



Znanje. Kvaliteta. Inovacija.
**Izvješće o održivom
razvoju 2010.**





Znanje. Kvaliteta. Inovacija.

VEĆ 20 GODINA ZAJEDNO S VAMA PONOSNO GRADIMO JGL!

Recepti svih lijekova nekad su bili izraženi u kapima. Danas mislimo da je JGL-ov recept uspjeha - kap znanja, kvalitete i inovativnosti, uz dodatak dvije kapi morske vode, te veličanstvene riznice života. Naša široka paleta proizvoda spoj je najboljeg iz prirode s modernim farmaceutskim tehnologijama, rezultat je pomnih ispitivanja, iskrene brige i nastojanja da u potpunosti razumijemo Vaše potrebe.

Sa zadovoljstvom Vam posvećujemo ovo Izvješće!



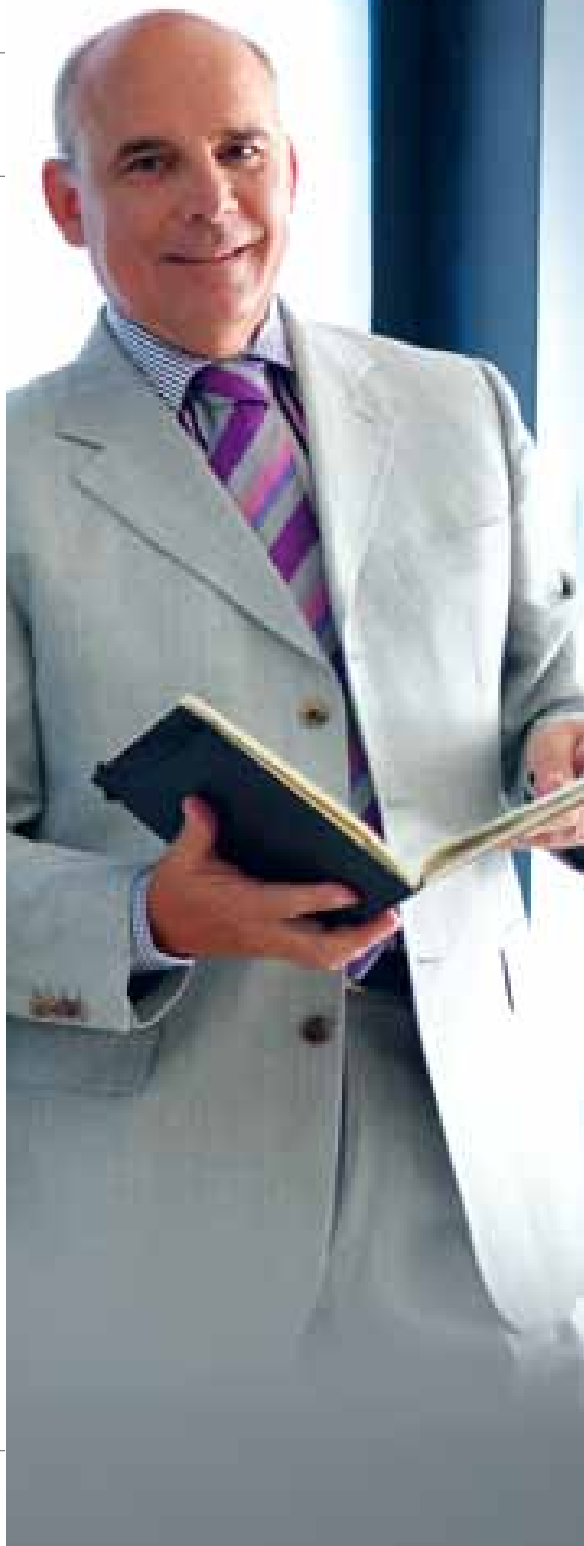
Riječ direktora tvrtke – Preuzimamo odgovornost za čovjeka i okoliš	02
Mišljenje komisije UV-a HR PSOR-a	04
S Indeksom DOP-a prema održivom razvoju Hrvatske	06
Inicijativa Svjetskog sporazuma – Izvješće po Global Compactu	08
JGL u 2010. godini	10
• u segmentu proizvodne tehnologije	12
• u segmentu proizvodnog programa	14
• u segmentu kvalitete	16
• u segmentu internacionalizacije	18
Pregled poslovanja	22
• po proizvodnim programima	25
• po tržištima	34
• poslovni sustav i organizacijska struktura	36
Pokazatelji društveno odgovornog poslovanja	38
• pokazatelji iz područja radnih odnosa	40
- učenje presudno za uspjeh	41
- sustav nagrađivanja uz dodatnu brigu	42
- sklad privatnog i poslovnog života	43
- kultura otvorenog komuniciranja	44
- mišljenje zaposlenika je važno	45
- certifikat Poslodavac Partner	46
• financijski pokazatelji	42
- investicije u razdoblju 2009-2010	42
- poticaji za ulaganja	44
• pokazatelji okolišnog učinka	46
- zaštita okoliša	46
- gospodarenje otpadom	48
- gospodarenje vodom	49
- gospodarenje električnom energijom	50
- zaštita na radu	51
• sponzorstva i donacije	52
- suradnje	52
• članstva	53
• nagrade i priznanja	54
Planirani budući razvoj	55
Kazalo sadržaja GRI-a	56

Kratice koje se koriste u tekstu



DOP	Društveno odgovorno poslovanje
SWOT	Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats
SBU	Strategic Business Unit
CIS	Commonwealth Of Independent States
ORL	Otorinolaringologija
CIP	Cleaning In Place
SIP	Sterilization In Place
GMP	Good Manufacturing Practice
ISO	Internatinal Organization For Standardization
OTC	Over The Counter
HRK	Hrvatska kuna
B2B	Business To Business
WHO	World Health Organization
ATC	The Anatomical Therapeutic Chemical Code
RBU	Research Business Unit
SEE	Southeastern Europe
MBU	Market Bussiness Unit
DCP	Decentralizirani postupak
EU	Europska unija
BSC	Balanced Scorecard
TZMF	Trezorski zapisi Ministarstva financija
EBITDA	Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization
ROE	Return On Equity
ROA	Return On Assets
GRI	Global Reporting Initiative



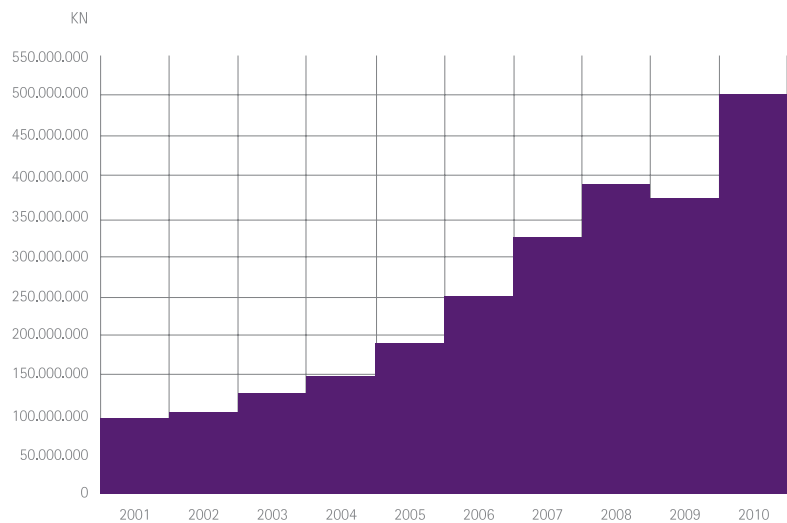


Preuzimamo odgovornost za čovjeka i okoliš



Iza nas je poslovna, u povijesti poslovanja JGL-a, rekordna 2010. godina u kojoj smo ostvarili rast prodaje od 36% i rast izvoza od 67% u odnosu na 2009. godinu. Imamo puno razloga za ponos i zadovoljstvo. Osim što su je obilježili značajni koraci u segmentu internacionalizacije i otvaranja novih tržišta, bila je to godina u kojoj je dostizanje najviših svjetskih standarda u sustavu kvalitete rezultiralo novim certifikatima za tvrtku, godina u kojoj su uspješno provedene organizacijske promjene, izoštreni strateški ciljevi, uveden čitav niz sustavnih poboljšanja koja nam omogućuju još bolje upravljanje vlastitim resursima.

Grafički prikaz 1. Ukupni prihodi JGL-a u razdoblju 2001.-2010.



Izvor: JGL

Ispunjenje postavljenih planova poslovanja, međutim, niti ove godine nismo prihvatili kao isključivi i jedini cilj - brojne aktivnosti podupiru nastojanja da se slijede postulati održivog rasta, što se prije svega ogleda u uspješnom provođenju programa društvene odgovornosti, kako prema zaposlenicima i svim njihovim potrebama, željama, potencijalima, tako i prema društvenoj zajednici, okolišu, kupcima i partnerima.

Neizmjerne čast i veliko priznanje našem nastojanju da kontinuirano poboljšavamo radne i ekološke uvjete, pritom osviješteno smanjujemo utjecaj na okoliš te podižemo svijest o raznolikosti i uključivanju, svakako je bila nagrada Indeks DOP-a 2010 za najveći napredak u odnosu na prošlu godinu, a dodijeljena nam od strane Hrvatske gospodarske komore i Hrvatskog poslovnog savjeta za održivi razvoj. Ponosni smo što je prepoznata naša predanost zaštiti okoliša i društvenoj odgovornosti koju iz godine u godinu nastojimo unaprijediti sve boljim tehnološkim rješenjima i proizvodnim praksama.

Nažalost, zbog intenzivnog tempa organizacijskog preustroja i definiranja strateških ciljeva, ne mogu ne spomenuti našu stagnaciju u aktivnostima izvještavanja prema hrvatskoj mreži UN Global Compacta kojoj smo pristupili 2007. godine. Baš kao što sam kazao pri ulasku u istu - priliku za iskorak prema temeljnim načelima iz područja ljudskih i radnih prava, okoliša i borbe protiv korupcije, JGL nipošto ne želi propustiti. Želio bih naglasiti kako su ona već dugi niz godina sastavni dio našeg poslovanja i ogledaju se u odnosu prema zaposlenicima, kupcima, partnerima i obitelji.

Posebno mi je drago što Izvješćem razine C, sukladno smjernicama Svjetske inicijative o izvješćivanju (GRI) i usklađenim s deset načela Global Compacta, sada i formalno potvrđujemo naše opredjeljenje ka upravljanju kroz četiri ključna područja, a obećanje o kontinuitetu dajemo i kroz novousvojenu - jednogodišnju praksu izvještavanja o održivom razvoju. U današnjem poslovnom svijetu svijest o društveno odgovornom poslovanju sve je veća, a prihvaćanje načela Global Compacta nema alternativu!

Mi u JGL-u nastojimo svojim odnosom prema zaposlenicima i okolišu biti primjer drugima. Cijeneci sve što smo baštinili od predaka, unutar svog područja utjecaja, pazimo da potomcima u nasljeđe ostavimo dovoljno resursa kako bi im život bio sretan!

Želim Vam ugodno čitanje,



Ivo Usmiani
Direktor JGL-a
U Rijeci, rujan 2011.

Mišljenje komisije UV-a HR PSOR-a

Komisija upravnog vijeća HR PSOR-a potvrđuje da je izvješće o održivosti Jadran Galenskog laboratorija za 2010. godinu sukladno razini C zahtjeva za izvještavanje Smjernica G3 Globalne inicijative za izvještavanje (GRI).

Izražavamo zadovoljstvo odlukom JGL-a da ovim izvješćem započne jednogodišnju praksu izvještavanja. Vjerujemo da je to posljedica razumijevanja važnosti mjerenja i evaluacije nefinancijskih učinaka poduzeća, a da će jednogodišnja praksa dovesti do još intenzivnijih napora u kontinuiranom smanjenju negativnih učinaka poslovanja na društvene i okolišne čimbenike.

Izvješće prikazuje sve aspekte poslovanja, uključujući i one za koje sami kažu da ih nisu uspjeli realizirati što smatramo dobrim primjerom transparentnosti. Izvješće je također dobar primjer kako nije uvijek nužno potrebno uvoditi dodatne pokazatelje i mjerenja već je dovoljno samo na pravi način odabrati, povezati i interpretirati raspoložive podatke, kojih je, uzevši u obzir i specifičnu djelatnost kojom se JGL bavi, mnogo.

Izvješće o održivosti JGL, iako C razine, donosi pomno odabrane pokazatelje koji daju sliku o ključnim nefinancijskim učincima za izvještajnu godinu čime daju sažet prikaz koji slikovito informira čitatelja o ključnim učincima u najvažnijim područjima održivosti. Posebno treba pohvaliti područje izvješća koje govori o obrazovanju zaposlenika kao i samu praksu JGL-a koja je ovdje opisana. Naime, očita je predanost poduzeća da kontinuirano ulaže u kadrove pokazujući da razumije koliko dugoročno konkurentnost poduzeća ovisi upravo o motiviranoj, lojalnoj i obrazovanoj radnoj snazi. Čini se da ovo višegodišnje ulaganje u kadrove u slučaju JGL-a daje i pozitivne rezultate sudeći po iznimnim poslovnim rezultatima na kojima im svakako čestitamo.

Još jedno područje zaslužuje da ga se izdvoji, a radi se o području zaštite voda. Velike uštede koje JGL postiže u gospodarenju vodama pokazuju da je poduzeće svjesno koliko je njegov uspjeh na tržištu ovisan o dostupnosti kvalitetne i čiste vode te se sukladno tome s velikom brigom skrbi o istoj.

Manjkavost izvještaja je njegova značajna orijentacija na financijske i ekonomske pokazatelje što nije sukladno ravnoteži kakvu predlažu Smjernice GRI-a. Vjerujemo da će u idućim izvještajnim razdobljima značajnija pažnja biti posvećena postojećim i razvoju novih pokazatelja nefinancijskih učinaka poduzeća što će povećati obim samog izvješća a možda i razinu izvještavanja.

Također predlažemo da se u buduću, s ciljem razvoja i mjerenja pokazatelja učinaka u području društvenih i okolišnih pokazatelja, razviju ciljevi koji su preciznije određeni i mjerljivi što će postaviti konkretne temelje za aktivnosti u području nefinancijskih učinaka za iduće izvještajno razdoblje.

Možemo konstatirati da je ovim izvješćem JGL učvrstio poziciju jednog od vodećih poduzeća u Hrvatskoj u području održivog razvoja, te se nadamo da će i u narednim godinama ustrajati s ovakvom praksom stalnog unapređenja svog djelovanja.



Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj
Croatian Business Council for Sustainable Development

S Indeksom DOP-a prema održivom razvoju Hrvatske




U prvoj polovici 2011. godine Hrvatska gospodarska komora i Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj tradicionalno su dodijelili nagrade najboljim tvrtkama za društveno odgovorno poslovanje. Nagrađene su po tri tvrtke u kategorijama malih, srednjih i velikih tvrtki, a JGL je dobio posebnu nagradu za najveći napredak u odnosu na godinu ranije.

Cilj je projekta omogućiti transparentni uvod u primjenu dobrovoljnih društveno odgovornih praksi i njihovu usporedbu u odnosu na druge tvrtke. Šest osnovnih područja koji definiraju kriterije metodologije ocjenjivanja su: ekonomska održivost i strateška orijentacija na društveno odgovorno poslovanje, radna okolina, zaštita okoliša, ulaganje u zajednicu i tržišni odnosi.

Obzirom da je nagrada Indeks DOP-a nastala kao zajednička inicijativa Hrvatske gospodarske komore i Hrvatskog poslovnog savjeta za održivi razvoj, uz stručnu i financijsku podršku USAID-a, UNDP-a i Ekonomskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu s ciljem da se istaknu hrvatske tvrtke koje su primijenile društvenu odgovornost kroz sva važna područja - značenje datog priznanja za JGL je veliko!

Naime, osim što bi projekt trebao potaknuti potrošače da prilikom kupnje daju povjerenje upravo onim proizvodima čiji proizvođači brinu za okoliš i svoju društvenu zajednicu, ukupan rezultat trebao bi biti kvalitetnije gospodarstvo, ali i bolja zaštita okoliša te društveni prosperitet.

Uz svjesnost da samo društveno odgovorno poslovanje osigurava dugoročnu konkurentnost i održivost tvrtke, a onda i održivi razvoj Hrvatske - JGL ponosni je vlasnik Indeksa DOP-a!



DOP.HR DRUŠTVENO ODGOVORNO
POSLOVANJE U HRVATSKOJ

JADRAN Galenski laboratorij d.d.

Posebna nagrada za najveći napredak
2010.



HR PSOR



INDEKS DOP-a

DRUŠTVENO ODGOVORNO POSLOVANJE U HRVATSKOJ



Inicijativa Svjetskog sporazuma Izvešće po Global Compactu

Global Compact, inicijativa Ujedinjenih naroda (UN) za uvođenje društveno odgovornog poslovanja, pokrenuta je 2000. godine za vrijeme mandata Kofija Annana na funkciji Glavnog tajnika UN-a i danas je najveća takva inicijativa koja okuplja preko 8.000 korporativnih dionika iz preko 135 zemalja diljem svijeta.

Global Compact je strateška inicijativa koja se temelji na deset osnovnih načela iz područja ljudskih i radnih prava, okoliša i borbe protiv korupcije. Kao takav, Global Compact predstavlja jedinstveni primjer suradnje poslovnog svijeta i međunarodne zajednice te uz kompanije okuplja i predstavnike akademske zajednice, civilnog društva, vlada, poslovnih udruga te samog UN-a.

Lokalna mreža Global Compacta Hrvatske osnovana je 2007. godine, a JGL od tada je njen aktivni član – kontinuirano i apsolutno poštuje, provodi i promiče deset općih načela koja su usuglašena i izvedena iz Opće deklaracije o ljudskim pravima, Deklaracije Međunarodne organizacije rada o temeljnim načelima i pravima iz radnog odnosa, Deklaracije o okolišu i razvoju iz Rija, Konvencije Ujedinjenih naroda protiv korupcije.

Slijedom navedenog, Uprava JGL-a obvezala se da:

Ljudska prava

1. načelo: podupiremo i poštujemo zaštitu međunarodnih ljudskih prava unutar svog područja utjecaja; i
2. načelo: brinemo se da ne sudjelujemo u kršenjima ljudskih prava.

Radna prava

3. načelo: podržavamo slobodu udruživanja i stvarno priznavanje prava na kolektivno pregovaranje;
4. načelo: podržavamo ukidanje svih oblika prisilnog rada;
5. načelo: zalažemo se za stvarno ukidanje dječjeg rada; i
6. načelo: ukidanje diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem i izborom zanimanja.

Okoliš

7. načelo: podupiremo predostrožan pristup izazovima na području okoliša;
8. načelo: pokrećemo inicijative radi promicanja veće odgovornosti prema okolišu; i
9. načelo: potičemo razvoj i širenje ekološki prihvatljivih tehnologija.

Borba protiv korupcije

10. načelo: radimo na suzbijanju korupcije u svim njenim oblicima, uključujući iznudu i podmičivanje.

Alati kojima djelujemo na provedbi navedenih načela su oni o kojima izvještavamo i na stranicama u nastavku.



Za područje ljudskih prava:

Zaposlenici su nositelji rasta i razvoja tvrtke JGL. Naša kultura koja njeguje timski rad, izvrsnost i bliskost ujedno je jedan od najvažnijih pozitivnih pokretača našeg uspjeha i napredovanja. Međuljudski odnosi izuzetno su važan element ukupnog zadovoljstva zaposlenika i predstavljaju jednu od osnovnih beneficija rada u JGL-u.

Tvrtka vodi brigu o osobnom razvoju zaposlenika kroz stalne edukacijske programe kojima se nastoje uskladiti postojeća znanja, vještine i vrijednosti s onima koje tvrtka treba da bi ostala konkurentna i da na taj način osigura svoj održivi rast. Ciljevi u Ugovorima o učinku, koji se sklapaju sa svakim zaposlenikom, vežu se za ciljeve koji se nalaze u vršnom strateškom dokumentu, strateškoj mapi. Pristup je to kojim se dodatno svakog pojedinca u sustavu želi pozicionirati tako da mu je potpuno jasna njegova uloga, njegove mogućnosti napredovanja kao i njegov osobni doprinos ukupnom rezultatu.

Obzirom da JGL, osim u Hrvatskoj, posluje i ima svoja predstavništva u mnogim zemljama svijeta, zaposlenici su pripadnici različitih narodnosti, vjera, kultura. Bilo kakav oblik diskriminacije ili uznemiravanja zaposlenika na temelju spola, rase, vjerske, jezične, nacionalne ili političke pripadnosti, zdravstvenog statusa, dobi, obiteljskog statusa, obrazovanja, društvenog položaja, osobnih značajki ili uvjerenja - nije dopušten.

Prema spolnoj strukturi u upravljačkim, izvršnim i strateškim tijelima tvrtke je vidljivo da u JGL-u žene ni po čemu nisu zapostavljene niti diskriminirane u odnosu na muškarce. U JGL-u nastoji se izgraditi moderan, nikakvim predrasudama i ograničenjima opterećen poslovni sustav, koji može odgovoriti izazovima današnjeg izuzetno konkurentnog okruženja.

JGL poštuje važeće propise, kolektivne i individualne ugovore te štiti ljudska i građanska prava, dostojanstvo i ugled svakog zaposlenika. JGL aktivno surađuje s institucijama civilnog društva u projektima koji promiču zaštitu ljudskih prava.

Za područje radnih prava:

U sustav nagrađivanja unutar JGL-a uključeni su svi zaposlenici bez izuzetka, svi imaju priliku stručno se usavršavati na internim i eksternim edukacijama koje se baziraju na sustavu kompetencija. Svima se pruža mogućnost da razvijaju svoje kompetencije - komunikacijske vještine, otvorenost za promjene, odlučnost, usmjerenost na klijenta, prezentacijske vještine...

JGL nudi široki raspon mogućnosti za početak ili nadogradnju ponajprije farmaceutske karijere, bilo da se radi o područjima istraživanja, razvoja, tehnologije, marketinga ili prodaje. Načela ravnopravnosti i poštivanja ljudskog dostojanstva poštuju se pri upravljanju ljudskim resursima i donošenju relevantnih odluka. Prilikom zapošljavanja u JGL-u nema diskriminacije na temelju spola, rase, boje kože, jezika, vjere, političkog ili bilo kojeg drugog opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovine, rođenja ili bilo kojeg drugog statusa.

Zaposlenici imaju pravo po svojem slobodnom izboru utemeljiti sindikat ili se učlaniti u neki postojeći sindikat. Isto tako mogu pokrenuti inicijativu za osnivanjem radničkog vijeća unutar tvrtke kako bi od poslodavca zatražili ispunjenje nekih prava ili očekivanja. To što u JGL-u nema sindikalnog organiziranja, a niti formiranog radničkog vijeća, očiti je znak da niti nema potrebe za organizacijom.

Na temelju članka 130 Zakona o radu i Članka 18 Statuta JGL-a, Uprava tvrtke donijela je Pravilnik o radu kojim se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa a posebno: zasnivanje radnog odnosa; zaštita zdravlja i privatnosti radnika; postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika; radno vrijeme i raspored radnog vremena; odmori i dopusti; plaća i naknada plaće; zabrana natjecanja (konkurencije); prestanak radnog odnosa; osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa; materijalna odgovornost.

JGL posluje uz poštivanje Ustava i pozitivnih zakonskih propisa koji zabranjuju prisiljan i neslobodan rad koji ne predstavlja samo povredu temeljnih ljudskih prava već društvo lišava prilika za razvoj vještina i ljudskih resursa.

Za područje okoliša:

Dok globalno unapređuje kvalitetu života kroz brigu o zdravlju, JGL kontinuirano nastoji biti pouzdan i odgovoran član zajednice u kojoj živi i djeluje.

Tvrtka ulaže velika sredstva i napore u brizi za okoliš, te izvršava sve obveze predviđene važećim propisima. To ostvaruje primjenom ekološki prihvatljivih tehnologija koje pomažu smanjiti potrošnju sirovina što vodi povećanju efikasnosti, kao i istraživanjem i razvojem još učinkovitijih.

Veliki naponi i znatna sredstva ulažu se i u zbrinjavanje otpada, a cjelokupno gospodarenje otpadom vrši se u skladu s propisima, suradnjom s ovlaštenim skupljačima i pokriveno je potrebnom dokumentacijom. Energetska učinkovitost nastoji se primjenjivati svugdje gdje je to tehnološki i ekonomski izvedivo.

O svim ekološkim indikatorima vodi se uredna evidencija, izrađeni su svi relevantni izvještaji koji su dostavljeni nadležnim tijelima javne uprave i koji su time postali javni i dostupni na uvid svim zainteresiranima.

Za područje borbe protiv korupcije:

U JGL-u korupcija se tretira kao neprihvatljiva praksa neovisno o motivu, razlogu, načinu ili posljedicama koruptivnog djelovanja. Osuđujemo korupciju u svim njenim oblicima, uključujući iznudu i podmićivanje.





JGL u 2010. godini



Jadran-Galenski laboratorij d.d. (JGL) farmaceutska je tvrtka sa sjedištem u Rijeci (Pulac/Svilno) koja nudi široki portfelj proizvoda u gotovo svim tehnološkim oblicima i u raznim legislativnim kategorijama, od temeljnih i najzahtjevnijih - lijekova i medicinskih proizvoda, do prirodnih lijekova i dermokozmetike. Specijalizirana je za proizvodnju sterilnih kapi za oči, nos i uši, a u terapijskom segmentu, na liječenje osjetila. Tvrtka posluje na tridesetak tržišta, među kojima su ključna tržišta regije CIS - Rusije, Ukrajine i Kazahstana, i zapošljava petstotinjak zaposlenika u matici i predstavništvima. Ako nije drugačije navedeno, podaci koje donosi Izvješće odnose se na cjelokupno poslovanje tvrtke JGL u 2010. godini.

Više o povijesti i rastu tvrtke kroz godine na www.jgl.hr

Kao i svake godine ranije, naš glavni cilj i u 2010. bio je uspješno poslovanje. Nakon teške 2009. godine, u kojoj smo iskusili udar recesije na gospodarstvo i kupovnu moć stanovnika, u 2010. smo ušli s rezervom ali odlučni da ne dozvolimo daljnju stagnaciju. U zadnjem kvartalu 2009. posvetili smo se preispitivanju postojećih stanja i promišljanja te donošenju odluka o zaokretu koji želimo učiniti da dostignemo ciljeve rasta.

Redefinirane su misija, vizija, vrijednosti i ključne kompetencije, a najznačajnije promjene ticale su se ukidanja dotadašnjih SBU-ova i formiranja poslovne funkcije Strateški marketing koja upravlja cijelim portfeljom JGL-a kroz tri programa - Receptni program (brendirani generici), Bezreceptni program (lijekovi bez recepta, probiotici, kozmetika, kozmetika s posebnom namjenom) i Program Aqua Maris, te formiranje Odbora (Izvršni, Portfolio, Strateški) na nivou tvrtke koji su preuzeli ključnu ulogu u korporativnom upravljanju i definiranju strategije.





Misija

Unapređujemo kvalitetu života kroz brigu o vašem zdravlju.

Vizija

JGL je internacionalna farmaceutska tvrtka sa širokim spektrom brendiranih generika, fokusirana na razvoj i proizvodnju lijekova za osjetila, te lider u korištenju blagodat morske vode u svrhu zdravlja.

Vrijednosti

- Timski rad

Surađujemo na svim nivoima organizacije da bi postigli zajednički cilj. Dijelimo informacije i resurse, komuniciramo otvoreno, neposredno, iskreno, s poštovanjem i gradimo dugoročne partnerske odnose. Konzistentni smo u izvršavanju planova i dijelimo zajedničku odgovornost i međusobno povjerenje.

- Izvrsnost

Imamo jasne i visoke ciljeve i standarde kvalitete i izvedbe. Odvažni smo i strastveni pri ostvarivanju rezultata. Potičemo sebe i druge na kontinuirano učenje i razvoj kao i na preuzimanje odgovornosti i inicijative kako bismo ostvarili dodanu vrijednost nama i našim partnerima.

- Bliskost

Prepoznajemo potrebe naših partnera i brinemo o njima te radimo na obostranoj dobrobiti uvažavajući različitosti. Jednostavni smo, otvoreni i topli u komunikaciji. Ispunjavamo obećanja i doprinosimo široj zajednici potičući aktivnosti za unapređenje kvalitete života.

Strateške odrednice

- Internacionalizacija

Želimo postići još veću afirmaciju na inozemnim tržištima. Procjenjujemo da za to najveću snagu ima Aqua Maris linija proizvoda, koja se već dokazala kao izuzetno uspješan i konkurentan brend, osobito na tržištima CIS-a. Uz Aqua Maris, u našem portfelju je još cijeli niz brendova i proizvoda koji će dobiti priliku za internacionalno širenje.

- Fokusiranost

Želimo iskoristiti naše jake strane i znanja te se fokusirati na ona područja u kojima se možemo diferencirati i ostvariti konkurentnu prednost. Tu se prvenstveno misli na razvoj i proizvodnju sterilnih farmaceutskih oblika u indikacijskom području ORL i oftalmike u kojima posjedujemo ključne kompetencije. Portfolio ćemo balansirati na način da osigura fokusiranost, a da istovremeno smanji rizik „ovisnosti“ o samo nekoliko proizvoda na pojedinim tržištima.

- Bliskost s kupcima

Tvrtka u fokus svih svojih odluka stavlja kupca na prvo mjesto shvaćajući da kupac ima širi spektar potreba i očekivanja od samog proizvoda. JGL se kulturno, organizacijski, kompetencijski, tehnološki i procesno svakodnevno usklađuje i nadograđuje kako bi stvorio preduvjete rješavanja šireg spektra potreba kupaca kroz personaliziranu, proaktivnu uslugu. Želimo biti partner kupcu i njegovo prvo rješenje u poslovnim izazovima.

- Održivi rast

Želimo rasti i dalje, no to moramo raditi na način da naša profitabilnost i efikasnost ne budu ugrožene. Moramo naći pravi balans između investicija i troškova te ciljati na nešto manji no održiv i dugoročan rast. Rast ćemo postići kako vlastitim razvojem brend generika i bezreceptnog programa, tako i suradnjom i strateškim povezivanjem s partnerima u području razvoja, proizvodnje i marketinga.

Naše ćemo strateške odrednice postići na način da timski radimo i koristimo sve naše resurse, da ono što radimo radimo prema najvišim standardima kvalitete, kao i da gradimo dugoročne i bliske odnose s našim partnerima koje stavljamo u fokus poslovanja.



U skladu s vrijednostima i strateškim odrednicama, u želji da doprinesemo još većoj efikasnosti i uspješnijem poslovanju, ali i promišljeno pratimo dinamiku okruženja u kojemu poslujemo, postavljene ciljeve tijekom 2010. ostvarili smo:

U segmentu proizvodne tehnologije

- Obzirom na naš primaran terapijski fokus - liječenje osjetila, najznačajniji infrastrukturni i tehnološki projekt JGL-a u 2010. godini svakako je bila izgradnja novog odjela sterilnih pripravaka, namijenjenog proizvodnji sterilnih kapi. Posebno je značajno da se u novom odjelu čišćenje i sterilizacija proizvodne opreme provodi automatski, preko CIP/SIP sistema, što osigurava veću efikasnost i sigurnost procesa.

Zahvaljujući postavljenom i velikom *buffer tanku* omogućeno je kontinuirano odvijanje procesa. Uvedena je i sterilizacija parom svih dijelova procesne opreme kroz koje prolazi medij, zatim su uvedena i ispitivanja integriteta filtera on-line bez skidanja filtera iz proizvodne linije/procesa, kao i kompjuterski monitoring procesa u dijelovima u kojima do tada nije postojao. Sve aktivnosti pokrenute su s ciljem povećanja efikasnosti i produktivnosti, ali uz zadržavanje postojećeg ili podizanja nivoa sigurnosti i kvalitete proizvodnih procesa, kako za proizvod, tako i za operatere.

U segmentu proizvodnog programa

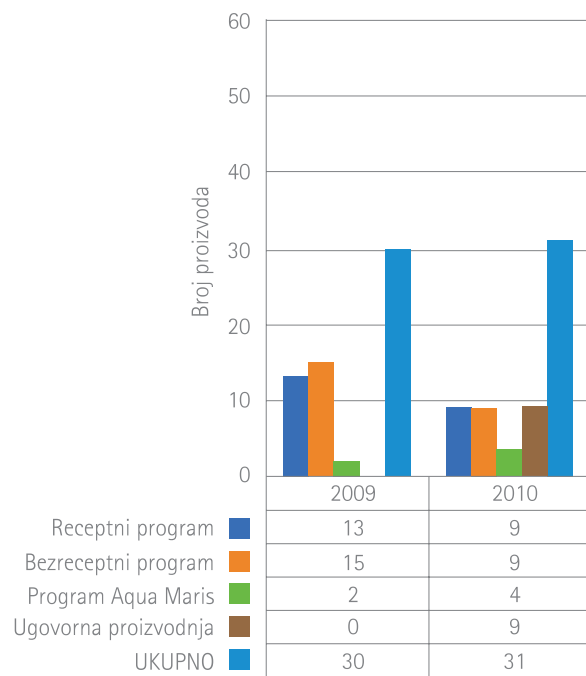
- Ono čemu teži svaki generički proizvođač lijekova je proizvesti, registrirati i lansirati prvi generički lijek na tržištu. JGL-u je to po prvi puta samostalno uspjelo upravo 2010. godine, u travnju, lansiranjem prve generičke inačice latanoprost - Latanox kapi za oči. Riječ je o najpropisivanijem antiglaukotskom preparatu u svijetu, te „zlatnom standardu“ među pripravcima iz skupine analoga prostaglandina koji se koristi za snižavanje povišenog očnog tlaka u bolesnika s očnom hipertenzijom i glaukomom otvorenog kuta. Lijek se proizvodi prema najvišim europskim i svjetskim standardima kvalitete, i to ne samo za naše tržište nego i za brojna tržišta za koja su sklopljeni ugovori o licenci i/ili proizvodnji.

Sigurni smo da će se lansiranje Latanoxa spominjati kao važna prekretnica nakon koje smo se u tehnologiji fokusirali na proizvodnju sterilnih kapi, a u terapijskom segmentu, na liječenje osjetila.

- Kako veliki tržišni potencijal, obzirom na inovativni koncept, imamo u području probiotika, nastavili smo s aktivnostima jačanja tržišne pozicije naših brendova Lactogyn i Normia.
- Liderska pozicija brenda Aqua Maris osnažena je lansiranjem novih proizvoda.
- Tijekom 2010. godine tvrtka je lansirala ukupno 31 novi proizvod čime je nastavljen trend, obzirom da je u 2009. godini lansirano ukupno 30 proizvoda.



Grafički prikaz 2. Ukupno lansirani novi proizvodi u razdoblju 2009. - 2010.



Izvor: JGL



U segmentu kvalitete

- Mnogo je uloženo u razvoj sustava osiguranja kvalitete - investirano je u postizanje uvjeta dobre proizvodne prakse (GMP) u skladištu ulaznih sirovina i mikrobiološkom laboratoriju (lokacija Pulac), kao i u tehnologiju očnih kapi (lokacija Svilno).
- Nakon provedenog recertifikacijskog audita ISO 22000:2005, dodjeljivanja ISO 9001:2008 (Upravljanje kvalitetom), ISO 13485:2003 (Upravljanje kvalitetom za medicinske proizvode) te dobivanja Europskog GMP certifikata u tehnologijama proizvodnje sterilnih oftalmoloških preparata, suhih oralnih oblika (tableta i kapsula) te polučvrstih oblika (kreme i masti) - JGL je postao nova destinacija na karti farmaceutskih proizvođača Europe s u potpunosti certificiranim sustavom upravljanja kvalitetom. Značajno je to prije svega za daljnji razvoj izvozne strategije tvrtke, jer će nam omogućiti izlazak na nova tržišta, ali i osigurati daljnju prisutnost na već postojećim.

U segmentu internacionalizacije

- U skladu s jednom od naših glavnih strateških odrednica - internacionalizacijom, tvrtka je sklopila ugovore za svoje strateške brendove Aqua Maris, Meralys i Adrience s partnerima u Rumunjskoj, Latviji, Litvi, Estoniji, Rusiji, Guatemali, Turskoj, Kuvajtu i Jemenu.
- Dodatnom predstavljanju tvrtke svakako je pridonijelo treće sudjelovanje na sajmu Chemical Pharmaceutical Industry (CPI) u Parizu. Obzirom da se radi o najznačajnijem globalnom događaju u farmaceutskom poslovanju, kojemu prisustvuje čak 25.000 posjetitelja iz preko 125 zemalja, uspješno smo prezentirali naš portfelj u programu lijekova, posebice očnih kapi, zatim brend Aqua Maris, OTC program i kozmetiku Adrience.
- JGL-u je u svibnju 2011. pripalo i hvalevrijedno priznanje „Zlatni ključ“ za najboljeg izvoznika u Rusiju u 2010. godini. Tvrtka je bila nominirana u dvije kategorije - za najboljeg izvoznika u 2010. te za najboljeg izvoznika u Rusiju u 2010., za što je i nagrađena. Podsjetimo da je „Zlatnim ključem“ JGL već bio nagrađen i to 2009. godine za najboljeg izvoznika u Rusku Federaciju.

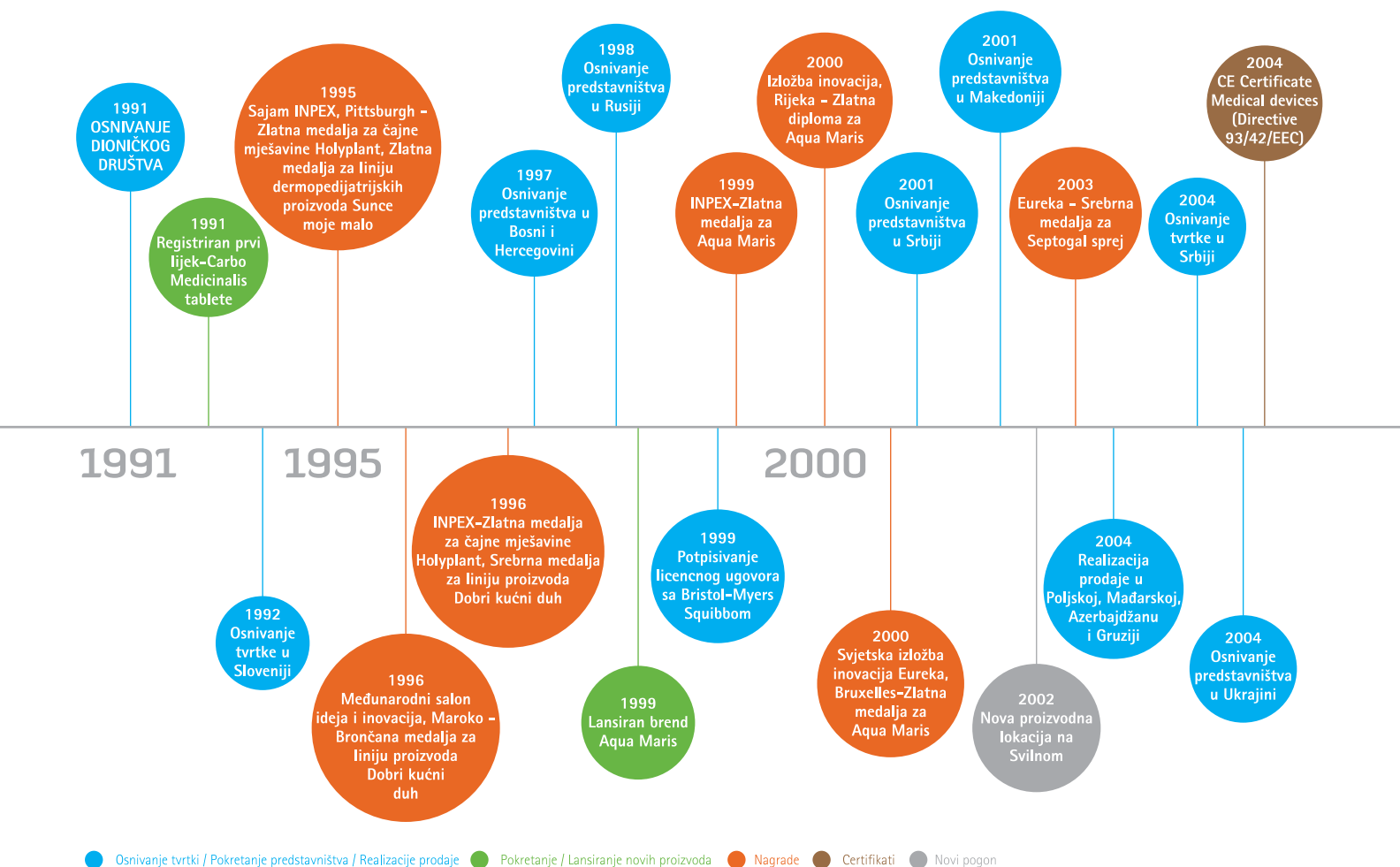
Ono što je na samom kraju 2010. proizašlo kao rezultat cjelogodišnjeg, zahtjevnog projekta korporativnog rebrandinga jest novo korporativno lice s kojim tvrtka u 2011. proslavlja uspješnih 20 godina poslovanja. Iz osvježene, modernog ruha progovara sve ono što tvrtka jest i čemu će njena korporativna filozofija i kultura u budućnosti još intenzivnije težiti - kvalitetnom, sigurnom, modernom i učinkovitom proizvodu, iskrenoj i personaliziranoj usluzi, poštenim i čvrstim odnosima!



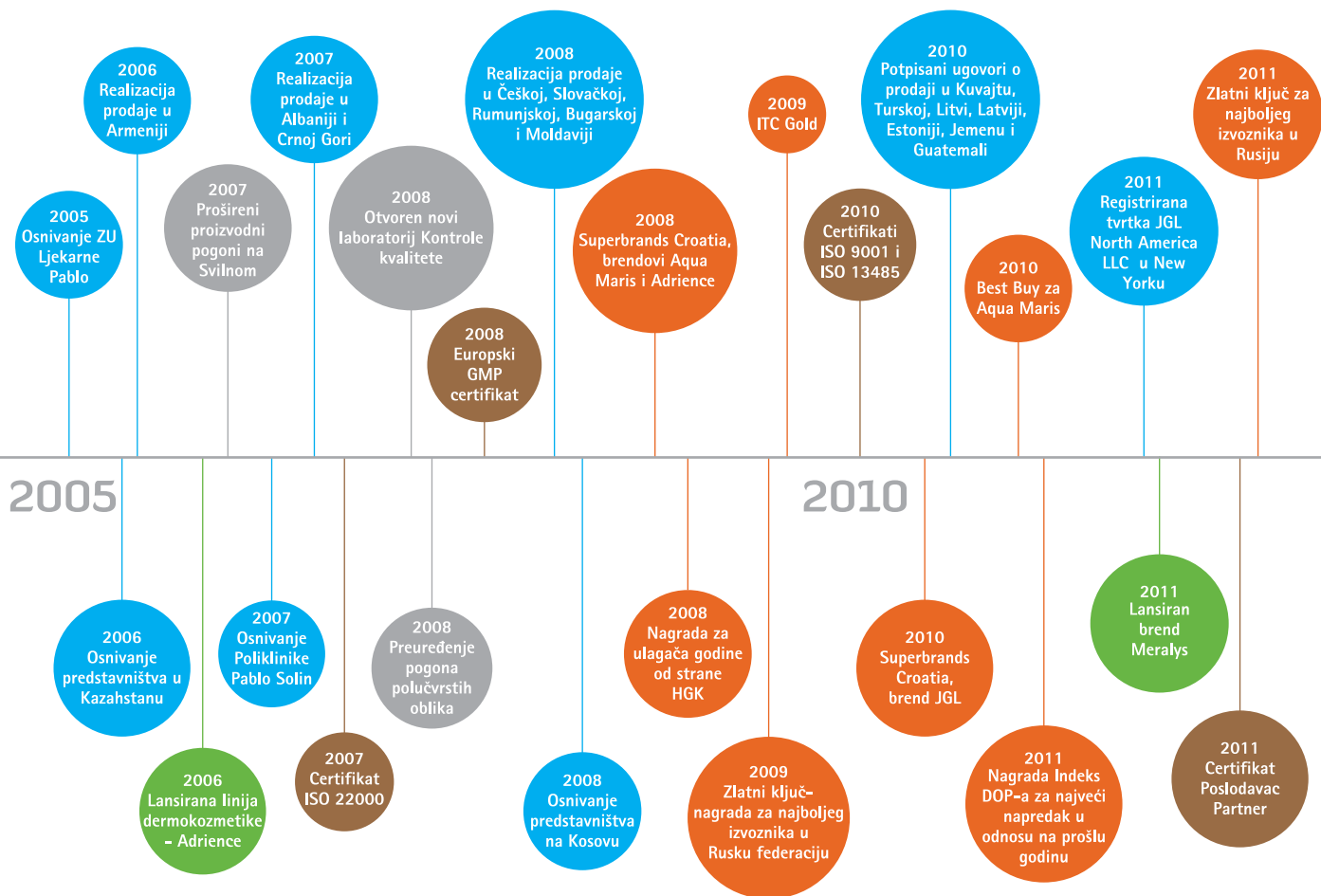
I u 2010. nastavili smo rasti

Na sljedećem prikazu donosimo pregled najvažnijih trenutaka u dosadašnjem rastu JGL-a.

Grafički prikaz 3. Povijesni razvoj JGL-a



Izvor: JGL

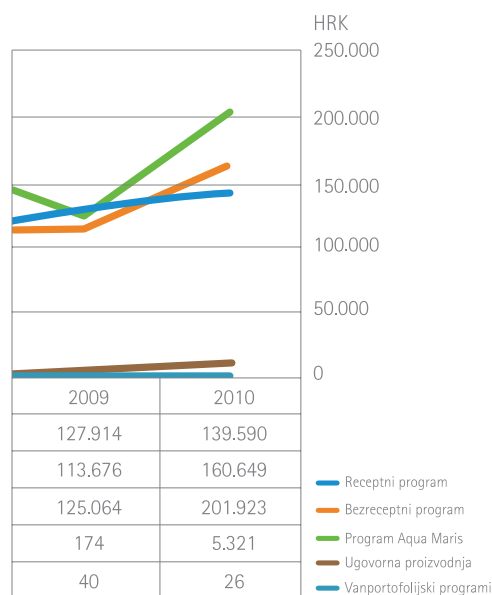




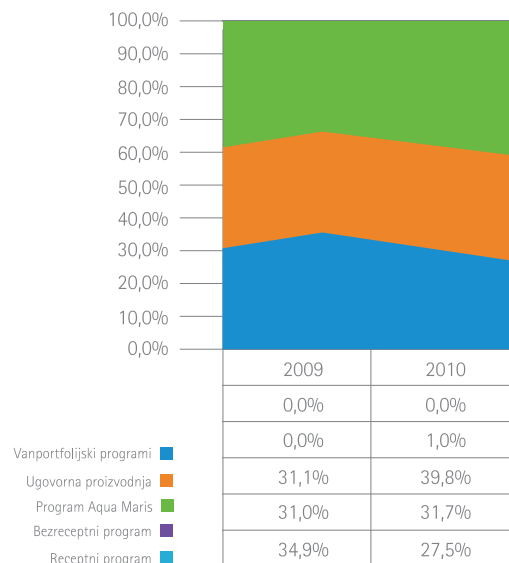
- po proizvodnim programima -

JGL tržištu nudi širok portfelj brendiranih generika i OTC proizvoda - od lijekova i medicinskih proizvoda, do prirodnih lijekova i dermokozmetike namijenjene djeci i odraslima. Portfelj tvrtke danas čini oko 300 proizvoda razvrstanih u programske cjeline - Receptni program, Bezreceptni program, Program Aqua Maris, Ugovorna proizvodnja i Vanportfeljni program.

Grafički prikaz 4. Prodaja po proizvodnim programima u razdoblju 2009.-2010.



Grafički prikaz 5. Struktura prodaje po proizvodnim programima u razdoblju 2009.-2010.





- Receptni program

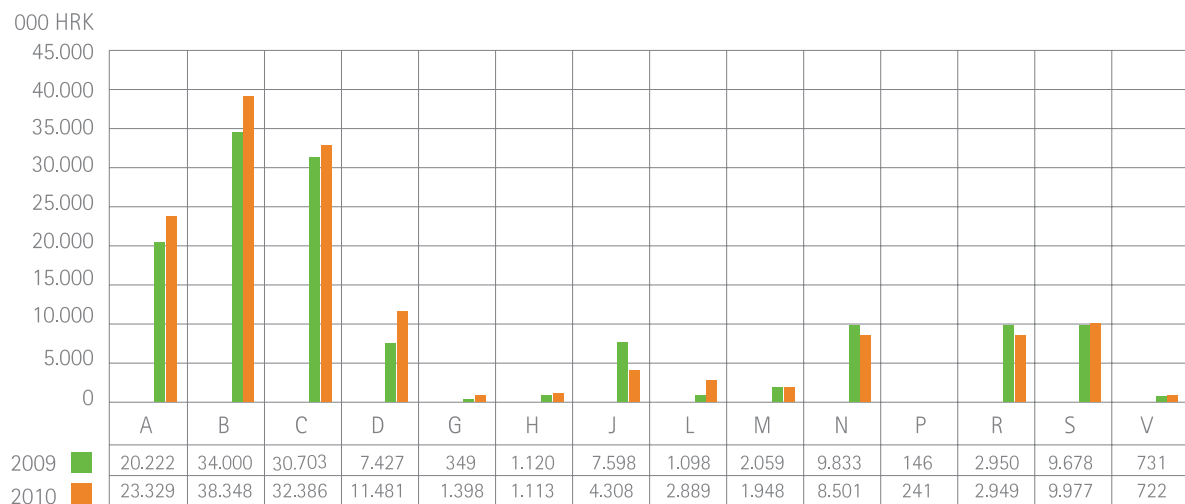
Tvrtka razvija generičke lijekove s dodanom vrijednošću koje prodaje pod vlastitim, zaštićenim nazivima. Pritom je fokus stavljen na sljedeća terapijska područja - lijekove koji djeluju na kardiovaskularni sustav, lijekove koji djeluju na krv i krvotvorne organe, lijekove koji djeluju na probavni sustav i izmjenu tvari te lijekove koji djeluju na osjetila.

Unutar ovog programa ističe se oftalmološka grupa proizvoda za koje se strategija internacionalizacije bazira na B2B partnerstvu.

Grupe proizvoda ovog programa u sljedećem su prikazu iskazane tzv. WHO ATC klasifikacijom (A - Probavni sustav i mijena tvari, B - Krv i krvotvorni organi, C - Kardiovaskularni sustav, D - Koža, G - Mokraćni sustav i spolni hormoni, H - Sustavni hormonski pripravci, J - Sustavne infekcije, L - Zloćudne bolesti i imunomodulatori, M - Koštano-mišićni sustav, N - Živčani sustav, P - Parazitske infekcije, R - Dišni organi, S - Osjetila, V - Različito).



Grafički prikaz 6. Prodaja po grupama Receptnog programa u razdoblju 2009.-2010.



Izvor: JGL

Komentar prodajnih rezultata

Receptni program u 2010. godini ostvario je neto prodaju nakon popusta u iznosu od cca HRK 137,2 milijuna. U odnosu na plan, riječ je o prebačaju od cca 1%, dok je u odnosu na prethodnu godinu riječ o rastu od cca 8%.

U programu dominira domaće tržište koje čini čak 83% od realizirane prodaje. Na njemu je ostvaren prebačaj plana od cca 5% i prethodne godine od cca 6%. U regiji SEE, izvan Hrvatske ostvareno je cca HRK 9,8 milijuna, što predstavlja pad u odnosu i na plan i realizaciju prethodne godine (varijanca cca. 91%).

Razlog pada je neostvarivanje ambicioznog plana u Bosni i Hercegovini, kao i podbačaji u Srbiji i na Kosovu. Ovaj program realizira se na tržištu CIS-a, gdje je realizacija bila čak za 59% veća od prethodne godine. Plan je doduše bio još ambiciozniji, no na kraju je ostvarena njegova pristojna varijanca od cca 94%. Plan u svim zemljama CIS-a je imao visoke stope rasta (Rusija, Ukrajina, Kazahstan i Gruzija).

- Bezreceptni program

Bezreceptni pripravci koriste se u svrhu prevencije razvoja bolesti, ali i kao dio cjelovitog pristupa liječenju. Portfelj bezreceptnih pripravaka obuhvaća velik broj proizvoda iz kategorija OTC lijekova, dodataka prehrani, kozmetike s posebnom namjenom i kozmetike.

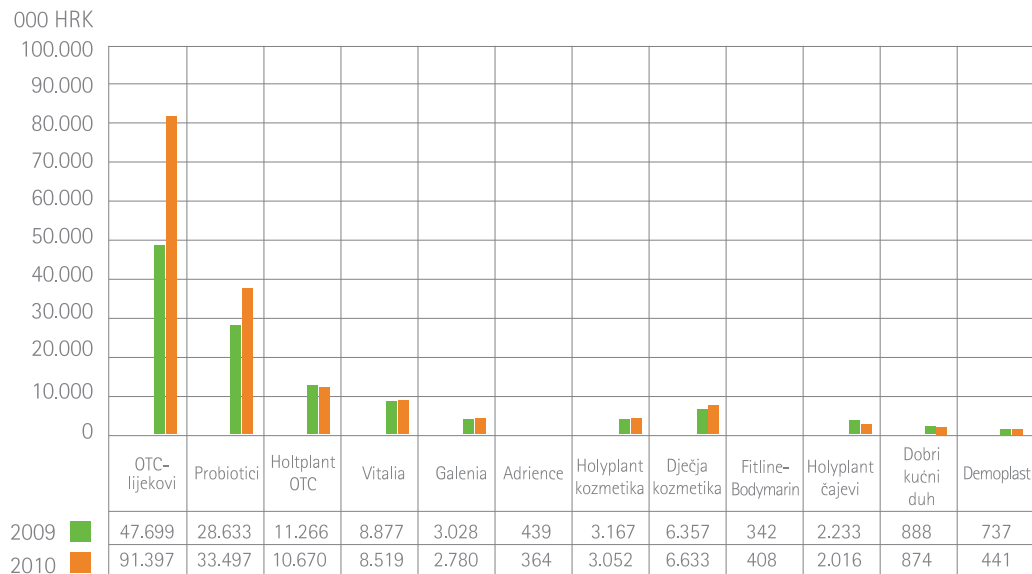
Unutar skupine OTC lijekova važno mjesto imaju brendovi Dramina, namijenjena prevenciji mučnine tijekom kretanja, Pantexol, linija namijenjena njezi i zaštiti osjetljive i oštećene kože, zatim Hegan, Carbomed i Nazol. Probiotičke robne marke Prolife, Lactogyn i Normia nude pak struci i krajnjim korisnicima inovativna probiotička rješenja, koja su rezultat najnovijih znanstvenih dostignuća. Vitalia je linija dijetetskih proizvoda u kapsulama na bazi kvalitetno odabranih i stručno oblikovanih sastavnica biljnog, vitaminskog i mineralnog porijekla.

Od osnutka pa do danas, prepoznatljivost JGL-ovog programa kozmetike stvarana je proizvodima utemeljenima na prirodnim sirovinama. Farmaceutski pristup vidljiv u pomnom odabiru biljnih sirovina, strogoj kontroli kvalitete finalnih proizvoda, te u samom razvoju i proizvodnji kozmetičkih preparata, jamstvo je kvalitete proizvoda JGL-a.

Opredijeljenost za prirodu kao nepresušan izvor ljekovitih sirovina rezultirala je paletom proizvoda za njegu dječje kože i kože odraslih. Linije Sunce moje malo, kozmetika Holyplant te linija Dobri kućni duh rezultat su takva pristupa.



Grafički prikaz 7. Prodaja po grupama Bezreceptnog programa u razdoblju 2009.-2010.



Izvor: JGL

Komentar prodajnih rezultata

Bezreceptni program koji je ujedinio stare programe OTC-a i kozmetike realizirao je u 2010. godini cca HRK 155 milijuna. U odnosu na plan riječ je o varijanci od 96%, dok je prebačaj realizacije prethodne godine čak za 43%.

Na domaćem tržištima zabilježen je pad od cca 7% u odnosu na prethodnu godinu, kao i varijanca plana od svega 87%. Slabiji rezultati bili su i u ostalim zemljama RBU SEE, gdje je zabilježen pad od 4% u odnosu na prethodnu godinu, kao i varijanca plana od svega 77%. Za razliku od SEE, na tržištu CIS-a ovaj program bilježi visoki rast (varijanca 218% u odnosu na prethodnu godinu, a 105% u odnosu na plan).

Ovaj program još je zastupljen i na tržištu Mađarske gdje je plan prebačen za 61%, no riječ je o malim, tek početnim, iznosima za to tržište.



- Program Aqua Maris

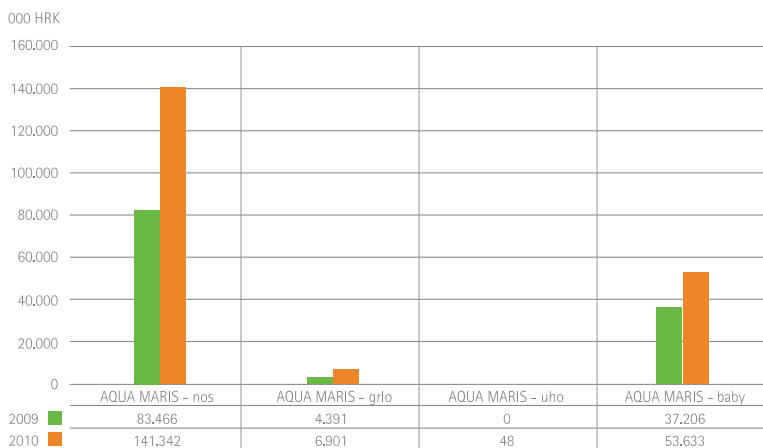
Program Aqua Maris najinternacionalniji je program JGL-a. Čini ga čak 15 proizvoda.

Linija je namijenjena specifičnim potrebama dojenčadi, djece i odraslih, te donosi olakšanje kod problema s disanjem, osnažuje tjelesnu obranu protiv prehlada i gripe, te pomaže u reguliranju problema sa sinusima, alergijama i rinitisom. Budući da se proizvodi Aqua Maris unose u ljudsko tijelo čistoća i blagost proizvoda su ključni.

Tijekom godina, JGL je upotpunio ovu liniju razvojem mnogobrojnih proizvoda za njegu i terapiju uha, grla i nosa.

Znanje i tehnologiju prerade morske vode, te bogato iskustvo stečeno kroz brojna klinička istraživanja i suradnju s najvećim kliničkim centrima u zemlji i inozemstvu, JGL je ugradio i u novi inovativni proizvod Meralys, drugi brend u programu Aqua Maris.

Grafički prikaz 8. Prodaja po grupama programa Aqua Maris u razdoblju 2009.–2010.



Izvor: JGL

Komentar prodajnih rezultata

Program Aqua Maris, koji je strateškom reorganizacijom zbog svog značaja izuzet iz bivšeg programa OTC, bilježi daljnji rast u 2010. godini. On je realiziran s cca HRK 179 milijuna, što predstavlja rast od cca 59% u odnosu na prethodnu godinu, te varijancu ispunjenja plana od 110%.

Na tržištu Hrvatske imao je najslabije rezultate (za 20% manji od prethodne godine), no na tržištu ostalih SEE zemalja ipak je bolji za cca 15% od prethodne godine.

Na ključnim tržištima CIS-a i ova je godina bila sjajna. Plan je ostvaren varijancom 114%, dok je prethodna godina prebačena za čak 66%. Posebno je značajan uspjeh na primarnom tržištu Rusije, gdje je ostvareno cca HRK 143 milijuna, što predstavlja rast od 78% i ispunjenje plana od 120%.

Od ostalih tržišta, zabilježena je realizacija i u Mađarskoj i u Poljskoj, no ne u velikoj mjeri. Razlog je u promjeni veleprodajnog partnera na tim tržištima.

Prisutnost brenda Aqua Maris u svijetu

Aqua Maris brend prisutan je u 30 zemalja svijeta, a u svojoj kategoriji vodeći je u regijama Jugoistočne Europe i CIS-a. S više od 50 milijuna prodanih jedinica, Aqua Maris jedan je od najuspješnijih hrvatskih izvoznih brendova, gdje izvoz čini 98% njegove prodaje.

JGL je zahvaljujući ovom brendu i treći proizvođač prirodnih sprejeva i kapi za nos u svijetu gdje drži 5% svjetskog tržišta nasal saline (preparati za nos na osnovi fiziološke otopine ili morske vode).

Grafički prikaz 9. Prisutnost brenda Aqua Maris u svijetu i plan širenja (Brazil, Velika Britanija i SAD)



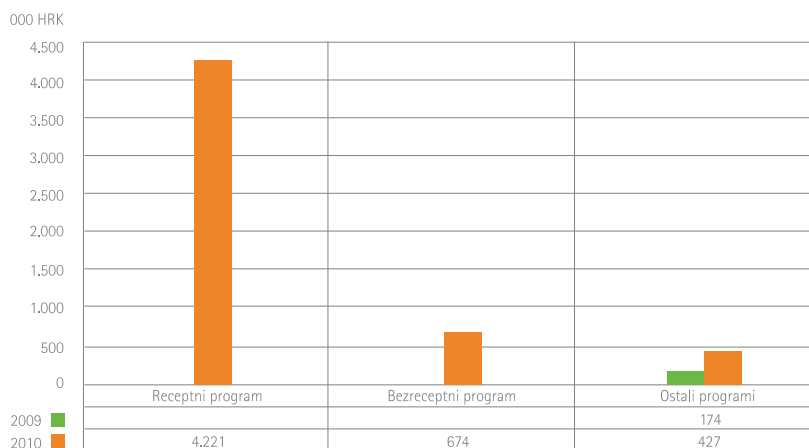
- Ugovorna proizvodnja/Licencing-Out/Licencing-In

Kako bi zadržao optimalnu prilagodljivost potrebama tržišta uz maksimalnu iskoristivost vlastitih kapaciteta, te skratio rokove izlaska svojih proizvoda na tržište, JGL je strateški naglasio projekte suradnje, specijalno u segmentu proizvodnje sterilnih otopina.

Tvrtka se pokazala kao uvaženi partner inozemnim multinacionalnim kompanijama – stručnjaci tvrtke kvalitetno su svoja znanja i kompetencije umrežili s partnerima te sudjeluju u sve većem broju projekata ugovorne proizvodnje (proizvodnja korištenjem razvojnih i proizvodnih kapaciteta JGL-a ali pod brendom, sastavnici proizvoda/recepturi i tehnološkom postupku ugovornog partnera) na zahtjevnim i visoko reguliranim tržištima Zapadne Europe i Sjeverne Amerike.

Nadalje, osim kroz projekte ugovorne proizvodnje, proširenje i pojačavanje portfelja proizvoda JGL-a nastoji se postići preko Licencing-In (proizvodnja pod brendom JGL-a uz korištenje razvojnih i proizvodnih kapaciteta JGL-a, a temeljem otkupljene proizvodne licence) i Licencing-Out projekata (ugovorna proizvodnja pod brendom ugovornog partnera uz korištenje razvojnih i proizvodnih kapaciteta, sastavnicu proizvoda/recepturu i tehnološki postupak JGL-a).

Grafički prikaz 10. Prodaja po grupama ugovorne proizvodnje u razdoblju 2009.–2010.



Izvor: JGL

Komentar prodajnih rezultata

U novom programu ugovorne proizvodnje ostvareno je cca HRK 4,6 milijuna, što predstavlja značajan porast od HRK 170 tisuća u prethodnoj godini. To je uvelike nadmašilo i plan (koji je bio cca HRK 1,9 milijuna).



4145,1

3950,0

4230,0

3690,0

4222,0

4365,0

3253,0

4230,0

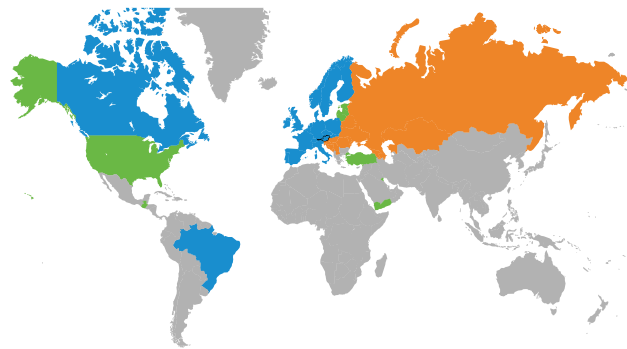
3772,2

460

- po tržištima -

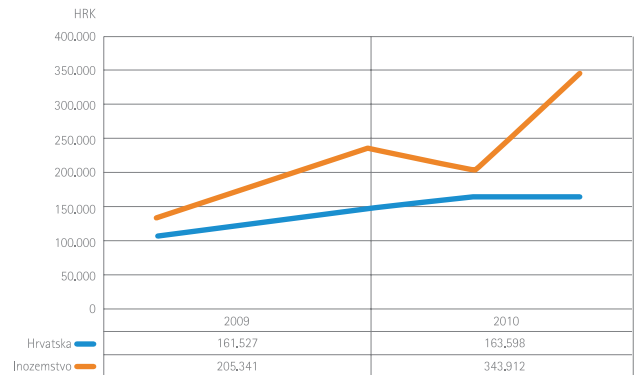
Udio izvoza u ukupnom prihodu tvrtke za 2010. godinu iznosio je 66%. U segmentu prodaje vlastitih brendova na tržištima na kojima nemamo vlastite operacije - prodaja se realizira putem ugovora s lokalnim distributerima. Uspješna primjena tehnologije stvorila je i nove prilike za brži razvoj konkurentskog portfelja, a to su *co-development* projekti.

Grafički prikaz 11. Aktivna tržišta, tržišta u fazi otvaranja i tržišta budućnosti JGL-a



■ Aktivna tržišta ■ Tržišta u fazi otvaranja ■ Tržišta budućnosti

Grafički prikaz 12. Prihod od prodaje na domaćem i inozemnom tržištu u razdoblju 2009.–2010.



Izvor: JGL

Danas JGL ima dva jaka strateška partnera iz EU i Kanade u projektima razvoja u portfelju očnih kapi, a njihova prodajna realizacija očekuje se početkom 2012. godine. Radi se o projektima prvih generika na tržištu, razvijenim po svim smjernicama EU direktive i s potpunom dokumentacijom, što će tvrtki omogućiti daljnje licenciranje prema partnerima na zahtjevnim tržištima.

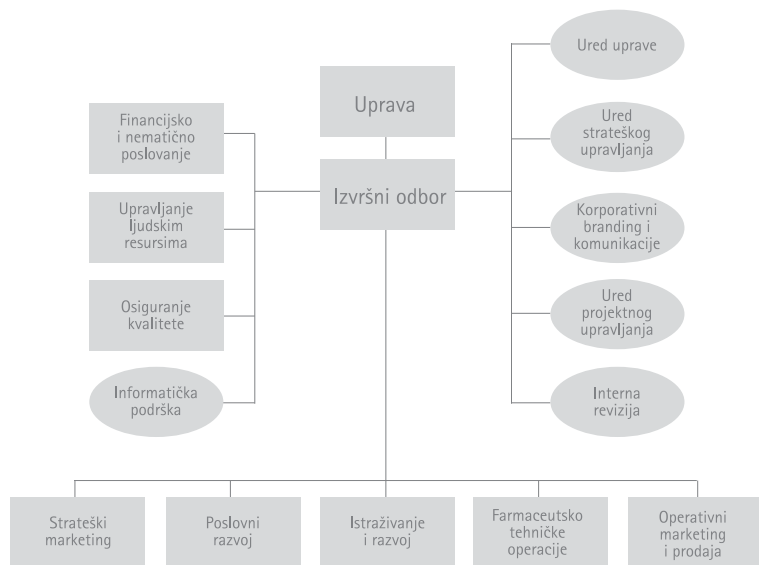
Razvojem novih kompetencija i kvalitetnih *dossiera*, JGL je krenuo tijekom 2010. godine i u samostalno vođenje DCP postupka registracije lijekova (postupak istovremene registracije proizvoda na nekoliko tržišta), što otvara novi segment visoko zahtjevnog internacionalnog poslovanja u regulatornoj areni EU.

Do 2015. godine planiran je iskorak na još 20 novih tržišta, s fokusom na tržišta Brazila i Južne Amerike, SAD-a, Velike Britanije; te zemlje Srednje Europe, Skandinavije, Bliskog Istoka i Zapadne Europe.

- poslovni sustav i organizacijska struktura -

Promjena korporativne strategije s diverzifikacije poslovanja, organizacijski izraženom kroz postojanje više strateških poslovnih jedinica, na koncentraciju i ekspanziju (tržišnu i proizvodnu) s fokusom na ključne segmente, uvjetovala je potrebu provođenja određenih promjena i u organizacijskoj strukturi tvrtke.

Grafički prikaz 13. Vršna organizacijska struktura JGL-a



Izvor: JGL, ARIS Enterprise Architecture

Iako na vršnoj razini tipično funkcijska, na nižim razinama, unutar strateških poslovnih funkcija, a s obzirom na poseban karakter procesa koje podržavaju, prisutni su i drugi oblici organizacijske strukture: poslovna funkcija „Istraživanje i razvoj“ djelomično implementira projektnu organizacijsku strukturu, procesi lanca opskrbe su podržani procesno orijentiranom funkcijskom organizacijskom strukturom poslovne funkcije „Farmaceutsko tehničke operacije“, dok je organizacijska struktura poslovne funkcije „Operativni marketing“ i „Prodaja“ - teritorijalna.

- Upravljanje, obveze i uključenost

Tvrtkom rukovodi Uprava koja se sastoji se od jednog člana, glavnoga direktora, kojega imenuje Nadzorni odbor. Glavni direktor JGL-a (Uprava) je od osnutka tvrtke, 1991. godine do danas, mag.pharm. Ivo Usmani, spec. Uprava tvrtke za svoj je rad odgovorna Nadzornom odboru. Na godišnjim skupštinama dioničkog društva Nadzorni odbor, po prethodno dostavljenom dnevnom redu, obrazlaže rad tvrtke u prethodnom razdoblju te informira dioničare o svim pitanjima ključnim za rad tvrtke. Direktor tvrtke na skupštini iznosi godišnje izvješće tvrtke dioničarima, a sve odluke i izmjene, prethodno dostavljene na uvid dioničarima, stavljaju se na raspravu i odlučivanje. Ako je potrebno, dioničari se informiraju i pismenim putem, a također i na izvanrednim sjednicama ukoliko to iziskuje aktualna situacija. Mandat uprave traje pet godina, uz mogućnost ponovnog izbora.

Članovi Nadzornog odbora, u načelu, biraju se iz redova stručnjaka iz područja bitnih za poslovanje tvrtke. Članovi Nadzornog odbora ne moraju biti u radnom odnosu u tvrtki. Članove Nadzornog odbora predlažu dioničari na skupštini. Mandat članova Nadzornog odbora traje četiri godine s time da ih se može ponovno birati u taj odbor. Nadzorni odbor izabran na glavnoj skupštini mora se konstituirati najkasnije osam dana od dana izbora. Do izbora predsjednika Nadzornog odbora radom odbora rukovodi predsjednik glavne skupštine tvrtke. Na konstituirajućoj sjednici Nadzornog odbora izabranog na glavnoj skupštini, članovi Nadzornog odbora većinom glasova svih članova će, na prijedlog najmanje jednog člana Nadzornog odbora, izabrati predsjednika Nadzornog odbora, a na prijedlog predsjednika Nadzornog odbora izabrati će i najmanje jednog zamjenika.

U tvrtki postoje i Izvršni odbor (Executive Board), Odbor za upravljanje portfeljem (Portfolio Management Board) te Strateški odbor čiji sastav određuje Uprava tvrtke svojom posebnom odlukom.

Izvršni odbor tvrtke predstavlja multifunkcijsko tijelo koje uključuje direktore ključnih poslovnih funkcija s odgovarajućim autoritetom i izvršnim. Odbor se sastaje definiranom dinamikom i po prethodno definiranim temama sastanaka. Raspravlja o vitalnim strateškim i operativnim korporativnim pitanjima. Primarna je uloga Izvršnog odbora analiziranje poslovanja i sudjelovanje u donošenju odluka o aktualnim pitanjima poslovanja tvrtke te definiranje prioriteta projekata i aktivnosti. Članovi Izvršnog odbora odgovorni su Upravi tvrtke za poslovanje organizacijskih jedinica kojima neposredno upravljaju, kao i organizacijskih jedinica koje su im dodeljene posebnom odlukom Uprave.

Odbor za upravljanje portfeljem (PMB) je iz savjetodavnog, multifunkcijskog i multidisciplinarnog stručnog tijela postao tijelo koje odlučuje o portfelju tvrtke. Na osnovi procjene internih dokumenata kojima se formalno predlažu nove teme, PMB konsenzusom odlučuje o lansiranju novih razvojnih projekata, proširenju portfelja ili ukidanju neprofitabilnih proizvoda, pri čemu se u obzir uzimaju svi tržišni i stručni čimbenici.

Strateški odbor odgovoran je za definiranje strategije tvrtke, analizu postignuća i usklađivanje s „godišnjim strateškim kalendarom“, za definiranje ključnih ciljeva i pokazatelja uspješnosti (KPI) u skladu s definiranom metodom i alatima, te za komunikaciju strategije cijeloj kompaniji. Čine ga članovi Izvršnog odbora, direktor Korporativnog brendiranja, direktori - rukovoditelji poslovnih funkcija, voditelj Strateškog upravljanja, te po potrebi i rukovoditelji pojedinih poslovnih jedinica.

- Struktura vlasničkih odnosa

Stanje udjela najvećih dioničara na dan 31.01.2011. godine (usklađeno sa SKDD) je sljedeće:

Ukupan broj dionica 56.250

Broj dionica s pravom glasa 55.771

Broj trezorskih dionica 479

Tablica 1. Struktura vlasničkih odnosa na dan 31. siječnja 2011. godine

IME I PREZIME	BROJ DIONICA	% U KAPITALU	% U KAPITALA PRAVOM GLASA
Ivo Usmiani	16.475	29,29	29,54
Zdravko Saršon	11.600	20,62	20,80
Marina Pulišić	2.495	4,43	4,47
Grozdana Božić	1.400	2,49	2,51
Vesna Černjarić	1.180	2,10	2,12
Sanja Vujić Šmaguc	1.060	1,88	1,90
Đurđica Miletović Forempoher	990	1,76	1,78
Majid Hejja	730	1,30	1,31
Radmila Načeta	600	1,07	1,07
Gordana Špoljarić	500	0,89	0,90
Ostali dioničari (242)	18.741	33,32	33,60
UKUPNO	55.771	99,15	100,00

Izvor: JGL

- Upravljački sustav JGL-a

JGL ima integriran upravljački sustav koji povezuje strateško planiranje i operativnu realizaciju kroz šest faza: • razvoj strategije, • planiranje strategije, • usklađivanje organizacije, • planiranje operacija, • praćenje realizacije strategije, • revizija strategije.

Sve faze imaju svoju realizaciju u skladu sa strateškim kalendarom, u slijednim vremenskim razdobljima unutar poslovne godine.

- Korporativno upravljanje

JGL se u svom poslovanju, ponajprije zbog svjesnosti o važnosti odgovornog i etički utemeljenog ponašanja, u najvećoj mogućoj mjeri nastoji pridržavati preporuka Kodeksa korporativnog upravljanja objavljenog na web stranicama Zagrebačke Burze. U slučajevima u kojima preporuke, s obzirom na okolnosti i specifičnosti poslovnih procesa, nisu primjenjive na poslovanje, nastoji se postupati na drugi, odgovarajući način kojim bi se ispunila svrha preporuke. Tijekom 2010. godine JGL je podigao organizaciju svog poslovanja na još višu razinu korporativnog upravljanja u skladu s preporukama Kodeksa.



Pokazatelji društveno odgovornog poslovanja

- iz područja radnih odnosa -

Ukupan broj zaposlenika na dan 31. prosinca 2010. bio je 477. Od tog broja bilo je 338 žena (70,86%) i 139 muškaraca (29,14%).

Grafički prikaz 14. Odnos žena i muškaraca

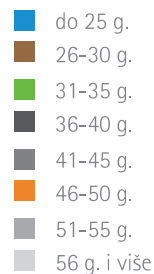


Izvor: JGL

Kada se pogleda spolna struktura zaposlenika vidi se da je više od 70% zaposlenih žena, što je izuzetno važno kad znamo da u Hrvatskoj iz dana u dan najviše na tržištu rada gube upravo žene. U JGL-u nastojimo graditi moderan, nikakvim predrasudama i ograničenjima opterećen poslovni sustav, koji može odgovoriti izazovima današnjeg izuzetno konkurentnog okruženja. Kod zapošljavanja, jedini kriterij su znanja i kompetencije potrebne za određeno radno mjesto a cilj je zaposliti najboljeg kandidata/kandidatkinju.

U tvrtki u kojoj je toliko visok postotak zaposlenosti žena, pravi su izazov usklađivanje osobnih i poslovnih obveza, razumijevanje socijalne važnosti obitelji, te humanost, kako na poslu, tako i u svakodnevnom životu. Prikaz je zanimljiv i kada pogledamo strukturu top menadžmenta kojeg čini oko 55% žena, a 45% muškaraca, te prosječnu dob zaposlenika koja je 37 godina.

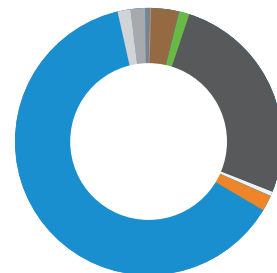
Grafički prikaz 15. Struktura zaposlenih prema dobi



Izvor: JGL

Preko 60% zaposlenih ima visoko obrazovanje. Zanimljiv je i podatak da je 92% top menadžmenta u tvrtki duže od 15 godina, kao i da je čak oko 80% njih izraslo na top menadžment pozicije unutar tvrtke, odnosno zajedno s tvrtkom.

Grafički prikaz 16. Struktura zaposlenih prema stupnju obrazovanja



Izvor: JGL

- Učenje presudno za uspjeh

Zaposlenicima se tijekom čitave karijere u JGL-u daje prilika da rastu i shvate svoj puni potencijal u okruženju stalnog poboljšanja efikasnosti i osobnog razvoja. Cilj je kod zaposlenika razviti kulturu okrenutu partnerima i klijentima, te izvrsnim rezultatima.

Učenje je presudno za uspjeh JGL-a, pa je u tom smislu posljednjih godina uvedena dinamična i učinkovita strategija učenja. Svaki zaposlenik ima priliku ići i uključen je u edukacije te je odslušao najmanje tri tijekom 2010. godine. Sve edukacije se baziraju na sustavu kompetencija gdje se pruža mogućnost svima da kroz ponudeni katalog razvijaju svoje kompetencije – komunikacijske vještine, otvorenost za promjene, odlučnost, usmjerenost na klijenta, prezentacijske vještine...

Također, primjenjuje se i sustav internih edukacija i to na nekoliko razina. Postoji, primjerice, JGL Mini MBA program kojeg drže isključivo JGL-ovi zaposlenici koji su završili neki oblik poslijediplomskih studija i koji su, od strane Direktora HR odjela, prošli interni *train the trainer* program. Odjel osiguranja kvalitete vodi veliki broj internih edukacija iz područja GMP-a, IT odjel nerijetko održava interne IT treninge, dok JGL-ovi nutricionisti provode program Zdrav život unutar kojeg se održavaju edukacije iz zdrave prehrane.

Prosječan broj sati obrazovanja po zaposleniku je 34 (12 vanjskih, a 22 sata internih), dok je ukupan broj sati obrazovanja u 2010. godini iznosio 9.148.

Grafički prikaz 17. Odnos internih i vanjskih edukacija tijekom 2010.



Izvor: JGL

- Sustav nagrađivanja uz dodatnu brigu

U sustav nagrađivanja unutar JGL-a uključeni su svi zaposlenici bez izuzetka, a prema postignućima u radu. Mogućnost ukupne nagrade (*bonus oportunitiy*) je postotak od ukupne godišnje bruto plaće. Ovaj postotak ovisi prvenstveno o obitelji poslova, odnosno razini kojoj pripada pojedino radno mjesto. Mogućnost ukupne nagrade podjeljena je u dvije skupine ciljeva - korporativni i individualni/razvojni.

Kontinuirano JGL osigurava i niz pogodnosti poput božićnice, uskrsnice, regresa za godišnji odmor, nagrada za dugogodišnji rad u tvrtki, kao i nagrade povodom rođendana ili rođenja djeteta.

- Kultura otvorenog komuniciranja

Neovisno o poslovnoj funkciji nastoji se izgraditi radna sredina koja je usmjerena na izvrstan rezultat, pri čemu se timski surađuje, pomaže, dijele iskustva i znanja te otvoreno komunicira.

- Sklad privatnog i poslovnog života

Unutar JGL-a postoji svjesnost o važnosti ravnoteže posla i privatnog života kao važan element općeg zadovoljstva. Od samih početaka gradi se kultura koja potiče učinkovit, no zabavan i smiren pristup poslu, kao i ispunjenost privatnog života.



- Mišljenje zaposlenika je važno

Zaposlenici imaju mogućnost davanja sugestija kroz razgovore o učinku, te kroz projekt „TkoPitaNeSkita“ (anonimno i javno). „TkoPitaNeSkita“ je sustav gdje zaposlenici mogu postavljati pitanja ili davati sugestije tako da pošalju e-mail (ukoliko ne žele ostati anonimni) ili da ubace svoju sugestiju/pitanje u kutiju koje su raspoređene po tvrtki. Sustav prikupljanja sugestija nije formaliziran, no sve dosad prikupljene su uvažene. U internom i mjesečnom Newsletteru objavljuju se odgovori na pitanja zaposlenika.

Slijedom navedenog, činjenica je da malo zaposlenika odlazi iz JGL-a, odnosno karijeru odlučiti graditi na nekom drugom mjestu. Tvrtku je tijekom 2010. godine napustilo 11 zaposlenika, od čega 6 žena.

Grafički prikaz 18. Odnos zaposlenika koji su tijekom 2010. otišli iz JGL-a



- Certifikat Poslodavac Partner

Izvršne prakse upravljanja ljudskim resursima, koje su u potpunosti usklađene s visokim standardima kvalitete, JGL je potvrdio i dobivši priznati Certifikat Poslodavac Partner koji se dodjeljuje tvrtkama koje zadovoljavaju standarde kvalitete upravljanja ljudskim resursima. Dodatno je poticajno što je tvrtka postigla gotovo maksimalan broj bodova u svim ocjenjivanim područjima.

Certifikat Poslodavac Partner ima za cilj prepoznati i isticati organizacije koje kvalitetno upravljaju ljudskim resursima te propagirati one standarde koji dokazano i smisleno unapređuju poslovne rezultate i kvalitetu rada. Dodjeljuje se organizacijama koje zadovoljavaju standarde kvalitete u upravljanju ljudskim resursima bez obzira na njihovu veličinu ili eksponiranost u javnosti.

Zbog isticanja strateškog pristupa u upravljanju ljudskim resursima, transparentnih procesa regrutiranja i selekcije, razrađenog sustava procjene radne uspješnosti na koji se nadovezuje sustav nagrađivanja, ulaganja u razvoj zaposlenika te praksa redovite komunikacije sa zaposlenicima - JGL je zaslužio nositi ovu prestižnu titulu.



POSLODAVAC

MojPosao

Certifika
za izvrsnos
u upravljanju ljudskim

- financijski pokazatelji -

Poslovni prihodi u 2010. godini za 34% su veći u odnosu na 2009. godinu što predstavlja jednu od najvećih stopa rasta tvrtke od njena osnutka. Prihodi od prodaje u inozemstvu rasli su 67% tako da možemo konstatirati kako je prvenstveno tržište CIS-a najzaslužnije za realizirani rast tvrtke u 2010.

Tablica 2: Račun dobiti i gubitka JGL-a za 2009.-2010.

RAČUN DOBITI I GUBITKA							
POZICIJA	31.12.2009.	% U UP	31.12.2010.	% U UP	INDEX	PROMJENA	
A POSLOVNI PRIHODI	365.669.618,71	98,45	489.240.184,70	97,78	134	123.570.565,99	
I PRIHODI OD PRODAJE U ZEMLJI	164.022.654,08	44,16	165.502.457,52	33,08	101	1.479.803,44	
II PRIHODI OD PRODAJE U INOZEMSTVU	187.753.044,62	50,55	312.715.763,96	62,50	167	124.962.719,34	
III PRIHODI OD KOMP., SUBV., DOTACIJA	950.000,00	0,26	168.966,85	0,03	18	(781.033,15)	
IV PRIHODI OD UPOTREBE VLASTITIH PROIZ.	6.314.007,70	1,70	5.306.835,78	1,06	84	(1.007.171,92)	
V OSTALI POSLOVNI PRIHODI	6.629.912,31	1,78	5.546.160,59	1,11	84	(1.083.751,72)	
B POSLOVNI RASHODI	317.744.526,81	85,54	438.824.358,86	87,71	138	121.079.832,05	
I POVEĆANJE VRIJEDNOSTI ZALIHA	-	-	-	-	0	-	
II SMANJENJE VRIJEDNOSTI ZALIHA	4.192.496,79	1,13	6.719.489,07	1,34	160	2.526.992,28	
III MATERIJALNI TROŠKOVI I USLUGE	186.959.399,11	50,33	243.381.416,33	48,64	130	56.422.017,22	
a) TROŠKOM SIROVINA I MATERIJALA	99.579.156,49	26,81	123.157.582,28	24,62	124	23.578.425,79	
b) TROŠKOM PRODANE ROBE	6.175.057,60	1,66	1.335.449,12	0,27	22	(4.839.608,48)	
c) TROŠKOM USLUGA	81.205.185,02	21,86	118.888.384,93	23,76	146	37.683.199,91	
IV TROŠKOVI OSOBLJA	68.850.558,07	18,54	86.066.512,97	17,20	125	17.215.954,90	
a) NAKNADE I PLAĆE - NETO	40.875.090,48	11,00	51.463.571,28	10,29	126	10.588.480,80	
b) TROŠKOM POREZA I DOPRINOSA	27.975.467,59	7,53	34.602.941,69	6,92	124	6.627.474,10	
V AMORTIZACIJA DUGOTRAJNE IMOVINE	11.675.353,70	3,14	13.697.830,46	2,74	117	2.022.476,76	
VI AMORTIZACIJA KRATKOTRAJNE IMOVINE	436.701,86	0,12	15.612.077,28	3,12	3.575	15.175.375,42	
VII OSTALI TROŠKOVI POSLOVANJA	45.630.017,28	12,28	73.347.032,75	14,66	161	27.717.015,47	
C FINANCIJSKI PRIHODI	5.772.137,17	1,55	11.084.359,01	2,22	192	5.312.221,84	
D FINANCIJSKI RASHODI	24.293.893,29	6,54	22.307.959,16	4,46	92	(1.985.934,13)	
E OSTALI PRIHODI	-	-	-	-	0	-	
F OSTALI RASHODI	-	-	-	-	0	-	
UKUPNI PRIHOD	371.441.755,88	100,00	500.324.543,71	100,00	135	128.882.787,83	
UKUPNI RASHOD	342.038.420,10	92,08	461.132.318,02	92,17	135	119.093.897,92	
DOBITAK PRIJE OPOREZIVANJA	29.403.335,78	7,92	39.192.225,69	7,83	133	9.788.889,91	
UPLAĆENI POREZ NA DOBITAK	2.380.837,51	0,64	3.130.121,84	0,63	131	749.284,33	
NETO DOBITAK RAZDOBLJA	27.022.498,27	7,28	36.062.103,85	7,21	133	9.039.605,58	
UKUPAN BROJ ZAPOSLENIH	418		477		114	59	

Udio izvoza u ukupnim prihodima tvrtke tako je porastao na 66% i rezultat je razvijenih partnerskih odnosa na ključnim tržištima, još snažnijeg etabliranja ključnih brendova i lansiranja 31 novog proizvoda. Financijski prihodi rasli su 92% pod utjecajem procesa pripajanja tvrtke kćeri Ardentis d.o.o. prilikom kojeg je iskazan negativni *goodwill* u financijskim prihodima JGL-a u iznosu od HRK 5.291.715,48.

Poslovni rashodi u 2010. godini iznose HRK 438 milijuna i veći su za 38% u odnosu na 2009., dok su financijski rashodi manji za 8% u odnosu na 2009., najviše zbog utjecaja pada kamatne stope na JGL obvezničko izdanje s obzirom na promjenu kamate na jednogodišnji TZMF. Rast ukupnih rashoda je shodno uravnotežen s rastom ukupnih prihoda i iznosi 35% u odnosu na 2009.

Takav uravnotežen rast prihoda i rashoda rezultirao je povećanjem EBITDA s HRK 60.5 milijuna na HRK 84.7 milijuna što predstavlja rast od 40%. Dobit nakon oporezivanja iznosi HRK 36 milijuna što predstavlja rast od 33% u odnosu na 2009.

Prihod po zaposlenom iznosi HRK 1.048.898 što je za 18% više nego 2009., dok je dobit po zaposlenom rasla 16,8% i iznosi HRK 75.601. Povrat na kapital (ROE) porastao je s 16,8% na 17,84%, dok je povrat na imovinu (ROA) porastao s 5,26 % na 6,23 %.

- Investicije u razdoblju 2009.-2010.

Tijekom 2010. godine u proizvodne i razvojne kapacitete investirano je ukupno HRK 25,5 milijuna. Iznos od HRK 12,5 milijuna investiran je u proizvodne kapacitete, najvećim dijelom na odjelu polučvrstih oblika, s ciljem preseljenja odjela na novu lokaciju i ishođenja EU GMP certifikata. Također, investirano je u novu tehnologiju pakiranja (*stick pack*) na odjelu proizvodnje Aqua Maris i započeo je građevinski dio investicije u odjel Sterila II.

U Razvojnu analitiku investirano je HRK 1,5 milijuna, a u odjel Kontrole kvalitete HRK 1,25 milijuna (oprema za lasersko mjerenje veličine čestica spreja). Ostatak se odnosi na investicije u ostale oblike imovine.



- Poticaji za ulaganja

Ključni partner JGL-a u smislu financiranja, kako redovnog poslovanja i pojedinih investicijskih kampanja, tako i zaštite od rizika na nekim ino tržištima, već dugi niz godina je Vlada kroz HBOR što je izuzetno važno za tvrtku izrazito propulzivnog rasta koja posluje u jednoj od investicijski najzahtjevnijih industrija – farmaceutske industriji i uz to je strateški orijentirana ka izvozu.

Za naglasiti je da je JGL među prvim tvrtkama u Hrvatskoj koje su iz izvora IBRD-a, putem HBOR-a i poslovnih banaka, krajem 2009. godine realizirale namjenski kredit za dugoročno financiranje obrtnih sredstava, uz vrlo povoljne uvjete. Osim toga, preko Ministarstva financija i MINGORP-a ostvarena su prava na poticaje kao i prava na sufinanciranje.

Temeljem Zakona o poticanju ulaganja, Ministarstvo financija nam je za 2009. odobrilo ulaganja u materijalnu i nematerijalnu imovinu uz obvezu zapošljavanja 30 novih radnika u tri godine. Tim odobrenjem smo ostvarili prava na poticaje u visini od 50% vrijednosti ulaganja, koja se ostvaruju kroz smanjenje propisane stope poreza na dobit za 65% u periodu od najviše 10 godina od godine početka ulaganja.

U 2009. godini realizirana su poticajna ulaganja u iznosu od HRK 5.387.284,56, a ista su isključivo materijalnog tipa. U 2010. godini realizirana su poticajna ulaganja u visini HRK 11.972.049,77, i to na način kako je prikazano u sljedećoj tablici.

Tablica 3. Vrste i iznosi ulaganja

BR.	VRSTA ULAGANJA	IZNOS (HRK)
1.	UKUPNO MATERIJALNA ULAGANJA	11.783.178,15
	Izgradnja nekretnina zgrada	3.388.235,42
	Kupnja opreme/strojeva	8.394.942,73
2.	UKUPNO NEMATERIJALNA ULAGANJA	188.871,62

Izvor: JGL

Sukladno prethodno navedenome prilažemo tablični prikaz ulaganja za period od dvije godine.

Tablica 4. Ulaganja u 2009. i 2010. godini

BR	VRSTA ULAGANJA	ODOBRENO 2009.-2012.	REALIZIRANO		
			2009.	2010.	UKUPNO 2009./2010.
1.	ULAGANJA	48.925.407,00	5.387.284,56	11.783.178,15	17.170.462,71
	Izgradnja nekretnina zgrada	6.516.375,00	2.560.119,70	3.388.235,42	5.948.355,12
	Kupnja opreme/strojeva	42.409.032,43	2.827.164,86	8.394.942,73	11.222.107,59
2.	UKUPNO NEMATERIJALNA ULAGANJA	4.837.500,00	-	UKUPNO MATERIJALNA	188.871,62
	UKUPNO	53.762.907,00	5.387.284,56	11.972.049,77	17.359.334,33

Izvor: JGL





- pokazatelji okolišnog učinka -

- Zaštita okoliša

JGL je u 2010. godini ulagao velika sredstva i napore u brizi za okoliš. Kao i proteklih godina, izvršavali smo sve obveze predviđene važećim propisima. Također, povećanim angažmanom i investicijama nastavljen je kontinuitet unapređenja stanja zaštite okoliša.

U 2009. godini u JGL-u je napravljen elaborat o stanju zaštite okoliša u sklopu postupka utvrđivanja objedinjenih uvjeta i temeljem toga dobivena je ocjena da nije obveznik ishođenja okolišne dozvole prema Uredbi o postupku utvrđivanja objedinjenih uvjeta zaštite okoliša (NN 114/08).

Najvažnije investicije u 2010. godini bile su proširenje kapaciteta uređaja za biološku obradu otpadnih voda te izrada postrojenja za obradu mulja na lokaciji Svilno. Navedene investicije uspješno su realizirane, što su potvrdili rezultati analize vode na ispuštu i rezultati analize mulja, rađene od strane neovisnih, certificiranih laboratorija, koji su pokazali da je kakvoća u granicama propisanim odgovarajućim pravilnicima.

Veliki napori i znatna sredstva uloženi su u zbrinjavanje otpada te je u 2010. godini zbrinuta do sada najveća količina otpada i za to je utrošeno najviše sredstava. Cjelokupno gospodarenje otpadom vršeno je u skladu s propisima, suradnjom s ovlaštenim skupljačima i pokriveno potrebnom dokumentacijom.

O svemu navedenom, kao i o drugim okolišnim indikatorima, vođena je uredna evidencija, izrađeni su svi relevantni izvještaji koji su dostavljeni nadležnim tijelima javne uprave i koji su time postali javni i dostupni na uvid svim zainteresiranim.





- Gospodarenje otpadom

U odnosu na 2009. godinu, ukupna količina otpada u 2010. smanjena je za značajnih 21% i to unatoč povećanju opsega proizvodnje. Najznačajnije za ovakve pozitivne rezultate u izvještajnom razdoblju bilo je uvođenje sustava obrade tehnoloških i sanitarnih otpadnih voda u pogonu Svilno. Na taj način, količina tehnoloških otpadnih voda koje je ranije zbrinjavana kao otpad - svedena je na minimum.

Naglasimo i kako se i u 2010. cjelokupno gospodarenje otpadom provodilo u skladu s propisima i u suradnji s ovlaštenim skupljačima, te je pokriveno potrebnom dokumentacijom.

Tablica 5. Odnos opasnog i neopasnog otpada u 2009. i 2010. godini

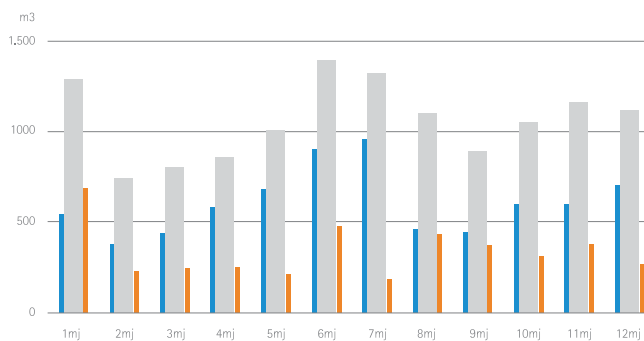
	2009.	2010.
Opasni otpad	4.089 kg	4.593 kg
Neopasni otpad	154.305 kg	120.797 kg
Ukupno	158.403 kg	125.390 kg

Izvor: JGL

- Gospodarenje vodom

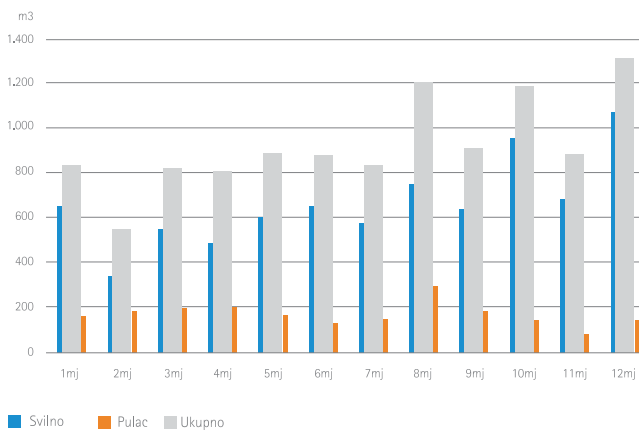
I u ovom je izvještajnom razdoblju nastavljen raniji trend smanjenja potrošnje vode, prije svega kao rezultat smanjenog gubitaka vode, odnosno sanacije i kvalitetnog održavanja internog vodovoda. Potrošnja vode je, u odnosu na 2009. godinu, smanjena za cca. 10%.

Grafički prikaz 19. Potrošnja vode tijekom 2009. godine



Izvor: JGL

Grafički prikaz 20. Potrošnja vode tijekom 2010. godine



Izvor: JGL

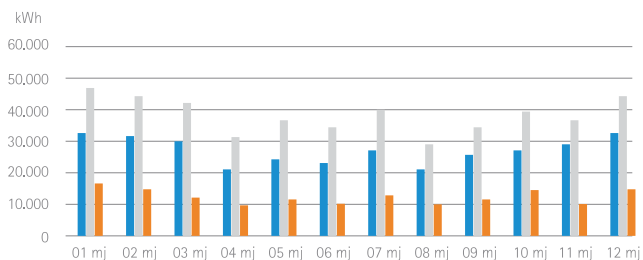


- Gospodarenje električnom energijom

Potrošnja električne energije u 2010. godini znatno je porasla u odnosu na godinu ranije, približno za trećinu. Razloge povećanja možemo podijeliti u tri grupe:

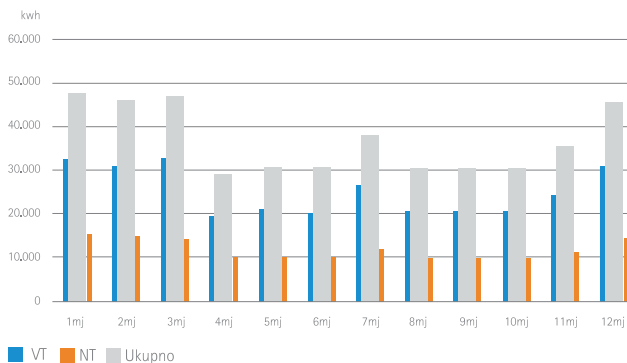
- povećane potrebe za energijom zbog uvođenja novih, energetski zahtjevnijih tehnologija,
- intenzivne investicijske, odnosno građevinske aktivnosti te
- povećana briga o zaposlenicima i njihovoj udobnosti kvalitetnijim kondicioniranjem radnih prostora.

Grafički prikaz 21. Trošak energije tijekom 2009. godine (lokacija Pulac)



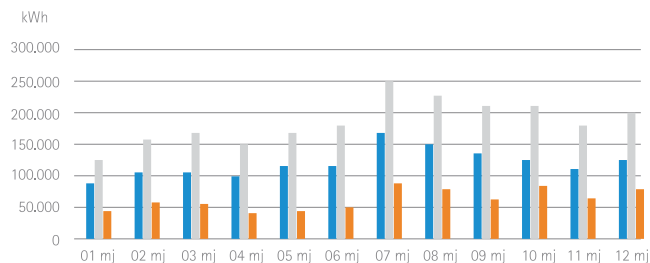
Izvor: JGL

Grafički prikaz 23. Potrošnja energije tijekom 2010. godine (lokacija Pulac)



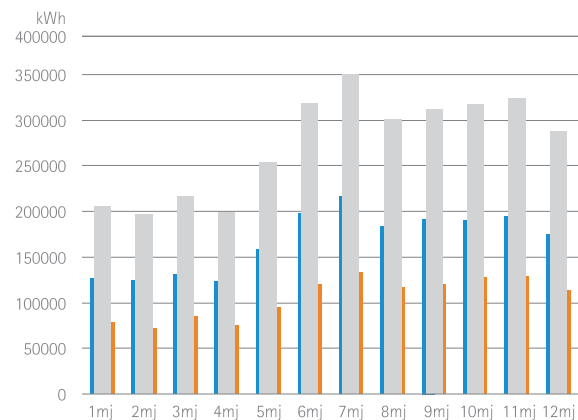
Izvor: JGL

Grafički prikaz 22. Trošak energije tijekom 2009. godine (lokacija Svilno)



Izvor: JGL

Grafički prikaz 24. Potrošnja energije tijekom 2010. godine (lokacija Svilno)



Izvor: JGL

• Zaštita na radu

Jedan od osnovnih ciljeva JGL-a je očuvanje zdravlja zaposlenika. Kako je preduvjet za ostvarenje toga cilja siguran rad, kao i radno okruženje, poduzete su brojne mjere u tom smislu, kao i implementacija već postojećeg stanja sigurnosti na radu. Izgradnja novog pogona, kao i nabavka novih strojeva i uređaja jedan je od važnih iskoraka u unapređenju sigurnosti i brige za zaposlenike JGL-a.

U interesu sprječavanja ozljeda na radu, profesionalnih bolesti ili bilo koje druge bolesti, kao i otklanjanje potencijalnih opasnosti na radnim mjestima izvršena su:

- sva potrebna ispitivanja strojeva i uređaja i instalacija,
- ispitivanja radnog okoliša (buka, vibracija, rasvjeta, mikroklimatski uvjeti),
- ispitivanja iz područja zaštite od požara,
- svi zaposleni obavljaju redovne liječničke preglede za radna mjesta s posebnim uvjetima rada, kao i za rad na računalu.

Edukacija i osposobljavanje zaposlenika jedna je od važnih preventivnih mjera. Novi zaposlenici prije dolaska na radno mjesto prolaze inicijalno upoznavanje iz zaštite na radu kroz GMP program. Drugi korak upoznavanja s potencijalnim opasnostima i radom na siguran način obrađen je u sklopu GMP 1.

Završni dio osposobljavanja iz područja zaštite na radu, a ujedno i zakonski propisan, je edukacija po programu odobrenom od Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva koja se sastoji od teoretskog i praktičnog dijela, a provodi ga stručna služba sigurnosti na radu.

Za rukovoditelje je organizirana dodatna izobrazba za zvanje „neposredni ovlaštenik“ iz područja zaštite na radu. Isti su za to ishodili svjedodžbe, te su odlukom direktora imenovani na tu dužnost s ciljem potpunijeg sagledavanja važnosti te unapređenja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, a na zadovoljstvo zaposlenika te doprinosa poslovnom uspjehu tvrtke. Aktivnosti službe zaštite na radu u 2010. godini bile su usmjerene između ostalog i na proširenje autonomnih akata iz područja zaštite na radu, sudjelovanje u radnim skupinama prilikom izgradnje novih i rekonstrukcije postojećih objekata, te nabavke novih strojeva i uređaja.

Tablica 6. Pokazatelj sigurnosti i zaštite zdravlja zaposlenika na radu u 2010. godini

BROJ FATALNIH OZLJEDA	0
BROJ OZLJEDA S IZGUBLJENIM RADNIM VREMENOM	5
BROJ OZLJEDA SAMO S MEDICINSKIM TRETANOM	1
BROJ IZGUBLJENIH RADIH DANA	366

Izvor: JGL



Sponzorstva i donacije

JGL od samog osnutka prepoznaje važnost ulaganja u zajednicu u kojoj posluje pa je tvrtka nerijetko uključena u sponzoriranje, doniranje i/ili pokretanje projekata i inicijativa koje doprinose razvitku društvenog okruženja, a na dobrobit zajednice u cjelini.

JGL je u 2010. godini izdvojio HRK 387 tisuća na račun sponzorstava, bilo da se radilo o pojedinačnim projektima (izdavanje stručnih i edukativnih knjiga), ili o sponzoriranju sportskih natjecanja, kulturnih priredbi ili drugih aktivnosti na razini grada Rijeke, ali i šire.

U 2010. godini iznos izdvojen za donacije bio je HRK 365 tisuća. Pri tome se radilo o neposrednim donacijama novčanih sredstava, ili o donacijama potrebnih aparata i instrumenata, prvenstveno zdravstvenim ustanovama ili ustanovama od posebnog značaja.

• Suradnje

Tradicionalna suradnja JGL-a na znanstvenom i stručnom polju s domaćim sveučilištima i lokalnim srednjim školama kroz redovita i/ili izvanredna predavanja na kolegijima dodiplomskih i/ili poslijediplomskih studija Farmaceutsko-biokemijskog fakulteta u Zagrebu, Medicinskog fakulteta, Ekonomskog fakulteta te Medicinske škole u Rijeci nastavljena je i u 2010. godini.

Tijekom spomenutog razdoblja, JGL je posjetilo više od 500 učenika i studenata strukovnih škola tih ili srodnih usmjerenja (medicinska, farmaceutska struka), kao i fakulteta, a u našim su se laboratorijima odradile i mnoge maturalne radnje te diplomski radovi.

U želji da se snagom zajedništva gospodarstva i javnog sektora u obrazovanju, riječke medicine i farmacije te Medicinskog fakulteta, aktivnije i uspješnije promiče ideja i ostvaruje uloga društveno-humanističkih znanosti, a osobito bioetike i povijesti medicine i ljekarništva – JGL je krajem 2010. sklopio sporazum o suradnji s Poliklinikom "Medico" i Katedrom za društvene i humanističke znanosti u medicini. Ova suradnja treba biti prvenstveno uzor i poticaj stvaranja mostova na razini lokalnih zajednica, kako bi se znanost što bolje integrirala u društvo i učinila ga boljim za svakoga.

- HRVATSKI POSLOVNI SAVJET ZA ODRŽIVI RAZVOJ/HR PSOR
- HRVATSKA GOSPODARSKA KOMORA/HGK
- THE EUROPEAN GENERIC MEDICINES ASSOCIATION/EGA
- HRVATSKO UDRUŽENJE MENADŽERA I PODUZETNIKA/CROMA
- HRVATSKO UDRUŽENJE ZA AUTOMATSKU IDENTIFIKACIJU, ELEKTRONIČKU RAZMJENU PODATAKA I UNAPREĐENJE POSLOVNIH PROCESA/GS1 CROATIA
- UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT/UNGC
- HRVATSKO FARMACEUTSKO DRUŠTVO/HFD
- HRVATSKO DRUŠTVO KOZMETIČKIH KEMIČARA/HDKK
- UDRUGA STRUČNJAKA ZA LICENCIRANJE/LES



Nagrade i priznanja

Poslovno razdoblje između 2009. i 2010. godine ističe se zbog objave Izvješća o održivom razvoju koje je donijelo pregled ekonomskog, okolišnog i društvenog poslovanja u razdoblju 2008.-2009.

Društveno odgovorno poslovanje JGL-a prepoznato je od strane Hrvatske gospodarske komore i Hrvatskog poslovnog savjeta za održivi razvoj koji su tvrtki krajem veljače 2011. dodijelili posebnu nagradu Indeks DOP-a za najveći napredak u odnosu na prošlu godinu.

Prepoznata je nadalje i izvrsna JGL-ova praksa upravljanja ljudskim resursima, što je rezultiralo Certifikatom Poslodavac Partner, a drugu godinu zaredom tvrtka je nagrađena Zlatnim ključem za najboljeg izvoznika u Rusiju u 2010. godini.

U 2010. godini, prestižan status „Superbrands Croatia“ dobio je korporativni brend JGL, dok je globalni brend Aqua Maris dobio priznanje Best Buy u kategoriji sprejeva za nos u Hrvatskoj.



Indeks DOP za najveći napredak u odnosu na prošlu godinu



Zlatni ključ za najboljeg izvoznika u Rusiju u 2009. i 2010. godini



Certifikat Poslodavac Partner



Best Buy za Aqua Maris



Superbrands Croatia, brand JGL

Planirani budući razvoj



JGL svoju strategiju gradi na elementima balansirano rasta koji neće ugroziti profitabilnost i efikasnost, te na uravnoteženosti između investicija i troškova. Definirane su dvije poluge rasta prihoda: razvojni *pipeline*, suradnja i strateška povezivanja s partnerima u području razvoja, proizvodnje i marketinga.

Ključni elementi korporativne strategije su:

- jačanje pozicije u regiji CIS-a,
- internacionalizacija ključnih robnih marki,
- jačanje pozicije proizvođača generika na području JIE:
 - fokusirati se na pravovremeno otkrivanje i razvoj novih generika, uključujući i razvoj ekstenzija postojećih generika,
 - fokusirati se na pravovremeno lansiranje novih generika kako bi se dosegao najveći mogući tržišni udjel,
 - osnažiti postojeću prodajnu i marketinšku infrastrukturu za lansiranje novih proizvoda i osvajanje novih tržišnih segmenata,
- ubrzati procese registracije proizvoda,
- održavanje fokusa na kontroli troškova,
- razvoj prodajnih i marketinških/brending kompetencija:
 - definirati i implementirati model brendiranog nastupa prodajnih predstavnika,
 - implementirati modele brendiranja za svaku ključnu robnu marku,
 - definirati i implementirati model brendiranja tvrtke te osigurati njegovu primjenu na sve tržišne marke JGL-a,
- jačanje internacionalne mreže partnerskih suradnji u područjima *co-development*, *co-production* i *co-marketing*,
- zadovoljni zaposlenici,
- sigurni uvjeti rada,
- briga o okolišu i svim dionicima,
- stalna suradnja s društvenom zajednicom.

Izazovi su brojni i stalni, pa zbog toga kontinuirano radimo na unapređenju našeg poslovnog sustava, revidiramo i unapređujemo postojeće poslovne procese, oštrimo projektnu disciplinu, fokusiramo naše napore da što kvalitetnije odgovorimo zahtjevima tržišta i kupaca u skladu s društveno odgovornim poslovanjem.



Izvešće razine C

GLOBAL COMPACT NAČELA	GRI POKAZATELJI	STRANICA IZVJEŠĆA
	1.1 i 1.2. Strategija i rizici	str. 2, 3, 13-33, 54
	2.1-2.10 Profil organizacije	str. 13, 23, 32-36
	3.1-3.11 Parametri Izvešća	str. 2, 3, 14, 55, 56
	4.1-4.17 Upravljanje	str. 33-35
	Pokazatelji	
Načelo 8	EC1	str. 42-44
Načelo 8 i 9	EN3	str. 49-50
Načelo 8	EN8	str. 49
Načelo 8	EN22	str. 48
Načelo 7, 8, 9	EN26	str. 46-51
Načelo 1	LA1	str. 10, 36-40
Načelo 6	LA2	str. 10, 36-40
Načelo 1	LA7	str. 10, 51
Načelo 6	LA10	str. 10, 39, 40
Načelo 1, 3, 6	LA13	str. 10, 39, 40
Načelo 1, 2, 3, 4, 5, 6	HR3-HR7	str. 10, 39, 40
Načelo 10	SO1	str. 2, 3, 11, 52
Načelo 1	PR1	str. 3, 24, 25, 27, 29
Načelo 8	PR3	str. 23-30





Kontakt

Teo Rakočević

Odjel korporativnog brendinga

„JADRAN“-Galenski laboratorij d.d.

Pulac bb, 51000 Rijeka, Hrvatska

tel: +385 (0) 51 546 388

e-mail: teo.rakocevic@jgl.hr

www.jgl.hr





www.jgl.hr

