



član skupine Sandoz

Politika raznolikosti v organih vodenja in nadzora v družbi Lek d.d.

DocuSigned by:

Robert Ljoljo

CF487D8526E9455...

Robert Ljoljo, predsednik uprave

I. UVOD

Družba Lek d.d. ("Lek") spoštuje raznolikost svojih zaposlenih, bolnikov in drugih deležnikov ter si prizadeva za njihovo enakopravno vključevanje v svoje delovanje, zato spodbuja raznolikost tudi pri zastopanosti v organih vodenja ter nadzora družbe, kar ima zapisano tudi v letnih ciljih pobude raznolikost in vključenost.

Poleg spolne in starostne raznolikosti v organih vodenja in nadzora, imamo v Leku vodje, ki prihajajo iz različnih okolij in so odraščali v različnih državah. Prav tako zagotavljamo kontinuiteto članov v organih vodenja in nadzora, saj to zagotavlja stabilnost poslovanja ter izmenjavo in prenos znanj ter izkušenj. Slednje predstavlja tudi odlično medgeneracijsko sodelovanje in učenje, ki je ključno za uspešno odločanje in uresničevanje novih dimenzij uspešnega poslovanja. Skozi inovativne in učinkovite kadrovske prakse gradimo talente prihodnosti. Ena od takih iniciativ je svetovalni odbor mladih ("Young Advisory Board – YAB"). Gre za redna srečanja mladih zaposlenih z vodstvom podjetja, ki so namenjena izmenjavi mnenj, izkušenj in idej. Svetovalni odbor mladih prispeva k sprejemanju strateških odločitev podjetja in grajenju zaupanja med mladimi talenti ter upravo družbe. Odseva organizacijsko kulturo Leka, ki spodbuja opolnomočenje, vključenost in raznolikost ter oblikovanje agilnih timov, temelječih na ustvarjalnosti.

V Leku skrbimo, da so načela raznolikosti demonstrirana tudi na nivoju širšega posloводства družbe – t.j. nivoju direktorjev, ki skladno Statutu družbe kot pooblaščenici vodijo določene delovne procese in poslovanje družbe. Na tem nivoju vodenja družbe je še posebej izrazita spolna raznolikost, saj je kar 48% direktorjev oz. vodij ženskega spola.

V Leku se zavedamo, da organizacije, ki se spreminjajo in so bolj raznolike, za razliko od bolj homogenih organizacij, zagotavljajo tri stvari: imajo višje prihodke, so bolj inovativne in bolje se odzivajo na potrebe strank. Verjamemo, da se najboljše ideje rodijo iz raznolikosti, v čemer prepoznavamo našo konkurenčno prednost. Inovativni, raznoliki, vključujoči in ustvarjalni pristopi, tudi na področju zastopanosti v organih vodenja ter nadzora družbe, predstavljajo dodano vrednost za organizacijo

II. ORGAN VODENJA – UPRAVA DRUŽBE LEK

Potrditev delovanja načel različnosti in vključenosti predstavlja vzorec s podatki zadnjih dveh mandatov uprave Leka, tj. sestava Uprave, ki je nastopila svoj mandat v 2019 ter sestava predhodne Uprave, ki je delovala v obdobju 2017 – 2019.

a. SPOLNA RAZNOLIKOST V ORGANU VODENJA

Izmed 14 članov, ki so bili v organu vodenja Leka v zadnjih dveh mandatih, je bilo 78,5% moških ter 21,5% žensk.

Komentar: Pri izbiri oziroma imenovanju članov v organu vodenja ni posebnih preferenc glede spola. Upošteva se strokovnost, izkušnost, osebna integriteta posameznikov in zastopanost strok oziroma ključnih poslovnih enot Leka v samem organu vodenja.

b. STAROSTNA RAZNOLIKOST V ORGANU VODENJA

Preglednica starostne raznolikosti v organu vodenja Leka je narejena glede na starost ob imenovanju za člana uprave Lek.

35 let – 45 let	28,6%
45 let – 55 let	57,1%
55 let – 65 let	14,3%

Komentar: Ni posebnih preferenc glede starosti pri izbiri članov v organu vodenja, se pa zasleduje ustrezna uravnoteženost glede starostne zastopanosti.

c. KULTURNA RAZNOLIKOST V ORGANU VODENJA

Izmed 14 članov, ki so bili v organu vodenja Leka v zadnjih dveh mandatih, je bilo 14% tujcev.

Komentar: Z zaposlovanjem raznolikih ljudi z drugačnimi ozadji in iz različnih držav v družbi dokazujemo, da razumemo, kako pomembna je prilagodljivost in raznolika miselnost zaposlenih pri uspešnem prilagajanju spremembam na trgu in pri vzdrževanju konkurenčnosti podjetja. Še več, sodelovanje ljudi, ki se med seboj razlikujejo, večja kreativnost in uspešnost timov pri spopadanju z izzivi, delo pa je bolj stimulatивно in zanimivo.

d. KONTINUITETA ČLANOV V ORGANU VODENJA

Ksenija Butenko Černe, članica uprave z odgovornostjo za pravne zadeve in skladnost, kontinuirano opravlja to funkcijo že vse od leta 2005. Marjan Novak, delavski direktor, deluje v funkciji člana uprave Leka deveto leto. Andrej Pardo ohranja status člana uprave Leka že drugi zaporedni mandat.¹

III. ORGAN NADZORA – NADZORNI SVET DRUŽBE LEK

Za vzorec so bili vzeti podatki za zadnja dva mandata, tj. za obdobje 2017 – 2021 ter za trenutno obdobje 2021 – 2025.

a. SPOLNA RAZNOLIKOST V ORGANU NADZORA

Izmed 14 članov, ki so bili v organu nadzora Leka v zadnjih dveh mandatih, je bilo 78,5% moških ter 21,5% žensk.

Komentar: Ni posebnih preferenc glede spola pri izbiri članov v organu nadzora. Pri izbiri se upošteva strokovnost, izkušnost, osebna integriteta posameznikov in ustrezna zastopanost lastnika Leka v procesu nadzora poslovanja, glede na ključne dejavnosti, ki se opravljajo v Leku (kot npr. razvoj, proizvodnja, prodaja zdravil).

b. STAROSTNA RAZNOLIKOST V ORGANU NADZORA

Preglednica starostne raznolikosti v organu nadzora Leka je narejena glede na starost ob imenovanju za člana nadzornega sveta družbe Lek.

35 let – 45 let	28,6%
45 let – 55 let	57,1%
55 let – 65 let	14,3%

Komentar: Ni posebnih preferenc glede starosti pri izbiri članov v organu nadzora, se pa zasleduje ustrezna uravnoteženost glede starostne zastopanosti.

c. KULTURNA RAZNOLIKOST V ORGANU NADZORA

¹ Opomba: Enako tudi Samo Roš v mandatih 2012-2017 ter 2017-2019.

Izmed 14 članov, ki so bili v organu nadzora Leka v zadnjih dveh mandatih, je bilo 64% tujcev.

Komentar: Ni posebnih preferenc na tem področju, se pa zelo lepo odseva ustrezna zastopanost lastnika Leka v procesu nadzora poslovanja.

d. KONTINUITETA ČLANOV V ORGANU NADZORA

Peter Svete je član nadzornega sveta kot predstavnik delavcev že od leta 2012, torej njegov mandat teče že enajsto leto. Fikretu Bašanoviću, ki je prav tako predstavnik delavcev in član nadzornega sveta, teče v nadzornem svetu že drugi mandat, in sicer je član od leta 2017 dalje.²

IV. ZAKLJUČEK IN CILJI

V podjetju ustvarjamo navdihujočo, vedoželjno in opolnomočeno kulturo, ki temelji na integriteti ter ustvarjanju raznoliknega, varnega in vključujočega delovnega okolja, v katerem se vsi zaposleni počutijo sprejete. Področje raznolikosti in vključenosti zajema štiri stebre – Invalidi, LGBTQI+ skupnost, Medgeneracijsko sodelovanje in Raznoliki talenti.

V zadnjih letih je bilo narejenih veliko korakov v smeri bolj odprte družbe, ki raznolikost prepoznava kot bogastvo in vključenost kot pomembno vrednoto za napredek. Tudi v gospodarstvu in upravljanju talentov raznolikost, pravičnost in vključenost postajajo ključni temelji za uspešno, agilno in odporno organizacijo. Da bi posamezniki v podjetju lahko učinkovito dosegali zastavljene cilje, se morajo počutiti sprejete, slišane in varne.

Pomemben gradnik kulture podjetja je pravičnost, ki nas usmerja, da se osredotočamo na posameznikovo znanje in prispevek k podjetju ter se pri sprejemanju odločitev ravnamo po pravičnih in enakovrednih kriterijih za vse.

Zavedamo se, da v raznolikosti rastemo, se učimo in motiviramo, da vsak izmed nas prispeva svoje edinstvene lastnosti, ideje, poglede. Večji in bolj pester kot je kolektiv, bolj edinstvene so naše rešitve in prispevek k družbi. Raznolikost pa lahko v polnosti izkoristimo le z roko v roki z medsebojnim spoštovanjem, pravičnostjo in vključevanjem.

Politiko raznolikosti v organih vodenja in nadzora kot del letnega poročila za vsako posamično poslovno leto pripravi strokovna funkcija.

Politika raznolikosti v organih vodenja in nadzora začne veljati, ko jo podpiše predsednik uprave družbe. Enota Pravne zadeve bo izvedla vse potrebne aktivnosti, da se s politiko seznani ustanovitelj, upravo družbe, nadzorni svet družbe in svet delavcev.

Politika raznolikosti v organih vodenja in nadzora je objavljena na spletni strani družbe.

² Opomba: Razen 30-dnevnega obdobja, ko je bila članica nadzornega sveta – predstavnica delavcev, Manda Firm.