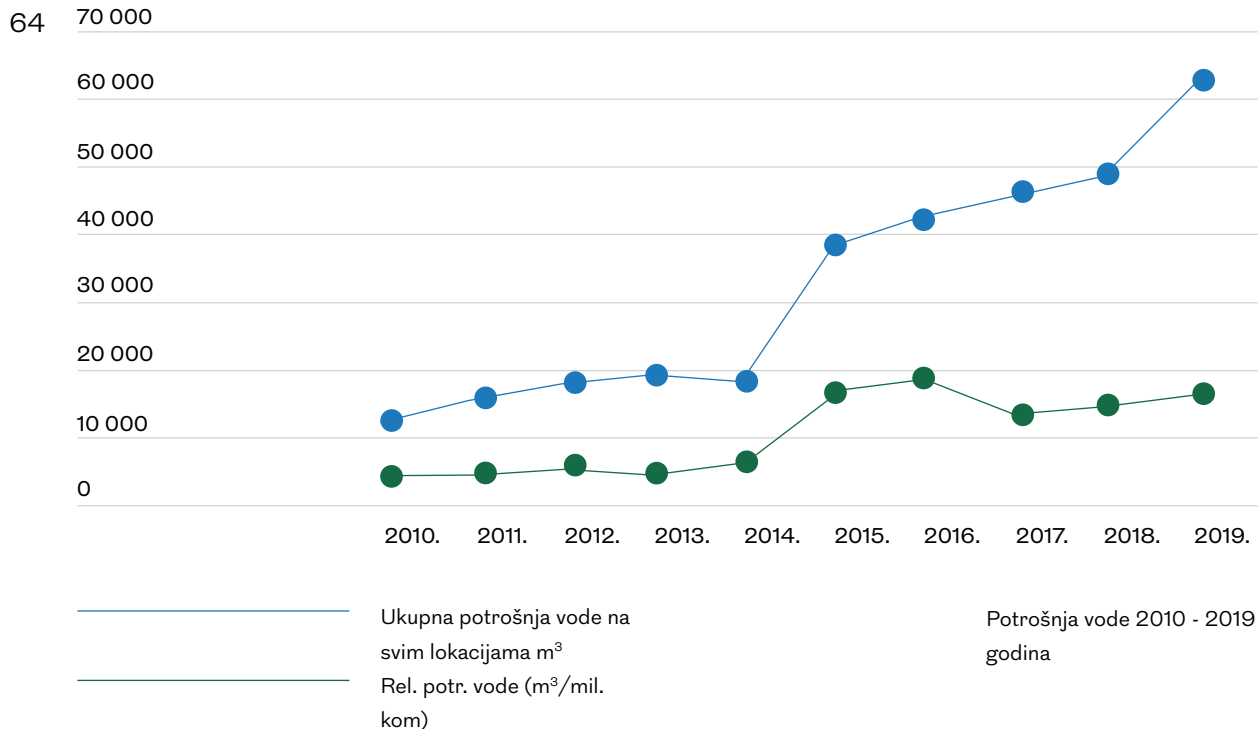
303-1 CRPLJENJE VODE PO IZVORU

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. U nastavku slijedi grafički prikaz odnosa potrošnje vode i relativna potrošnja po proizvedenom proizvodu.



103-3 RECIKLIRANA I OPORABLJENA VODA

U JGL-u se poduzimaju sljedeće mjere za smanjenje potrošnje vode:

- uvođenje naprednih procesa pranja i čišćenja,
- učinkovita priprema pročišćene vode za tehnološke potrebe – manje otpadne vode,
- korištenje otpadnih voda za zalijevanje zelenih površina..



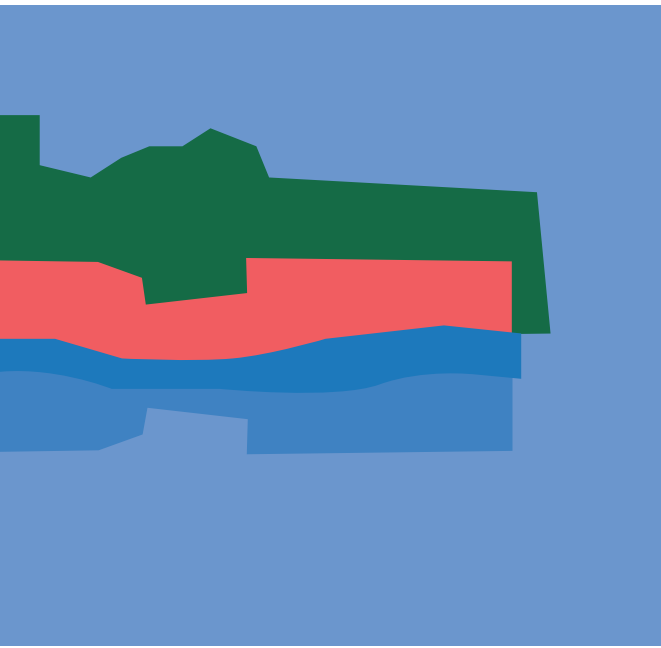


GRI 305 – EMISIJE

103-2 PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE

Upravljanje emisijama plinova, odnosno ispuštanjem plinova u okoliš, za JGL je jedan od prioriteta usmjerenja kada je briga o okolišu u pitanju. Svojim zelenim načinom promišljanja, kupovinom zelene energije, vlastitom proizvodnom ekološke energije te uvođenjem ISO 50001 norme postigli smo visoki stupanj samosvjesnosti i brige.

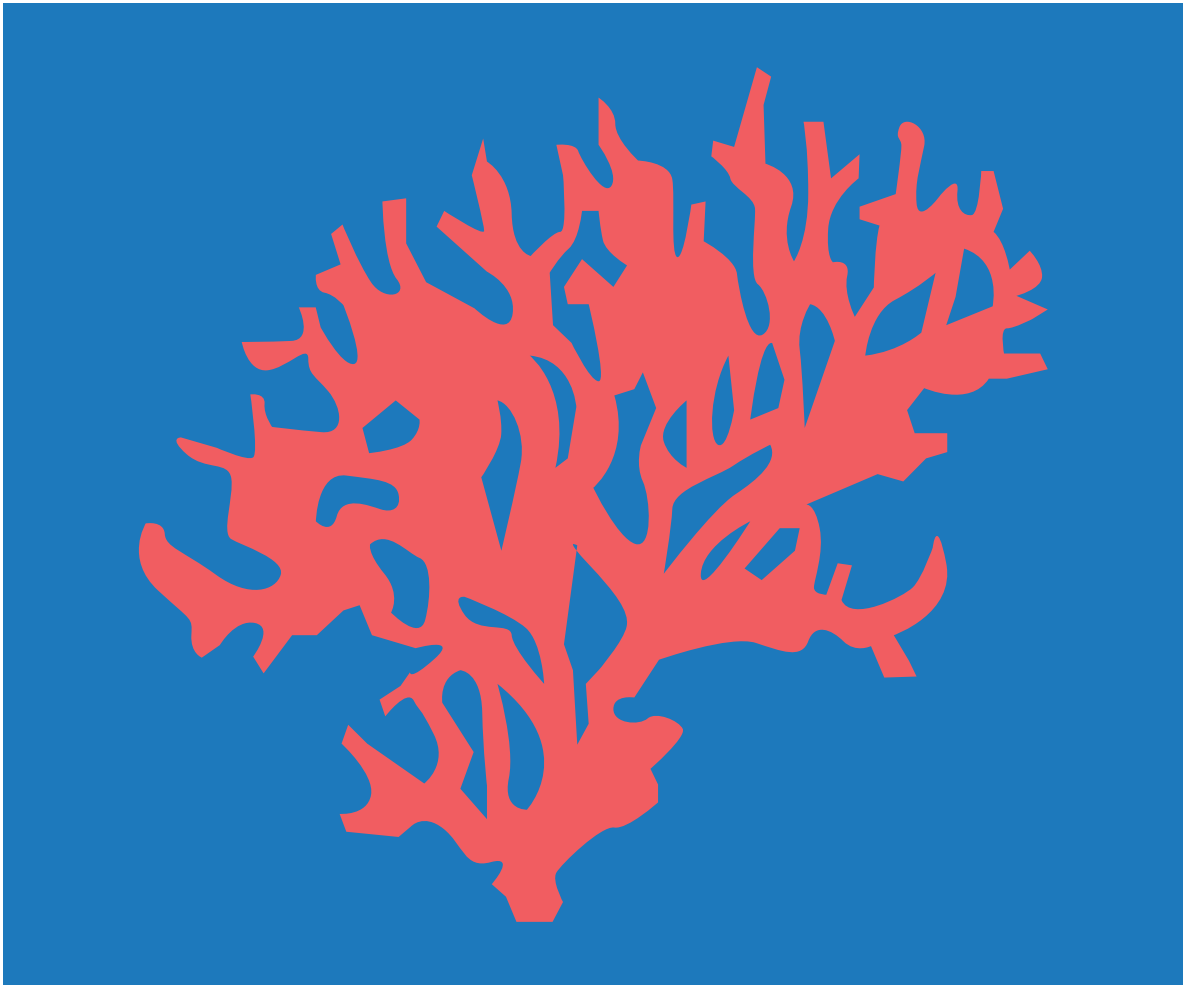
Redovito pratimo i izvještavamo o ispuštanjima u atmosferu iz nepokretnih izvora u skladu sa zakonskim obvezama. U našim klimatizirajućim sustavima, kao i u većini svih postojećih sustava, koristi se rashladni medij koji po svojem kemijskom sastavu oštećuje ozonski omotač. Prema ovoj vrsti opreme imamo povećanu brigu nadzora i servisiranja kako bi spriječili kvarove i nepravilnosti koji mogu dovesti do neželjenih posljedica ispuštanja štetnog plina u okoliš. Servise i popravke izvodimo isključivo s ovlaštenim partnerima.



U tablici niže je prikazana količina rashladnih medija koje smo koristili i koje trenutno koristimo:

Sukladno trendovima i našim potrebama, novi sustavi su projektirani i izvedeni s ekološki prihvatljivim rashladnim medijem.

	Količine u kg			
	2016.	2017.	2018.	2019.
R22	47	41.71	21.71	20.01
R407C	165.2	163.15	178.85	133.85
R410A	382.94	394.94	407.71	430.51
R32	0	0	0	1.7
R404A	97.2	97.2	97.2	97.2
R134A	532	532	662	662
R513A	0	0	0	0
R449A	0	0	0	0

**GRI 306 – OTPADNE VODE I OTPAD**

OBJAVE O PRISTUPU
UPRAVLJANJU

**103-1 OBJAŠNENJE 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.

Unutar JGL-ovih procesa upravljanja zaštitom okoliša odgovoran odnos prema otpadu i razvoj kulture pravilnog postupanja s otpadom prioritetne su osnove kreiranja zdravog i održivog poslovanja.

JGL-ov tim koji je posvećen ovom segmentu djelu je 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, nekorištenjem plastičnih vrećica, odnosno korištenjem materijala koji imaju manje štetne utjecaje na okolinu (ekovrećice, 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.

103-3 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 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. Obradena 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.

306-2 OTPAD PREMA VRSTI I METODI ODLAGANJA

JGL kroz svoje proizvodne aktivnosti i procese generira opasni i neopasni otpad. Kako bi se pobrinuli da je otpad zbrinut na adekvatan i ekološki prihvatljiv način, imamo potpisan ugovor o zbrinjavanju otpada s nekoliko partnera. Partneri su ovlaštena trgovačka društva za zbrinjavanje otpada na području RH te imaju sve potrebne dozvole za gospodarenje opasnim i neopasnim otpadom izdane od strane Upravnog odjela za prostorno uređenje, graditeljstvo i zaštitu okoliša PGŽ-a kao i od strane Ministarstva zaštite okoliša i energetike.

Veliki dio neopasnog otpada je reciklabilan (plastika, staklo, metal, papir i karton...) te ga djelatnici JGL-a odvajaju na samoj lokaciji sjedišta kompanije

70 gdje postoji prostor koji je namijenjen za odvajanje otpada. Tako odvojen otpad daje se partneru na zbrinjavanje, a partner ga prosljeđuje na uporabu gdje se otpad tretira na odgovarajuće načine i opet postaje sirovina koja se može iskoristiti. Opasni otpad predaje se partnerima, a partneri otpad odvoze u europske spalionice (najviše Austriju) gdje se takav otpad zbrinjava sukladno visokim standard-

KBO	Opis	Opasan otpad
06 01 01*	sulfatna i sulfitna kiselina	da
06 01 03*	fluorovodična kiselina fluoridna kiselina	da
07 05 04*	ostala organska otapala, tekućine za ispiranje i matične otopine ostala organska otapala	da
15 01 11*	metalna ambalaža koja sadrži opasne krute porozne materijale (npr.azbest), uključujući prazne Ambalaža od proizvodnje aerosola	da
15 02 02*	apsorbensi, filtarski materijali (uključujući filtere za ulje koji nisu specficirani na drugi način) filteri	da
16 05 06*	laboratorijske kemikalije koje se sastoje od opasnih tvari ili ih sadrže, uključujući mješavine laboratorijske kemikalije	da
18 01 03*	otpad čije je sakupljanje i odlaganje podvrgnuto specijalnim zahtjevima radi prevencije infekcije infektivni otpad	da
20 01 21*	fluorescentne cijevi i ostali otpad koji sadrži živu fluorescentne cijevi	da
20 01 35*	odbačena električna i elektronička oprema koja nije navedena pod 20 01 21* i 20 01 23*, koja sadrži	da
07 05 14	kruti otpad koji nije naveden pod 07 05 13*	ne
07 05 99*	otpad koji nije specigiciran na drugi način biorazgradivi otpad - otpad od izrade sirupa	ne
07 06 99	otpad koji nije specigiciran na drugi način AquaMaris - plastika AquaMaris - staklo Kozmetika	ne
15 01 01	papirna i kartonska ambalaža	ne
15 01 02	plastična ambalaža	ne
15 01 04	metalna ambalaža	ne
15 01 07	staklena ambalaža	ne
15 02 03	apsorbensi, filtarski materijali, tkanine za brisanje i zaštitna odjeća, koji nisu navedeni pod 15 02 02* filteri apsorbenški	ne
17 04 07	miješani metali	ne
18 01 09	lijekovi koji nisu navedeni pod 18 01 08*	ne
20 03 07	glomazni otpad	ne

UKUPNO GENERIRANO OPASNOG OTPADA

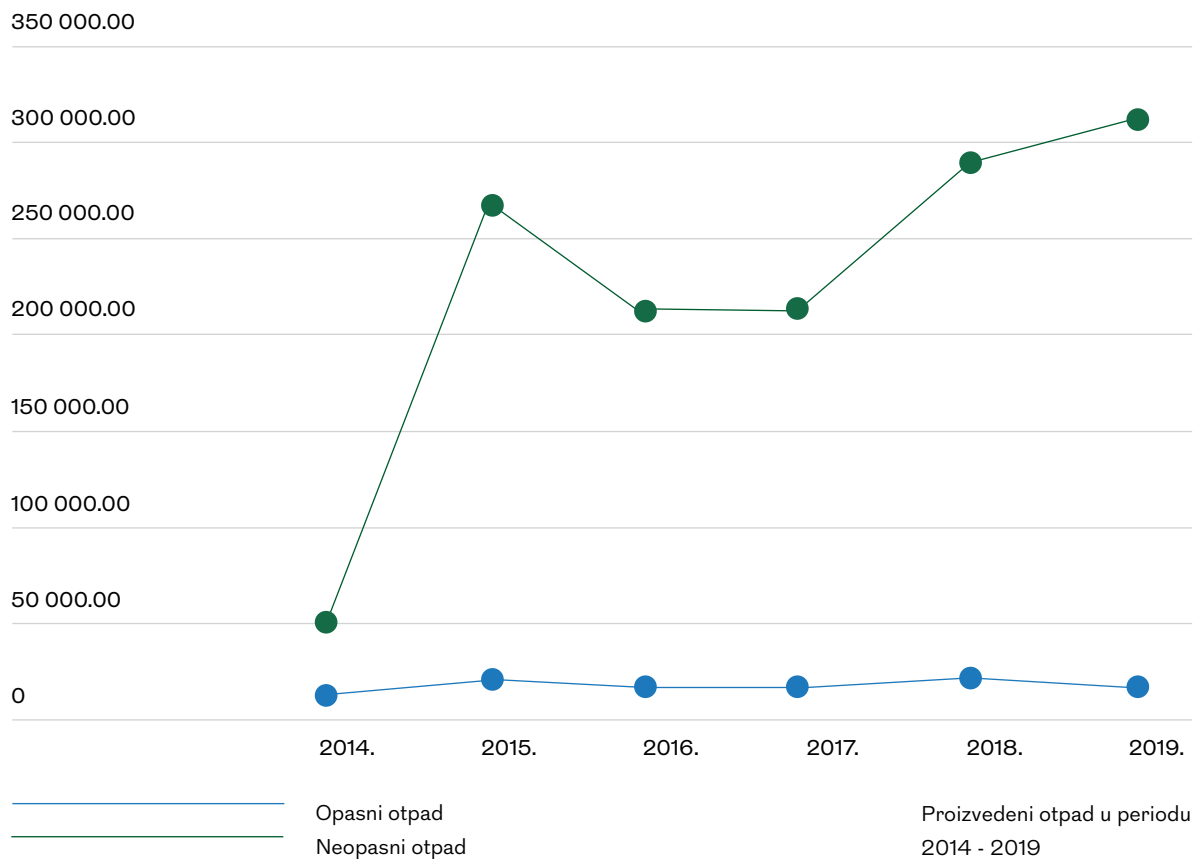
UKUPNO GENERIRANO NEOPASNOG OTPADA

ima EU koji osiguravaju minimalan utjecaj samog procesa zbrinjavanja na okoliš. U nastavku teksta analiza otpada prema ključnom broju otpada.

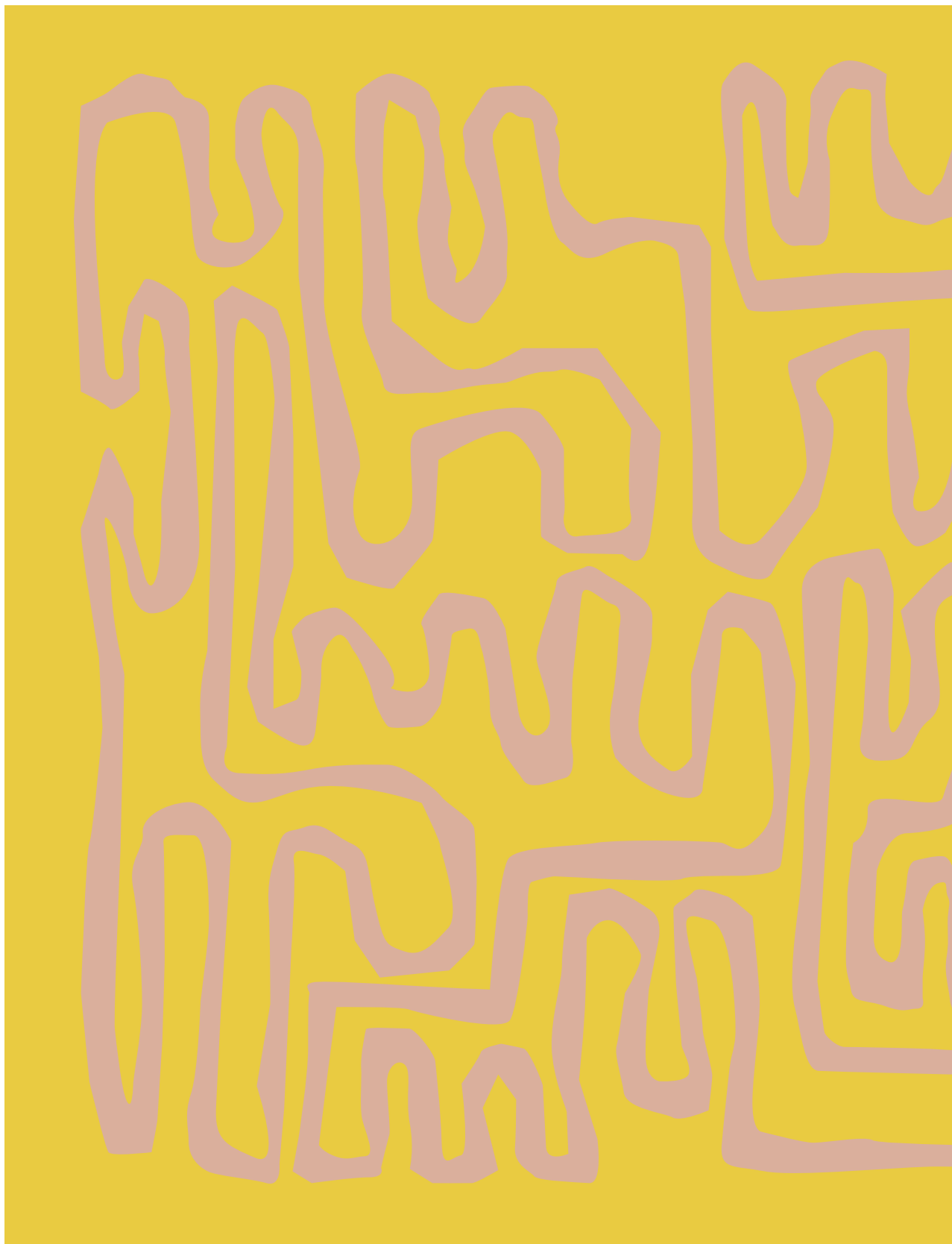
*KBO - ključni broj otpada

Masa (kg)			
SVILNO 1	SVILNO 2	PULAC	UKUPNO
6.00	0.00	0.00	6.00
3.00	0.00	0.00	0.00
1,781.00	0.00	829.00	2,610.00
103.00	620.00	0.00	723.00
6.00		0.00	6.00
275.50	1,478.00	378.00	2,131.50
7,654.00	0.00	0.00	7,654.00
30.00	0.00	0.00	30.00
650.00	0.00	0.00	650.00
0.00	36,034.00	0.00	36,034.00
1,150.00	0.00	0.00	1,150.00
			18,726.00
0.00	6,974.00	0.00	6,974.00
11,547.00	0.00	0.00	11,547.00
0.00	0.00	205.00	
0.00	101,066.00	400.00	101,466.00
0.00	7,460.00	0.00	7,460.00
56.00	0.00	0.00	56.00
0.00	0.00	120.00	120.00
908.00	81.00	0.00	989.00
0.00	952.00	1,688.00	2,640.00
4,236.00	40,545.00	1,150.00	45,931.00
0.00	90,410.00	1,900.00	92,310.00
10,508.50	2,098.00	1,207.00	13,813.50
17,897.00	283,522.00	5,463.00	306,882.00

72 Slijedi dijagram kretanja proizvedenog ukupnog opasnog i neopasnog otpada u tonama.









GRI 400 – DRUŠTVENE TEME

102-10 ZNAČAJNE PROMJENE U ORGANIZACIJI U IZVJEŠTAJNOM RAZDBOLJU

Tri ključna područja koja su obilježila 2019. godinu u dijelu društvenih pokazatelja i koja će nastaviti biti fokus u idućoj jesu: sustav plaća, bonusa i benefita, učenje i razvoj, sustav upravljanja učinkom, kompetencijama i karijerama.

SUSTAV NAGRAĐIVANJA

Polazište je postavljeno na ishodima mjerenja internog pulsa u veljači, uz nekoliko dodatnih aktivnosti koji su obilježili godinu:

- po prvi puta od kada se u JGL-u provodi istraživanje klime, zadovoljstva i angažiranosti zaposlenika, ciljevi za unapređenje proizašli su kao rezultat svih zaposlenika po komunikaciji rezultata. Temeljem toga potvrđeno je pet ciljeva koji čine korporativni akcijski plan 2019./2020.:

1. Postaviti i implementirati konkurentan sustav plaća, bonusa i benefita,
2. Postaviti i implementirati sustav napredovanja i razvoja karijere,
3. Osigurati prioritete i ciljeve na razini cijelog JGL-a i svih zaposlenika,
4. Osigurati brže i jednostavnije donošenje odluka te dosljednost u provedbi,
5. Stvaranje osjećaja jednog JGL-a.

- postavljen je godišnji ciklus i principi upravljanja učinkom:

1. Snažna korelacija između strategije, plana 2019., rezultata i nagrade; postavljena su pravila za bonuse kao i nagrađivanje realizacije,
2. Snaženje kulture „Jednog JGL-a” kroz povezivanje Matice i tržišta te dodatno dijeljene ciljeve među poslovnim područjima,
3. Mjerenje rezultata na tri razine: Korporativni, Business unit i Individualni/timski.

- Pored bonusa, postavljeni su i okviri za ostale elemente nagrađivanja koji su uključeni u budžete i aktivnosti za 2020.

UČENJE I RAZVOJ

Fokus je stavljen i na osiguravanje preduvjeta za razvoj karijera i napredovanje zaposlenika:

1. Prva faza je uključila Maticu i tržište Hrvatske, a podrazumijeva postavljanje jednostavnog, razumljivog i mjerljivog sustava kompetencija koji je baza za razvoj zaposlenika. Ova faza završava do kraja veljače 2020. čime starta implementacija kroz SF procjenu Job Specific (funkcionalnih/tehničkih) kompetencija koje pokazuju specifična znanja, vještine, osobne karakteristike i ponašanja nužne za uspješno

obavljanje posla i obnašanje dodijeljene uloge u organizaciji.

2. Druga faza starta od veljače 2020. kao procjena GAP-a u sklopu redovnog Performance Review-a za 2019. Prelaskom na SAP SF nastavljamo s procjenom ukupnog učinka svih zaposlenika koja uključuje tri ključne procjene: a) realizaciju godišnjih ciljeva, b) isporuku redovnih zadataka i c) zahtijevanu kompetencijsku razinu za aktualno radno mjesto.
3. Dodatne dvije faze odvijat će se kroz 2020. i obuhvatit će dugoročne kompetencijske potrebe tvrtke te procjenu spremnosti svih zaposlenika u odnosu na dugoročne zahtjeve. Od tuda će se postavljati svi karijerni planovi i strategije razvoja.

SUSTAV UPRAVLJANJA UČINKOM, KOMPETENCIJAMA I KARIJEROM

1. Postavljen je JGL Competency Framework koji, pored navedenih Job Specific kompetencija, uključuje i temeljna JGL ponašanja, te prvenstveno služi za usmjeravanje individualnog uspjeha na postojećem radnom mjestu. Temeljna ponašanja – Core Competencies – definiraju očekivane prakse i stavove koji su zajednički svim zaposlenicima, neovisno o funkciji, ulozi ili radnom mjestu. Ove kompetencije određuju temeljne karakteristike svih JGL-ovaca i u njima se očituju JGL vrijednosti i korporativna kultura.
2. Pokrenut je novi edukacijsko razvojni program – JGL mentor. Ideja programa je stvaranje kulture u kojoj se međusobno razvijamo i motiviramo na stalni razvoj, kako za naše postojeće tako i za buduće uloge, te strukturirano dijelimo znanja i iskustva unutar JGL zajednice. Cilj programa je izgraditi bazu educiranih i certificiranih internih mentora za različite potrebe i

segmente razvoja, kroz njihovo prepoznavanje i etabliranje u sustavu. Prva generacija mentora okupila je impresivnu brojku od 55 zaposlenika koji će već u 2020. završiti program i neki od njih se dodatno kvalificirati u JGL mentore. U narednoj godini startamo s novom generacijom svih koji se žele priključiti ovom ciklusu i osnažiti bazu prepoznate JGL izvrsnosti i znanja.

3. U suradnji sa studentima i profesorima Farmaceutsko-medicinskog fakulteta iz Zagreba pokrenut je program stipendija za studente farmacije koji je unikatan na tržištu i koji se je pokazao od velikog interesa unutar akademske zajednice. Ideja je da među studentima koji se prijave na naše natjecanje izaberemo dvoje najboljih koji imaju priliku doći u JGL na stipendiranu praksu. Ista traje dvije godine u ljetnom periodu, a nakon toga polaznici imaju mogućnost zapošljavanja u JGL-u. U 2019. startale su prve dvije JGL stipendistice.

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, JGL je ove godine bio generalni sponzor internacionalnog kongresa studenata farmacije održanog u Poreču, pod nazivom 16. EPSA Autumn Assembly. Organizaciju su predvodili hrvatski studenti udruge CPSA koji su jedan je od naših posebno dragih partnera na nizu aktivnosti i projekata. Kongres je okupio 350 mladih ljudi iz 28 europskih zemalja koji su pratili predavanja i radionice na temu biološke terapije te raspravljali o biotehnoškom napretku u razvoju iste, dostupnosti skupih inovativnih terapija i fi-

nancijskim izazovima koje ovi lijekovi predstavljaju za zdravstveni sustav.

Također, u dijelu podrške lokalnoj i nacionalnoj zajednici, uz brojne donacije i sponzorstva, valja izdvojiti već tradicionalne projekte poput JGL kapljice, Alergični na alergije, Ljetne škole medicine ronjenja, Boranke, Baltazara na Gradini, kao i novopokrenute suradnje sa savezom Društva „Naša djeca“ Hrvatske, Udrugom PartneRi i Sveučilištem u Rijeci na Katalogu znanja.

Veliki uspjeh postignut je i u sklopu proslave 20. obljetnice ključnog Aqua Maris brenda, koja je uključila tri smjera obilježavanja – proslave rođen-



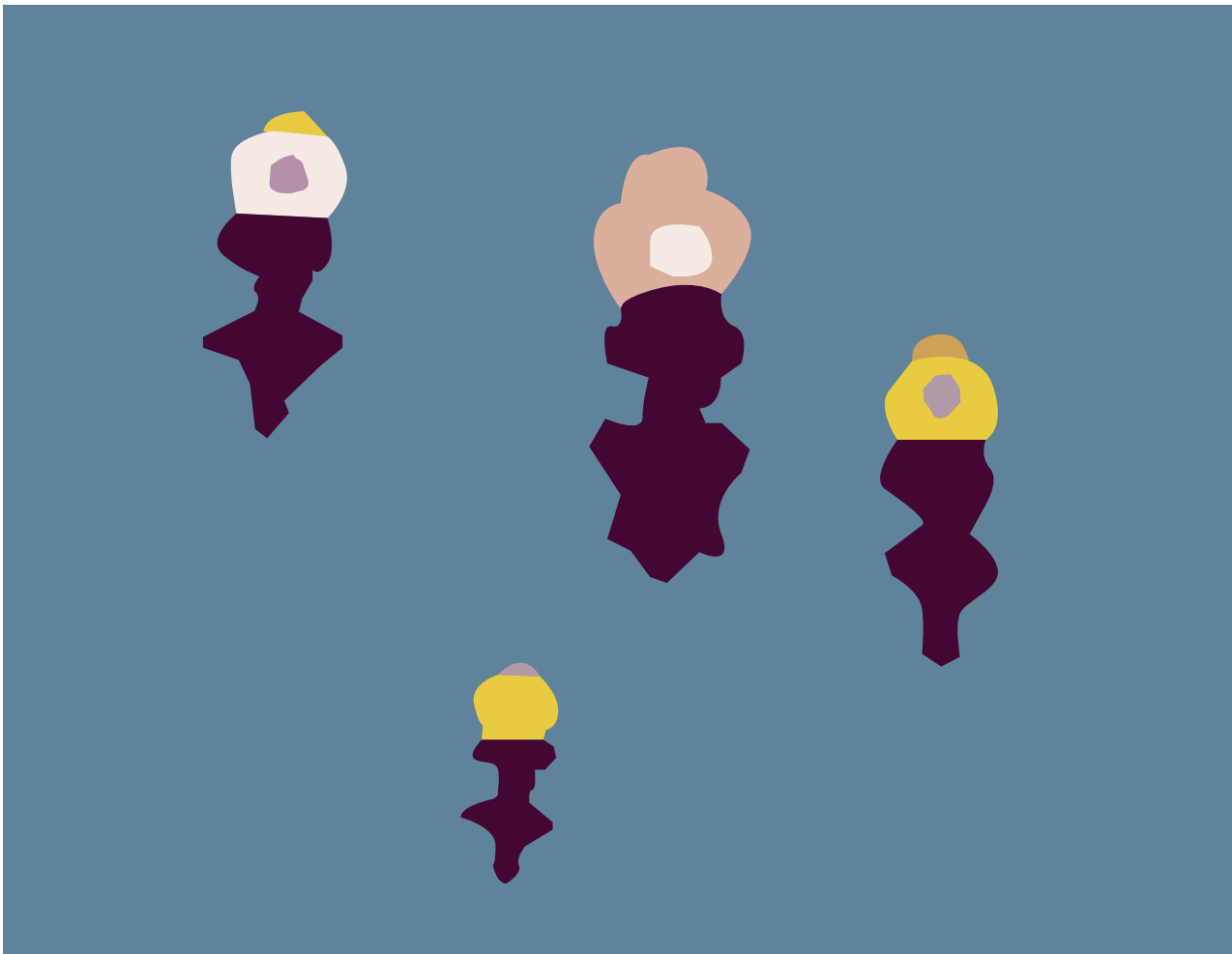
dana s ključnim kupcima, potrošačima i zaposlenicima, organizaciju i provedbu Prvog međunarodnog simpozija o morskoj vodi iz Jadrana u Opatiji te intenzivan rad u multidisciplinarnom timu na redefiniranju platforme brenda i novom smjeru Aqua Marisa na tržištima. Centralni Simpozij bio je vrijedan susret promišljanja i razmjene ideja s ključnim partnerima iz cijelog svijeta, te nam je dao jasne smjernice za pogled dugoročne vizije razvoja brenda.

Također, godinu 2019. pamtit ćemo i po novom izdanju naših JGL maškara, sudjelovanju naših zaposlenika na Fiumaki i Barcolani, B2B Run utrci, Otvorenom danu kemije, jedrenju uz edukaci-

ju, a posebna JGL energija krasila je nove projekte poput „Office fita“ s Marijom Valentićem u sklopu „Pablo budi fit & that’s it“ akcije te dolaska Bibliobusa u naš eksterijer.

Godinu smo završili uvijek rado dočekanim predstavama za najmlađe članove obitelji zaposlenika JGL Grupe, te se ponovno u velikom broju odazvali na korporativnu humanitarnu akciju namijenjenu Društvu „Naša djeca“ Opatija te programu „Moje mjesto pod suncem“.





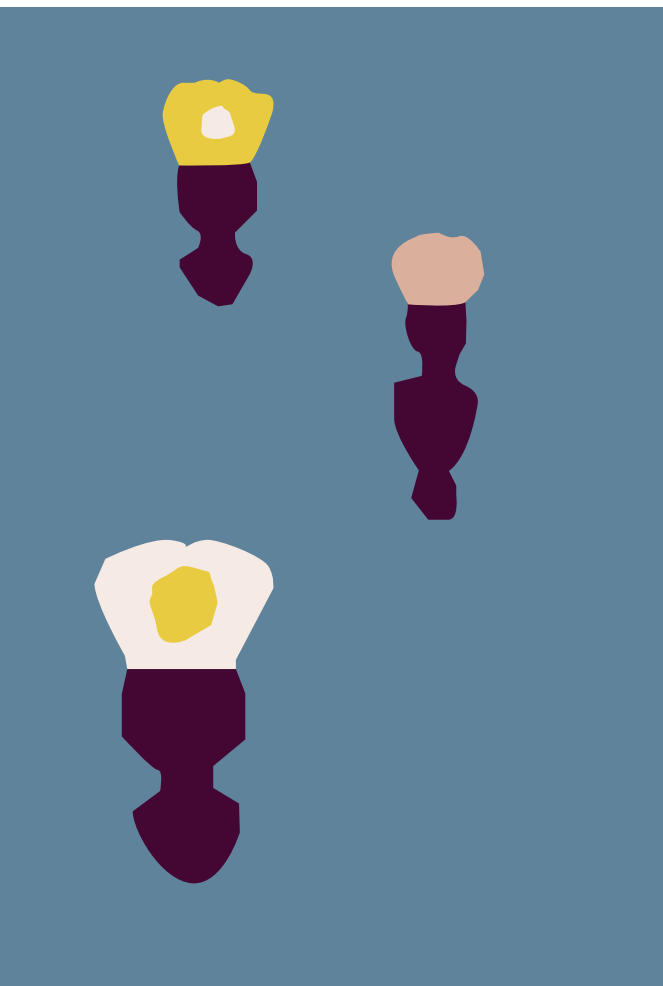
GRI 402 – ODNOSI ZAPOSLENIKA I MENADŽMENTA

OBJAVE O PRISTUPU
UPRAVLJANJU

103-1 OBJAŠNENJE 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.



103-2 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 2019. nastavilo se s obraćanjima CEO-a pismenim i video obraćanjima na hrvatskom i ruskom jeziku o rezultatima, ciljevima i smjeru poslovanja svim zaposlenicima na svim. 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.

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.

103-3 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 u 2019. radio tzv. pulse

82 check koji je obuhvatio sve dimenzije s fokusom na akcijski plan. Definirana je fina metrika, kao i principi za mjerenje uspješnosti u području aktivnosti klime, angažiranosti i zadovoljstva zaposlenika s dodatnim fokusom koji uključuje i kulturu kroz dugoročni Employer Branding projekt koji je lansiran krajem 2019.

Kroz korporativni akcijski plan lansirani su Komunikacijski priručnik i HR Navigator kao direktni outputi povratne informacije zaposlenika. Kultura i vrijednosti dodatno su razrađene kroz proces *FGI Competency Framework-a (Core Competency i Job Specific kompetencije)* čime su postavljeni jasni i mjerljivi elementi korporativne kulture, vrijednosti i korporativnih postulata u stvarni život.

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.

Aksijski 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 proslijeđuju 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.

Godina	2019.
Postotak zaposlenika obuhvaćenih ispitivanjem stavova zaposlenika	100%
Odaziv zaposlenika na ispitivanje stavova zaposlenika	84,19%
Ukupna ocjena na zadnjem ispitivanju stavova zaposlenika	4,11%
Skala na kojoj se provodi ispitivanje stavova zaposlenika (npr. 1-5)	1-5
Ukupna ocjena zadovoljstva zaposlenika internom komunikacijom	4,03
Skala na kojoj se provodi ispitivanje zadovoljstva zaposlenika internom komunikacijom (npr. 1-5)	1-5



402-1 NAJKRAĆE RAZDOBLJE U KOJEM SE UNAPRIJED IZVJEŠTAVA O ZNAČAJNIM PROMJENAMA U RADU

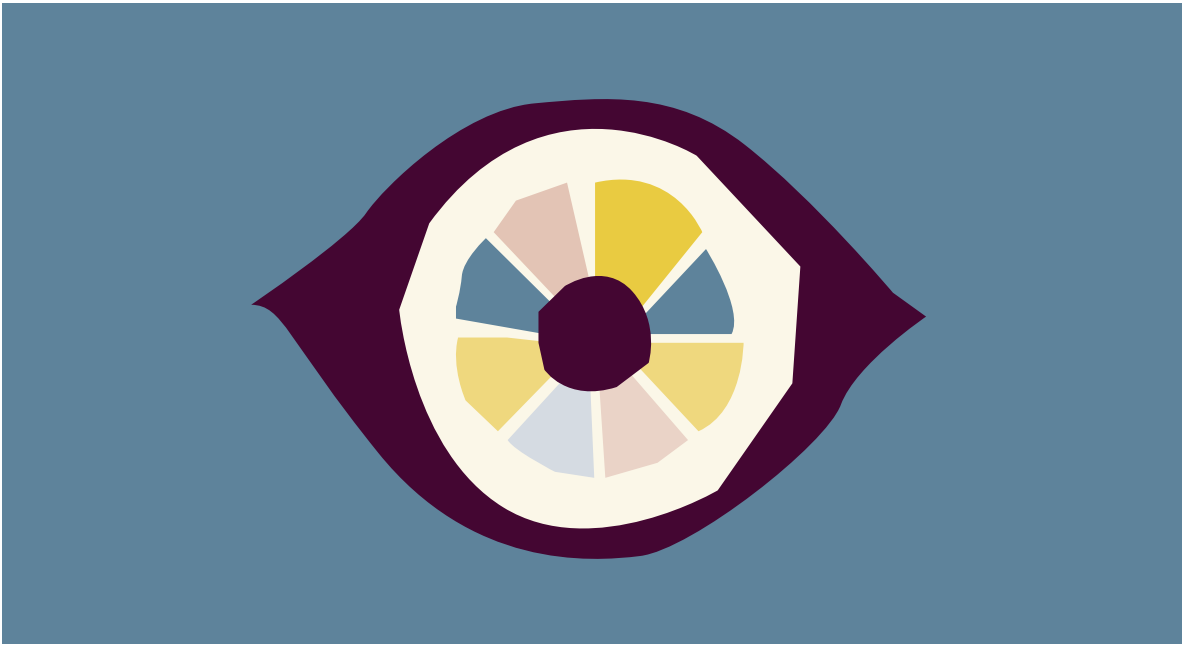
Najkraće razdoblje u kojem se unaprijed izvještava o značajnim promjenama u radu definirano na relaciji Poslodavca i Radničkog vijeća jest osam dana. Informiranje zaposlenika uglavnom nastupa svega pet do sedam dana od sjednica Upravnog odbora kada se donose odluke o promjenama.

Također, tijekom izvještajnog razdoblja u JGL-u je organizirano nekoliko video obraćanja glavnog izvršnog direktora svim zaposlenicima JGL Pharme na hrvatskom i ruskom jeziku, a isto uglavnom prati i CEO letter na dva jezika.

U prosincu 2019. snimanje obraćanja CEO-a organizirano je pred zaposlenicima u proizvodnji, s ciljem dijeljenja prve informacije i poticanja povratne među skupinama zaposlenika kojima opis radnog

mjesta ne dozvoljava direktan pristup e-mailu. Tako je svim zaposlenicima omogućeno da saznaju aktualne rezultate poslovanja, operativni plan i poslovne ciljeve tvrtke.

Zahvaljujući konkretnoj sugestiji zaposlenika kroz komunikaciju rezultata klime, izrađen je interni komunikacijski priručnik prilagođen principima rada i kulture JGL-a. Uvedeno je i godišnje nagrađivanje posebnih doprinosa pojedinih zaposlenika kroz utjecaj i primjenu sugestija u unapređenjima kroz operativnu godinu – na božićnom domjenku prozivka i uručenje nagrada.



GRI 403 – ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADNOM MJESTU

OBJAVE O PRISTUPU UPRAVLJANJU

103-1 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 i zakonom propisanih 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.

Zaštita zdravlja i sigurnost zaposlenika na radnom mjestu važan je prioritet JGL-a. Obveza je svakog zaposlenika promicati napore JGL-a u provedbi radnih procesa i operacija na siguran način. Odgovornost spram zaposlenika zahtijeva primjenu najboljih mogućih mjera u prevenciji nezgoda, ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u svezi s radom, a odnosi se na: tehničko planiranje radnih mjesta, opreme i procesa; 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 2019. 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 2018.

U interesu sprečavanja nezgoda na radu, 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:

Kontinuirano se vrši provjera znanja iz područja sigurnosti na radu kod svih zaposlenika. U 2019. godini u JGL-u su educirani, odnosno, osposobljeni za rad na siguran način svi novi djelatnici kao i oni djelatnici koji su promijenili radna mjesta unutar same kompanije.

STALNI ZDRAVSTVENI NADZOR

JGL ima ugovorni odnos sa stručnim timom specijalista medicine rada koji rade u sklopu ordinacije medicine rada sa sjedištem u Rijeci. Uz njihov se angažman redovito prati zdravstveno stanje zaposlenika, kroz prethodne, periodičke i izvanredne liječničke preglede za poslove s posebnim uvjetima rada kao i za poslove na kojima djelatnici rade noću ili za računalom u prosjeku dulje od četiri sata dnevno. Specijalist medicine rada sudjeluje na odborima zaštite na radu koji se održavaju redovito dva puta godišnje te daje svoj doprinos prilikom procjene rizika za radna mjesta kao i za druga pitanja iz svoje nadležnosti. S obzirom da JGL ima poslovnicu u Zagrebu kao i djelatnike koji rade u Splitu, pokrenuli smo proces potpisivanja ugovora sa ordinacijama medicine rada u navedena dva grada, a sve u svrhu jednostavnijeg procesa obavljanja obaveznih liječničkih pregleda za naše djelatnike u Zagrebu i Splitu. JGL je pored liječničkog nadzora specijaliste medicine rada svojim zaposlenicima osigurao i godišnje sistematske preglede preko dodatnog osiguranja.

BRIGA O SREDSTVIMA RADA

U 2019. godini izvršena su sva zakonom propisana ispitivanja strojeva i uređaja s povećanim opasnostima, provedeno je periodično ispitivanje elektroinstalacija, kao i prvo ispitivanje novih elektroinstalacija. Osim navedenog, ispitani su

86 i fizikalni i kemijski parametri radnog okoliša na radnim mjestima gdje je došlo do promjene tih parametara, odnosno gdje se stvorila potreba za ispitivanjem istih.

INTERNI I EKSTERNI NADZOR

Redovitim unutarnjim nadzorom praćeno je stanje zaštite na radu i otklonjene su nepravilnosti u svrhu sprječavanja neželjenih događaja. U 2019. godini obavljen je niz ciljanih i potpunih nadzora, tamo gdje su uočeni propusti dane su upute i rokovi za otklanjanje. Osim stručnjaka zaštite na radu, sukladno edukacijama provedenim od strane stručnjaka, nadzor u određenom obujmu počeli su vršiti i interni auditori tvrtke tijekom internih audita.

ZAŠTITA OD POŽARA I EKSPLOZIJA

Pored uobičajenih redovnih (tromjesečnih) i periodičkih (godišnjih) pregleda vatrogasnih aparata, JGL je u 2019. godini ispitao i servisirao sve sustave i svu oprema za zaštitu od požara (unutarnje i vanjske hidrantske mreže, vatrodajava, panik rasvjeta, sprinkler sustavi i NOVEC sustav u arhivama i data centru, odimljavanje, vodena zavjesa...). Osim navedenog, JGL je nabavio i postavio kapsule za automatsko gašenje požara unutar razvodnih ormara elektroinstalacija. Navedene kapsule ne predstavljaju zakonsku obvezu niti podliježu obvezi periodičkih ispitivanja, već su postavljene u svrhu podizanja razine sigurnosti od požara.

OZLJEDE NA RADU

U 2019. godini u JGL-u se dogodilo ukupno pet ozljeda na radu. Četiri ozljede dogodile su se na poslovima s malim rizicima, a samo jedna na poslovima s posebnim uvjetima rada. Sve ozljede u 2019. godini bile su lakše prirode. Nije registriran niti jedan slučaj profesionalne bolesti.

103-3 OCJENA PRISTUPA UPRAVLJANJU

Učinkovitost sustava upravljanja provodi se kroz stalne analize i povratne informacije zaposlenika. Fokus i krajnji ciljevi Radničkog vijeća JGL-a u 2019. odnosila su se i na pitanja zaštite na radu i pitanja pomoći potrebitim radnicima.

403-1 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 provođenje 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, a izabran je i koordinator povjerenika ZNR koji sudjeluje na sjednicama odbora ZNR
- sva pitanja vezana za sigurnost na radu, osim voditeljima odjela/ovlaštenicima ZNR, zaposlenici od sada mogu postaviti i povjerenicima ZNR, a anonimno mogu ubaciti svoje primjedbe u sandučiće postavljene po lokacijama

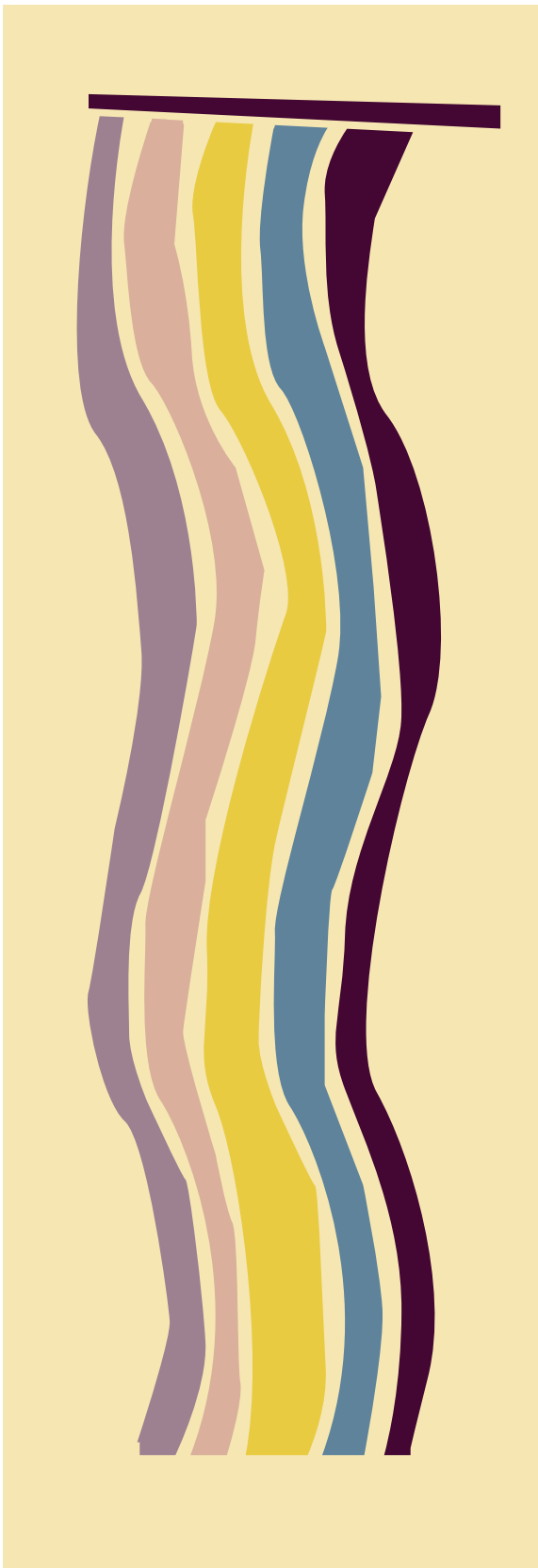
**403-2 VRSTE I STOPA OZLJEDA,
PROFESIONALNIH BOLESTI,
IZGUBLJENIH DANA I IZOSTANAKA
TE UKUPAN BROJ SMRTNIH
SLUČAJEVA POVEZANIH S
NESREĆAMA NA RADU**

Iako se povećao broj zaposlenika, broj ozljeda na radu manji je nego u protekle tri godine kada je bilo manje zaposlenika.

Ukupan broj ozljeda na radu u proteklih pet godina iznosi 29.

Godina	Na mjestu obavljanja poslova i radnih zadataka	Na putu od mjesta stanovanja do mjesta rada i obratno	Ukupno
2015.	2	0	2
2016.	4	2	6
2017.	7	3	10
2018.	4	2	6
2019.	5	0	5

Broj ozljeda s obzirom
na mjesto ozljeđivanja u
proteklih pet godina 2015.
– 2019.



403-3 RADNICI S VISOKOM UČESTALOSTI ILI VELIKIM RIZIKOM OD OZLJEDA POVEZANIH S NJIHOVIM ZANIMANJEM

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

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 bolovanju.

Pregled radnih mjesta s posebnim uvjetima rada i rizikom od ozljeda u 2019. godini

Tehničar općeg održavanja
Operater sterilnog doziranja
Tehničar izrade
Operater sanitarnog održavanja
Operater na finalizaciji
Operater prijehata poluproizvoda
Operater pripreme materijala
Tehničar proizvodnog održavanja
Specijalist strojarskog održavanja
Voditelj monitoringa čistih prostora
Specijalist monitoringa čistih prostora
Tehničar monitoringa čistih prostora
Operater sanitarnog održavanja
Kordinator operativne stabilnosti
Tehničar operativne stabilnosti
Tehničar kontrole kvalitete
Specijalist kontrole kvalitete
Tehničar uzorkovanja
Voditelj regulatorno-razvojnog odjela
Tehničar regulatorno-razvojnog odjela
Specijalist regulatorno-razvojnog odjela
Operater sanitarnog održavanja kontrole kvalitete
Tehničar mikrobiologije kontrole kvalitete
Voditelj mikrobiologije kontrole kvalitete
Specijalist mikrobiologije kontrole kvalitete
Voditelj skladišta ulaznih materijala
Tehničar skladištenja ulaznih materijala
Skladištar
Tehničar skladištenja gotovih proizvoda
Operater interne logistike
Analitičar razvojne analitike i stabilnosti
Voditelj razvoja formulacija
Formulator
Tehničar razvoja formulacija
Operater sanitarnog održavanja
Specijalist razvoja ambalaže
Voditelj istraživanja i predformulacije
Predformulator
Tehničar razvojne analitike i stabilnosti
Specijalist razvojne analitike i stabilnosti
Specijalist ispitivanja razvojnih sirovina

Broj sati bolovanja na teret JGL-a -
21.304%

Broj sati HZZO bolovanja (bolovanja + trudnice) -
57.428%

% bolovanja na teret JGL-a -
2,28%

% bolovanja na teret HZZO-a -
6,15%

Pregled bolovanja
zaposlenika JGL-a u
Hrvatskoj

GRI 404 – OBUKA I OBRAZOVANJE**OBJAVE O PRISTUPU
UPRAVLJANJU****103-1 OBJAŠNJENJE 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.



103-2 PRISTUP UPRAVLJANJU I NJEGOVE GRANICE

U 2019. godini nastavili smo s kontinuiranim razvojem ovog područja, a uvođenje i postavljanje novog softvera (SAP LMS) otvorilo je i nove mogućnosti. LMS ili sustav za upravljanje učenjem služi kao alat za organizirani način planiranja i provedbe različitih razvojnih aktivnosti, a prvenstveno je riječ o *e-learning* platformi koju ćemo u 2020. godini koristiti za isporuku e-learning edukacija, a nakon edukacije 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 ovise 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.

Trenutačno je u tijeku postavljanje formalno opisane dugoročne strategije razvoja zaposlenika i priprema za primjenu u 2020. godini. U 2019. godini nastavili smo raditi na individualnim razvojnim planovima za pojedine pozicije od strateškog značaja za tvrtku, a u pripremi je revidiranje procesa za 2020. godinu i stavljanje fokusa na program talent menadžmenta i razvoja karijera.

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.

Kroz 2019. godinu pokrenut je novi edukacijsko razvojni program – JGL mentor. Ideja iza programa je stvaranje kulture u kojoj se međusobno razvijamo i motiviramo na stalni razvoj, kako za naše postojeće tako i za buduće uloge, te strukturirano dijelimo znanja i iskustva unutar naše JGL zajednice.



Cilj programa bio je izgraditi bazu educiranih i certificiranih internih mentora za različite potrebe i segmente razvoja, kroz njihovo prepoznavanje i etabliranje u sustavu. Certificirani mentori postaju interni ambasadori kulture, vrijednosti i izvrsnosti u pojedinim vještinama i znanjima te djeluju izvan svojih organizacijskih jedinica.

Prva generacija mentora okupila je impresivnu brojku od skoro 70 zainteresiranih zaposlenika koji su kroz edukaciju i praksu prolazili cijelu godinu. Njih 30-ak je u srpnju 2020. završilo program i kvalificiralo se u JGL mentore. U rujnu 2020. startamo s novom generacijom.

Već nekoliko godina u funkciji je i program eksternog *coachinga* koji nije namijenjen isključivo managementu, već svima koji pokazuju potencijal i talent za razvoj i osnaživanje u određenim fazama karijere.

94 **404-1** PROSJEČAN GODIŠNJI BROJ SATI OBUKE PO ZAPOSLENIKU

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

Postavljen je talent i *potential matrix* temeljem rezultata PM-a te detaljan proces i sustav za upravljanje razvojem i karijerama zaposlenika. Usklađen je je dodatno napravljeno s pogledom unaprijed i da bi cijela JGL Pharma bila spremna za prelazak vođenja procesa kroz SF *Succession & Development* platformu.

Dodatno je izrađen jedinstveni vodič za menadžment i zaposlenike koji usmjerava sve mogućnosti i raspoložive alate u tu svrhu. U pripremi za lansiranje u 2020. su i online webinar i materijali za *prework*, čime se želi dodatno osnažiti i kalibrirati menadžment u redovitim godišnjim ciklusima.

Uz specifične interne edukacije, veliki dio zaposlenika sudjelovao je u obučavanju novih zaposlenika kroz dio prijenosa znanja kroz posao.

Dodatno, uloženo je značajno vremena i financijskih 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).

Provedena usavršavanja u izvještajnoj godini

Godina	% zaposlenika koji je prošao neki oblik usavršavanja	% zaposlenika koji je prošao neki oblik dodatnog usavršavanja (usavršavanje koje nije zakonski obavezno)
2019.	95%	95%

Ukupno ulaganje u usavršavanje i ukupan broj sati edukaciji u JGL Pharmi u 2018. i 2019.

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
2019.	1.956.565	2.059.155	11.529	13.112

Prosječan trošak po zaposleniku za obrazovanje u 2018. i 2019. godini u JGL Grupi

	2018.	2019.
JGL Hrvatska	2.026 kn	5.489 kn
JGL Ukrajina	3.392 kn	6.388 kn
JGL Bjelorusija	380 kn	2.106 kn
JGL Kazahstan	3.638 kn	4.281 kn
LLC Jadran Moskva	1.258 kn	3.620 kn
Farmis d.o.o. Sarajevo	127 kn	1.442 kn
JGL d.o.o. Beograd-Sopot	88 kn	4.735 kn
Adrialab d.o.o. Rijeka	1.100 kn	1.500 kn
JGL d.o.o. Ljubljana	-	7.063,00 kn
Prosjek	1.501 kn	4.665,00 kn

96 **404-2** PROGRAMI STJECANJA
VJEŠTINA I PROGRAMI KOJI
PODUPIRU STALNU MOGUĆNOST
ZAPOŠLJAVANJA 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.

Prosječan godišnji broj sati obuke prema spolu (M i Ž) i kategoriji (management, professional, support) zaposlenika u 2019. godini		Ukupno	M	Ž	S	P	M
JGL Hrvatska		35,5	33,5	26,0	30,5	25,0	29,0
JGL Ukrajina		55,0	72,0	49,0	0,0	54,0	55,0
JGL Bjelorusija		46,5	16,0	32,0	0,0	39,0	18,0
JGL Kazahstan		22,0	16,0	18,5	0,0	11,0	65,5
LLC Jadran Moskva		18,0	17,0	15,5	13,5	15,5	16,0
Farmis d.o.o. Sarajevo		4,0	5,0	2,5	3,0	4,5	4,5
JGL d.o.o. Beograd-Sopot		5,5	5,0	5,5	3,0	5,0	8,5
JGL d.o.o. Ljubljana		27,0	16,0	29,0	8,0	35,0	16,0
Adrialab d.o.o. Rijeka		17,0	41,0	3,0	0,0	15,0	24,0
Prosjek 2019.		25,5	24,5	20,0	6,5	22,7	26,0
Prosjek 2018.		16,0	19,0	16,5	5,0	19,0	12,0

Prosječan godišnji broj sati obuke prema spolu (M i Ž) i kategoriji (management, professional, support) zaposlenika u 2019. godini

	2018.	2019.
JGL Hrvatska	343	449
Farmis d.o.o. Sarajevo	0	16
JGL d.o.o. Ljubljana	5	6
JGL Ukrajina	31	47
JGL Kazahstan	26	36
JGL Bjelorusija	14	15
LLC Jadran Moskva	155	162
JGL d.o.o. Beograd-Sopot	13	14
Adrialab d.o.o. Rijeka	5	15
Ukupno	602	760

404-3 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/projektni 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 2019. 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 2020. godini cilj je ponovno obuhvatiti 100% zaposlenika, uz 100% arhiviranja.



GRI 405 – RAZNOLIKOST I JEDNAKE MOGUĆNOSTI

OBJAVE O PRISTUPU
UPRAVLJANJU

103-1 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.

103-2 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 njeguje 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 2019. izrađene su prve analitike ulaznih intervjua koje su uključene u prvom redu za unapređenje on-boarding procesa te ukupnog procesa regrutacije i selekcije, uključujući pitanja percepcije ravnopravnosti i nediskriminacije u tijeku selekcijskog procesa.

Implementacijom i edukacijom menadžmenta uz Competency Framework postavljen je jasan okvir za primjenu principa ravnopravnosti u pristupu kandidatima u selekciji i intervjuiranju, s ciljem suzbijanja diskriminacije i osiguravanja jednakih šansi temeljenih isključivo na raznolikosti u kompetencijskom GAP-u (pitanja koja se smiju i ne smiju postaviti, potencijalne opasnosti u prosudbi kandidata, kako se usmjeriti na kompetencije, a ne na sporedne karakteristike i slično).

Jedan od prioriteta kojim se vodimo u strategiji nagrađivanja zaposlenika i vrednovanju rada jest

politika raznolikosti i jednakih mogućnosti koje osiguravamo i potičemo i u svim ostalim područjima, uključujući zapošljavanje, uvjete rada i napredovanje u karijeri.

Specifičnost naše industrije, pa po tom i JGL-a, je visok omjer žena u odnosu na muškarce, no tim smo više motivirani voditi se politikom jednakih mogućnosti na radnom mjestu gdje razliku čini isključivo razina znanja, kompetentnosti i vidljivih rezultata rada, a ne njihovih vanjskih obilježja kao što je primjerice spol.

U JGL-u na najvišoj upravljačkoj razini imamo 57% žena, u top menadžmentu je taj postotak još i veći - 75%, dok na razini cijele grupacije udio žena čini 76%, po čemu smo značajno iznad hrvatskog prosjeka.

103-3 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.

JGL je izabran kao referentna kompanija u njevanju jednakosti u tretmanu zaposlenika kroz poruku Pravobraniteljice za jednakost spolova. Kroz Core Competency dodatno naglašavamo na čemu se zasnivaju razlike unutar JGL tima: isporuke rada i kompetencije te življenje vrijednosti kroz konkretna ponašanja.

100 Kroz rezultate klime i posebno kroz otvorene komentare zaposlenika jednog odjela identificirani su elementi pritužbe na zaštitu dostojanstva radnika. Temeljem toga, poduzete su adekvatne aktivnosti.

405-1 RAZNOLIKOST UPRAVNIH TIJELA I ZAPOSLENIKA

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

- žena (4) – 57,15 %
- muškaraca (3) – 42,85 %

- ispod 30 godina (0) – 0 %
- od 30 do 50 godina (2) – 28,57 %
- preko 50 godina (5) – 71,43 %

Od ukupno 1.002 zaposlenika u JGL Grupi, postotak prema kategorijama spola i dobi je sljedeći:

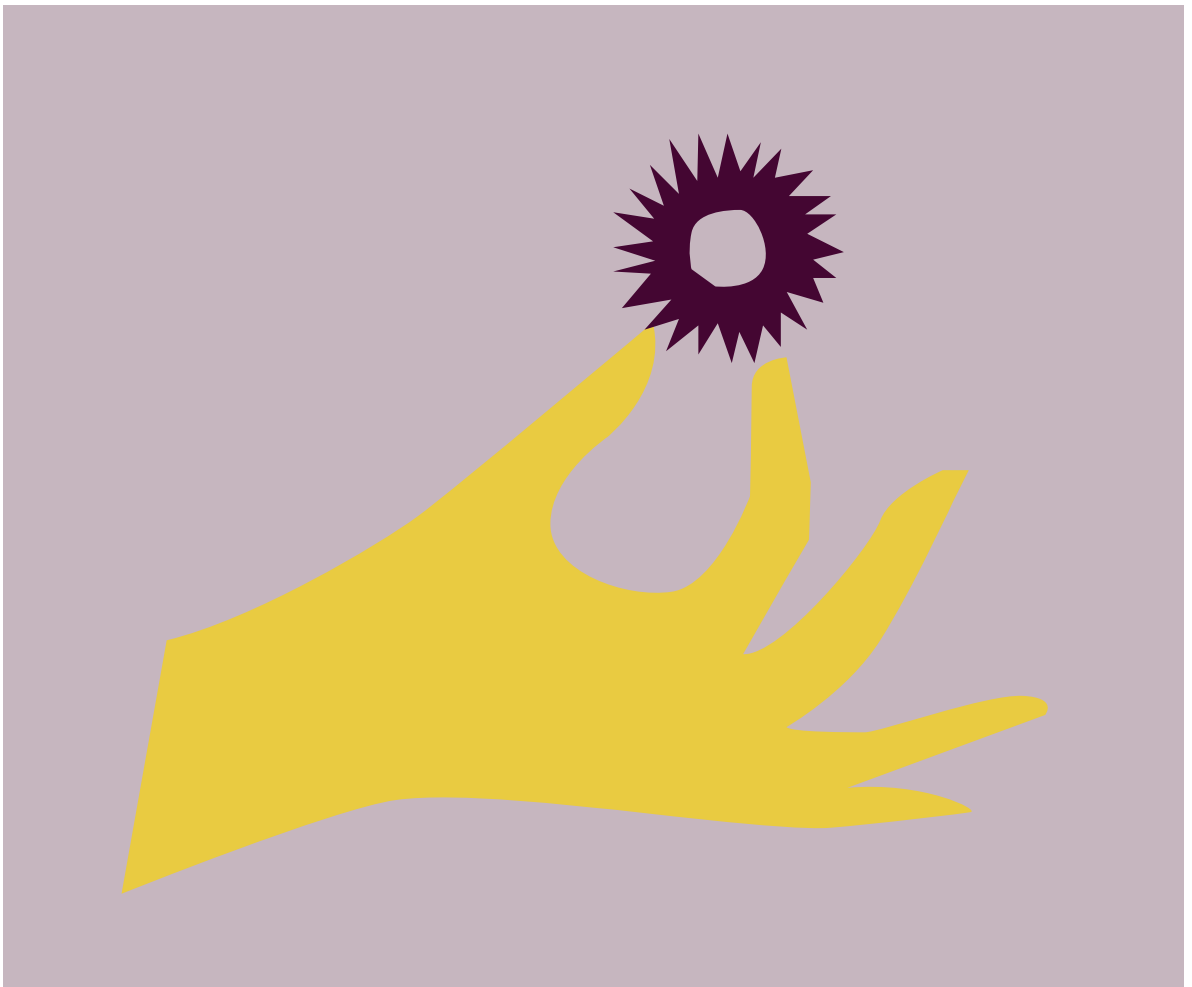
- žena (764) – 76,25 %
- muškaraca (238) – 23,75 %

- ispod 30 godina (158) – 15,77 %
- od 30 do 50 godina (729) – 72,75 %
- preko 50 godina (115) – 11,48 %

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).



**GRI 416 – ZDRAVLJE I SIGURNOST
KUPACA**

OBJAVE O PRISTUPU
UPRAVLJANJU

**103-1 OBJAŠNENJE 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.

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 velike 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.

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.

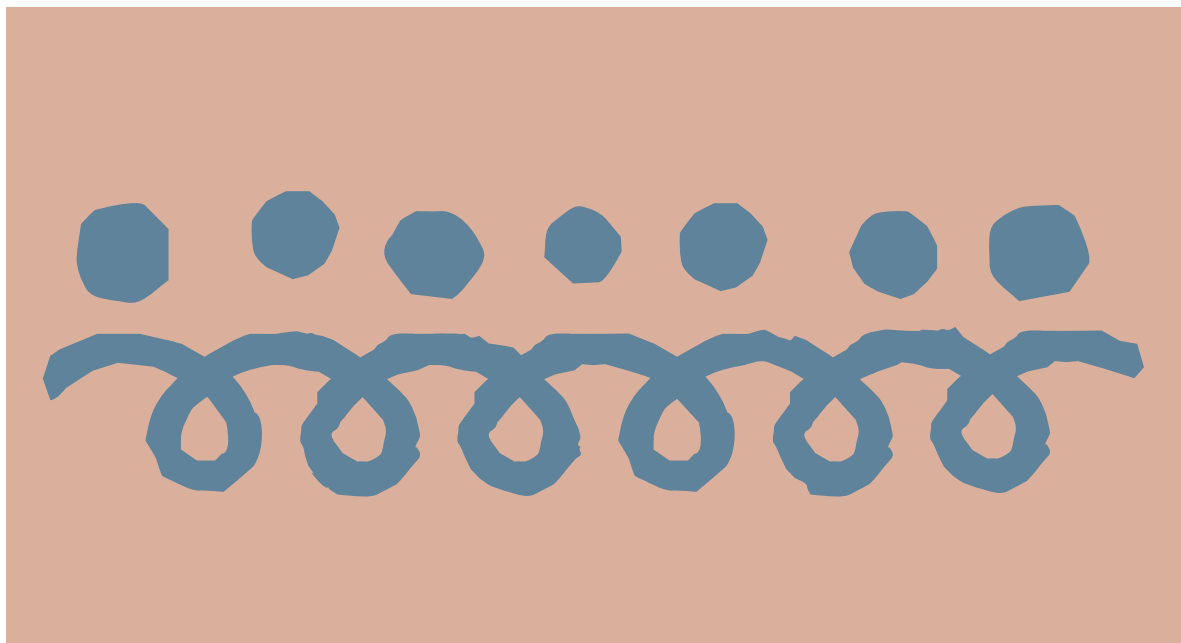
104 **416-1** PROCJENA UTJECAJA
NA ZDRAVLJE I SIGURNOST
ZNAČAJNIH KATEGORIJA
PROIZVODA I USLUGA

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

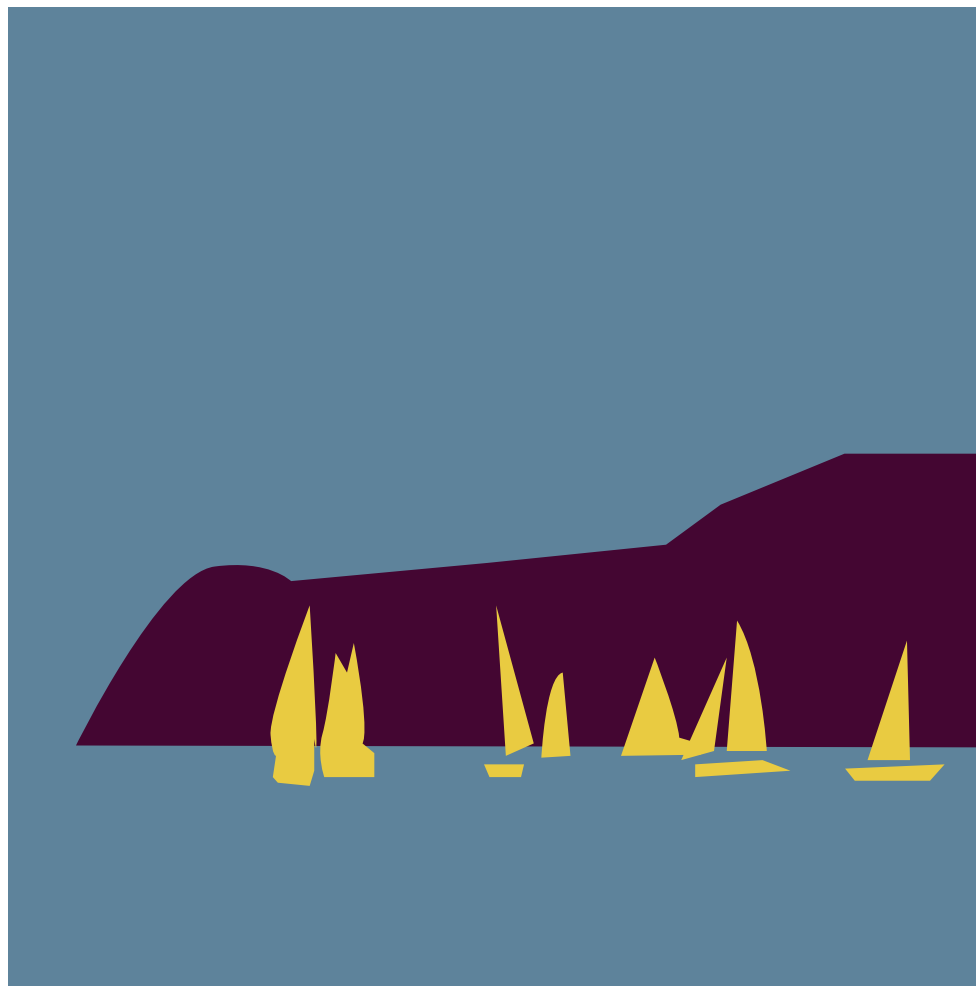
- Zakon o lijekovima (Narodne novine, br. 76/13.)
- Zakon o izmjeni Zakona o lijekovima (Narodne novine, br. 90/14.)
- Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o lijekovima (Narodne novine, br. 100/18.)
- Pravilnik o davanju odobrenja za stavljanje lijeka u promet (Narodne novine, br. 83/13.)
- Pravilnik 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.)
- Ispravak Pravilnika o mjerilima za razvrstavanje lijekova te o propisivanju i izdavanju lijekova na recept (Narodne novine, br. 90/13.)
- Pravilnik o dopuni Pravilnika o mjerilima za razvrstavanje lijekova te o propisivanju i izdavanju lijekova na recept (Narodne novine, br. 102/14; 107/15; 72/16.)



- 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 izmjenama Pravilnika o bitnim zahtjevima, razvrstavanju, upisu proizvođača u očevidnik proizvođača, upisu medicinskih proizvoda u očevidnik medicinskih proizvoda te ocjenjivanju sukladnosti medicinskih proizvoda (Narodne novine, br. 126/2019.)
- 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 do- broj kliničkoj praksi (Narodne novine, br. 25/15.)
- Pravilnik o načinu oglašavanja o lijekovima 105 (Narodne novine, br. 43/15.)
- Pravilnik o stavljanju u promet te o označavanju i oglašavanju tradicionalnih biljnih lijekova (Narodne novine, br. 89/10.)
- Pravilnik o davanju odobrenja za paralelni uvoz lijeka (Narodne novine, br. 38/20.)
- Pravilnik o vrsti podataka i načinu izrade izvješća o potrošnji lijekova (Narodne novine, br. 122/14.)

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
- Zakon o provedbi Uredbe (EU) 2017/745 o medicinskim proizvodima i Uredbe (EU) 2017/746 o in vitro dijagnostičkim medicinskim proizvodima (Narodne novine, br. 100/18.)
- Zakon o provedbi Uredbe (EU) br. 536/2014 Europskog parlamenta i vijeća od 16. travnja 2014. o kliničkim ispitivanjima lijekova za primjenu kod ljudi te o stavljanju izvan snage Direktive 2001/20/EZ (Narodne novine, br. 14/19.)
- Zakon o provedbi Delegirane uredbe Komisije (EU) 2016/161 od 2. listopada 2015. o dopuni

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 pridonesu praćenju i očuvanju sigurnosti primjene lijeka.

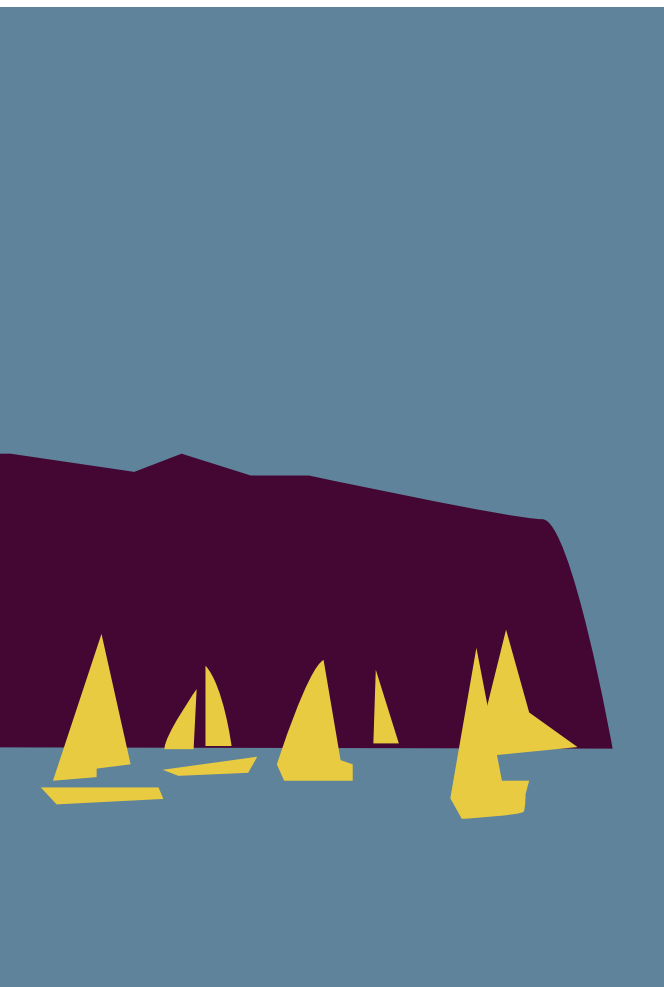
Pacijenti o svim sumnjama na nuspojave lijekova i cjepiva trebaju obavijestiti liječnika, ljekarnika ili drugog zdravstvenog radnika s kojim su došli u doticaj. Također, svaku sumnju na nuspojavu moguće je prijaviti izravno HALMED-u

- 2019. – 196: ozbiljnih (105), neozbiljnih (91)
- 2018. – 215: ozbiljnih (117), neozbiljnih (96)
- 2017. – 180: ozbiljnih (99), neozbiljnih (81)

Broj prijava nuspojava tijekom 2019. godine održava se na razini godine ranije. Sustav obavještanja nuspojava odraz je 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.

Direktive 2001/83/EZ Europskog parlamenta i Vijeća utvrđivanjem detaljnih pravila za sigurnosne oznake na pakiranjima lijekova za humanu primjenu (Narodne novine, br. 126/2019 .)

- 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



MIŠLJENJE STRUČNOG POVJERENSTVA

MIŠLJENJE STRUČNOG POVJERENSTVA ZA NEFINANCIJSKO IZVJEŠTAVANJE O IZVJEŠTAJU O ODRŽIVOSTI JGL GRUPE ZA 2019. GODINU

Proces sastavljanja nefinancijskog izvještaja neke kompanije uvijek je uzbudljiv, naporan, ali i veoma koristan za sve uključene. Iziskuje angažman dionika, kao i timova iz svih poslovnih područja organizacije, koji mjere, prate i analiziraju učinke te na kraju razlučuju ono što je značajno i manje važno za izvještajno razdoblje.

JGL Grupa posluje globalno, stoga je odlično da se u izvještavanju oslanja na standarde Globalne inicijative za izvještavanje – GRI, čime se omogućuje globalna usporedivost i kvaliteta informiranja. Izvještaj se i ove godine odlikuje prepoznatljivim stilom, izvanrednom dosljednošću u praćenju zahtjeva GRI standarda, te je sadržajem objava

potvrdio usklađenost s GRI standardima – Sržna opcija, a pritom je zadržana originalnost u pristupu i praksi izvještavanja kao svojevrsan potpis koji doprinosi imidžu kompanije.

Izveštaj je napisan jednostavnim jezikom, s jasnim i razumljivim prikazom rezultata unutar JGL Grupe postignute u 2019. godini. Prošla godina u JGL Grupi bila je uspješna po financijskom rezultatu, što se odrazilo na nova ulaganja u istraživanje i razvoj, sustav nagrađivanja, obrazovanje i kompetencije zaposlenika te najavu ulaganja u automatizaciju, robotizaciju i digitalizaciju poslovnih procesa.

Prateći trendove farmaceutske industrije, JGL nastoji unaprijediti postojeće kapacitete, poštujući regulativne i okolišne standarde kao i stroga pravila proizvođačke prakse te kontinuirano ulaže u podizanje kompetencija i razvoj zaposlenika kao i unaprjeđenje uvjeta rada i sustava nagrađivanja. Jedan od primjera podizanja razine okolišnih standarda, uspješna je provedba projekta „JGL energetski učinkovito društvo“ kojim se pomoću osiguranih sredstava iz Europskog fonda za regionalni razvoj, postigla znatna ušteda energenata i smanjenje emisije stakleničkih plinova.

U 2019. je napravljen i znatan napredak u poboljšanju informiranja zaposlenika i komunikacije. Izrađen je interni komunikacijski priručnik JGL-a kao rezultat uspješne komunikacije na relaciji zaposlenici – menadžment, a uvedena je i godišnja nagrada za poseban doprinos zaposlenika.

Zrelost kompanije ne mjeri se u godinama trajanja, već kvalitetom pristupa temama održivosti i društvene odgovornosti. Posebno važan dio izvještaja JGL-a koji pridonosi boljem razumijevanju utjecaja svakako su opširna objašnjenja pristupa upravljanju

svake pojedine teme utjecaja. Doprinos JGL-a ciljevima održivog razvoja razrađeniji su od prošlog izvještaja, ali ima dosta prostora za poboljšanja kroz pojašnjenje konkretnijih rezultata doprinosu pojedinih ciljeva.

JGL je izabran kao referentna kompanija u njegovanju jednakosti u tretmanu zaposlenika kroz preporuku Pravobraniteljice za jednakost spolova. Kroz svoj Core Competency, JGL dodatno naglašava na čemu se zasnivaju razlike unutar tima što uključuje isporuke rada i kompetencije te življenje vrijednosti kroz konkretna ponašanja.

Vidljiva je izražena usmjerenost JGL Grupe održivom razvoju i temeljitom razumijevanju sveobuhvatnih materijalnih utjecaja kompanije kojima se kvalitetno i odgovorno upravlja te o njima izvještava na relevantan način, stoga je dvanaesti Izveštaj o održivosti JGL Grupe iznova ispunio očekivanja. Izveštaj pokazuje visoki stupanj razumijevanja u primjeni načela održivog razvoja i društvene odgovornosti, što je i razlog kontinuiranog poboljšanja u izvještavanju. Kvalitetna komunikacija temelji se na prepoznavanju očekivanja i interesa dionika, stoga ćemo s iznimnom pažnjom pratiti i sljedeće izvještaje JGL Grupe.